

Formación sobre Igualdad

Igualdad, introducción

El art. 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el art. 9.2 especifica la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

- **La igualdad entre hombres y mujeres** existirá cuando las funciones y roles que las personas desarrollen respondan a sus deseos e inquietudes personales y no a las pautas que la sociedad tiene establecidas. La igualdad será **efectiva** cuando la sociedad no interprete que existen roles diferentes para hombres y mujeres, y que el hecho de nacer con un determinado sexo biológico no debe marcar las funciones que socialmente cada persona puede desarrollar.
- Se entiende por **discriminación** el trato desfavorable que una persona puede sufrir a causa de su pertenencia a un grupo concreto (raza, religión, ideología, sexo).
 - **Discriminación directa por razón de sexo:** trato menos favorable en razón a su sexo (ej. Reserva de puestos de trabajo sólo para hombres cuando no existe un requisito profesional esencial y determinante).
 - **Discriminación indirecta por razón de sexo:** una disposición, criterio o práctica que pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo (ej. establecer un requisito para el puesto de trabajo que resulte más difícil cumplir a las mujeres que a los hombres sin que este requisito resulte necesario para el puesto).

Igualdad, introducción

- **Igualdad de oportunidades y acciones positivas:**

Aunque el ordenamiento jurídico recoge el pleno reconocimiento de la igualdad entre ambos sexos y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, esto no es suficiente para conseguir una efectiva igualdad de trato. Con esta finalidad se promueven las acciones positivas.

- **Acción positiva:** es aquella estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Carácter temporal.

- **Discriminación positiva:** trato de privilegio que se rinde a un colectivo desfavorecido y/o discriminado

Igualdad, marco normativo

- **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
La Ley se estructura en:
 - 1 título preliminar: objeto y ámbito de aplicación,
 - 8 títulos: definición de conceptos y categorías jurídicas, pautas de actuación, medidas de fomento de igualdad, derecho al trabajo en igualdad de oportunidades,...,
 - 31 disposiciones adicionales: recogen modificaciones de leyes en vigor para adecuarlas a esta Ley,
 - 11 disposiciones transitorias: aplicación temporal de determinados aspectos de la Ley,
 - 1 disposición derogatoria y 8 disposiciones finales: se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario.La Ley orgánica 3/2007 aporta aspectos concretos que **modifican** otras disposiciones legales, entre las que destacan:
 - El Estatuto de los Trabajadores, la Ley de la Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- La Ley pretende la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Igualdad, conceptos fundamentales

- **Conceptos fundamentales de la L.O. 3/2007**
- **Igualdad efectiva:** hombres y mujeres son iguales en dignidad humana, así como en derechos y obligaciones.
- **Igualdad de trato:** hombres y mujeres no debe diferenciarse en su relación laboral ni en las decisiones de la empresa en su trabajo cotidiano.
- **Igualdad de oportunidades:** hombres y mujeres deben disponer de iguales opciones para el desarrollo de su vida laboral y profesional (selección, promoción, formación)
- **Discriminación directa por razón de sexo:** situación en la que una persona, por razón de su sexo, está siendo o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** criterio o práctica que pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a las del sexo contrario.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualdad, conceptos fundamentales

- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crearle un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Doble discriminación:** a la discriminación por razón de sexo se le une otra discriminación general por pertenencia a alguna minoría (ej. Inmigrantes o discapacitados)
- **Represalias:** se producen cuando se manifiesta cualquier trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.
- **Acciones positivas:** medidas específicas que adoptan los poderes públicos y las personas físicas y jurídicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho con respecto a los hombres.

Igualdad, conceptos fundamentales

- **Plan de Igualdad:** es el conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- **Tutela judicial efectiva:** es el derecho a recabar de los tribunales el derecho a la igualdad tras la terminación de la relación en la que se ha producido la discriminación. Corresponde a la parte demandada aportar la prueba de la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas.
- **Composición equilibrada:** se entiende como composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres en la proporción de que cada sexo no supere el 60% si sea inferior al 40%.
- **Conciliación personal, familiar y laboral:** es el derecho de las trabajadoras y trabajadores a que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad: la Ley en el ámbito laboral

- **La aplicación práctica de la Ley en el ámbito laboral, reconoce:**
 - **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** fomento de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares; permisos y prestación por paternidad)
 - **Planes de Igualdad en las empresas:** establecimiento de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, a negociar y acordar con los representantes de los trabajadores.
 - **Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:** obligatoriedad de implantar procedimientos de prevención del acoso en los que se incluya la forma de tratar los posibles casos de denuncias; deben incluir medidas complementarias como códigos de buenas prácticas, formación e información sobre la materia.
 - **La igualdad en la responsabilidad social de las empresas:** acciones de responsabilidad social destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en la misma empresa o en su entorno social; las sociedades procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada.
 - **Distintivo empresarial en materia de igualdad:** el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha creado un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.

Igualdad: principales modificaciones legislativas en el ámbito laboral

- Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:
 - Represalias, Acciones Positivas, conciliación vida personal, familiar y laboral.
- Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:
 - Protección general, Protección de la mujer embarazada y en período de lactancia
- Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden social:
Nuevas apartados que señalan como infracciones:
 - No cumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones en materia de planes de igualdad
 - Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas
 - Las represalias ante acciones destinadas a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación
 - El conocimiento por parte del empresario de acoso sin que éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
- Principales novedades tras las modificaciones legislativas en el ámbito laboral:
 - Adopción o acogimiento; paternidad; lactancia, cuidado de menores o discapacitados.

Igualdad: Plan de igualdad en la empresa

- **Medidas a aplicar en una empresa para la igualdad de oportunidades: bloques de actuación:**
 - Igualdad en el acceso al empleo y la contratación (procedimientos para la selección a fin de evitar discriminaciones, ante igualdad de condiciones, elegir el menos representado en el puesto ofertado; lenguaje no sexista en el proceso de selección; igualdad de condiciones)
 - Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación (igual procedimientos de valoración, puestos en función de las tareas desempeñadas; procedimientos de promoción y formación evitando discriminaciones)
 - Igualdad en la retribución (a igual trabajo igual salario)
 - Ordenación del tiempo de trabajo: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (medidas que permitan flexibilizar y adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades personales: horarios flexibles de entrada y salida, no realizar reuniones fuera del horario laboral, aplicar posibles modificaciones de los tipos de jornada, ...)
 - Acoso sexual y discriminación (información y formación para sensibilizar sobre la materia y prevenir posibles actuaciones de este tipo; emitir un protocolo o procedimiento de actuación que garantice una intervención adecuada).

Las medidas que la empresa pueda adoptar en estos ámbitos conformarán las acciones positivas; el Plan de Igualdad consistirá por tanto en la sistematización de esas medidas en la empresa.

Igualdad: Plan de igualdad en la empresa

- Fases de la implantación:
 - Auditoria de la situación inicial (organigrama, recogida de información, nivel retributivo, contratos, formación, folleto informativo)
 - Identificación de desigualdades: auditoria de diagnóstico, acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo, acoso por razón de sexo.
 - Definición de acciones positivas de mejora: elaboración y difusión de códigos o guías de buenas prácticas, campañas informativas de sensibilización, acciones de formación específicas, encuestas de opinión.
 - Establecimiento del seguimiento y evaluación: control y seguimiento; acuerdos empresa-trabajadores en la definición de acciones positivas y en su aplicación
 - Diagnóstico: indicadores
 - ámbito organizativo: unidad de igualdad + agente de igualdad +política de igualdad)
 - de formación, información, comunicación y lenguaje: planes formativos, guía de buenas prácticas, carteles informativos, comunicaciones, lenguaje no sexista;
 - selección, promoción y contratación: formaciones técnicas que ayuden a los trabajadores/as a adquirir conocimientos para el acceso a promociones;
 - prevención del acoso: procedimiento y medidas de actuación
 - conciliación vida personal: permisos

Igualdad: prevención del acoso sexual

- Con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos y con el compromiso de la normativa nacional y comunitaria al efecto, se reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en los trabajos, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
- *“Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo”.*
- Según el grado: leve, grave y muy grave
- Según el tipo de conducta: chantaje sexual o de intercambio; ambiental, ...
- Aunque la Ley de Igualdad no establece el contenido de los protocolos frente al acoso, es necesario que las empresas dispongan de esta herramienta donde se recogerán las acciones para prevenirlo, corregirlo y sancionarlo.

Igualdad: la igualdad como valor

- La igualdad de oportunidades debe ser reconocida por la dirección como uno de los valores de la compañía, integrándolo en sus procesos y procedimientos.
- Incluir la igualdad de oportunidades en la comunicación interna y en los planes de formación.
- El Plan de Igualdad como una parte más de las políticas socialmente responsables de la empresa, también aporta los procedimientos necesarios para evitar y eliminar cualquier tipo de trato discriminatorio.
- Las políticas de igualdad de oportunidades mejoran la imagen exterior de las empresas y la percepción que de ellas tiene la sociedad, lo que supone una ventaja competitiva, puesto que se transmite un mensaje positivo sobre valores tales como la igualdad, la solidaridad y la ética.

Igualdad: responsabilidad social corporativa

- **La Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** o Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.
- **Si las empresas quieren ser rentables y competitivas tienen que desarrollar un clima y entorno laboral que respete los derechos humanos y la dignidad de las personas que trabajan e ellas; esto será un factor esencial para su crecimiento y sostenibilidad.**