CÁPSULA FORMATIVA

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CONTENIDO:

01 INTRODUCCIÓN - ANTECEDENTES

02 LEGISLACIÓN VIGENTE

03 CONCEPTOS BASICOS

04 PLAN DE IGUALDAD

05 MATERIAS A PROFUNDIZAR

1.INTRODUCCIÓN

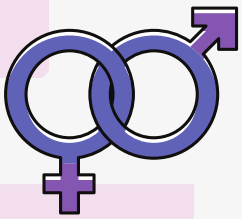
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución (1978).

Si retrocedemos a los años 70 del siglo pasado, recordaremos como las mujeres necesitaban el permiso del marido para trabajar; que muchas profesiones estaban vetadas a las mujeres o que éstas cobraban menos que los hombres porque se consideraba que su sueldo sólo constituía una ayuda para el hogar el cual era sostenido por el padre de familia

A lo largo de la historia de la humanidad las diferencias biológicas entre los sexos se han traducido en desigualdades entre hombres y mujeres a la hora de participar en la sociedad, resultando las mujeres las más desfavorecidas ya que, en general, se le concede un valor más alto a lo que tradicionalmente "debe hacer" un hombre que a lo que "debe hacer" una mujer.

DERECHOS

HOY EN DÍA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES UN PRINCIPIO JURÍDICO UNIVERSAL CUYA APLICACIÓN RESULTA NECESARIA Y POSITIVA, TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA LA SOCIEDAD



OPORTUNIDADES

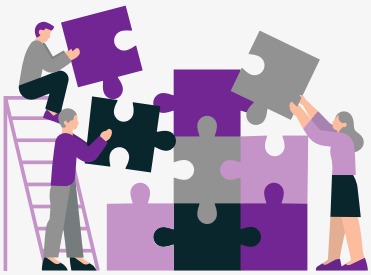
A PESAR DEL RECORRIDO QUE LA SOCIEDAD HA HECHO EN LOS ÚLTIMOS 30 AÑOS, SIGUEN EXISTIENDO BARRERAS QUE OBSTACULIZAN LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MUNDO LABORAL.

ACTUALMENTE, LA MUJER SE HA INCORPORANDO AL MUNDO LABORAL OCUPADO TRADICIONALMENTE POR EL HOMBRE … PERO SIGUEN CARGANDO EN MAYOR MEDIDA CON EL PESO DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES,LO QUE SE TRADUCE EN UN MENOR TIEMPO PERSONAL PARA LAS MUJERES.

CONSECUENCIAS DIRECTAS EN LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LAS MUJERES:

- MENOR PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL
- ACCESO A EMPLEOS RELACIONADOS CON LABORES DE CUIDADO O LIMPIEZA
- ESCASA PRESENCIA FEMENINA EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD
- PEORES CONDICIONES LABORALES
- DOBLES O TRIPLES JORNADAS (JORNADA LABORAL Y TAREAS DOMESTICAS)

VENTAJAS DE INCORPORAR IGUALDAD EN LA EMPRESA



- MEJORA EL CLIMA LABORAL
- PERMITEO OPTIMIZAR RRHH Y RETENER Y ATRAER A PERSONAS VALIOSAS PARA LA ORGANIZACIÓN
- ELEVACIÓN DE LA EJECUCIÓN Y EFICIENCIA
- MEJORA LA SATISFACCIÓN, MOTIVACIÓN Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORA
- DISMINUYE LA ROTACIÓN, EL ABSENTISMO Y LAS BAJAS LABORALES MEJORA LA IMAGEN PÚBLICA DE LA ORGANIZACIÓN
- ADEMÁS... ES REQUISITO LEGAL

2.LEGISLACIÓN

1978

CONSITUCIÓN ESPAÑOLA: LOS ESPAÑOLES SON IGUALES ANTE LA LEY, SIN QUE PUEDA PREVALECER DISCRIMINACIÓN ALGUNA POR RAZÓN DE NACIMIENTO, RAZA, SEXO, RELIGIÓN, OPINIÓN O CUALQUIER OTRA CONDICIÓN O CIRCUNSTANCIA PERSONAL O SOCIAL (ART. 14).

2007

LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES:

ART 1: LAS MUJERES Y LOS HOMBRES SON IGUALES EN DIGNIDAD HUMANA, E IGUALES EN DERECHOS Y DEBERES. ESTA LEY TIENE POR OBJETO HACER EFECTIVO EL DERECHO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN PARTICULAR MEDIANTE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER, SEA CUAL FUERE SU CIRCUNSTANCIA O CONDICIÓN, EN CUALESQUIERA DE LOS ÁMBITOS DE LA VIDA Y, SINGULARMENTE, EN LAS ESFERAS POLÍTICA, CIVIL, LABORAL, ECONÓMICA, SOCIAL Y CULTURAL PARA, EN EL DESARROLLO DE LOS ARTÍCULOS 9.2 Y 14 DE LA CONSTITUCIÓN, ALCANZAR UNA SOCIEDAD MÁS DEMOCRÁTICA, MÁS JUSTA Y MÁS SOLIDARIA.

ART 2: LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A RESPETAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL Y, CON ESTA FINALIDAD, DEBERÁN ADOPTAR MEDIDAS DIRIGIDAS A EVITAR CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, MEDIDAS QUE DEBERÁN NEGOCIAR, Y EN SU CASO ACORDAR, CON LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN LA FORMA QUE SE DETERMINE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL (ART. 45).

EN EL CASO DE LAS EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES, LAS MEDIDAS DE IGUALDAD A QUE SE REFIERE EL APARTADO ANTERIOR DEBERÁN DIRIGIRSE A LA **ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD.**

2019

RD LEY 6/2019, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

2020

RD LEY 901/2020, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

RD LEY 902/2020, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2022

LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

2023

LEY ORGÁNICA 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

3.CONCEPTOS BASICOS

IGUALDAD DE TRATO

IMPLICA QUE SE OTORGARÁ EL MISMO TRATAMIENTO A TODAS LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIONES EQUIVALENTES Y EN CONSECUENCIA, SE PROHÍBE UN TRATO DISCRIMINATORIO.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ES EL MARCO DE INTERVENCIÓN QUE FACILITA A MUJERES Y HOMBRES SU PARTICIPACIÓN EN LAS DIFERENTES ESFERAS DE LA SOCIEDAD CON LAS MISMAS CONDICIONES, VISIBILIDAD, AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD.

IGUALDAD DE GÉNERO

CONSIDERA Y VALORA POR IGUAL LOS DIFERENTES COMPORTAMIENTOS, ASPIRACIONES Y NECESIDADES TANTO DE HOMBRES COMO DE MUJERES, SIN QUE INTERVENGAN ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO ASIGNADOS EN FUNCIÓN DEL SEXO AL QUE SE PERTENECE.

FEMINISMO

CORRIENTE DE PENSAMIENTO EN PERMANENTE EVOLUCIÓN PARA LA DEFENSA DE LA IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES. UEL PRINCIPAL OBJETIVO ES EL DE ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y CONSTRUIR UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA PARA TODAS LAS PERSONAS.

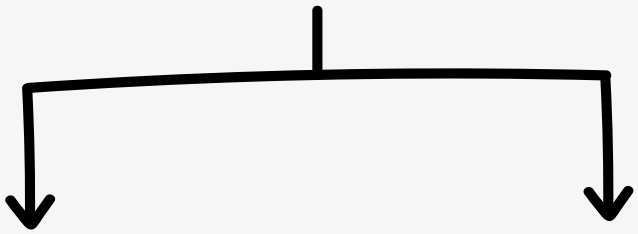
MACHISMO

IDEOLOGÍA QUE CONSIDERA A LA MUJER UN SER INFERIOR EN DIFERENTES ASPECTOS CON RESPECTO AL HOMBRE. SE TRADUCE EN ACTOS FÍSICOS Y VERBALES HACIA LAS MUJERES POR MEDIO DE LOS CUALES SE MANIFIESTA EL SEXISMO SUBYACENTE EN UNA SOCIEDAD.

MICROMACHISMO

MUESTRA DE VIOLENCIA EN LA VIDA COTIDIANA TAN SUTIL QUE SUELE PASAR DESAPERCIBIDA. REFLEJAN Y PERPETÚAN ACTUTUDES MACHISTAS Y DESIGUALDAD DE LAS MUJERES RESPECTO A LOS HOMBRES

EJEMPLOS



SEXISMO

ACTITUD O COMPORTAMIENTO JERÁRQUICO Y DISCRIMINATORIO RESPECTO A UNA PERSONA POR RAZÓN DE SU SEXO

ROLES DE GÉNERO

CONJUNTO DE PAPELES, OFICIOS Y/O TAREAS ASIGNADOS CULTURALMENTE A MUJERES Y HOMBRES.

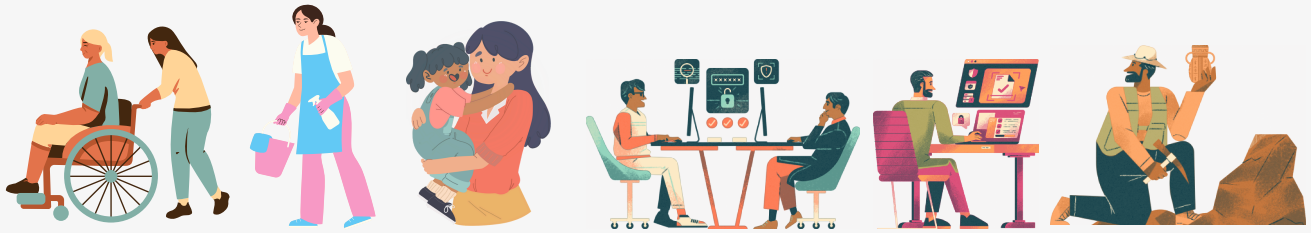
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

CREENCIAS SOBRE CUÁLES DEBERÍAN SER NUESTROS ATRIBUTOS PERSONALES DE MUJERES Y HOMBRES, SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS QUE CADA SOCIEDAD ASIGNA AL MASCULINO Y AL FEMENINO.

ESTOS **ESTEREOTIPOS Y ROLES** SON ATRIBUIDOS EN FUNCIÓN DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

MUJERES: TAREAS DE REPRODUCCIÓN EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO (CRINAZA Y CUIDADO NO REMUNERADO) = SIN RECONOCIMIENTO SOCIAL

HOMBRES: TAREAS DE PRODUCCIÓN EN EL ÁMBITO PÚBLICO (EMPLEO REMUNERADO) = RECONOCIMIENTO SOCIAL



"TECHO DE CRISTAL"

SON AQUELLAS BARRERAS INVISIBLES QUE REPRESENTAN LOS LÍMITES A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES EN SU CARRERA PROFESIONAL. ES DECIR, AQUELLOS OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN QUE LAS MUJERES ACCEDAN O PERMANEZCAN EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL

CONCENTRACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN TIPOS Y NIVELES DIFERENTES DE ACTIVIDAD Y DE EMPLEO. DONDE LAS MUJERES SE VEN CONFINADAS EN UNA GAMA MÁS ESTRECHA DE OCUPACIONES QUE LOS HOMBRES (SEGREGACIÓN HORIZONTAL) Y EN PUESTOS INFERIORES (SEGREGACIÓN VERTICAL).

CONCILIACIÓN

MEDIDAS QUE CREAN UNA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL ENTORNO LABORAL QUE FACILITA A LOS HOMBRES Y LAS MUJERES LA COMBINACIÓN DEL TRABAJO CON LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES, LAS TAREAS DEL HOGAR Y VIDA PERSONAL.

CORRESPONSABILIDAD

MUJERES Y HOMBRES COMPARTEN RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES TANTO EN EL ÁMBITO PÚBLICO COMO EN EL PRIVADO, Y EL REPARTO DE LAS ACTIVIDADES DE CARÁCTER DOMÉSTICO Y LOS CUIDADOS EQUITATIVO.

ANTE CUALQUIER DUDA, PUEDES CONSULTAR LA GUÍA DE MEDIAS DE CONCILIACIÓN PREVISTAS EN MARPORT

4.PLAN DE IGUALDAD

¿QUÉ ES?

"CONJUNTO ORDENADO DE MEDIDAS ADOPTADAS DESPUÉS DE REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN, TENDENTES A ALCANZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y A ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO." (ART. 46 LO 3/2007)

¿CÓMO ES?

INTEGRAL:AFECTA A TODAS LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN, HOMBRES Y MUJERES

TRANSVERSAL: IMPLICA A TODAS LAS ÁREAS DE LA ORGANIZACIÓN Y DEBERÁ SITUARSE EN EL CORAZÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

PARTICIPATIVO: CUENTA CON EL COMPROMISO Y LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN Y CON LA INTERVENCIÓN DE LA PLANTILLA EN SU ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO

FLEXIBLE: APROPIADO A LA NATURALEZA Y A LA ESCALA DE LAS ACTIVIDADES, PRODUCTOS Y SERVICIOS DE LA ORGANIZACIÓN

DINÁMICO: EVOLUCIONA EN EL TIEMPO ADAPTÁNDOSE AL RITMO DE LA ENTIDAD / PROGRESIVO Y SOMETIDO A CAMBIOS CONSTANTES

VISIBLE: ES CONOCIDO DENTRO Y FUERA DE LA ORGANIZACIÓN.

¿CUÁLES SON SUS OBJETIVOS?

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1.ASEGURAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ATENDIENDO A LAS OPORTUNIDADES DE ACCESO, SELECCIÓN,Y CONTRATACIÓN.

2.GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y LA AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN (DIRECTA O INDIRECTA) POR RAZÓN DE SEXO EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.IMPULSAR ACCIONES FORMATIVAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TODA LA ORGANIZACIÓN.

4.FAVORECER Y GARANTIZAR LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

5.ASEGURAR UNA POLÍTICA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA.

6.PREVENIR Y ACTUAR FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

7.GARANTIZAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

8.FOMENTAR UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA TANTO DE MANERA INTERNA COMO EXTERNA.

ACCEDE AL CONTENIDO COMPLETO DEL PLAN DE IGUALDAD A TRAVÉS DEL SIGUIENTE CÓDIGO QR

5.MATERIAS A PROFUNDIZAR

ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL

ACOSO SEXUAL

CUALQUIER COMPORTAMIENTO, VERBAL O FÍSICO, DE NATURALEZA SEXUAL QUE TENGA EL PROPÓSITO O PRODUZCA EL EFECTO DE ATENTAR CONTRA LA DIGNIDAD DE UNA PERSONA, EN PARTICULAR CUANDO SE CREA UN ENTORNO INTIMIDATORIO, DEGRADANTE U OFENSIVO.

CONDUCTAS VERBALES

- BROMAS SEXUALES OFENSIVAS Y COMENTARIOS SOBRE LA APARIENCIA FÍSICA.
- COMENTARIOS SEXUALES OBSCENOS.
- DIFUSIÓN DE RUMORES SOBRE LA VIDA SEXUAL DE LAS PERSONAS.
- COMUNICACIONES (LLAMADAS TELEFÓNICAS, EMAILS, ETC.) DE CONTENIDO SEXUAL Y CARÁCTER OFENSIVO.
- INVITACIONES O PRESIONES PARA CONCERTAR CITAS O ENCUENTROS SEXUALES.
- PETICIONES DE FAVORES SEXUALES RELACIONADAS CON LA CARRERA PROFESIONAL (MEJORA DE LAS CONDICIONES, ASCENSO)

CONDUCTAS NO VERBALES

- USO DE IMÁGENES, FOTOGRAFÍAS O DIBUJOS DE CONTENIDO SEXUALMENTE IMPLÍCITO.
- GESTOS OBSCENOS, SILBIDOS, GESTOS O MIRADAS IMPÚDICAS.
- CARTAS, NOTAS O MENSAJES DE CORREO ELECTRÓNICO DE CARÁCTER OFENSIVO DE CONTENIDO SEXUAL.
- CONTACTO FÍSICO DELIBERADO Y NO SOLICITADO (PELLIZCAR, TOCAR, MASAJES, NO DESEADOS, ETC.) O ACERCAMIENTO FÍSICO EXCESIVO O INNECESARIO.
- ARRINCONAR O BUSCAR DELIBERADAMENTE QUEDARSE A SOLAS CON LA PERSONA DE MANERA INNECESARIA.
- TOCAR INTENCIONADAMENTE O "ACCIDENTALMENTE" LOS ÓRGANOS SEXUALES

ACOSO SEXUAL “QUID PRO QUO” O CHANTAJE SEXUAL

FORZAR A LA VÍCTIMA A ELEGIR ENTRE SOMETERSE A LOS REQUERIMIENTOS SEXUALES, O PERDER O VER PERJUDICADOS CIERTOS BENEFICIOS O CONDICIONES DE TRABAJO, QUE AFECTEN AL ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL, AL EMPLEO CONTINUADO, A LA PROMOCIÓN, A LA RETRIBUCIÓN O A CUALQUIER OTRA DECISIÓN EN RELACIÓN CON ESTA MATERIA.

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

SE CREA UN ENTORNO INTIMIDATORIO, HOSTIL, DEGRADANTE, HUMILLANTE U OFENSIVO PARA LA VÍCTIMA, COMO CONSECUENCIA DE ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS INDESEADOS DE NATURALEZA SEXUAL. PUEDE SER REALIZADO POR CUALQUIER MIEMBRO DE LA EMPRESA, CON INDEPENDENCIA DE SU POSICIÓN O ESTATUS, O POR TERCERAS PERSONAS UBICADAS DE ALGÚN MODO EN EL ENTORNO DE TRABAJO.

ACOSO POR RAZON DE SEXO

CUALQUIER COMPORTAMIENTO, REALIZADO EN FUNCIÓN DEL SEXO DE UNA PERSONA, CON EL PROPÓSITO O EL EFECTO DE ATENTAR CONTRA SU DIGNIDAD Y CREAR UN ENTORNO INTIMIDATORIO, DEGRADANTE U OFENSIVO.

- USO DE CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS POR EL HECHO DE SER MUJER U HOMBRE.
- USO DE FORMAS DENIGRANTES U OFENSIVAS PARA DIRIGIRSE A PERSONAS DE UN DETERMINADO SEXO.
- RIDICULIZAR Y DESPRECIAR LAS CAPACIDADES, HABILIDADES Y POTENCIAL INTELECTUAL DE LAS MUJERES.
- REALIZAR LAS CONDUCTAS ANTERIORES CON PERSONAS LESBIANAS, GAYS, TRANSEXUALES, BISEXUALES O INTERSEXUALES.
- EVALUAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DESPRECIO, DE MANERA INJUSTA O DE MANERA SESGADA, EN FUNCIÓN DE SU SEXO O DE SU INCLINACIÓN SEXUAL.
- TRATO DESFAVORABLE POR RAZÓN DE EMBARAZO O MATERNIDAD.

CUANDO LAS CONDUCTAS ANTERIORMENTE MENCIONADAS SE PRODUZCAN A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO, TELÉFONO FIJO O MÓVIL, REDES SOCIALES, ETC. ESTAREMOS ANTE CONDUCTAS DE VIOLENCIA DIGITAL O CIBERVIOLENCIA.

ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

CUALQUIER COMPORTAMIENTO BASADO EN ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE UNA PERSONA QUE TENGA LA FINALIDAD O PROVOQUE EL EFECTO DE ATENTAR CONTRA SU DIGNIDAD O SU INTEGRIDAD FÍSICA O PSÍQUICA O DE CREARSE UN ENTORNO INTIMIDATORIO, HOSTIL, DEGRADANTE, HUMILLANTE, OFENSIVO O MOLESTO SERÁ CONSIDERADO COMO ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO. ESTO SERÁ CONSIDERADO COMO UNA CONDUCTA DISCRIMINATORIA.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

- DIRIGIRSE DE MANERA OFENSIVA A LA PERSONA
- RIDICULIZAR A LA PERSONA EN RELACIÓN A SU ORIENTACIÓN SEXUAL
- UTILIZAR EL HUMOR HOMÓFOBO, LESBÓFOBO O BÍFOBO QUE RESULTA OFENSIVO PARA LA(S) PERSONA(S) RECEPTORA(S).
- MENOSPRECIAR EL TRABAJO QUE SE HA HECHO
- IGNORAR APORTACIONES, COMENTARIOS O ACCIONES (EXCLUIR, NO TOMAR EN SERIO).
- TRATAR DESIGUALMENTE A PERSONAS, BASÁNDOSE EN SU HOMOSEXUALIDAD, BISEXUALIDAD O IDENTIDAD DE GÉNERO O LA PERCEPCIÓN DE ÉSTAS.
- NEGARSE A NOMBRAR A UNA PERSONA TRANS COMO ELLA QUIERA O UTILIZAR DELIBERADAMENTE ARTÍCULOS O PRONOMBRES NO CORRESPONDIENTES AL GÉNERO CON EL QUE SE IDENTIFIQUE.
- MENOS PRECIAR LAS CAPACIDADES, LAS HABILIDADES Y EL POTENCIAL INTELECTUAL DE LA PERSONA EN RELACIÓN A SU EXPRESIÓN DE GÉNERO O IDENTIDAD DE GÉNERO O IGNORAR O EXCLUIR APORTACIONES, COMENTARIOS O ACCIONES POR RAZÓN DE SU EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO.

TIENES A TU DISPOSICIÓN EL PROTOCOLO A TRAVÉS DEL SIGUIENTE CÓDIGO QR:

NO ES ACOSO

- RECIBIR CRÍTICAS CONSTRUCTIVAS POR PARTE DE UN SUPERIOR O LA REVISIÓN DEL TRABAJO CON EL FIN DE OPTIMIZAR PROCESOS. DESACUERDOS PUNTUALES, O CONFLICTOS INTERPERSONALES.

- NO SE DEBE CONFUNDIR EL ACOSO CON LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL, U OTROS COMPORTAMIENTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO, QUE PODRÍA INCLUIR COMENTARIOS CRÍTICOS QUE INDIQUEN LAS ÁREAS QUE NECESITAN MEJORAR.

- TAMBIÉN PUEDE INCLUIR LA TOMA DE DECISIONES DIFÍCILES SOBRE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO QUE PUEDAN SER OBJETO DE DESACUERDO, RECONOCIENDO QUE LA CAPACIDAD DE EXPRESAR DIFERENCIAS DE OPINIÓN ES UNA PARTE NORMAL DEL TRABAJO.

- LAS ACCIONES RAZONABLES DE ESTA NATURALEZA NO SON ACTOS DE ACOSO Y NO SE TRATAN A TRAVÉS DE UN PROTOCOLO DE ACOSO.

SIN EMBARGO, ESTAS ACCIONES PODRÍAN SER CALIFICADAS COMO ACOSO SI SON REPETITIVAS O SISTEMÁTICAS Y SE LLEVAN A CABO DE FORMA OFENSIVA, HUMILLANTE O DEGRADANTE.

USO DEL LENGUAJE

EL LENGUAJE Y LA IMAGEN, ADEMÁS DE SER UNOS MEDIOS IMPORTANTES POR LOS QUE LAS PERSONAS SE COMUNICAN Y SE RELACIONAN, SON UN INSTRUMENTO DE TRANSMISIÓN DE LA REALIDAD EN LA QUE VIVIMOS.

LENGUAJE SEXISTA

ES EL USO EXCLUSIVO DE UNO DE LOS DOS GENEROS PARA REFERIRSE A AMBOS

SE PRODUCE, PRINCIPALMENTE POR LA UTILIZACIÓN DEL MASCULINO GENÉRICO

TIENE COMO CONSECUENCIA LA INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES

LENGUAJE INCLUSIVO

ES EL CODIGO DE COMUNICACIÓN QUE TIENE EN CUENTA LA REALIDAD TAL CUAL ES, SEXUDA

SE NOMBRA TANTO A HOMBRES COMO MUJERES

SE VISIBILIZAN HOMBRES Y MUJERES

PARA PRACTICAR...

LOS TRABAJADORES	EL PERSONAL/LA PLANTILLA
EL DIRECTOR	LA DIRECCIÓN
LOS PROFESORES	EL PERSONAL DOCENTE/EL PROFESORADO
LOS MEDICOS	EL PERSONAL SANITARIO
LAS LIMPIADORAS	EL PERSONAL DE LIMPIEZA
EL QUE LO SOLICITE	QUIEN LO SOLICITE

VIOLENCIA DE GÉNERO

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.**

Es la violencia **ejercida sobre las mujeres por el mero hecho de ser mujeres.**

es una violación de los derechos humanos que **afecta a la salud, la dignidad y la libertad de las víctimas.**

la violencia de género no es un problema privado, sino social que r**equiere de la intervención de las instituciones y de la concienciación de la ciudadanía.**

DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Derecho a la movilidad geográfica en puestos de trabajo de la misma empresa. Las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.

Se considerarán justificadas las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, cuando esté acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

Derecho a pedir la extinción definitiva del contrato de trabajo como consecuencia de la situación que sufre. En estos casos, aunque la decisión de la trabajadora haya sido la de dimitir o darse de baja de forma voluntaria, se considerará que se encuentra en situación legal de desempleo, para poder optar a prestaciones o subsidios si tiene las cotizaciones acumuladas necesarias.

Derecho a solicitar a la empresa la suspensión del contrato de trabajo. Si la trabajadora se ve obligada a abandonar temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género, tendrá derecho a la reserva de éste. Este periodo de suspensión del contrato de trabajo se considerará como período de cotización efectiva para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Nulidad de la decisión extintiva del contrato en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará **nulo el despido disciplinario** en determinados casos: cuando se produzca por el ejercicio por parte de la víctima de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

COMO CONCLUSIÓN:

LOS BENEFICIOS DE TRABAJAR POR LA IGUALDAD SON MUY EVIDENTES, YA QUE EN UNA SITUACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, MUJERES Y HOMBRES PUEDEN REALIZARSE INTELECTUAL, FÍSICA Y EMOCIONALMENTE, TENIENDO LA CAPACIDAD DE DESARROLLAR SUS CAPACIDADES.

ESTA SITUACIÓN HACE POSIBLE LA TRANSFORMACIÓN Y EL CAMBIO, NO SOLO EN LAS RELACIONES HUMANAS, SINO TAMBIÉN EN EL ENTORNO EN EL QUE VIVIMOS EN TODAS SUS FACETAS: LA FAMILIA, EL TRABAJO, LA SALUD, ETC.

TODOS Y TODAS PODEMOS CREAR UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA E IGUALITARIA SI PONEMOS NUESTRO GRANITO DE ARENA

¡GRACIAS POR TU ATENCIÓN!