

SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD, ACOSO Y DIVERSIDAD SEXUAL



FUNDACIÓN
VICTORIA
COLEGIOS DIOCESANOS



ÍNDICE

MÓDULO 1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD
- 1.2. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE IGUALDAD

MÓDULO 2. PROCESO DE SOCIALIZACIÓN

- 2.1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
- 2.2. SEXO-GÉNERO
- 2.3. ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO
- 2.4. PROCESO Y AGENTES DE SOCIALIZACIÓN

MÓDULO 3. PLANES DE IGUALDAD

- 3.1. CONCEPTO Y FASES DEL PLAN DE IGUALDAD
- 3.2. LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD
- 3.3. EJES DE INTERVENCIÓN

MÓDULO 4. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE IDENTIDAD DE GÉNERO

- 4.1. INTRODUCCIÓN LEY 4/2023
- 4.2. LOS DERECHOS LGTBI
- 4.3. ACCIÓN PREVENTIVA EMPRESARIAL
- 4.4. PROTOCOLO LGTBI

REALIZADO POR:

MÓDULO 1. INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

1.1. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD

- 1.1.1. Introducción
- 1.1.2. Antecedentes históricos
- 1.1.3. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo
- 1.1.4. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo
- 1.1.5. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre
- 1.1.6. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre
- 1.1.7. Ley 15/2022, de 12 de julio
- 1.1.8. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre
- 1.1.9. Ley 4/2023, de 28 de febrero

1.2. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE IGUALDAD

- 1.2.1. Igualdad ante la ley
- 1.2.2. Igualdad vs Paridad

1.1. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD

1.1.1. Introducción

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tu empresa ha negociado un Plan de Igualdad que tiene como objetivo fundamental seguir trabajando en la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle la empresa, garantizado el compromiso en materia de Igualdad.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia, se debe cumplir la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

1.1.2. Antecedentes históricos

En primer lugar, vamos a realizar un breve recorrido por los hitos históricos que, impulsados desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU), sustentan las políticas de igualdad de la normativa española actual.

1945

Carta de Constitución de la ONU

La Carta de Constitución de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) firmada en San Francisco en 1945, incluye la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. La ONU ha apostado desde sus inicios por el reconocimiento del principio de no discriminación. Tiene entre sus propósitos "realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión" (artículo 1.3).

1948

Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, en 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2).

1975 - 1995

Conferencias mundiales

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer convocadas por las Naciones Unidas en el último cuarto de siglo han contribuido a situar la causa de la igualdad entre los géneros en el mismo centro del temario mundial. Las conferencias han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada.

- 1975. México D.F.: Inicio de un diálogo mundial
- 1980. Copenhague: Comienza el proceso de examen
- 1985. Nairobi: El nacimiento del feminismo a escala mundial
- 1995. Beijing: Un legado de éxito

2002- 2020

Seguimiento de los compromisos

Con el objeto de realizar el seguimiento para analizar el grado de los compromisos adquiridos en Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas celebró las revisiones de:

- Beijing+5 (junio 2000)
- Beijing+10 (febrero 2005)
- Beijing+15 (marzo 2010)
- Beijing +20 (marzo de 2015)
- Beijing +20 (marzo de 2020)



Todos/as somos libres e iguales ante la ley

1.1.3. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

Plan de Igualdad para empresas

Establece la obligatoriedad de negociación, elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en los siguientes casos:

- Empresas con más de 250 personas trabajadoras.
- Empresas obligadas por el convenio colectivo que sea de aplicación.
- Empresas en las que la autoridad laboral lo haya acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

Conciliación y corresponsabilidad

Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida familiar, personas y laboral, y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.

Políticas de empleo para la mujer

La inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo.

Medidas de acción positiva

Posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.

Prevención del acoso sexual

Se incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, enmarcándose dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral.

1.1.4. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

❖ NOVEDADES LEGISLATIVAS INTRODUCIDAS

Cabe destacar la introducción de tres novedades legislativas:

- Ampliación de la obligatoriedad de incorporar un Plan de Igualdad en empresas de 250 a 50 personas.
- Creación de un Registro de Planes de Igualdad.
- Modificación en el nombre de la prestación por "maternidad" y "paternidad", que pasa a denominarse: prestación por "nacimiento y cuidado del menor".

1.1.5. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a aspectos como: el diagnóstico, los contenidos, las materias, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad.

Además, se desarrollan otros temas cuyo desarrollo reglamentario sirven para mejorar la eficacia de los planes de igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos. Entró en vigor el 14 de enero de 2021 y se articula en torno a cuatro capítulos:

- El capítulo I determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad.
- El capítulo II regula el mecanismo negociador que lleva a la elaboración del plan.
- El capítulo III especifica el contenido que debe tener dicho plan.
- El capítulo IV, por último, desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad.

❖ REQUISITOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD PARA SU REGISTRO

Extensión

El plan de igualdad deberá incluir a todas las personas de la organización en su ámbito funcional y se extiende a las personas cedidas a través de una ETT.

Nº empleados/as	Plazo obligatorio
Empresas de mas de 150 empleados/as	Hasta 7 de marzo de 2020
Empresas a partir de 100 empleados/as	Hasta 7 de marzo de 2021
Empresas a partir de 50 empleados/as	Hasta 7 de marzo de 2022
Que el convenio que aplica la empresa establezca esta obligación	
Como alternativa a una propuesta de sanción derivada de un incumplimiento empresarial en materia de igualdad.	

Vigencia

Deben estar vigentes. Se prevé que, al margen de que parte puedan fijar un período menor, la duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a 4 años.

En caso de que el período de vigencia del plan de igualdad haya finalizado, la empresa podrá presentar una ampliación y/o modificación del plan de igualdad adjuntando el plan de igualdad originario y el anexo de ampliación y/o modificación o un nuevo plan de igualdad.

Negociación

Tendrán que haber sido negociados, o, en su caso, acordados, con la representación legal de las personas trabajadoras de la forma que determine la legislación laboral.

En cuanto al plazo establecido, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada de solicitud de registro de su plan de igualdad en un periodo máximo de un año.

Registro

Concretamente, la solicitud de registro de su plan de igualdad debe presentarse dentro del plazo de 15 días, a partir de la firma del plan.

Información

Se debe haber informado a las personas trabajadoras del contenido y objetivos del plan de igualdad.

Contenidos

Para su registro, los Planes de Igualdad deberán incluir como mínimo:

- Una diagnosis previa de la situación de la empresa en materia de igualdad.
- Los objetivos a alcanzar.
- Las acciones a desarrollar.
- El calendario de realización de las actuaciones.
- El sistema de seguimiento y evaluación.
- La entidad jurídica titular deberá estar legalmente constituida y la persona que actúe en su representación deberá disponer de los poderes suficientes para actuar como tal.
- La utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

Requisitos de los Planes de Igualdad para su registro

EXTENSIÓN	Debe incluir a todas las personas de la organización en su ámbito funcional y se extiende a las personas cedidas a través de una ETT.
VIGENCIA	La duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a 4 años. Aunque se puede fijar una duración menor.
NEGOCIACIÓN	Tendrán que haber sido negociados con la RLPT. Las empresas deben tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en un periodo máximo de un año.
INFORMACIÓN	Se debe haber informado a las personas trabajadoras del contenido y objetivos del plan de igualdad.
CONTENIDOS	Los contenidos mínimos incluyen: diagnóstico, objetivos, acciones, calendario, sistema de seguimiento y evaluación. Además, debe utilizarse un lenguaje neutro y no sexista.

1.1.6. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre

Este [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#) responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales establecidas de acuerdo con la disposición final primera del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que ya hemos tratado anteriormente. Entró en vigor el 14 de abril de 2021.

Su capítulo III desarrolla en diferentes secciones los **instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva**:

- La sección 1.ª incluye las normas generales sobre el registro retributivo.
- La sección 2.ª se ocupa del concepto y contenido de la auditoría retributiva.
- La sección 3.ª por su parte establece la adecuada valoración de los puestos de trabajo.

❖ REGISTRO RETRIBUTIVO

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

❖ AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las empresas que desarrollen un Plan de Igualdad deberán incluir una auditoría salarial. Tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes relacionados y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

El contenido de esta auditoría será:

- Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que incluya la evaluación y valoración de los puestos de trabajo y otros posibles factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

❖ VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

Los factores y sub-factores vienen definidos en la Guía de uso de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada en abril de 2022 por organismos públicos. Están divididos en cuatro grupos:

- 1.- **Naturaleza de las funciones o tareas.** Incluye los factores: definición extensa de obligaciones, esfuerzo físico, esfuerzo mental, autonomía, etc.
- 2.- **Condiciones educativas.** Incluye el factor: enseñanza reglada.

- 3.- **Condiciones profesionales y de formación.** Incluye los factores: conocimientos y comprensión, aptitudes, habilidades sociales y otros factores relacionados con condiciones profesionales y de formación.
- 4.- **Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.** Incluye los factores: entorno, condiciones organizativas y otros factores relacionados con las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

Para determinar los factores y subfactores se han tenido en cuenta los siguientes criterios:



- **Adecuación:** Implica que los factores relevantes en la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- **Totalidad:** Supone que, para constatar si concurre igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- **Objetividad:** Significa que aplicamos mecanismos claros que identifican los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependen de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

1.1.7. Ley 15/2022, de 12 de julio

La [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#) se define como una ley de derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas.

Esta ley incluye entre sus ámbitos de aplicación el empleo, por cuenta ajena, por cuenta propia y, también, el empleo público.

❖ ARTÍCULO 9. DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR CUENTA AJENA

[Contenido adaptado de la ley]

1. No podrán establecerse exclusiones por las causas previstas en esta ley (razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social) para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.
2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas mencionadas anteriormente.
3. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículum de vida anónimo.
4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
5. La persona empleadora no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.
6. Por vía reglamentaria, se podrá exigir a las personas empleadoras cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales.

❖ **ARTÍCULO 10. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

[Contenido adaptado de la ley]

1. La negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley (razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).
2. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.
3. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa.

❖ ARTÍCULO 33. PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

[...]

2. Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores, así como con las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

[...]

1.1.8. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre



Esta [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre](#), de garantía integral de la libertad sexual ha estado envuelta en polémica desde su aprobación. Pretende impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas, poniendo las bases para la eliminación de los obstáculos añadidos que algunas encuentran por los factores de discriminación descritos.

❖ ARTÍCULO 12. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

[Contenido adaptado de la ley]

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación

laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

[...]

❖ ARTÍCULO 16. ESPACIOS PÚBLICOS SEGUROS

[...]

2. Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

[...]

❖ ARTÍCULO 38. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

[...]

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

[...]

1.1.9. Ley 4/2023, de 28 de febrero



La [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#), define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos. Esta Ley será abordada con más detenimiento en el Módulo 4.

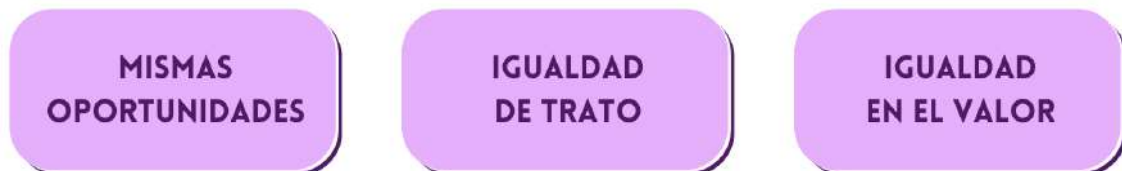
1.2. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE IGUALDAD

1.2.1. Igualdad ante la ley

¿Qué es la igualdad?

“La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es un principio universal. Sin embargo, y a pesar de los grandísimos avances apreciados en este sentido en el último siglo, las relaciones entre géneros están lejos de ser equilibradas.



❖ EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO



IDEA CLAVE: No se trata de confrontar entre hombres y mujeres, sino de que hombres y mujeres impulsen una nueva forma de hacer negocios para que el entorno laboral sea un espacio para el desarrollo de las personas donde el talento pueda mostrar su mejor versión.

REFLEXIÓN: ¿Piensas que hemos alcanzado la igualdad real?

Te invitamos a compartir tu opinión en el FORO.

Los verdaderos avances y cambios se consiguen con la transformación de las ideas, del pensamiento y de los sentimientos.

1.2.2. Igualdad vs Paridad

Antes de seguir avanzando, diferenciamos tres conceptos claves:

Igualdad de género: Situación en la que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, y son tratados y valorados de la misma forma.

Equidad de género: Se brinda a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato en el ámbito laboral. Por tanto, se hace un reparto equitativo de las medidas propuestas en el plan de igualdad para alcanzar la igualdad real.

Paridad de género: Cuestión de números. Persigue un porcentaje equilibrado de hombres y mujeres en la plantilla de una empresa. Según la Ley Orgánica 3/2007, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

IDEA CLAVE: Una presencia equilibrada o no de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla no necesariamente implica que la participación dentro de la misma sea igualitaria, por lo que seguiremos profundizando en el análisis de género.

IGUALDAD  PARIDAD

MÓDULO 2. PROCESO DE SOCIALIZACIÓN

ÍNDICE

2.1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- 2.1.1. ¿Qué es la perspectiva de género?
- 2.1.2. ¿Cómo aplicar la perspectiva de género a un proyecto?
 - 2.1.2.1. Salud
 - 2.1.2.2. Educación
 - 2.1.2.3. Trabajo
- 2.1.3. Empoderamiento femenino
- 2.1.4. Sororidad

2.2. SEXO-GÉNERO

- 2.2.1. Diferencia entre sexo y género
- 2.2.2. Sistema sexo-género

2.3. ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

- 2.3.1. ¿Qué son los estereotipos de género?
 - 2.3.1.1. Estereotipos de género y educación
 - 2.3.1.2. Estereotipos de género y trabajo
- 2.3.2. ¿Qué son los roles de género?
- 2.3.3. ¿Cómo afectan a la igualdad los estereotipos y roles de género?

2.4. PROCESO Y AGENTES DE SOCIALIZACIÓN

- 2.4.1. El proceso de socialización
- 2.4.2. Los agentes de socialización
- 2.4.3. Tipos de socialización
- 2.4.4. Beneficios de la igualdad

2.1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1.1. ¿Qué es la perspectiva de género?

¿Qué es la Perspectiva de Género?

La perspectiva de género es una metodología que se introduce en la Construcción del Conocimiento y nos permite señalar diferencias y discriminaciones entre hombres y mujeres.

Ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. De esta manera, se pone de manifiesto los obstáculos que existen para el desarrollo del principio de igualdad.

A través de la perspectiva de género detectamos los roles que se han establecido en función del sexo y analizamos los estereotipos femeninos y masculinos que estos generan.

Este enfoque cuestiona dichos estereotipos, con los que las personas hemos sido educadas, y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y de relación entre los seres humanos.



Con la Perspectiva de Género vemos con otra mirada,
con otro punto de vista.

❖ IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La importancia de la aplicación de la perspectiva de género radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla.

El empleo de este enfoque plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, como pueden ser:

- La redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado).

- La justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente al cuidado de hijas e hijos, el cuidado de personas dependientes y las tareas domésticas.
- La modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, las reglas, las prácticas y los valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Además, es necesario entender que la perspectiva de género mejora la vida de las personas, de las sociedades y de los países, enriqueciendo todos los ámbitos productivos, es decir, no se limita solamente a las políticas focalizadas a favor de las mujeres.

El reto más grande es eliminar los prejuicios y la resistencia que aún existen hacia la incorporación de esta perspectiva, lo que permitirá entender los alcances y posibilidades que traen consigo su implementación para el pleno desarrollo del país.

Aunque la igualdad de género está protegida por diversos tratados e instrumentos internacionales, siguen existiendo importantes desigualdades entre hombres y mujeres.

Con frecuencia las niñas y las mujeres sufren discriminación en muchos sectores: la salud, la educación a representación política o el mercado laboral, y esa discriminación tiene efectos negativos en su vida.

Los elementos fundamentales para entender la perspectiva de género son los siguientes:

- Se reconoce que la forma de ver el género es diferente dependiendo de las sociedades y de las épocas.
- Analizamos que el género nos atribuye socialmente unas determinadas características.
- Atendemos a la existencia de desigualdad entre lo femenino y lo masculino, de forma que predomina lo masculino.
- Reconocemos la influencia del género en muchos ámbitos como la economía, el trabajo, la educación, las relaciones entre hombres y mujeres, etc.
- Se considera que la idea de género se ve influida por otros elementos, como la edad o el estado civil.
- Se busca la igualdad para evitar situaciones de marginación, violencia e injusticia.

EJEMPLO: La perspectiva de género aporta beneficios que van mucho más allá de la esfera política. Por ejemplo, su incorporación en la medicina ha permitido entender que los síntomas de ciertas enfermedades, o los efectos secundarios de algunos medicamentos son diferentes en las mujeres que en los hombres. Y, al igual que con la medicina, la incorporación de la perspectiva de género permite mejorar el desarrollo científico, tecnológico, urbano, etc.

2.1.2. ¿Cómo aplicar la perspectiva de género a un proyecto?

En la planificación de cualquier proyecto (procedimientos, protocolos, planes, presupuestos, etc.) la integración de la perspectiva de género es fundamental para desarrollar iniciativas que respondan a las necesidades y realidades de todas las personas involucradas.

Una planificación sensible al género supone:

- Reconocer expresamente que existe una desigualdad entre hombres y mujeres, tal y como demuestran los datos de los estudios realizados.
- Analizar las necesidades de las mujeres para que tengan voz en el proyecto y para empoderarlas.
- Ver las capacidades técnicas desde la perspectiva de género.
- Generar espacios para el debate entre hombres y mujeres.

En este apartado, analizaremos tres grandes ámbitos en los que se puede aplicar la perspectiva de género: salud, educación y trabajo.

2.1.2.1. Salud

En el ámbito de la salud, la perspectiva de género se refiere a la necesidad de reconocer las diferencias entre hombres y mujeres, admitiendo que los resultados y los riesgos sanitarios pueden ser diferentes.

Hasta hace poco tiempo, en el caso de las mujeres, la salud pública se enfocaba en el embarazo y el parto. Pero es necesario un punto de vista más amplio, de forma que se cuide la salud de la mujer en todo momento. Por ejemplo, los síntomas del infarto agudo de miocardio y la percepción de estos se presentan de diferente modo dependiendo del sexo de la persona que lo sufra. Las mujeres presentan síntomas muy variados que hacen más difícil el diagnóstico de infarto en ellas. Puedes leer más sobre esto en este [artículo de la Fundación Española del Corazón](#).

IDEA CLAVE: La salud no escapa a la construcción social del género.

SABÍAS QUE:

- La mayoría de los hombres no van a atención primaria, van a urgencias cuando ya no tienen más remedio.
- Según una investigación realizada en Dinamarca con datos de 1994 a 2015, las mujeres son diagnosticadas más tarde que los hombres en 770 enfermedades.
- La toxicidad de la quimioterapia contra el cáncer incide de forma diferente en hombres y en mujeres.

2.1.2.2. Educación

Las escuelas son uno de los principales agentes para educar a las futuras generaciones, también en lo que respecta a igualdad de género. En este espacio debe impulsarse la corrección de cualquier tipo de desigualdad social por este motivo.

En este sentido es fundamental:

- Favorecer el acceso de las niñas y de las mujeres a la educación.
- Utilizar materiales didácticos que destaquen por igual las actividades realizadas por hombres y por mujeres.
- Educar en valores, como la igualdad y el respeto.
- Empoderar a las mujeres para que participen en igualdad en todos los ámbitos.

IDEA CLAVE: La coeducación es un enfoque educativo igualitario que promueve la enseñanza y el aprendizaje conjunto de niños y niñas en un mismo entorno. Rompe con segregaciones por género y busca fomentar la igualdad, el respeto y la comprensión entre ambos sexos desde una edad temprana. Al promover la coeducación, se propicia un ambiente en el que se desafían estereotipos de género y se fomenta una educación más inclusiva y equitativa.

2.1.2.3. Trabajo

En el ámbito laboral existen numerosas desigualdades, por ejemplo en cuanto a salario o al acceso a puestos directivos. Para combatir este problema es necesario que se elaboren políticas públicas que apuesten por la transparencia en cuanto a los salarios que se pagan a hombres y mujeres por las empresas en un mismo puesto. Esto, como hemos visto, ya está en marcha.

Aquí gana importancia que los planes de igualdad y las auditorías salariales se elaboren desde la perspectiva de género.

Asimismo, el empoderamiento femenino es clave en las empresas sostenibles. En el siguiente apartado profundizaremos más sobre este concepto.

2.1.3. Empoderamiento femenino

El **empoderamiento femenino** es el proceso que permite el incremento de la participación de las mujeres en todos los aspectos de su vida, tanto personal como social. Gracias a él, pueden ser dueñas de sus vidas e intervenir plenamente y en igualdad en todos los ámbitos de su sociedad, incluyendo la toma de decisiones y el acceso al poder.

De acuerdo con la ONU, empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para:

- Construir economías fuertes.
- Establecer sociedades más estables y justas
- Alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente.
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades.
- Promover las prácticas y objetivos empresariales.

Tipos de empoderamiento de la mujer:

- **Económico:** Este tipo de empoderamiento se refiere a brindar a las mujeres las herramientas y recursos necesarios para tener control sobre sus propias finanzas y medios de subsistencia. Incluye acceso a empleo digno, salarios justos, emprendimiento y acceso a recursos económicos.
- **Político:** Implica el acceso y la participación activa de las mujeres en espacios de toma de decisiones, ya sea a nivel local, nacional o internacional. Esto incluye la representación en cargos políticos, la influencia en políticas públicas y la participación en procesos democráticos. En este sentido, cada vez es más común que las mujeres ejerzan cargos de elección popular o de gran responsabilidad.
- **Psicológico:** Implica el desarrollo de la autoestima, la confianza en sí misma y la capacidad de tomar decisiones autónomas y asertivas. También incluye el reconocimiento y la gestión de emociones.
- **Educativo:** Se refiere a proporcionar a las mujeres acceso a una educación de calidad y oportunidades de aprendizaje a lo largo de sus vidas. Esto les permite adquirir habilidades, conocimientos y confianza en sí mismas para tomar decisiones informadas. Asimismo, colabora con la eliminación de la brecha de género y permite el crecimiento profesional de las mujeres.
- **Social:** Se refiere al reconocimiento y valoración de las contribuciones y derechos de las mujeres en la sociedad y la cultura. Esto incluye la promoción de la igualdad de género, el combate contra la discriminación y la promoción de la diversidad.

Estos tipos de empoderamiento están interconectados y se complementan entre sí. Al promoverlos, se crea un entorno que permite a las mujeres alcanzar su máximo potencial y contribuir de manera significativa en todos los aspectos de la sociedad.

2.1.4. Sororidad



Es la relación de solidaridad entre las mujeres, especialmente en la lucha por su empoderamiento.

Es común que las mujeres sean socializadas en una dinámica de competencia entre ellas, a menudo enfocada en ganar la aprobación masculina. Esta dinámica puede limitar la colaboración y suscitar la división, en lugar de fomentar la solidaridad entre mujeres.

De esta manera, se dificulta la unión de las mujeres para luchar por cambios a nivel sociopolítico que puedan cambiar los cánones sociales y se mantiene el *statu quo* en las sociedades patriarcales. El sistema tiende a reproducirse mediante la socialización de género. El objetivo final de la sororidad consiste en derribar las barreras de género que son impuestas a las mujeres mediante la socialización.



IDEA CLAVE: La sororidad es un acto de rebelión contra el patriarcado, NO contra los hombres.

2.2. SEXO-GÉNERO

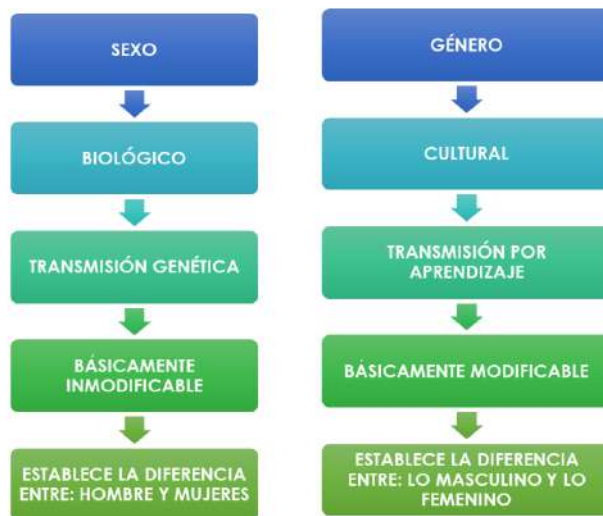
2.2.1. Diferencia entre sexo y género

Es importante entender exactamente a qué nos referimos con el término “género” y cómo se diferencia del término relacionado “sexo”.

El sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer. Esto incluye aspectos como los cromosomas, hormonas y estructuras reproductivas. Por ejemplo: las mujeres tienen menstruación, mientras que los hombres no. Por su parte, el género es un constructo social y cultural que se refiere a los roles, comportamientos, actividades y expectativas que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres.

“Hombre” y “mujer” son categorías sexuales, mientras que “masculino” y “femenino” son categorías de género. En función del sexo se adquieren roles establecidos y estos generan estereotipos femeninos y masculinos.

¿Qué diferencia hay entre sexo y género?



IDEA CLAVE: El sexo y el género no son lo mismo

Las únicas diferencias reales entre mujeres y hombres son las biológicas, diferencias que son innatas, es decir, nacemos con ellas. Así, genéticamente tenemos cromosomas diferentes, de los 23 pares de cromosomas que tiene la especie humana, un par se diferencia siendo XX para las mujeres y XY para los hombres.

Todas las demás diferencias que se atribuyen a mujeres y hombres, como sensibilidad, dulzura, fortaleza, rebeldía, etc. son culturales y, por tanto, aprendidas. Es una construcción social derivada del género.

El género, femenino o masculino, que se adjudica a un ser humano al nacer alude al conjunto de atributos simbólicos, sociales, políticos, económicos, jurídicos y culturales asignados a las personas de acuerdo con su sexo.

Son características histórica, social y culturalmente atribuidas a mujeres y hombres en una sociedad con significación diferenciada de lo femenino y lo masculino, construidas a través del tiempo y que varían de una cultura a otra. Por tanto, son modificables.

2.2.2. Sistema sexo-género

Distinguir entre sexo y género ha servido para demostrar que algunas diferencias entre los sexos son naturales pero que las desigualdades han sido construidas históricamente por una organización social patriarcal.

De esta manera, este SISTEMA SEXO-GÉNERO, viene a designar el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales.

En la práctica supone una jerarquización social por sexo de las personas en la medida que se da más valor a lo asociado con la identidad masculina. Dicha jerarquización deriva en discriminación, entendida ésta como trato diferente de una persona por razón de sexo y no por su aptitud o capacidad individual. En este sentido, se asignan papeles, espacios, características e identidades diferentes a cada persona en razón de su sexo biológico, lo que genera situaciones diferenciadas tanto en lo referido a valores, derechos y oportunidades como al código de relación entre los sexos, basado en el poder.

❖ IDENTIDAD DE GÉNERO

No debemos confundir género con identidad de género.

Como hemos explicado el género es una categoría social, y un conjunto de expectativas de la sociedad acerca del comportamiento, las características y la forma de pensar de las personas. Cada cultura tiene estándares sobre la forma en que las personas deben comportarse según su género.

La identidad de género se trata de cómo te sientes en relación a tu género y cómo lo expresas a través de tu forma de vestir, comportamiento y aspecto personal. Comienza muy temprano en la vida de una persona.

La mayoría de las personas se sienten hombre o mujer. Sin embargo algunas personas sienten que son mujeres masculinas u hombres femeninos, y algunas personas no se sienten ni hombre ni mujer. Estas personas pueden elegir definirse como “intergénero” de “género variante” o “género fluido”. Estos son algunos ejemplos de identidad de género.

IDEA CLAVE: El género no está determinado únicamente por la biología, sino que es una construcción social que varía entre culturas y a lo largo del tiempo. Es importante reconocer que el género no se limita a una dicotomía binaria y puede ser experimentado de diversas maneras por diferentes personas.

2.3. ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

2.3.1. ¿Qué son los estereotipos de género?

Un **estereotipo de género** es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre cómo se supone que deben comportarse o ser las personas basándose en su sexo o género. Son simplificaciones o generalizaciones, perjudiciales cuando limita la capacidad de mujeres y hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.

Los estereotipos de género se manifiestan cuando se atribuye a una persona atributos, características o roles específicos por la sola razón de su pertenencia al grupo social de mujeres o de hombres.

Además, los estereotipos de género, agravados con otros estereotipos, tienen un impacto negativo desproporcionado en ciertos grupos de mujeres; como las mujeres de grupos minoritarios, las mujeres con discapacidades, las mujeres con un estatus económico más bajo, las mujeres migrantes, etc.

EJEMPLOS DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Estereotipos masculinos:

- Los hombres no lloran.
- Los hombres son agresivos.
- Los hombres son racionales.
- Los hombres son fuertes física y psicológicamente.

Estereotipos femeninos:

- Las mujeres son débiles o delicadas.
- Las mujeres son emocionales.
- Las mujeres saben escuchar.
- Las mujeres son más organizadas.

El refuerzo y la perpetuación de estos estereotipos de género son negativos tanto para hombres como para mujeres, puesto que se presentan como modelos cerrados difíciles de transformar, y que dificultan el desarrollo de cualidades independientemente del sexo de las personas.

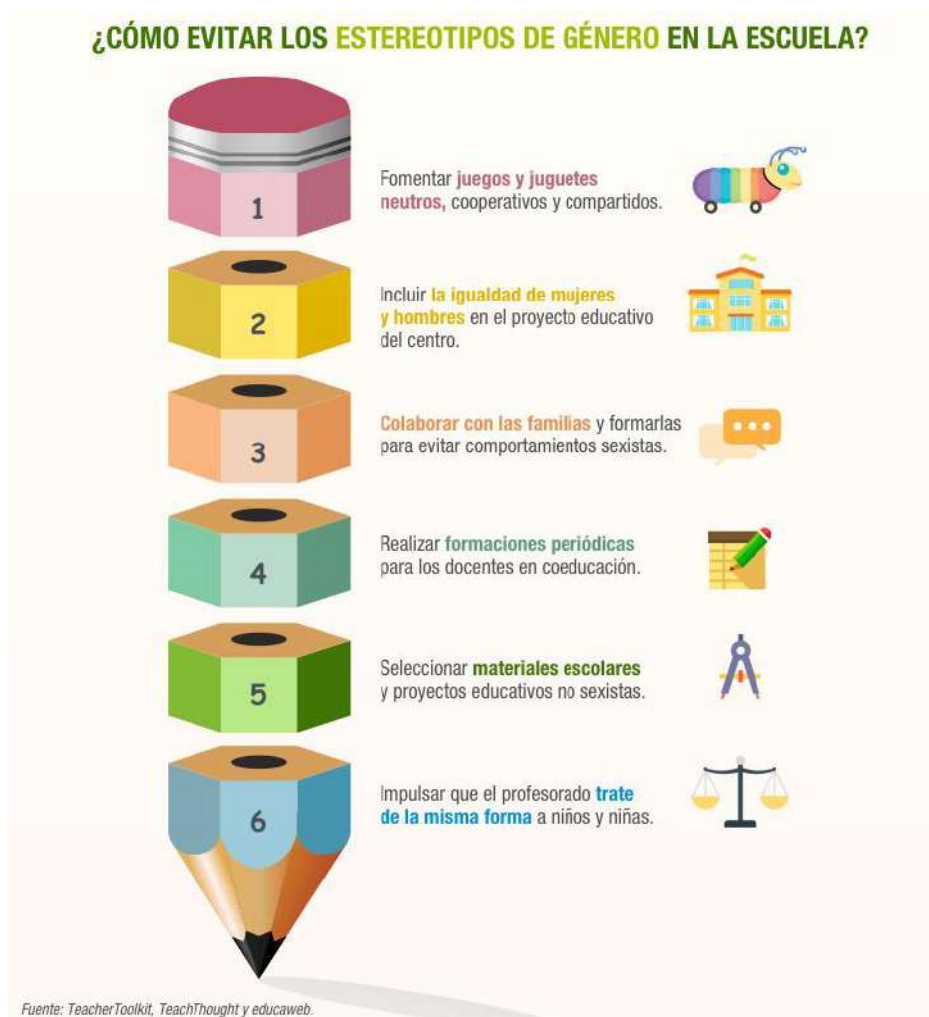
Por tanto, los estereotipos generan desigualdades, provocando situaciones de discriminación.

2.3.1.1. Estereotipos de género y educación

Venimos destacando el poder de la educación y en la escuela en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. También podemos analizar y eliminar los estereotipos durante el proceso de socialización, en las aulas mediante la coeducación de los menores.

La autoestima, la ambición y las expectativas de las niñas son las primeras víctimas de los estereotipos de género. Por tanto, erradicar los clichés y sus comportamientos asociados debería ser prioritario para cualquier sociedad, y esta labor comienza con su educación.

Así pues, el germen de los estereotipos está en la educación y también ahí reside su solución. Para ello, tal y como establece la UNESCO en su Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo, resulta indispensable el apoyo de los gobiernos. Por ejemplo, a la hora de revisar periódicamente los planes de estudios, los libros de texto y los programas de formación docente para garantizar que no se perpetúen los estereotipos de género o a la de contemplar la promoción de programas de aprendizaje o becas para fomentar la incorporación de las mujeres.



2.3.1.2. Estereotipos de género y trabajo

Si nos situamos en el ámbito laboral, vemos muy claro el cómo estos estereotipos de género han marcado, y siguen marcando, las ocupaciones. Y es que hay profesiones que de manera tradicional se han asociado al género.

Son profesiones eminentemente masculinas la de bombero, policía, científico o mecánico, representando actitudes de valentía, racionalidad, dinamismo, etc. Y son profesiones tradicionalmente femeninas las de enfermera (no médica), cuidadora de personas mayores (no auxiliar de geriatría) o limpiadora (no operario/a de limpieza). Aunque en la actualidad se vayan produciendo cambios y avances, siguen siendo unos estereotipos vigentes en la sociedad y marcan a muchos de nuestros/as jóvenes en la elección de sus estudios.

Esta realidad que nos muestra el día a día pone de manifiesto que todavía hay un camino muy largo por recorrer. El concepto de igualdad en el ámbito laboral no significa únicamente de la igualdad salarial o de la igualdad de acceso al mercado, que sin duda son importantes. Es mucho más, y llega hasta raíces muy profundas que cuesta modificar. El que todavía existan estos estereotipos de género tan marcados y tan asumidos como normalizados por la sociedad expone un escenario que requiere mucho trabajo de educación, basada en el respeto y la concienciación.

Debemos conseguir un mercado laboral en el que se valore al/a la profesional por encima de todo lo demás. Lo relevante en un trabajo es tu capacidad y tu competencia para llevarlo a cabo, no sus circunstancias, entorno o género. La coeducación y la erradicación de preceptos culturales basados en estereotipos de género son los dos elementos fundamentales sobre los que cimentar una sociedad igualitaria para todos y todas.

2.3.2. ¿Qué son los roles de género?

¿Qué son los Roles de Género?

El término explica el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las personas según su género. Son observables en la actualidad en muchas culturas y sociedades, prevaleciendo en las relaciones familiares, sociales o laborales.

Este conjunto de normas sociales diferenciadoras ha jugado un papel muy importante en estudios feministas y de género; así como en diagnósticos, evaluaciones o formulaciones de políticas públicas que implican tanto visualizar el rol de las mujeres en determinados contextos y proyectos, como analizar el impacto de la intervención en estos y en las relaciones de género.

EJEMPLOS DE ROLES DE GÉNERO

Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos, algunos ejemplos pueden ser:

- **Rol productivo:** Son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento.
- **Rol reproductivo:** Son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres.
- **Rol de gestión comunitaria:** Son actividades que aseguran la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, como agua y educación. Lo realizan principalmente mujeres a nivel comunitario.
- **Rol de política comunitaria:** Es un rol de liderazgo a nivel comunitario, realizado particularmente por hombres, puede ser remunerado y con ello generar poder o estatus.
- **Triple rol:** Refiere a la realización simultánea de actividades correspondientes al rol productivo, reproductivo y comunitario, lo que implica el alargamiento y fragmentación de los horarios de trabajo de las mujeres.



A TRAVÉS DE LA SOCIALIZACIÓN, SE APRENDEN LOS ROLES DE GÉNERO

No obstante, ya que estos roles son papeles contruidos y aprendidos en la sociedad, pueden modificarse a partir del respeto a los derechos humanos de las personas y al despliegue de sus libertades y capacidades.

Aún estamos en el camino para conseguirlo. Pese a los progresos que hemos hecho como sociedad para desterrar los roles y estereotipos de género, estos persisten, son diferentes tanto de una cultura o a otra, como de un momento de la historia a otro.

Por su parte, la publicidad y los medios de comunicación son parcialmente responsables de la creación y perpetuación de los roles y estereotipos de género. Solo recientemente hemos visto cómo se ha empezado a poner en práctica una comunicación con enfoque de género y se ve más diversidad en anuncios y productos audiovisuales.

Los seres humanos no nacen con una programación preestablecida en nuestro cerebro en función de nuestro sexo biológico, sino que aprendemos al crecer en sociedad lo que esta espera de nosotros y nosotras según la etiqueta que nos ha puesto: hombre o mujer.

2.3.3. ¿Cómo afectan a la igualdad los estereotipos y roles de género?

Como ya señalamos antes, los roles y estereotipos de género provocan prejuicios y estos son la base para muchas de las discriminaciones que las mujeres sufren tanto en el ámbito laboral como en el social, cultural y político.

Si el liderazgo y la ambición se asocian con los hombres, discriminaremos a las mujeres para la ocupación de puestos de responsabilidad o en cargos políticos. Si creemos que las actividades de cuidados y limpieza son cosas de mujeres, veremos trabajos muy feminizados como el de enfermeras, agentes sociales, profesoras o limpiadoras (no es casual que a menudo nos refiramos en femenino a esta profesión, ni siquiera usamos el masculino genérico).

Los roles y estereotipos de género pueden limitar las aspiraciones profesionales de mujeres y hombres, aunque actualmente afecte más a las mujeres, especialmente en carreras relacionadas con las ciencias y las ingenierías. Asimismo, también pueden limitar su progreso profesional cuando, al ser madres, se espera de ellas que paralicen su carrera para dedicarse al cuidado de los/as hijos/as.

Mientras existan roles y estereotipos de género que incidan en cómo nos comportamos y qué elegimos hacer, la igualdad de género no podrá alcanzarse completamente. En gran parte son la razón que justifica haber tomado medidas como la implantación de acciones a favor de la igualdad en las políticas públicas.

❖ SUPERAR LOS ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

El primer paso para superar los roles y estereotipos de género es reconocerlos, es decir, identificarlos para no seguir transmitiéndolos a las generaciones que vienen detrás. No se trata de negar que haya diferencias biológicas entre mujeres y hombres, pero estas diferencias no pueden conducir a ideas preconcebidas sobre lo se espera de nosotros en base a nuestro sexo biológico; por ejemplo, ni los hombres carecen de emociones, ni las mujeres son incapaces de ser racionales y lógicas.

En definitiva, se trata de ser conscientes de que tenemos interiorizados estos roles y estereotipos de géneros y rechazarlos cuando asomen y, sobre todo, dejar de transmitirlos a los más jóvenes y pequeños con esas típicas frases de «eso no es de niños o de niñas».

IDEA CLAVE: No es fácil eliminar construcciones sociales porque muchas veces están tan arraigadas y aceptadas

2.4. PROCESO Y AGENTES DE SOCIALIZACIÓN

2.4.1. El proceso de socialización

¿Qué es el Proceso de Socialización?

La socialización es el proceso por el cual las personas acogen los elementos socioculturales del contexto en el que se desarrollan, a partir de la relación con el resto de las personas y otras entidades, que se convierten en agentes socializadores.

La socialización permite al individuo internalizar pautas, creencias, normas y valores culturales que rigen en una determinada sociedad en un momento histórico en particular. Acompaña a la persona en todas las etapas de su desarrollo. Sin embargo, la socialización resulta fundamental durante la infancia y la niñez porque contribuye al desarrollo social, cognitivo y psíquico del menor.



La socialización permite al individuo conocer las formas sociales que se consideran "correctas" y que determinan la forma de comportarse ante los demás seres humanos. Así, la persona incorpora nociones, como la diferencia entre los valores aceptables en una sociedad y aquellos valores que son considerados inaceptables o negativos. Por ejemplo, que identifican como valores aceptables o positivos la tolerancia y el respeto, en contraposición a la envidia y la mentira, que se catalogan como inaceptables o negativos.

Es importante aclarar que este proceso también puede darse durante ciertos periodos de cambio que una persona puede atravesar durante su vida social. Por ejemplo, el cambio transcultural que significa viajar de un país a otro o mudarse a otro continente. Estos cambios implican en el individuo un proceso de resocialización, en el que intentará adoptar las normas o valores de la sociedad en la que busca insertarse.

2.4.2. Los agentes de socialización

¿Quiénes son los Agentes de Socialización?

Los agentes de socialización o agentes socializadores son entidades que intervienen en el proceso de socialización de una persona a través de la interacción. Pueden ser individuos o instituciones con los que la persona se vincula y a través de los cuales desarrolla su actividad social. Por ejemplo, son agentes de socialización la familia, la escuela, las organizaciones religiosas, las amistades o un club deportivo.

Los agentes de socialización tienen gran influencia en las personas y en su comportamiento social, porque transmiten valores y creencias que moldean la personalidad.

❖ TIPOS DE AGENTES DE SOCIALIZACIÓN

Familia. Es el primer agente de socialización con el que se relaciona el ser humano. En el entorno familiar la persona absorbe los primeros valores, creencias y formas de vida que influyen en sus opiniones, actitudes y comportamientos. Muchos de los vínculos familiares se mantienen en el ser humano a lo largo de varias etapas de su vida.

Escuela. Los individuos se relacionan con este agente de socialización desde una edad muy temprana. En este contexto, la persona comienza a relacionarse con sus pares y con otras personas adultas (docentes) fuera del entorno familiar, lo que implica aceptar normas de convivencia y conocer nuevas opiniones. Además, la escuela contribuye al desarrollo cognitivo del niño o niña y estimula capacidades como el habla y la comunicación.

Iguales. Las amistades pueden aparecer a partir de la niñez, pero es en la adolescencia y los primeros años de la edad adulta donde las relaciones entre iguales, amigos y amigas, ganan mayor importancia. Las amistades generan influencia en los individuos, que puede ser tanto positiva como negativa. Por un lado, el grupo de amigos tiene aspectos positivos como dar apoyo y favorecer la lealtad de sus miembros. Pero por el otro pueden darse fenómenos negativos como la presión de grupo para consumir sustancias, o una evolución tóxica de la relación hacia una jerarquía en donde sus miembros no son iguales.

Medios de comunicación. Televisión, YouTube, TikTok, internet y otros medios de comunicación masiva son agentes poderosos de socialización que transmiten valores culturales, normas y modelos de comportamiento. Además, los individuos los utilizan para comunicarse entre sí. La socialización a través de estos medios está en auge y son uno de los principales agentes de socialización entre adolescentes y jóvenes.

Grupos de referencia. Los individuos pueden pertenecer a diversos grupos sociales (como grupos étnicos, clubes, organizaciones) que influyen en su identidad y valores al proporcionar modelos a seguir y normas de comportamiento.



2.4.3. Tipos de socialización

La socialización en seres humanos puede clasificarse en varios tipos, dependiendo de diversos factores y contextos. Aquí se presentan los dos tipos de socialización más relevantes:

SOCIALIZACIÓN PRIMARIA:

- Definición: Se refiere al proceso de socialización que ocurre durante la infancia y la niñez temprana.
- Agentes principales: La familia es el agente más importante durante esta etapa, pero también se incluyen amigos cercanos y otros cuidadores.
- Objetivo: Establecer las bases fundamentales de la personalidad, valores, normas y habilidades sociales.

SOCIALIZACIÓN SECUNDARIA:

- Definición: Este tipo de socialización tiene lugar durante la niñez tardía, la adolescencia y la adultez, extendiéndose a lo largo de toda la vida.
- Agentes principales: La escuela, el trabajo, grupos de pares y otras instituciones sociales desempeñan un papel más destacado en esta etapa.
- Objetivo: Adaptación a roles sociales más especializados y desarrollo de habilidades específicas para participar en diversas esferas sociales.

❖ IMPORTANCIA DE LA SOCIALIZACIÓN

El proceso de socialización es fundamental para el desarrollo de las personas, tanto en su plano social como psicológico y cognitivo. Es un proceso que comienza en la primera infancia y se da a lo largo de toda la vida. Por medio de la socialización la persona conoce y se relaciona con otros individuos con lo que intercambia opiniones, valores y creencias que moldean su personalidad.

Tiene beneficios como la transmisión de valores culturales, el desarrollo del lenguaje y del habla, el desarrollo cerebral y el equilibrio emocional, entre muchos otros. No obstante, como hemos comentado las influencias que puede recibir una persona en los entornos sociales con los que se relaciona pueden ser tanto positivas como negativas.

Por último, la socialización es importante para el desarrollo de cualquier sociedad, porque es a través de este proceso que la identidad, las costumbres, la cultura y los valores de un pueblo o región se van transmitiendo de generación en generación.

❖ ESPACIOS DIFERENCIADOS

La división espacio-género es la base de la que históricamente han derivado consecuencias como: falta de independencia económica y subordinación de las mujeres, masculinización de las formas de ejercicio del poder, el acceso de las mujeres a una ciudadanía fragmentada y dependiente, ejercicio limitado de derechos sociales vinculados al trabajo-salario durante mucho tiempo, etc.



- Valorado
- Visible
- Reconocimiento
- Poder



- No valorada
- No visible
- No reconocida
- Afecto

2.4.4. Beneficios de la igualdad

¿ Por qué es necesaria una visión con perspectiva de género en la empresa ?

Existen pruebas de que los efectos sobre la productividad son mayores cuando las prácticas de igualdad de oportunidades de empleo se diseñan con la colaboración de toda la plantilla.

Cada día más empresas reconocen la mejora de la eficacia y la productividad en sus organizaciones, con motivo de la aplicación de los criterios de igualdad entre mujeres y hombres. Entre las razones que lo justifican encontramos:

- Optimiza los recursos humanos y facilita una mayor retención y aprovechamiento del talento y una fidelización del personal más idóneo.
- Mejora el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la empresa, el rendimiento y la calidad de los servicios y productos que se ofrecen.
- Mejora su imagen externa y el reconocimiento público, afectando a las relaciones con su clientela e introduciendo un elemento diferenciador respecto a otras empresas de la competencia.
- Aporta ventajas competitivas en el establecimiento de contratos con las administraciones públicas.
- Permite detectar situaciones de discriminación y actuar para evitar la imposición de sanciones por la Autoridad laboral.

Con la igualdad ganamos todos y todas



INFOGRAFÍA:

Beneficios de la igualdad en las empresas

- 1 Al evitar los prejuicios y estereotipos sexuales, el trabajo se asigna en función de las actitudes y aptitudes de los recursos humanos, lo que incrementa los resultados obtenidos, **aumenta la calidad** y tiene un **impacto positivo en la motivación** de la plantilla.
- 2 Los criterios para la selección del personal son más objetivos y **se elige a las personas adecuadas** para cada puesto de trabajo.
- 3 Los miembros de los grupos discriminados se sienten más motivados, al mejorar sus expectativas laborales y **recibir más oportunidades** de desarrollar su creatividad.
- 4 Los **niveles de rotación de la plantilla disminuyen** , es decir el porcentaje anual de personas que abandonan la empresa se reduce.
- 5 También **disminuyen** otros fenómenos que repercuten negativamente la buena marcha de la organización, como son el **absentismo laboral y las bajas por estrés** .

MÓDULO 3. PLANES DE IGUALDAD

ÍNDICE

3.1. CONCEPTO Y FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

- 3.1.1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?
- 3.1.2. Personas implicadas en el Plan de Igualdad
- 3.1.3. Fases del Plan de Igualdad
 - 3.1.3.1. Compromiso
 - 3.1.3.2. Diagnóstico
 - 3.1.3.3. Diseño, aprobación y registro
 - 3.1.3.4. Implantación y seguimiento
 - 3.1.3.5. Evaluación

3.2. LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

- 3.2.1. Composición
- 3.2.2. Constitución
- 3.2.3. Funcionamiento

3.3. EJES DE INTERVENCIÓN

- 3.3.1. Introducción
- 3.3.2. Infrarrepresentación femenina
- 3.3.3. Empleo y contratación
- 3.3.4. Promoción interna
- 3.3.5. Formación profesional
- 3.3.6. Política salarial
- 3.3.7. Conciliación laboral, familiar y personal
 - 3.3.7.1. Plan de Conciliación y Corresponsabilidad
 - 3.3.7.2. Consecuencias de la corresponsabilidad y la conciliación
- 3.3.8. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia Sexual
 - 3.3.8.1. Protocolos de prevención y actuación
- 3.3.9. Salud laboral
- 3.3.10. Lenguaje inclusivo
- 3.3.11. Violencia de género
- 3.3.12. Responsabilidad Social Corporativa

3.1. CONCEPTO Y FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1.1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

¿Qué es un Plan de Igualdad?



Es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad nacerá en el momento en el que se alcance el umbral de personas trabajadoras que lo hace obligatorio, cualquiera sea el momento en que esto se produzca, y se mantendrá incluso aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo o en su caso, durante 4 años.

En el plan se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

❖ OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación del personal del sexo menos representado.
- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Luchar contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

❖ CARACTERÍSTICAS DE UN PLAN DE IGUALDAD

- **Colectivo-Integral:** Pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-Coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre hombres y mujeres

3.1.2. Implicación de las personas en el Plan de Igualdad

- **ALTA DIRECCIÓN:** El compromiso de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad resultan imprescindibles para el desarrollo de la experiencia
- **EQUIPOS TÉCNICOS DE RECURSOS HUMANOS (RRHH):** Necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.
- **REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES/AS (RLT):** Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso.
- **COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD:** Son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y las personas trabajadoras.
- **PLANTILLA:** Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario.
- **PERSONAS EXPERTAS:** Tienen un papel formador, asesor y de apoyo.
- **ÁREA DE COMUNICACIÓN:** La imagen adquiere un valor destacado.
- **ORGANISMO DE IGUALDAD:** Proporciona impulso y asesoramiento permanente.

3.1.3. Fases del Plan de Igualdad

El proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad responderá a las siguientes Fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.



❖ COMPROMISO

La **declaración del compromiso** en el establecimiento y desarrollo de políticas corporativas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, debe quedar por escrito y firmado por la alta dirección.

Engloba la Planificación del trabajo y Comunicación a toda la plantilla de la decisión de realizar un diagnóstico de género para la posterior implantación de un Plan de Igualdad.

Debe quedar evidencia de la **constitución del comité o comisión de igualdad**, a través de un acta y firmado por todos/as sus componentes. Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de la empresa y de diversos departamentos.

❖ DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de impacto de género es una herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades, una fase dentro de la implantación y el desarrollo de la estrategia necesaria para conseguir la transversalidad de género en la organización.

Se analizará y valorará a partir del concepto de Igualdad, que no significa semejanza, sino homologación en oportunidades y derechos produciendo efectos equivalentes para ambos.

El objetivo de este diagnóstico es comprobar si hombres y mujeres obtienen de la aplicación de la política empresarial un beneficio equivalente, o si, por el contrario se producen situaciones de desigualdad y discriminación. No siendo necesario que los beneficios sean idénticos para ambos sexos, pero sí que las oportunidades de aprovechamiento sean equivalentes. Su objetivo está relacionado con la generación de información y análisis necesarios para conseguir que se trabaje a favor de la igualdad de oportunidades desde los diferentes departamentos y evitar consecuencias negativas o contrarias a los objetivos de igualdad de oportunidades, derivados de la aplicación de las normas.



- Ámbitos del diagnóstico

Organización: Análisis de los servicios de la empresa y de otros planes y políticas de la organización.

Plantilla: Características de la plantilla: sexo, edad, nivel de estudios, categorías profesionales, distribución por departamentos y niveles jerárquicos, antigüedad y retribuciones por categoría profesional, responsabilidades profesionales, etc.

Gestión de personas: En este ámbito se incluye: reclutamiento y selección, formación, promoción, política salarial, salud laboral, comunicación, conciliación de la vida personal,

laboral y familiar, y análisis de las posibles situaciones de violencia de género y de acoso sexual y por razón de sexo.

- ¿En qué nos ayuda la fase de diagnóstico?

La fase de diagnóstico nos permite:

- Identificar los principales problemas a tratar, para posteriormente establecer los ámbitos prioritarios de actuación definiendo los objetivos a alcanzar a medio y largo plazo, y las acciones a emprender.
- Demostrar la necesidad de llevar a cabo acciones positivas y de igualdad en la empresa.
- Proporcionar un punto de partida desde el cual se analiza la evolución de la igualdad de oportunidades en la organización y evaluar la efectividad de las acciones llevadas a cabo valorando los logros obtenidos.
- Identificar las necesidades y potencialidades para gestionar medidas en relación con la integración de la perspectiva de género.
- Detectar las necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla.
- Aumentar la efectividad, eficiencia y sostenibilidad de la política empresarial ya que se conocen mejor las potencialidades de la plantilla.
- Optimizar los recursos humanos de la organización, ya que está dirigido a fomentar y potenciar las capacidades de la plantilla.
- Obtener una mayor implicación del personal en el posterior desarrollo del Plan de Igualdad, ya que para llevar a cabo con éxito la implantación es fundamental la implicación de toda la plantilla.

El diagnóstico debe hacerse, para cada empresa, de acuerdo con los criterios de:

- **Instrumentalidad:** Se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- **Flexibilidad:** El contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
- **Dinamismo:** Se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

- Contenido del diagnóstico

Condiciones generales

- Datos desagregados por sexo.
- Metodología empleada.
- Periodo de referencia del diagnóstico.
- Fecha de realización del diagnóstico.

Información básica de la empresa

- Información básica, interna y externa.
- Datos sobre sector de actividad, dimensión de la empresa y estructura organizativa.

- Datos de localización, dispersión geográfica y peculiaridades de cada centro de trabajo.

Análisis cuantitativo

- Plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, contrato y jornada, antigüedad, departamento, nivel formativo.
- Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación con la plantilla.

Procesos de gestión de personal

- Procesos de selección y contratación.
- Proceso de formación.
- Proceso de promoción profesional.

Política retributiva

- Retribuciones.
- Clasificación profesional.
- Auditoría retributiva.



Su elaboración se hará con **perspectiva de género**, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Por lo tanto, todos los datos se presentan desagregados por sexo.

La información analizada, debe permitir conocer de manera precisa, rigurosa y realista la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, que se plasmará en el informe diagnóstico.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres, identificándose las medidas que podrían incluirse en la negociación del plan de igualdad.

Estas medidas se definirán en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente. Se detallarán en concreto:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de mejora.

La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de **identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades**, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la **IGUALDAD REAL** entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

❖ DISEÑO, APROBACIÓN Y REGISTRO

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

- Determinación de áreas de actuación

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se identificarán las áreas sobre las que se deberá actuar. El orden y prioridad de dichas actuaciones se determinará, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en la Fase de diagnóstico, valorando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Si bien, esta enumeración no es exhaustiva y podrán incorporarse medidas relativas a otras materias, como violencia de género, comunicación y lenguaje no sexista o cualquier otra que se estime oportuna.

En todo caso, las medidas que se adopten deberán responder a la situación real de la empresa y contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en ella. Para ello, cada medida se definirá de manera precisa, evaluable y viable al propósito que se pretende alcanzar.

Así, en el supuesto de que el diagnóstico mostrara infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical.

Resulta fundamental asegurar la coherencia entre los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución y las herramientas de medición de su cumplimiento. En este sentido, si bien la medición de las medidas se llevará a cabo en la siguiente Fase del proceso de elaboración del plan, la relativa a la aplicación y seguimiento, los indicadores deberán quedar definidos desde este momento para garantizar dicha coherencia. Al hacerlo hay que tener en cuenta que estos deben ser:

- Coherentes con los objetivos del plan.
- Ajustados a cada una de las medidas o actuaciones que se pretenden medir.
- Cuantitativos y cualitativos.
- Comparables en el tiempo.
- Desagregados por sexo.

[NOTA] Todos los ejes de intervención los estudiaremos en el apartado 2.3 de esta acción formativa.

- Estructura del plan de igualdad

- Presentación y datos de la empresa.
- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Medidas de igualdad, prioridades y recursos.
- Seguimiento y revisión del plan de igualdad.
- Evaluación del plan de igualdad.
- Procedimiento de modificación.
- Calendario de actuaciones.

- Ámbito de aplicación y periodo de vigencia

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

- Registro en REGCON

Una vez negociado el plan de igualdad, la comisión negociadora procederá a su registro en REGCON.

El plazo para registrar el Plan de Igualdad es de 15 días desde su aprobación.

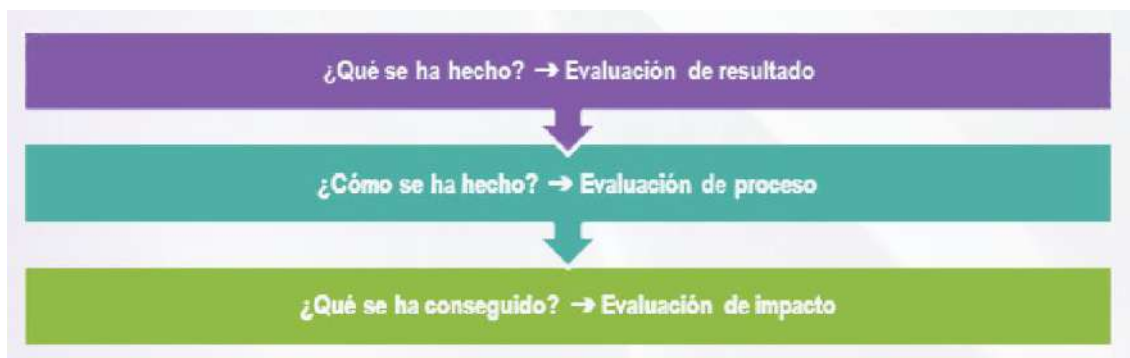
Además del plan, subirán otros documentos, como el Informe de diagnóstico, auditoría salarial, actas de reunión y anexos obligatorios.



Esta inscripción permitirá el **acceso público** al contenido de los mismos.

❖ IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento del plan de igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual no debe dejarse para el final, ni confundir con la evaluación, sino que debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa.



A continuación veremos qué se analiza en cada tipo de evaluación:

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas.

Evaluación del proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Simultáneamente a la ejecución de las medidas previstas en el plan con el seguimiento del mismo permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

- Revisión del Plan de Igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

❖ EVALUACIÓN

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

- Sistema de evaluación y revisión

Por último, el plan debe contemplar, también, un sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto. El procedimiento de evaluación que se defina deberá contemplar los siguientes elementos:

- Designación del órgano o personas responsables de realizar la evaluación.
- Determinación de la fecha de realización de la evaluación, realizándose, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Elaboración de los correspondientes informes de evaluación, que incluyan análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.
- Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

3.2. LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

3.2.1. Composición

Recuerda:

Los agentes implicados en el Plan de Igualdad son:

- Alta Dirección
- Equipos Técnicos de Recursos Humanos (RRHH)
- Representación Legal de Trabajadores/as (RLT)
- Comité permanente de igualdad
- Plantilla
- Personas expertas
- Área de comunicación
- Organismo de Igualdad

En este apartado nos centraremos en el Comité permanente de igualdad.

El Comité permanente de igualdad también se denomina comúnmente Comisión negociadora de igualdad.

Se trata de un órgano imprescindible, ya que las empresas están obligadas a negociar el diagnóstico y el plan de igualdad a través de la constitución de una comisión negociadora. Asimismo, como ya indicado, se caracteriza por ser paritario, es decir, está formado por representantes de la empresa y las personas trabajadoras.



Esta comisión contará con un máximo de seis miembros por cada parte (empresa y plantilla).

Cuando la plantilla de la empresa no cuenta con representación legal de personas trabajadoras (RLPT) y tampoco se promueven elecciones a órganos de RLPT, la interlocución en la negociación del Plan de Igualdad se llevará a cabo por una representación de las personas trabajadoras integrada por sindicatos. En estos casos, pueden intervenir los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa, y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora según el convenio colectivo que aplique. Esta comisión quedará válidamente integrada por aquella organización organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días.

Puede darse el caso de que existan centros de trabajo con representación legal o sindical de trabajadoras y trabajadores, mientras que otros centros no cuentan con ella. Entonces, la interlocución para negociar corresponderá, por un lado, a la representación legal de las personas trabajadoras en los centros que cuenten con dicha representación y, por otro lado, a la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior, en los centros que no cuentan con RLPT.

❖ CARGOS EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Las partes negociadoras, de mutuo acuerdo, podrán designar a una persona que ostente la presidencia. Si la comisión negociadora optara por la no elección de una persona que ostente la presidencia, las partes deberán consignar en el acta constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría.

FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA

- a) La representación de la Comisión de Igualdad y dirigir su actividad.
- b) Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates.
- c) Asegurar la evidencia y el cumplimiento de los acuerdos.

FUNCIONES DE LA SECRETARÍA

- a) Levantar acta de cada reunión.
- b) Llevar registro de las actas, así como de toda la correspondencia de la comisión.
- c) Custodiar la documentación relativa a la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad estará formada en materia de igualdad, para poder ejercer correctamente todas sus competencias.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

En el momento de la formación de la comisión negociadora se deberá levantar acta de constitución, en la que se incluirá el reglamento de funcionamiento interno de aquella y en la que se hará constar, al menos, lo siguiente:

- Composición de la comisión, especificando a qué parte corresponde cada persona.
- Funciones de la comisión negociadora.
- Régimen de funcionamiento y procedimiento en el que se haga constar, entre otros elementos, el calendario de reuniones, el compromiso de confidencialidad de las personas que integran la comisión, así como el procedimiento de sustitución de sus integrantes.
- Toda aquella información que las partes estimen oportuna.

3.2.2. Constitución

La comisión negociadora deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses siguientes a aquel en que se hubiese alcanzado el número de personas que hacen obligatorio tener un Plan de Igualdad.

Si las empresas están obligadas por convenio a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo que establezca el convenio colectivo o, en su defecto, en los tres meses siguientes a la publicación del mismo.

❖ PASO PREVIO

Con carácter previo a la constitución de la comisión negociadora, la empresa o la representación legal de las personas trabajadoras comunicará, a la otra parte, la iniciativa de negociación, haciendo constar en la comunicación escrita, en su caso, lo siguiente:

- Que se posee la legitimación conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- El ámbito del plan de igualdad, detallando si es provincial, autonómico, estatal, así como si existen diversos centros de trabajo o constituye un grupo de empresas.
- Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo: Proceso de selección y contratación, Clasificación profesional, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, Retribuciones y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.2.3. Funcionamiento

Las partes legitimadas para negociar no pueden escoger si negocian o no, sino que tienen el deber de negociar, que alcanza desde el momento de iniciar las negociaciones y se alarga durante todo el proceso de negociación del diagnóstico y del plan. En el proceso se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Iniciar de inmediato la negociación cuando una de las partes comunique a la otra la iniciativa de negociación del diagnóstico y plan de igualdad.
- Durante el proceso de negociación se levantará acta de cada una de las reuniones, que deberán ser aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuera necesario.
- Negociar con buena fe con el fin de alcanzar acuerdos. El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

- Mantener la negociación abierta, por ambas partes, hasta el límite de lo razonable.
- Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.
- Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad, en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

❖ FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
- b) Elaboración del presente informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

❖ SUSTITUCIÓN DE MIEMBROS DE LA COMISIÓN

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.3. EJES DE INTERVENCIÓN

3.3.1. Introducción







RECUERDA:

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se identificarán las áreas sobre las que se deberá actuar. Estas áreas son los ejes de intervención.

El orden y prioridad de dichas actuaciones se determinará, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en la Fase de diagnóstico, valorando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc.

Las preguntas clave que sirven tanto a la programación como a la propia estructura del plan son:

¿Cuánto tiempo?	→	Planificación 
¿Para qué?	→	Objetivos 
¿Cómo?	→	Acciones 
¿Para quién?	→	Personas destinatarias 
¿Con qué?	→	Recursos €
¿Cuándo?	→	Calendario 
¿Cuándo lo voy a evaluar?	→	Criterios de evaluación 

Tal y como se indica en el RD 6/2019, del 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación al modificar el Artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, hemos desarrollado el Diagnóstico de Impacto de Género negociado con la representación legal de las personas trabajadoras conteniendo al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional. Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa garantiza que se han estudiado y analizado las materias comentadas anteriormente, además de otras como pueden ser: la Responsabilidad Social Corporativa, el Lenguaje utilizado tanto en la comunicación externa como interna, la Violencia de Género y la Seguridad y Salud en las personas que trabajan en nuestra entidad.

3.3.2. Infrarrepresentación femenina

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
- Promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

La infrarrepresentación femenina es la ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

En contraposición, se persigue una participación equilibrada de mujeres y hombres, que conlleva un reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad.

❖ MEDIDAS EN MATERIA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Elaborar una base de datos de formación y capacitación de las personas trabajadoras de la empresa desagregada por sexo, registrando mujeres con potencial de desarrollo para impulsar su carrera profesional.
- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato y modalidad de jornada.

3.3.3. Empleo y contratación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

❖ DATOS DE INTERÉS

El 70% de las personas en exclusión social son mujeres.

Las mujeres españolas se sitúan entre las tasas más bajas de ocupación.

La tasa de desempleo femenina española (13,0%) duplica la tasa media europea de mujeres (7,6%).

El 80% del trabajo no remunerado lo realizan las mujeres.



❖ PROCEDIMIENTO INTERNO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los perfiles de puesto, se definen y/o actualizan de manera previa al inicio del proceso de selección, utilizando un lenguaje no sexista y teniendo presente que ser mujer u hombre no debe ser un requisito de ningún puesto de trabajo.

Así mismo, se diseñarán teniendo en cuenta los requisitos básicos de formación, experiencia y competencias, sin añadir exigencias innecesarias para el puesto. No obstante, se le dará mayor importancia a la solicitud de requisitos de competencias necesarias y experiencia, que de formación, para que en la medida de lo posible, se establezcan equivalencias para admitir capacitaciones por el desempeño práctico, ocupacional, trabajo voluntario, trabajo doméstico, etc.

Se debe tener en cuenta, que lo que interesa es seleccionar a una persona que posea determinados conocimientos y habilidades, y que, en muchos casos, la titulación poseída no refleja las posibles capacidades que las personas candidatas pueden haber adquirido de manera informal, por lo cual es preferible delimitar con el máximo de detalle los conocimientos requeridos sin etiquetarlos bajo determinada titulación.

A igualdad de condiciones, de formación y experiencia se contratará al sexo menos representado en el puesto ofertado.

❖ ¿QUÉ ES LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL?

¿Qué es la Segregación Ocupacional?

También conocida como segregación horizontal, que consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, que gracias a los estereotipos sociolaborales unas se consideran “femeninas” y otras “masculinas”; es decir, la segregación ocupacional excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro.

Las consecuencias para las mujeres de esta segregación ocupacional se traducen en desigualdad en la remuneración, menores oportunidades laborales y escasas alternativas al momento de elegir oficio o carrera profesional.

3.3.4. Promoción interna

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.

Existen barreras visibles e invisibles con las que nos encontramos cada día, por esto hay que fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.

❖ TECHO DE CRISTAL

Una barrera invisible es el TECHO DE CRISTAL, se refiere al conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación.

De ese modo, a pesar de que en nuestro país las mujeres son mayoría en las universidades y tienen mejores calificaciones, la mayoría no llega a dirigir las altas esferas de las empresas. Una de cada tres empresas españolas medianas y grandes no tienen ninguna mujer en sus cargos directivos.

La ruptura del techo de cristal debe venir acompañado de una nueva estrategia política y empresarial, un cambio cultural y un empoderamiento individual.

Además del esfuerzo colectivo que ya viene haciendo buena parte de la sociedad para generar ese cambio cultural que nos lleve a una sociedad más igualitaria, debemos trabajar a nivel individual para romper esta segregación vertical.

❖ SUELO PEGAJOSO

Otra barrera invisible es el SUELO PEGAJOSO, es la creencia de que las mujeres son las responsables de los cuidados y el hogar, las cuales generan un sentimiento de preocupación e impotencia por no poder promocionarse en el ámbito profesional.

Es una carga mental que pesa, porque la mayoría de las mujeres, además de llevar en la cabeza los asuntos personales y asuntos de trabajo, cargan con la coordinación y gestión doméstica.

Esto resta un espacio mental tremendo y terminan el día agotadas y a veces con la sensación de culpabilidad de que no puede llegar a todo.

El concepto de nueva masculinidad tiene que ver con el deseo de muchos varones de crear y vivir en una sociedad igualitaria. Cada vez más concienciados en el reparto de cuidados y tareas domésticas.

El siguiente paso es compartir la carga mental.

EN RESUMEN: De esta manera, mientras el suelo pegajoso retiene a las mujeres en determinados puestos de trabajo, como si de una especie de arenas movedizas se tratara, el techo de cristal bloquea sus aspiraciones profesionales, como una barrera invisible instaurada por las construcciones sociales arraigadas durante siglos.

3.3.5. Formación profesional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

❖ MEDIDAS EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

- Reciclaje continuo de formación en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla. Incluirlas en el Plan de formación anual. Esta formación será obligatoria para las personas que se incorporan a la empresa.
- Realizar formación continua y cursos de capacitación/promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización con la participación de mujeres en dichos cursos.
- Realizar un estudio de necesidades formativas basado en las competencias profesionales del puesto de trabajo.
- Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.
- Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género, a fin de hacer corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño del siguiente Plan formativo.

3.3.6. Política Salarial

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro.
- Desarrollar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

Existe una presunción legal de brecha salarial cuando, la media de las retribuciones de un sexo sea superior a los del otro en un 25% por ciento o más —tomando el conjunto de la masa salarial o el promedio de las percepciones satisfechas—, en cuyo caso, se incluye una incluir una justificación de que tal diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas que trabajan en la organización. Por tanto, si la diferencia salarial está por debajo del 25% no existe brecha salarial.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño. Para ello, habrá que aportar documentación de los datos promediados y desglosados.

En el registro retributivo de cada empresa deberán establecerse, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno

de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extra salariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3.3.7. Conciliación laboral, familiar y personal

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

Se debe promover un lugar de trabajo donde la convivencia entre mujeres y hombres se produzca en un espacio justo, igualitario y respetuoso con las diferencias de las personas, así como con las necesidades que se presentan a lo largo de la vida. El logro de la igualdad en la entidad será el beneficio de cada una de las personas que trabajan en ella.

Las posibilidades de conciliar la vida personal, familiar y laboral vienen determinadas por tres factores principalmente:

- Situación personal y familiar. Se fomenta la corresponsabilidad, que es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.
- Medidas de conciliación establecidas en nuestra empresa.
- Medidas y recursos de conciliación establecidos por las Administraciones Públicas a través de planes y disposiciones legales.

3.3.7.1. Plan de Conciliación y Corresponsabilidad

Un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad es un documento que ha revisado y negociado la Comisión Negociadora de Igualdad, donde se enumeran una serie de medidas que tienen como objetivo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de

todas las personas trabajadoras de la empresa, tras haber realizado un estudio cuantitativo y cualitativo de la organización con los datos recogidos de la entidad y de la plantilla, así como de las necesidades de estas.

Con este tipo de plan se pretende:

- Incentivar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar como una necesidad social que no debe recaer solo en las mujeres, sino que se hace una propuesta de cambio hacia la corresponsabilidad, no solo entre mujeres y hombres, sino entre la empresa y la plantilla.
- Sensibilizar sobre la problemática actual de la conciliación, recopilar los derechos de conciliación existentes y destacar la importancia de la corresponsabilidad, así como demostrar su incidencia positiva en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Informar de los derechos existentes para divulgar su conocimiento y su desarrollo en nuestros centros de trabajo, especialmente para mejorarlos y aplicarlos.



❖ CONCEPTOS CLAVE

A continuación, se indican unas **orientaciones conceptuales** para una mejor comprensión del presenta Plan:

Brecha de género: Destaca las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito del desarrollo: en relación al nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración, beneficios, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Conciliación: La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un concepto que surge cuando se hace evidente que el tiempo privado de una persona (familiar y personal) incide directamente en el tiempo laboral y al revés. La conciliación es la necesidad que surge para que, desde lo laboral, se facilite la gestión de los cuidados y de las necesidades familiares y personales, con lo que este concepto englobaría todas las medidas, políticas y derechos que facilitan compaginar esos cuidados y responsabilidades con el desarrollo del trabajo remunerado.

Cuidados: Los cuidados y responsabilidades familiares son todas aquellas tareas de gestión y mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, de atender diariamente el bienestar físico y emocional de las personas que engloban una familia.

Por ejemplo, esas tareas son: limpieza general de la casa, de la ropa, organización y realización de compras necesarias y elaboración de comidas, acompañamiento a menores y mayores al médico y a su recuperación en caso de enfermedad, asistencia a tutorías, actividades escolares/extraescolares, así como la provisión de las demás necesidades físicas y emocionales de las personas a tu cargo, y un largo etc. Todo esto requiere un tiempo y un esfuerzo en la organización de las tareas, además del necesario para su realización.

Reparto desigual en la asunción de los cuidados: Los cuidados son imprescindibles para la sostenibilidad de la vida y estos deben ser entendidos como un derecho y no un privilegio. Tradicionalmente, han sido y son asumidos por las mujeres, siendo, por lo tanto, un privilegio para los hombres, al disponer estos de más tiempo para su desarrollo profesional y para su ocio personal.

Para que los cuidados sean un derecho y no un privilegio, debe de haber una mayor implicación de los hombres en el ámbito privado y una mayor implicación de la sociedad en el ámbito público: los poderes públicos con recursos y derechos para las familias, y también en las empresas, que deben facilitar que sus plantillas puedan conciliar sin consecuencias laborales negativas.

Dimensión global de los cuidados: La corresponsabilidad de los cuidados no debe de entenderse sólo desde el ámbito doméstico, sino que debe tener una dimensión más global en la sociedad. Los sindicatos, el Estado, las empresas tanto públicas como privadas y las familias en los hogares son los principales actores que deben generar un entorno de corresponsabilidad social en todos los ámbitos, para así favorecer un reparto equilibrado y

responsable de los cuidados entre mujeres y hombres, necesario para el bienestar social de cada etapa de nuestras vidas.

Corresponsabilidad: La corresponsabilidad es el reparto justo de las tareas de cuidados y responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, entre gobiernos y familias, entre empresas y plantillas, desde un punto de vista social y no solo privado. Parte del equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal, pero va más allá todavía dado que supone la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, y alcanza también a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Transversalización de género: Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

❖ ¿QUIÉN CONCILIA MÁS?

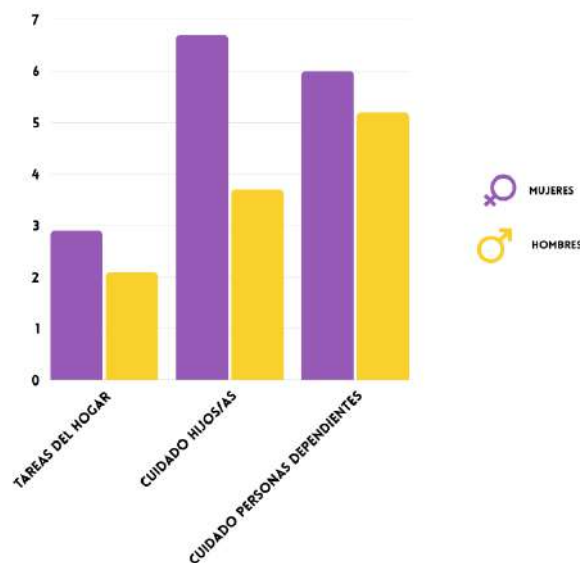
La realidad nos refleja que las políticas de conciliación han sido y son ejercidas por las mujeres con efectos negativos directos en su desarrollo profesional y social. Actualmente, se han producido grandes cambios positivos en materia de igualdad en nuestra sociedad gracias a las reivindicaciones del feminismo, pero no han sido suficientes para cubrir las necesidades que surgen en el ámbito doméstico-familiar.

Las mujeres se han ido incorporando a un mercado laboral cada más competitivo, pero la carga de los cuidados familiares y tareas del hogar sigue recayendo en ellas, lo que sigue dificultando su desarrollo personal y su ascenso profesional. Por esto son las que tienen los empleos más precarios (como los empleos a tiempo parcial), son las que usan los permisos relacionados con esos cuidados (como puede ser el de reducción de jornada y salario), son quienes salen del mercado de trabajo con bajas voluntarias o excedencias, para atender a los cuidados y necesidades familiares, etc. Todo esto se debe a la falta de corresponsabilidad de los hombres, que no se han incorporado al ámbito privado de la misma forma que las mujeres lo han hecho en el público.

Ante estas circunstancias, muchas mujeres deciden retrasar la edad de su maternidad o a plantearse no ser madres, lo que ha supuesto el aumento de la maternidad tardía, una disminución de la natalidad y un envejecimiento de la población. Por lo tanto, cada vez hay más personas mayores que necesitan cuidados (que también son asumidos principalmente por las mujeres) ante las resistencias de los varones y la falta de apoyo de recursos públicos.

Las mujeres dedican de media, 12 horas más a la semana al trabajo no remunerado que los hombres. Y cuando hay descendencia, son 16 las horas de diferencia. Asimismo, las mujeres son el 75% de las personas contratadas a tiempo parcial. Las razones por las que tienen esta modalidad de contratación son distintas: mientras que los hombres en un 40% declaran que es por no haber encontrado otro empleo mejor, las mujeres lo hacen en un 60%, con lo que se presupone que hay más opciones profesionales para los varones. Entre las personas que dicen que tienen un contrato a tiempo parcial para compatibilizar obligaciones de cuidado las mujeres son un 93% frente al escaso 7% de los hombres.

TIEMPO QUE DEDICAN MUJERES Y HOMBRES A TAREAS Y CUIDADOS
HORAS AL DÍA



Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)
Fecha: Noviembre 2023

Esto tiene una serie de consecuencias que son, por un lado, salariales y económicas, y por otro, consecuencias sociales como las que hemos mencionado. A continuación las revisamos:

- Consecuencias salariales:** Una de las razones de la brecha salarial entre mujeres y hombres es la pérdida económica que supone conciliar para las mujeres. Según un estudio del Banco de España en el que se analizaban la vida laboral y salarios de mujeres y hombres, se concluía que las mujeres pierden un 11% de sus ingresos laborales en el primer año después de tener su primer/a hijo/a. Diez años después, está penalización sube al 33% de su salario.

La reducción de jornada es una de las medidas más usadas por las mujeres para conciliar y eso supone una disminución proporcional de salario y consecuencias negativas de cara al mantenimiento del empleo o a la promoción y mejora del mismo, esto supone también una pérdida de cotizaciones y prestaciones sociales que tiene

efectos directos en las futuras pensiones como la de jubilación, donde la brecha entre mujeres y hombres es mayor.

- **Consecuencias sociales:** La ausencia de políticas de conciliación y de corresponsabilidad está causando efectos sociales graves, tales como el aumento de la edad de maternidad y la baja tasa de nacimientos, lo que provoca que haya más muertes que nacimientos. Según datos publicados por el INE (Instituto Nacional de Estadística) a finales de 2023, ya hay más madres de 40 que de 25 años.

Otra consecuencia social de este hecho es el aumento de la desigualdad entre mujeres y hombres, puesto que si las mujeres perciben menos salario y tienen menos oportunidades de desarrollo profesional acceden en menor medida a los recursos económicos, lo que conlleva una incidencia directa en su derecho a la igualdad.

La legislación ha dado un paso adelante al pasar del concepto de conciliación al de corresponsabilidad. Como se ha comentado, la corresponsabilidad debe ejercerse desde el ámbito privado y familiar, desde la empresa y desde las administraciones públicas.

3.3.7.2. Consecuencia de la conciliación y la corresponsabilidad

❖ ÁMBITO PRIVADO

Una distribución más justa entre mujeres y hombres en el ámbito privado tendría consecuencias diferenciadas para hombres y mujeres, sobre todo en un modelo de familia heterosexual o en una homosexual en la que cada miembro haya asumido de forma diferenciada los roles masculino y femenino.

Los hombres, aunque perderían algunas libertades, también saldrían ganando en algunas cuestiones. Por ejemplo, verían reducido su tiempo de trabajo, disminuyendo la presión de ser la persona que mantiene a la familia y podrían establecer una relación más próxima con sus hijos e hijas y demás personas que tienen a su cargo.



En cuanto a las mujeres, tendrían más oportunidades de desarrollo profesional, más tiempo libre y serían más valoradas dentro y fuera del hogar. Esto tendría consecuencias positivas en su salud y en su propia percepción personal, mejorando su autoestima y autoimagen.

En general, mejoraría el clima familiar, evitando conflictos y construyendo unidades familiares implicadas y participativas. Los niños y las niñas crecerían con una referencia igualitaria, con lo que eso significa para el futuro, puesto que la familia es la primera base de nuestra educación.

❖ ÁMBITO LABORAL

Desde la organización de los recursos humanos, el ejercicio de los derechos de conciliación debe entenderse como una cuestión ineludible y necesaria para el desarrollo personal y social de sus plantillas. Se deben adaptar y mejorar los derechos de conciliación y corresponsabilidad, no solo garantizando los derechos ya existentes, sino también otros que se valoren como viables para ser implantados en el centro de trabajo.

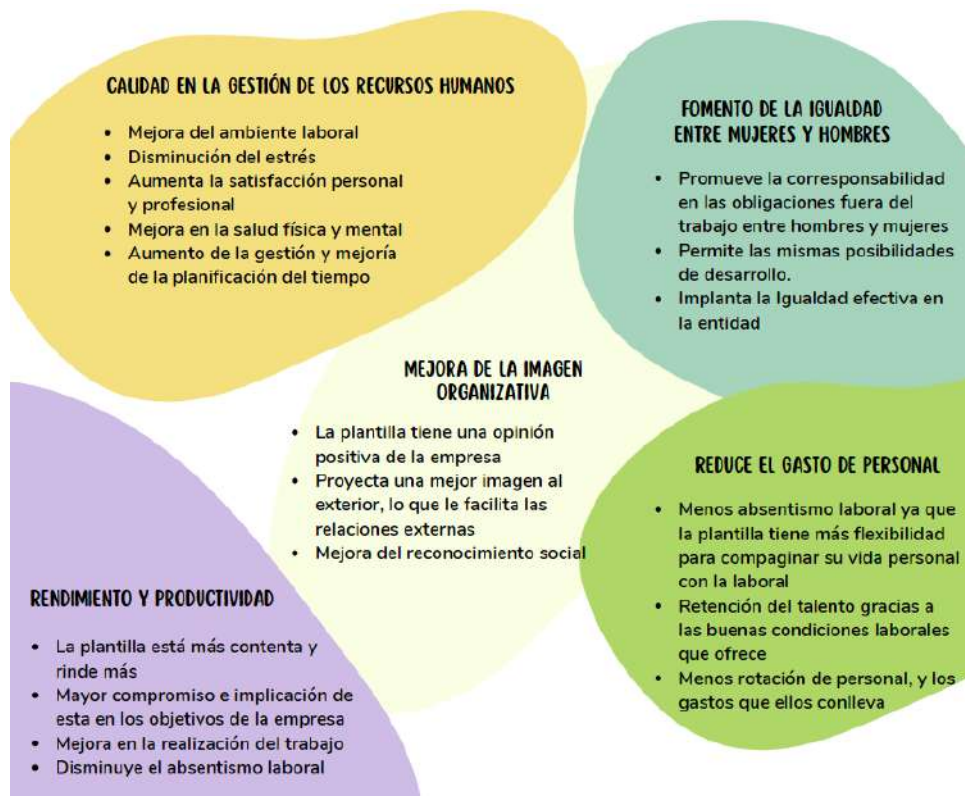
De igual manera, es muy importante poner el foco en los efectos del ejercicio de estos derechos. Se debe proteger a las personas que los ejercen para que no tengan problemas laborales ni consecuencias negativas en el salario, en la estabilidad y/o en las opciones de promoción en el empleo.

❖ ÁMBITO PÚBLICO

Desde las administraciones públicas es necesario que sea cual sea su ámbito (estatal, regional, local) articulen políticas públicas familiares que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad, sobre todo garantizando servicios públicos de calidad para atender a las necesidades de cuidados.

Mientras menos recursos públicos de cuidados existan, menos empleabilidad tienen las mujeres, puesto que son ellas quienes se hacen cargo de cualquier carencia en la atención a menores, mayores y personas con discapacidad.

❖ BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN



3.3.8. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia Sexual

OBJETIVO ESPECÍFICO

Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

La Ley de Igualdad dedica su artículo 48 a legislar sobre medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

❖ NO CONFUNDIR ACOSO LABORAL CON CONFLICTO LABORAL

Los conflictos laborales son situaciones de desacuerdo en el ámbito del trabajo, como choques, discusiones y conflictos eventuales entre colegas.

Por otro lado, el acoso laboral supone una exposición a conductas de violencia psicológica, abusiva e injusta, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una persona por parte de otra, que actúa desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Tanto el papel de víctima como de agresor/a puede ser empleado por una o por varias personas. Esta situación se da en el marco de una relación laboral y supone un daño a su dignidad y un riesgo importante para la salud.

Actualmente se ha definido una modalidad de acoso laboral digital, que incluye conductas de difusión de contenidos denigratorios de la persona, a través de la tecnología, con el objetivo de crear un entorno hostil o humillante para la persona trabajadora.

❖ NO CONFUNDIR ACOSO LABORAL CON ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Las conductas constitutivas de acoso laboral carecen de contenido sexual y la circunstancia que las motiva no es el sexo de la persona trabajadora ni su orientación o identidad sexual, sino que pueden estar motivadas por otras posibles causas de discriminación (por ejemplo, raza, ideología política, creencias religiosas, aspecto, discapacidad, etc.) o motivadas por

cualquier otra circunstancia laboral o personal, sin que concurra una causa de discriminación (por ejemplo, por enemistades manifiestas, conflictos personales, formas de trabajar, etc.).

❖ NO CONFUNDIR ACOSO SEXUAL CON ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso sexual es 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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

EJEMPLOS:

- Uso y exhibición de materiales de carácter sexista, pornográficos o sexualmente provocadores en lugares de trabajo.
- Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos.
- Comentarios deliberados de connotación sexual sobre la apariencia o aspecto físico que resultan intimidatorios.
- Gestos y miradas obscenas que incomodan o intimidan.
- Contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, con carácter deliberado, no deseados y que incomodan.
- Insinuar o provocar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual, pese a manifestar rechazo.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como servicios, vestuarios, etc.
- Invitaciones comprometedoras, insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual, aunque no lo desee.
- Dejar notas o enviar emails, mensajes y cartas de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan.
- Insinuar mejoras laborales o académicas a cambio de intercambios sexuales.
- Amenazar con represalias laborales o académicas como medida de presión para mantener citas o encuentros sexuales que la persona acosada no desea.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho por la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLOS:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo.

❖ VIOLENCIA SEXUAL

La violencia sexual es cualquier actividad o contacto sexual que ocurre sin su consentimiento. Puede involucrar fuerza física o amenaza de fuerza. También puede ocurrir debido a coerción o amenazas. La violencia sexual nunca es culpa de la víctima.

La [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#), pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

El consentimiento debe ser:

- Libre y voluntario
- Consensuado
- Afirmativo
- Deseable
- Reversible

Para obtener el consentimiento hay que

- Preguntar
- Hablar con claridad
- Observar
- Escuchar



3.3.8.1. Protocolos de prevención y actuación

Las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. Quedarán recogidos en un protocolo donde, además, quedará de manifiesto la tolerancia cero de la organización ante la concurrencia de este tipo de conductas.

Este protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde esta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

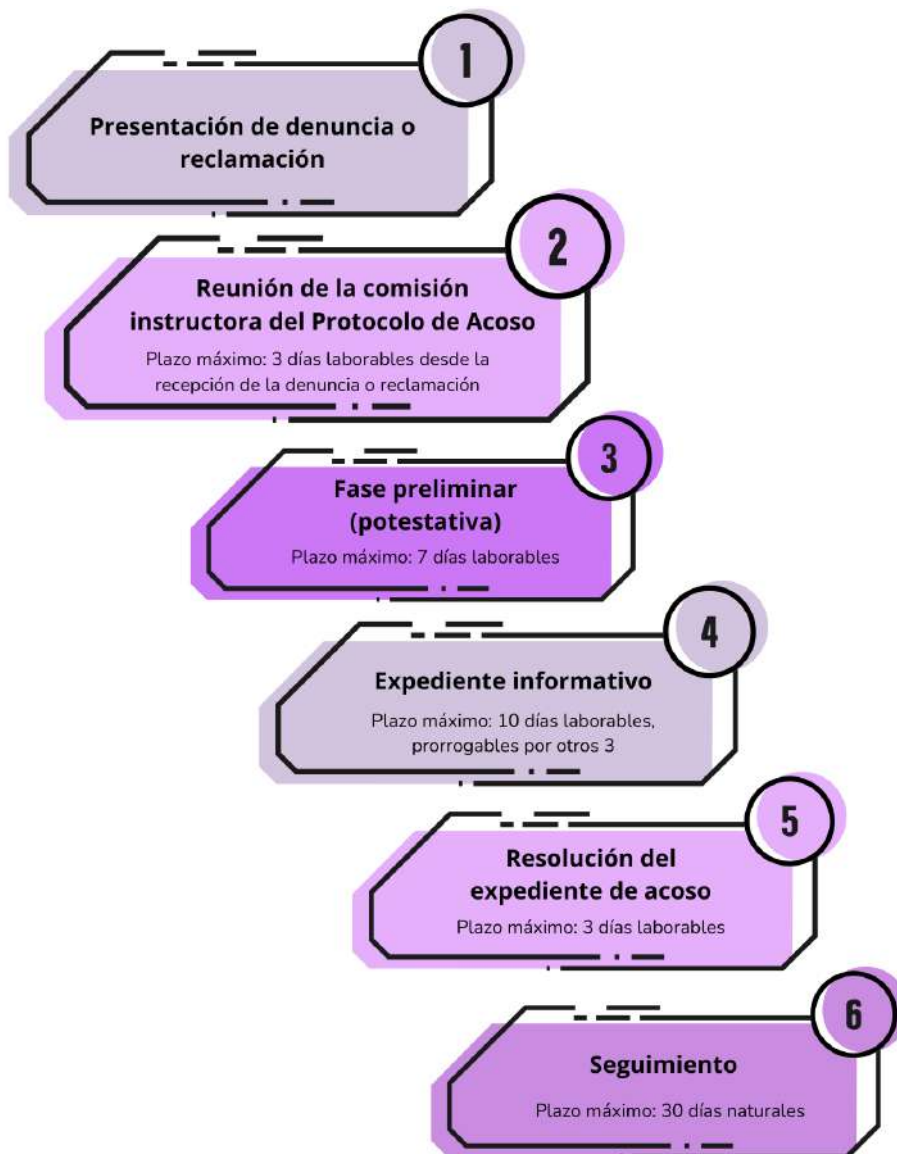
El protocolo debe aunar tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas: Con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

2. Medidas proactivas: También denominadas medidas procedimentales de actuación., para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Medidas reactivas: Se identifican en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

❖ PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación debe indicar las fases y plazos máximos para llevar a cabo dicho procedimiento de actuación. Por ejemplo:



El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto de la persona trabajadora solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como lo de la persona acosadora.

❖ GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

A toda aquella persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. A continuación, se exponen los principios en los que debe basarse un protocolo de acoso laboral a fin de dar cumplimiento a la legislación vigente en la materia y proteger a las personas implicadas directa o indirectamente en una denuncia por acoso laboral:

- Principio del respeto y protección a la persona. En todo caso siempre se debe actuar bajo la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, siendo prudentes en las diligencias que se lleven a cabo y respetando a las mismas.
- Principio de asistencia. Las personas implicadas en un posible caso de acoso, tienen el derecho en todo momento a ser asesorados por los/as delegados/as de prevención o algún/a asesor/a laboral a lo largo de todo el desarrollo de la investigación.
- Principio de la confidencialidad. Todas las personas que intervienen en las diferentes fases de investigación en un potencial caso de acoso, tienen la obligación moral, ética y legal de mantener una estricta confidencialidad durante todo el proceso de estudio del caso, así como de no divulgar ninguna información del mismo.
- Principio de diligencia. Toda la investigación, recogida de evidencias, entrevistas o cualquier otra acción que sirva para recabar la información para la validación de un supuesto caso de acoso, han de llevarse a cabo con premura, para completar el procedimiento en el menor tiempo posible.
- Principio de la contradicción. El protocolo debe estar diseñado de modo que proporcione un tratamiento justo para la persona acusada de acoso y la persona acusadora, teniendo en todo caso como objetivo final la búsqueda de la verdad sobre el hecho sospechoso acaecido.
- Principio reparatorio. En caso de que la situación de acoso tuviera como consecuencia un perjuicio laboral de la víctima, se han de establecer los mecanismos necesarios para restituir las condiciones laborales de la persona acosada en el momento previo a esta situación, siempre que el acosado/a esté de acuerdo.
- Principio de protección de la salud. La empresa debe adecuar en sus procedimientos los sistemas necesarios para proteger la salud física y mental de las víctimas de acoso.
- Principio de las represalias. En ningún caso deben establecer represalias contra las personas que intervienen en las fases de investigación de una posible situación de acoso, ya sean los protagonistas directos de la situación como testigos de la misma, siempre que su actuación esté realizada bajo unos principios éticos adecuados.

3.3.9. Salud laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO

Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.


En la lucha por la igualdad de género el ámbito laboral juega un papel determinante y, consecuentemente, las actuaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Está demostrado que la adopción de un enfoque de Seguridad y Salud en el Trabajo neutro con las cuestiones de género no contribuye a reducir las lagunas de conocimiento ni a mejorar la eficacia de la prevención. Hay que implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.

En primer lugar, hablamos de diferencias en salud cuando nos referimos a aquellas condiciones de salud que son distintas entre mujeres y hombres, y que se deben a las características biológicas de cada sexo. Sin embargo, la medicina ha asumido tradicionalmente que los síntomas que presentan los hombres son universales. Por ejemplo, un síntoma característico y reconocido del infarto en hombres es el dolor en el brazo izquierdo. Pero está tan extendida la información de que ese tipo de síntoma no se da en mujeres en caso de infarto; sino que en el caso de las mujeres se produce dolor gástrico y dolor de mandíbula.


EPOC en mujeres Vs. EPOC en hombres


La enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) se manifiesta cada vez más en mujeres y de manera distinta a los hombres.

- Mayor impacto del hábito tabáquico en el deterioro de la función pulmonar.**
Las mujeres son más susceptibles al tabaco por sus factores anatómicos, hormonales y genéticos distintos.
- Peor calidad de vida en salud.**
Suelen presentar síntomas de la enfermedad a una edad más temprana que los hombres y sufren más alteraciones nutricionales.
- Mejor respuesta a la rehabilitación respiratoria en las primeras semanas de tratamiento.**
Aunque a largo plazo los resultados de la rehabilitación tienden a igualarse en hombres y mujeres, en las primeras semanas de tratamiento, las mujeres obtienen beneficios más rápidamente.
- Menos episodios de tos y expectoración.**
Estos dos síntomas de la EPOC son menos frecuentes en el género femenino. Sin embargo, la disnea y las sibilancias se producen en mayor grado.



- Mayor frecuencia de disnea y de sibilancias.**
Los hombres presentan un grado menor de disnea y de sibilancias que las mujeres, aunque suelen padecer más episodios de tos y expectoración.
- Mejor tasa de deshabituación tabáquica.**
La decisión de dejar de fumar y la habituación posterior a la vida sin tabaco tienen más éxito en los hombres.
- Peor tasa de rehospitalización y de supervivencia en agudizaciones.**
Las cifras de hospitalizaciones en episodios de agudización son similares en ambos sexos, pero si hablamos de rehospitalizaciones y casos de supervivencia, los hombres presentan una cifra superior a la de las mujeres.
- Menos depresión y ansiedad.**
Los varones sufren menos trastornos afectivos y comorbilidades como la diabetes o la osteoporosis. La aflicción más frecuente es por enfermedades cardiovasculares.





Otro ejemplo de afectación diferenciada por sexo: EPOC

Por otro lado, la perspectiva de género en el área de la salud resalta las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres, y se enfoca en la desigualdad en el cuidado de la salud y el acceso a servicios de salud, observando distinciones en la prevención (y no solo en la biología). Mientras el sexo puede indicar diferentes factores de riesgo o la necesidad de otro tratamiento frente a una misma patología, el género puede determinar diferente posibilidad de acceso a la atención sanitaria, adherencia a tratamientos o impacto de los determinantes sociales y económicos de la salud.

Por ello, hay que hacer hincapié en la urgente necesidad de alcanzar la igualdad de género en el ámbito sanitario, y el empoderamiento de las mujeres para la salud. Esto permitirá garantizar que todos y todas tengan la oportunidad de gozar de buena salud a lo largo de todo el curso de sus vidas.

3.3.10. Lenguaje inclusivo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

El lenguaje nombra e interpreta la realidad en la que vivimos, es decir, la crea y la modela. Con el lenguaje:

- Pensamos
- Interpretamos
- Comunicamos
- Sentimos
- Definimos

Algunos cambios en el uso lingüístico no se traducirán en grandes cambios sociales, pero no hacerlos sí puede ralentizarlos, pues supone no dar visibilidad a las mujeres e insistir en el androcentrismo.



❖ PRINCIPALES SESGOS SEXISTAS

En lenguaje oral y escrito:

- Asimetría en los tratamientos de cortesía
- Asimetría al nombrar personas
- Denominación sexuada
- Denominación dependiente
- Denominación infantilizada
- Discurso estereotipado

En las imágenes:

- Estereotipos de género
- Composición desequilibrada
- Asimetría en las funciones
- Asimetría en los planos
- Asimetría en los ángulos
- Asimetría en el cromatismo
- Asimetría en la puesta de escena
- Asimetría en los gestos
- Mujeres y hombres enfrentados

IDEA CLAVE: El lenguaje en sí no es sexista, pero el uso que hacemos de él puede serlo.

3.3.11. Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO

Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando y mejorando los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

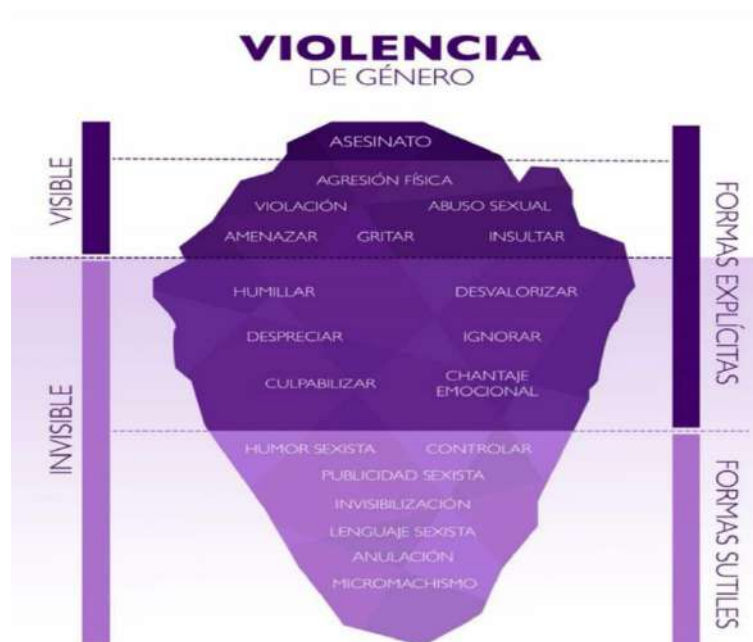
¿ Qué es Violencia de Género ?

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex-parejas). El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia.

La violencia de género ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Este tipo de violencia se basa en la diferencia subjetiva entre los sexos. En pocas palabras, las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico.



La violencia de género se ha constituido como un fenómeno invisible durante décadas. La constatación de la existencia de esta situación, marcará un antes y un después en la consideración legal y social de los derechos y libertades de las mujeres.



[NOTA 1] Cuando se dice que este tipo de violencia la ejercen los hombres, no quiere decir que todos ellos son agresores y asesinos.

[NOTA 2] Cuando se dice que este tipo de violencia se ejerce sobre las mujeres por ser mujeres, no quiere decir que otro tipo de violencias no son preocupantes.

❖ MEDIDAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

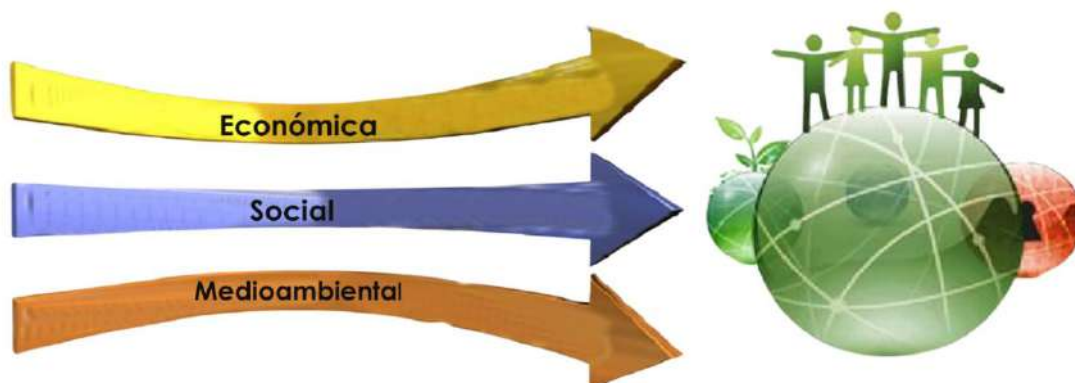
- Sensibilizar a la plantilla llevando a cabo acciones formativas y campañas contra la violencia de género, divulgando los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de Violencia de Género.
- Desarrollar e implantar un Protocolo de Actuación específico contra la Violencia de Género.

3.3.12. Responsabilidad Social Corporativa

OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

La **Responsabilidad Social Corporativa** (RSE) constituye un compromiso y es el equilibrio entre los resultados sociales, económicos y medioambientales de una organización. Así pues, una empresa socialmente responsable es aquella que encuentra el equilibrio adecuado en estas tres dimensiones.



La Responsabilidad Social Corporativa, como sistema de valores que se aplica a todos los procesos de gestión empresarial, tiene grandes ventajas desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

Para que la Responsabilidad Social Corporativa se convierta en un instrumento útil para la igualdad es necesario, en primer lugar, que esta figure como uno de los valores de la empresa y que la alta dirección participe de este compromiso explícito con la igualdad entre hombres y mujeres.

MÓDULO 4. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE IDENTIDAD DE GÉNERO

ÍNDICE

4.1. INTRODUCCIÓN LEY 4/2023

- 4.1.1. Finalidad y ámbito de aplicación
- 4.1.2. Obligaciones de las empresas

4.2. LOS DERECHOS LGTBI

- 4.2.1. El colectivo LGTBI y sus derechos
- 4.2.2. Identidad de género y orientación sexual
- 4.2.3. ¿Qué es el lenguaje inclusivo?
- 4.2.4. Igualdad laboral LGTBI

4.3. ACCIÓN PREVENTIVA EMPRESARIAL

- 4.3.1. Factores de discriminación LGTBI en el ámbito laboral
- 4.3.2. Medidas preventivas en el ámbito laboral
- 4.3.3. Principios de la acción preventiva
- 4.3.4. Infracciones y sanciones

4.4. PROTOCOLO LGTBI

- 4.4.1. Creación e Implantación del Protocolo LGTBI
- 4.4.2. Fases procedimiento de denuncias
- 4.4.3. El canal de denuncias interno

4.1. INTRODUCCIÓN LEY 4/2023

4.1.1. Finalidad y ámbito de aplicación

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos y reconocido, además, como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. Como ya vimos al principio del curso, el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

El objetivo de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y elimina los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos; y supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social, que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI. Ello pasa por crear referentes positivos, por entender la diversidad como un valor, por asegurar la cohesión social promoviendo los valores de igualdad y respeto, y por extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio.



❖ ARTÍCULO 1. OBJETO

1. Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

2. A estos efectos, la Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

3. Asimismo, la Ley regula el procedimiento y requisitos para la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, nombre de las personas, así como sus efectos, y prevé medidas específicas derivadas de dicha rectificación en los ámbitos público y privado.

❖ ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Ley será de aplicación a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

4.1.2. Obligaciones de las empresas

❖ ARTÍCULO 14. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.

A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

- a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

- b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.
- c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.
- d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.
- f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.
- g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.
- h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

❖ **ARTÍCULO 15. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LAS EMPRESAS**

Este artículo indica que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Es lo que se denomina Plan LGTBI y es obligatorio para las empresas desde el pasado 2 de marzo de 2024 (ha entrado en vigor un año después de la aprobación de la Ley). Sin embargo, el contenido y alcance de esas medidas aún están pendientes de desarrollo reglamentario.

Este artículo también recoge que, a través del Consejo de Participación de las personas LGTBI, se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en dicha norma.

❖ ARTÍCULOS 54 Y 55

Ambos artículos hacen referencia al fomento del empleo de las personas trans, así como a su integración sociolaboral, a través del diseño de medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad.

❖ DISPOSICIÓN FINAL DECIMOCUARTA

De igual manera, habrá que atender a las distintas disposiciones finales, especialmente a la disposición final decimocuarta, que modifica el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), para introducir la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y características sexuales.

4.2. LOS DERECHOS LGTBI

4.2.1. El colectivo LGTBI y sus derechos

En primer lugar, es necesario subrayar que todos los derechos fundamentales plasmados tanto en la constitución, como en leyes y tratados internacionales son derechos subjetivos de todas las personas, sin ninguna excepción. Y, a continuación, se indican aquellos que benefician especialmente al colectivo LGTBI y añaden garantías para la protección de los mismos.

❖ NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

La legislación española y adoptada por España regula la discriminación por razón de sexo y la protege en cuatro artículos diferentes.

Artículo 14 de la Constitución española.

Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículo 14 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos.

Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.



❖ MATRIMONIO IGUALITARIO Y ADOPCIÓN

En el año 2005 se aprobó el matrimonio homosexual en España, convirtiéndose en el tercer país en aprobarlo, después de Bélgica y Holanda. Ese mismo año se permitió la adopción entre parejas casadas del mismo sexo. El reconocimiento de los derechos al matrimonio y a la

adopción a parejas del mismo sexo se aprobó a través de la reforma del Código Civil, quedando protegido en la legislación en los siguientes artículos:

- Artículo 31 de la Constitución española.
- Artículo 44 del Código civil español.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

❖ RECTIFICACIÓN EN EL REGISTRO CIVIL DE SEXO Y NOMBRE

En 2007 las personas transexuales en España consiguieron un gran hito, ya que se aprobó la regulación del trámite para el cambio de nombre y de sexo en el Registro Civil, cuando no se correspondiese con su verdadera identidad de género. Se trata de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, actualmente derogada por la Ley 4/2023, de 28 de febrero que en su Capítulo I regula la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental.

❖ DELITOS EN EL CÓDIGO PENAL ESPAÑOL

Existen una serie de leyes y artículos que protegen a las personas LGTBI frente a las agresiones, discriminaciones laborales, delitos de odio, etc. Estos son los siguientes:

- Consideración de agravante de la responsabilidad penal cuando se comete un delito por razones su orientación o identidad sexual (artículo 22.4 del Código Penal español).
- Prohibición de la discriminación laboral por razón de sexo u orientación sexual (artículo 314 del Código Penal español).
- Contemplación de castigos ante el fomento de discurso del odio (artículo 510 del Código Penal español).
- Prohibición de la discriminación en el acceso a los servicios públicos o privados por orientación sexual o género (artículos 511 y 512 del Código Penal español).
- Contemplación de penas a asociaciones que fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra personas, por su orientación sexual (Artículo 515 del Código Penal español).

❖ GARANTÍAS LEGALES FRENTE A LA VIOLACIÓN DE DERECHOS

- Denuncia por delitos penales.
- Recurso de amparo preferente y sumario ante los tribunales ordinarios.
- Recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional cuando no se obtiene recurriendo a los tribunales ordinarios.
- Defensor del pueblo.

4.2.2. Identidad de género y orientación sexual

En la actualidad, con el aumento de la visibilidad de la diversidad sexual, cada vez hablamos más sobre identidad de género y orientación sexual, pero conocer ambos conceptos y su diferencia nos ayuda también a conocernos a nosotros mismos y la diversidad sexual y de género que existe a nuestro alrededor.

❖ IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género es la percepción que tiene cada persona sobre su propio género, es decir, si se identifica como hombre, mujer, ambos o ninguno de ellos. Es importante mencionar que la identidad de género no tiene nada que ver con la orientación sexual de la persona, sino que se refiere exclusivamente a cómo la persona se siente respecto a su propio género.

- **Transexual:** Persona cuya identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas.
- **Transgénero:** La identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. En contraposición con las personas transexual, las personas transgénero no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal.

Ninguno de los conceptos anteriores debe confundirse con el término **travesti**, que define a una persona a la que le gusta sentirse como persona del otro sexo. Sin embargo, esta conducta no presupone conflicto con su identidad sexual, ni una orientación del deseo sexual determinada.

❖ ORIENTACIÓN SEXUAL

Por su parte, la orientación sexual se refiere a la atracción que una persona siente hacia otras personas, ya sea del mismo sexo, del sexo opuesto o de ambos. La orientación sexual puede ser heterosexual, homosexual, bisexual o asexual, entre otras. Es importante mencionar que la orientación sexual no es una elección, sino que es algo que surge de forma natural e involuntaria.

4.2.3. ¿Qué es el lenguaje inclusivo?

*El lenguaje no es sexista,
lo es el uso que hacemos del mismo.*

El lenguaje inclusivo es un modo de comunicación que defiende la igualdad y tiene como objetivo evitar la discriminación. Mediante su uso, se pretende garantizar que no se excluya a personas de diferentes identidades de género, raza, etnia, discapacidad u otras características. La sociedad es diversa y el lenguaje inclusivo busca reflejar dicha diversidad. Mediante su uso, se contribuye a una representación más justa, equitativa y respetuosa de la sociedad, siendo este uno de los grandes beneficios del lenguaje inclusivo en nuestros días.

En muchos idiomas, como es el caso del español, el lenguaje inclusivo ha surgido como respuesta a la necesidad de superar el sesgo de género presente en muchas expresiones y términos tradicionales. El uso tradicional de la forma masculina como genérica, tiende a perpetuar sesgos y contribuir a la invisibilización de las mujeres y otras identidades de género. El lenguaje inclusivo contribuye a superar la discriminación de género al reconocer y dar visibilidad a todas las personas, independientemente de su identidad sexual.

Pero el lenguaje inclusivo va más allá de la cuestión de género y se aplica a otros aspectos de la diversidad, como la raza o la discapacidad, entre otros.

❖ TIPOS Y EJEMPLOS DE LENGUAJE INCLUSIVO

Desdoblamiento: También llamado duplicación de género. En lugar de utilizar únicamente la forma masculina para referirse a grupos mixtos, podemos utilizar ambos géneros. Por ejemplo: “amigos y amigas” o “ciudadanos y ciudadanas”.

Formas neutras: Podemos buscar formas de expresión neutras que no estén asociadas específicamente con un género y, por lo tanto, no excluyan a nadie. Por ejemplo, en lugar de decir “todos los estudiantes” se puede decir “todas las personas que estudian”.

Términos inclusivos: Podemos introducir términos que sean más inclusivos y que no estén ligados a una identidad de género específica. Por ejemplo, utilizar “persona” en lugar de “hombre” o “mujer” o “ciudadanía” en lugar de “ciudadanos”.

Barra oblicua /: En textos escritos, se puede utilizar la barra oblicua para decir, por ejemplo, “todos/as” o “chicos/as”.

Evitar estereotipos: No utilizar expresiones y términos que refuercen estereotipos de género u otras formas de discriminación. Por ejemplo, “persona fuerte” en lugar de “hombre fuerte” o “persona sensible” en lugar de “mujer sensible”

❖ LENGUAJE INCLUSIVO Y DISCAPACIDAD

El lenguaje inclusivo también es relevante cuando se trata de referirse a personas con discapacidad. Utilizar un lenguaje inclusivo en este contexto, implica evitar términos que puedan ser estigmatizantes, poniendo por encima la importancia de la igualdad y el respeto. Estas serían algunas de las pautas a seguir para utilizar un lenguaje inclusivo con respecto a la discapacidad:

- Centrarse en la persona, no en la discapacidad. Por ejemplo, diciendo “una persona con discapacidad” en lugar de “un discapacitado”.
- Evitar términos despectivos o médicos que puedan tener connotaciones negativas. Por ejemplo, decir “persona sorda” en lugar de “persona con pérdida de audición”.
- Reconocer la diversidad de las discapacidades. Sin generalizar, reconociendo que la discapacidad es diversa y afecta a las personas de manera única. Por ejemplo, evitar decir “las personas discapacitadas” y optar por “las personas con discapacidad”.
- Utilizar términos positivos y respetuosos, que destaque las habilidades y contribuciones de las personas con discapacidad. Por ejemplo, decir “una persona que usa una silla de ruedas” en vez de “una persona confinada en una silla de ruedas”.

La discriminación laboral representa una de las principales barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad. La labor de los centros especiales de empleo, junto con la utilización de un lenguaje inclusivo, ayudarán a garantizar la inserción laboral y en la sociedad de este colectivo con dificultades.

❖ DICCIONARIO LGTB+: GUÍA DE CONCEPTOS DE UN LENGUAJE INCLUSIVO

Todavía es común escuchar conversaciones en las que términos peyorativos como maricón, nenaza o bollera se utilizan con normalidad para calificar a personas del colectivo LGTBQ+, a pesar de que esas palabras deberían haber sido sustituidas por el lenguaje inclusivo.

A continuación, se indican algunos conceptos, muchos de ellos aún no aceptados por la Real Academia Española (RAE), pero sí recomendados por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), para hablar sobre la diversidad:

- Agénero: Persona sin género y que no se identifica con ninguno.
- Asexual: Persona que no se siente atraída sexualmente por ningún otro sexo.
- Bifobia: Aversión a la sexualidad o a las personas bisexuales, a quienes lo parecen o defienden.
- Binarismo de género: Hace referencia a las formas tradicionales, llamadas también binarias, de género: hombre y mujer.
- Bisexual: Orientación sexual de quienes sienten atracción romántica, afectiva o sexual por más de un género sea el suyo propio o diferente.
- Cisgénero: Persona cuyo género coincide con su sexo biológico asignado al nacer.

- Cisheteropatriarcado: Referente a la organización social en la que solo prevalece el criterio del hombre y siempre que sea heterosexual y cisgénero.
- Cisheteronormatividad: Conjunto de creencias e ideas asimiladas a lo heterosexual y cisgénero, cuyo arraigo produce un tipo de opresión sobre estos colectivos.
- Demisexualidad: Persona que solo se siente atraída por aquellas personas con las que previamente ha establecido vínculos emocionales.
- Disforia de género: Expresión médica que describe la discrepancia de una persona con el sexo/género asignado al nacer.
- Drag king: Mujer que se viste y maquilla como hombre, con intenciones cómicas, satíricas o dramáticas para actuar en espectáculos.
- Drag queen: Hombre que se viste y maquilla de mujer, con intenciones cómicas, satíricas o dramáticas para actuar en espectáculos.
- Expresión de género: Representación física del género, que puede o no coincidir con la identidad de género.
- Gay: Hombre que siente atracción sexual y afectiva por otros hombres.
- Género: Conjunto de características de origen cultural relativas a patrones de comportamiento y de identidad sobre la base de las cuales se establece socialmente la distinción entre hombres y mujeres.
- Género fluido: Persona que no se identifica con una única identidad de género, sino que va fluyendo entre ellas.
- Heterosexual: Persona que siente atracción sexual y afectiva por personas del otro sexo.
- Homosexual: Persona que se siente atraída por el mismo sexo.
- Homofobia: Aversión a la homosexualidad o a las personas homosexuales, a quienes lo parecen o las defienden.
- Intersexual: Que presenta características físicas de ambos sexos, masculino y femenino.
- Lesbiana: Mujer que siente atracción sexual y afectiva por otras mujeres.
- Lesbofobia: Aversión al lesbianismo o a las mujeres lesbianas, a quienes lo parecen o las defienden.
- LGTBIQ+: Siglas de los términos lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual y queer, a las que se añade el signo + para aludir al resto de diversidades sexuales y de género.
- Pangénero: Persona que se identifica con todos los géneros simultáneamente.
- Pansexual: Persona que se siente atraída por todos los sexos y géneros.
- Queer: Persona que no es heterosexual o cisgénero. Rechaza ser clasificada por sus prácticas sexuales o su género para no limitar su experiencia como persona.
- Serofobia: Discriminación basada en el miedo irracional hacia las personas que tienen VIH.
- Sexo de asignación: Sexo que se asigna a las personas al nacer por la mera observación de sus genitales y en virtud del cual se le presupone una identidad de género.
- Transgénero: Persona cuyo género no coincide con su sexo biológico asignado al nacer, con independencia de que se someta a algún tratamiento.
- Transexual: Persona que se ha sometido a un tratamiento hormonal o a una cirugía de reasimilación de sexo para obtener la apariencia física del sexo opuesto.

- Transfobia: Aversión a las realidades trans o a las personas trans (transexuales, transgéneros, travestis), a quienes lo parecen o las defienden.
- Travestido/a: Persona que disfruta adquiriendo de forma eventual la apariencia física del sexo opuesto.

IDEA CLAVE:

El lenguaje inclusivo, en el contexto actual, representa un medio para reconocer y respetar la diversidad de cuerpos, géneros y relaciones.

4.2.4. Igualdad laboral LGTBI

RECUERDA:

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en su artículo 15 indica que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Promover una cultura igualitaria dentro de la empresa, así como el respeto a la diversidad, es un elemento clave para fomentar el buen clima laboral. El Plan LGTBI está dirigido a conseguir la protección de los derechos de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en la empresa, teniendo en cuenta la importancia de fomentar su visibilidad y normalización en el entorno laboral.



Evaluación / Diagnóstico: Esta partirá de una base de recopilación de datos de tipo cualitativo mediante cuestionarios o encuestas de percepción sobre el colectivo LGTBI.

Protocolo LGTBI: Se elaborará un procedimiento de protección del colectivo LGTBI+ frente a cualquier tipo de discriminación o acoso. Este procedimiento establecerá las pautas de actuación frente a cualquier situación discriminatoria ante la que nos pudiéramos encontrar en la organización.

Procedimiento de Requisitos Legales: Este procedimiento deberá estar presente en la organización a fin de facilitar la adaptación de las obligaciones legales que vayan siendo publicadas.

Plan LGTBI+: Se elaborará un Plan de actuación y de medidas contra la discriminación del colectivo LGTBI+. Este Plan deberá ser negociado con la RLPT en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

No solo se debe prevenir la discriminación o el acoso a personas por motivo de su orientación sexual o su identidad de género, sino que se debe contribuir a generar una cultura inclusiva, acogedora y diversa, que integre y celebre la diversidad humana, contribuyendo a garantizar espacios seguros para todas las personas trabajadoras, independientemente de las características que la definan.

4.3. ACCIÓN PREVENTIVA EMPRESARIAL

4.3.1. Factores de discriminación LGTBI en el ámbito laboral

La discriminación por cuestión de orientación sexual o por identidad sexual también alcanza a la vida laboral. Según algunos estudios, el 72% de las personas del colectivo LGTBI+ no desvelan su verdadera orientación sexual en sus lugares de trabajo, y solamente el 55% de las personas del colectivo que tienen hijos e hijas se sienten cómodos hablando de ello. Es especialmente relevante el hecho de que el 24% de las personas reconoce que uno de los motivos principales de permanecer en silencio es no querer que cambie la valoración profesional que se tiene de ellas. Otro motivo muy frecuente por el que no revelan su identidad sexual es el temor a los insultos o al despido, pero también a ser víctimas de burlas, chistes o cotilleos, sean intencionados o no. Los comentarios, el aislamiento en el ambiente de trabajo o el lenguaje discriminatorio en momentos relajados del trabajo también son otros factores que llevan a no desvelar su orientación sexual en el ámbito laboral.

Nueve de cada diez personas gays, lesbianas, bisexuales o transexuales consideran que su orientación sexual o identidad de género es un 'inconveniente' a la hora de encontrar un trabajo. Otro dato importante es que el 86,6%, considera necesario ocultarlo a la hora de hacer una entrevista de trabajo. Y cuatro de cada diez personas transexuales aseguran que han sido rechazadas en entrevistas por ello. Estos datos revelan la importancia de un buen diagnóstico como herramienta imprescindible para empezar a actuar.

Asimismo, se detectan conductas discriminatorias una vez se ha accedido al puesto de trabajo. Algunos datos relevantes en este sentido arrojan que el 42,25% de trabajadores/as LGTBI, aseguran haber vivido alguna agresión de tipo verbal hacia su persona u otras personas LGTBI. El 35% de la muestra de heterosexuales manifiesta haber sido testigo de estas situaciones, pero en más de la mitad de los casos (55,66%), las personas LGTBI+ no han recibido apoyo.

COLECTIVO LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL



72% de las personas del colectivo LGTBI+ **no desvelan su verdadera orientación sexual** en su lugar de trabajo.

24% reconoce que uno de los motivos principales de permanecer en silencio es **no querer que cambie la valoración profesional** que se tiene de ellas.

Otros motivos:

- Temor a **insultos**.
- Temor al despido.
- Miedo a ser víctimas de **burlas, chistes o cotilleos**.
- Sufrir **aislamiento**.
- Uso de **lenguaje discriminatorio** en momentos relajados del trabajo.



9 de 10 personas LGTBI consideran su orientación sexual o identidad de género **un 'inconveniente'** a la hora de encontrar trabajo.



4 de 10 personas transexuales aseguran haber sido **rechazadas en entrevistas de trabajo** por ello.

Existen factores del ámbito laboral que pueden influir directamente en el grado de discriminación:

- **Ambiente laboral y cultura de la empresa:** Valores, compañerismo, modelo de liderazgo, gestión de equipos, entre otros, aparecen como aspectos clave de cara a que las personas LGTBI+ se encuentren con la confianza suficiente para poder vivir con plena libertad su diversidad sexual. Los sectores industriales son menos favorables a la diversidad sexual (tanto a nivel organizativo como los/as propios/as compañeros/as), mientras que el sector servicios se muestra más inclusivo (como por ejemplo los establecimientos de ropa).
- **Condiciones de contratación:** La idea de temporalidad y estabilidad en el trabajo influye, pero no de la manera que se cree. Trabajadores/as jóvenes, en trabajos temporales no cualificados, pueden responder de manera distinta ante actitudes homófobas. Por ejemplo, mientras alguna persona puede decidir aguantar hasta el final del contrato temporal, otras personas deciden dejar el entorno hostil al tratarse de un trabajo a corto plazo.

4.3.2. Medidas preventivas en el ámbito laboral

Muchas de las medidas a tener en cuenta como base de la estrategia en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral vienen recogidas por norma en la Ley 4/ 2023. Además de éstas, existen otras cuantas que se pueden tomar desde el punto de vista empresarial.

Estas medidas siempre deben ir dirigidas a prevenir, formar y sensibilizar al personal. En cualquier caso, se debe seguir dos caminos, tanto el de premiar las buenas prácticas como el de castigar los comportamientos y actitudes claramente discriminatorios. De esta manera se transmitirá una tolerancia cero a la lgtbfobia.

❖ POLÍTICAS INTERNAS

Las políticas internas de la empresa son la base sobre la cual debe reposar la estrategia global de diversidad e inclusión. Son el conjunto de reglas y normas que definen los protocolos y comportamientos adecuados dentro de la empresa. Es decir, son las “reglas del juego” que no solo cumplen con las leyes regionales o nacionales vigentes, sino que también reflejan los valores y conducta que se espera del personal empleado ante ciertas situaciones. Las políticas internas con mayor impacto positivo para el colectivo LGTBI son las siguientes:

Plan LGTBI

Para demostrar la voluntad de la empresa de combatir las discriminaciones es necesario tener políticas claras y específicas al respecto. Para ello el reglamento interno debe prohibir explícitamente todo tipo de burla, discriminación o acoso hacia el colectivo LGTBI (y en particular por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona). De esta manera, se deja claro cuáles son los valores de la empresa y se indica que no se tolerarán estos comportamientos bajo ningún concepto. El Plan recoge un conjunto de medidas que deben ser difundidas a toda la plantilla.

Procedimiento sancionador

Este permite aclarar cuáles son las sanciones posibles, según el tipo de comportamientos discriminatorios que puedan surgir. Es importante mencionar ejemplos de lo que son comportamientos homófobos, transfobos, bifobos, etc. y clasificarlos por orden de gravedad. Se incluye dentro del Protocolo de Acoso LGTBI.

Selección de personal igualitaria

Es imprescindible definir una política de selección de personal concreta y formar al equipo de recursos humanos para que sepa aplicarla y que no discrimine de forma arbitraria a las personas candidatas durante el proceso de selección. Una acción significativa en ese sentido puede ser la instauración de cuotas mínimas de personal laboral LGTBI en la plantilla. Durante la entrevista no se puede exigir a las personas candidatas que revelen su orientación sexual o identidad de género, pero sí que pueden divulgar esa información de forma voluntaria. Otra solución es colaborar con asociaciones LGBTI para crear una bolsa de trabajo especial y así acceder a personas de ese colectivo directamente (especialmente las personas trans que son las más vulnerables).

Participación en iniciativas internacionales

Además de respetar lo que indican las leyes regionales y nacionales, se puede ir más allá en el compromiso por la igualdad, adhiriendo a iniciativas de diversidad como el “Código de Conducta para Empresas” que han desarrollado las Naciones Unidas. El objetivo de esta cláusula es crear una guía internacional de buenas prácticas empresariales para proteger y ayudar al colectivo LGTBI incluso en aquellos territorios donde las leyes vigentes no garantizan la igualdad.

Difundir actuaciones de comunicación

Que den a conocer la adhesión de la empresa a campañas, como el 17 de mayo Día Internacional contra la LGTBIFÓBIA y 28 de junio Día del Orgullo LGTBI.

Garantizar la confidencialidad y la seguridad de los datos y la información

Relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas que trabajan en la empresa.

Beneficios igualitarios

Las personas trabajadoras LGTBI deben poder recibir los mismos beneficios que las demás:

- Permiso de maternidad/paternidad y baja médica en caso de operación o fallecimiento de la pareja.
- Beneficios para los/as hijos/as de las parejas homosexuales (seguro médico, guardería, etc.)
- Ayuda para los/as empleados/as LGTBI expatriados y sus familias.

❖ CULTURA EMPRESARIAL

La cultura empresarial es un conjunto de valores, creencias y maneras de actuar que son propias de una organización y que suelen estar definidos de forma más o menos concreta. Una empresa comprometida con la diversidad debe por lo tanto tener una cultura que fomente iniciativas y comportamientos inclusivos hacia el colectivo LGTBI. La cultura se puede ver reflejada a través de las siguientes iniciativas:

Encuesta interna de bienestar

Este tipo de encuestas se deben llevar a cabo entre una y dos veces al año, con el propósito de evaluar el bienestar y satisfacción de la plantilla, detectar necesidades de formación y conseguir feedback directo. Las encuestas de diversidad e inclusión no suelen incluir preguntas específicas para el colectivo LGTBI, por lo que es importante diseñar preguntas que incluyan a todas las minorías. El método utilizado debe ser una encuesta voluntaria y anónima, que garantice la privacidad de los participantes.

Talleres/jornadas de formación en materia de LGTBI

Es necesario impartir diferentes tipos de formaciones para toda la plantilla según el departamento y nivel de responsabilidad de las personas. Las personas en puestos de dirección y el departamento de recursos humanos deben aprender a implantar un plan de diversidad LGTBI, mientras que el personal empleado debe recibir formaciones de sensibilización para eliminar prejuicios y comportamientos inadecuados hacia este colectivo. La participación a este tipo de iniciativas puede ser obligatoria o voluntaria. En caso de ser voluntaria, se puede incentivar a los participantes con beneficios adicionales, premios o sorteos.

Grupo de trabajo LGTBI

Un grupo de trabajo LGTBI suele estar formado por trabajadores/as de la empresa que deciden voluntariamente reunirse, debatir y trabajar para eliminar las discriminaciones y mejorar la inclusión del colectivo LGTBI. Además de aportar un entorno seguro para ayudar a las personas en dificultades, un grupo de trabajo puede impactar el negocio de forma directa, supervisando la implantación de ciertas iniciativas. Este apoyo es clave para la mejorar la integración y satisfacción de las nuevas personas que se incorporan a la empresa, generando así mayor productividad y retención del talento interno.

❖ COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

La comunicación interna se debe de adaptar para que los/as empleados/as vean claramente que la empresa está comprometida con los valores de diversidad e inclusión. No es suficiente con que la empresa implante políticas de diversidad, para que estas sean realmente eficaces, todas las personas trabajadoras deben conocer sus derechos y los protocolos para poder acudir al lugar adecuado en caso de necesidad. Cada persona empleada nueva debe recibir, también, información sobre las políticas LGTBI de la empresa. Políticas, protocolos, ayudas y acciones de sensibilización en materia LGTBI deben ser comunicadas a través de los diferentes canales de comunicación internos de la compañía:

- Política con el compromiso de garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Manual de Bienvenida
- Reuniones departamentales
- Newsletter interna
- Intranet
- Tablones de anuncios o pantallas de difusión

La comunicación externa y la forma en la que la empresa se muestra de cara al público también son muy importantes para que esta sea reconocida como inclusiva por los medios de comunicación y por las futuras personas candidatas. Este tipo de comunicación es especialmente eficaz para atraer a las nuevas generaciones (Y & Z) para quienes el compromiso ético de la empresa es un criterio cada vez más importante en la elección del puesto de trabajo y su compromiso con la entidad empleadora. Los canales de comunicación externa son los siguientes:

- Web oficial
- Redes sociales
- Medios de comunicación tradicionales (periódicos, radio, televisión)

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

COMUNICACIÓN INTERNA

- Política con compromiso de garantía de derechos de las personas LGTBI
- Manual de Bienvenida
- Reuniones departamentales
- Newsletter interna
- Intranet
- Tablones de anuncios/pantallas de difusión





COMUNICACIÓN EXTERNA

- Web oficial
- Redes sociales
- Medios de comunicación tradicionales (periódicos, radio, televisión)

4.3.3. Principios de la acción preventiva

Los principios generales que nos indican los pasos a seguir en cualquier acción efectiva son:

- Identificar y prevenir los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Erradicar los riesgos en su origen.
- Adaptar la situación laboral a la persona.
- Tener en cuenta la evolución/evaluación.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

Estos principios se pueden aplicar llevando a cabo las medidas citadas en el punto anterior. Pero, además de ellas, se hace fundamental el proceso de evaluación.

❖ **EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS**

Para ser verdaderamente conscientes de la evolución seguida, es recomendable hacer un seguimiento anual o bianual de la evolución de los parámetros de diversidad e inclusión de la empresa. Así se podrá evaluar la eficacia de las políticas y acciones implantadas además de detectar las necesidades de mejora. La elaboración de un informe de diversidad permite asegurar la buena implantación de las políticas de inclusión LGTBI y velar por que se consigan los objetivos de diversidad propuestos.

Después de cada taller o acción emprendida, se debe medir el impacto de este con diferentes variables y criterios. Los parámetros que se pueden usar son los siguientes:

- Número de nuevos inscritos en el grupo de trabajo LGTBI
- Número de premios de diversidad LGTBI recibidos
- Número de eventos LGTBI patrocinados por la empresa
- Evolución de los resultados de bienestar de la plantilla
- Número de voluntarios corporativos en proyectos LGTBI
- Número de acciones en redes sociales y medios de comunicación tradicionales

Para garantizar el compromiso de la plantilla con las acciones llevadas a cabo, se pueden instaurar parámetros de inclusión en las evaluaciones de desempeño de las personas trabajadoras. Cada trabajador/a puede recibir premios e incentivos por participar en acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

4.3.4. Infracciones y sanciones

A las sanciones propias que puedan llevar a cabo la propia empresa, han de sumarse las ya existentes y recogidas en el Título IV de la Ley 4/2023. Los siguientes artículos de dicha ley, muestran los tipos de infracciones, las sanciones que llevan asociadas y la prescripción tanto de las infracciones como de las sanciones.

❖ **INFRACCIONES (ARTÍCULO 79)**

Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida.

Infracciones administrativas leves

- a) Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios públicos o privados.
- b) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.
- c) Causar daños o deslucimiento, cuando no constituyan infracción penal, a bienes muebles o inmuebles pertenecientes a personas LGTBI o a sus familias por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o destinados a la protección de los derechos de las personas LGTBI, tales como centros asociativos LGTBI, o a la recuperación de la memoria histórica del colectivo LGTBI, tales como monumentos o placas conmemorativas.

Infracciones administrativas graves

- a) La no retirada de las expresiones vejatorias a las que se refiere el apartado a) anterior contenidas en sitios web o redes sociales por parte de la persona prestadora de un servicio de la sociedad de la información, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de estas expresiones.
- b) La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que supongan, directa o indirectamente, un trato menos favorable a la persona por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.
- c) La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección correspondientes en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.

Infracciones administrativas muy graves

- a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.
- c) La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal.
- d) La promoción o la práctica de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento, ya sean psicológicos, físicos o mediante fármacos, que tengan por finalidad modificar la orientación sexual, la identidad sexual, o la expresión de género de las personas, con independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.

- e) La elaboración, utilización o difusión en centros educativos de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- f) La convocatoria de espectáculos públicos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación a realizar conductas ya tipificadas como graves o muy graves.
- g) La denegación, cuando no constituya infracción penal, del acceso a los establecimientos, bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda, cuando dicha denegación esté motivada por la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona.
- h) La vulneración de la prohibición de prácticas de modificación genital en personas menores de doce años, cuando no constituya infracción penal.
- i) La victimización secundaria, entendida como el incumplimiento por parte de las Administraciones públicas de las obligaciones de atención previstas en esta ley que den lugar a un nuevo daño psicológico para la víctima.

❖ **SANCIONES Y CRITERIOS DE GRADUACIÓN (ARTÍCULO 80)**

Infracciones leves

Serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros.

Infracciones administrativas graves

Serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros. Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrán imponerse motivadamente como sanciones o medidas accesorias alguna o algunas de las siguientes:

- a) La supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.
- b) La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de un año.
- c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de un año.

Infracciones administrativas muy graves

Serán sancionadas con multa de 10.001 a 150.000 euros. Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrá imponerse motivadamente alguna o algunas de las sanciones o medidas accesorias siguientes:

- a) La denegación, supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.
- b) La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de hasta tres años.

- c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de hasta tres años.
- d) El cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un término máximo de tres años, cuando la persona infractora sea la responsable del establecimiento.
- e) El cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de tres años.

La multa y la sanción accesoria, en su caso, impuesta por el órgano administrativo sancionador deberá guardar la debida adecuación y proporcionalidad con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción, y el importe de la multa deberá fijarse de modo que a la persona infractora no le resulte más beneficioso su abono que la comisión de la infracción. En todo caso, las sanciones se determinarán con arreglo a los siguientes criterios:

- La naturaleza y gravedad de los riesgos o perjuicios causados a las personas o bienes.
- La intencionalidad de la persona infractora.
- La reincidencia. A los efectos de lo previsto en esta ley, existe reincidencia cuando la o las personas responsables de la infracción hayan sido sancionadas antes de la comisión de la infracción, mediante resolución firme en vía administrativa, por la realización de una infracción de la misma naturaleza en el plazo de dos años, contados desde la notificación de aquella.
- La trascendencia social de los hechos.
- El beneficio que haya obtenido la persona infractora.
- El incumplimiento de las advertencias o requerimientos que previamente haya realizado la Administración.
- La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los hechos constitutivos de la infracción, siempre que ello tenga lugar antes de que recaiga resolución definitiva en el procedimiento sancionador.
- Que los hechos constituyan discriminación múltiple.

Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.

En la imposición de sanciones, por resolución motivada del órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, y siempre que no se trate de infracciones muy graves, se podrá sustituir la sanción económica por la prestación de su cooperación personal no retribuida en actividades de utilidad pública, con interés social y valor educativo, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de los actos de discriminación, por la asistencia a cursos de formación o a sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar a la persona infractora sobre la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados.

❖ PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y DE LAS SANCIONES

- Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los nueve meses.
- Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los dos años, las graves al año y las leves a los seis meses.

4.4. PROTOCOLO LGTBI

4.4.1. Creación e Implantación del Protocolo LGTBI

¿Cómo hacemos un Protocolo LGTBI?

El Protocolo LGTBI debe elaborarse e implantarse como un protocolo único y específico, aparte de cualquier otro protocolo de actuación con el que cuente la organización como, por ejemplo, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. De esta forma se pretende concretar procedimientos específicos en las organizaciones, que faciliten la detección y comunicación de las situaciones concretas de acoso o violencia discriminatorias ejercida contra una persona por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Es importante tener en cuenta que los Planes LGTBI deben incluir un protocolo de actuación frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Mientras que la normativa extiende la obligación de contar con dicho protocolo a todas las organizaciones independientemente del número de personas trabajadoras en plantilla.

Obligatoriedad Plan LGTBI → Empresas a partir de 50 personas trabajadoras
Obligatoriedad Protocolo LGTBI → Todas las empresas

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deben suscribir este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la organización ningún tipo de práctica o conducta discriminatoria de esta naturaleza.

❖ CONTENIDO DEL PROTOCOLO LGTBI

- Marco Legislativo de Aplicación
- Declaración de Principios
- Ámbito de Aplicación
- Vigencia

- Comisión Instructora
- Fases del procedimiento de denuncia
- Coordinación empresarial y personal externo
- Garantías del Procedimiento
- Modelo de Plantilla de Denuncia de Acoso

❖ GARANTÍAS DEL PROTOCOLO



1. Confidencialidad y anonimato
2. Respeto a los derechos de las partes
3. Imparcialidad y contradicción
4. Sigilo
5. Protección a la salud de las víctimas
6. Seguimiento de resoluciones
7. Garantías jurídicas.
8. Prohibición de represalias
9. Diligencia y agilidad

4.4.2. Fases procedimiento de denuncia



1. Constitución de la Comisión Instructora

La Comisión Instructora estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras. Es requisito imprescindible para su nombramiento tener formación en igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

2. Denuncia

¿QUIÉN?

El procedimiento contemplado en el protocolo de la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de:

- la persona presuntamente afectada,
- la representación legal de las personas trabajadoras,
- cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con la víctima, con el objetivo de tomar declaración y ratificar la denuncia. En el caso de que la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento del caso.

¿CÓMO?

La presentación de la denuncia se realizará principalmente a través del canal de denuncias, que veremos con más detenimiento en el siguiente apartado. Se podrán aceptar las denuncias que se presenten de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la Comisión Instructora encargada de tramitar la denuncia. Así pues, deben aceptarse y tramitarse denuncias escritas, realizadas por correo postal, cualquier medio electrónico habilitado al efecto, por vía telefónica o a través de un sistema de mensajería de voz, incluso las anónimas, garantizando la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación. A solicitud del informante/denunciante, también podrá presentarse denuncia mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de 7

días, debiendo documentarse cualquier comunicación verbal a través de grabaciones o transcripciones completas de la conversación realizada.

Al presentar la denuncia, el informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones, sin que éstas puedan sobrepasar el límite de 5 días, pudiendo asimismo renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo. Los canales de comunicación deben ser independientes y aparecer diferenciados de otros sistemas internos de información.

Con independencia del canal utilizado para la comunicación de la denuncia la empresa deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

En cualquier caso, se debe trasladar la denuncia a la Comisión Instructora de forma inmediata y en el plazo máximo de 3 días laborables. A partir de ese momento, la Comisión Instructora será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del protocolo que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querrellarse por la vía penal.

3. Expediente de Investigación



La Comisión abrirá el correspondiente Expediente de Investigación por presunto acoso. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como: pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados. Y posteriormente, llamarán a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa.

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 20 días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la Comisión Instructora.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

4.4.3. El canal de denuncias interno

¿Qué es un canal de denuncias?



Un canal de denuncias consiste en un sistema de alertas que avisa a la unidad responsable del cumplimiento normativo sobre presuntas malas prácticas en la gestión de una organización. El objetivo es identificar dichas presuntas malas prácticas que puedan suponer un riesgo para la corporación y poder así combatirlas. En dicho canal, las personas denunciantes transmiten la información a través de un sistema seguro que debe evitar filtraciones que dañen la reputación de la empresa.

❖ SITUACIONES QUE SE PUEDEN DENUNCIAR

- Situaciones de discriminación por acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual, violencias sexuales, acoso digital, entre otras.
- Posibles conductas y comportamientos considerados ilegales con el desempeño del trabajo.
- Presunta gestión lucrativa de recursos de la empresa.
- Prácticas de corrupción, robos, fraudes, etc.

❖ REQUISITOS DEL CANAL DE DENUNCIAS

- Asegurar el anonimato del informante y garantizar la confidencialidad de sus datos.
- Contar con una persona responsable de la gestión del mismo.
- Acuse de recibo al informante (denunciante) en un plazo máximo de siete días naturales desde la recepción de la denuncia.
- Responder a la denuncia en un plazo máximo de tres meses a partir del acuse de recibo o, del vencimiento del plazo de siete días después de hacerse la denuncia. Excepto en casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo. En este caso, podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

- Permitir el acceso externo desde fuera de la propia red corporativa. No solo las personas trabajadoras tienen el derecho a denunciar. El canal debe ofrecer la posibilidad de ser utilizado por cualquier contraparte interesada para la empresa, por ejemplo, clientes, proveedores y ciudadanía. La recomendación es ampliar esta cobertura instalando el canal de denuncias en la web corporativa.

❖ ¿QUÉ NO ES UN CANAL DE DENUNCIAS?

- Una cuenta de correo electrónico asignada para tal asunto y un despacho jurídico para su gestión.
- Un buzón digital que solo pueden utilizar las personas trabajadoras de la empresa.
- Un simple formulario en una web.
- Instalar un software. No es suficiente con poner en marcha la herramienta porque, de lo contrario, no se estaría cumpliendo con la ley.

