

PÍLDORAS FORMATIVAS

IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES



Proyecto
desarrollado por:



CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA

Proyecto
financiado por:



COLABORA EN LA ELABORACIÓN DE CONTENIDOS: CON TALENTO

©del texto CEM 2022

© de la edición CEM 2022

INDICE DE CONTENIDO

1 **BLOQUE 1:** Los sesgos en la igualdad de género: ¿Qué son y dónde podemos encontrarlos en la empresa?

1. Introducción.
2. Conceptos clave.
3. Sesgos de género.
4. ¿Cómo contrarrestarlos sesgos de género en la empresa?
5. Conclusiones.

2 **BLOQUE 2:** Acoso sexual o por razón de sexo

1. Introducción.
2. Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
3. Tipos y conductas consideradas de acoso sexual o por razón de sexo.
4. Perfiles involucrados en el acoso sexual o por razón de sexo.
5. Conductas que componen el acoso por razón de sexo.
6. Fases del acoso sexual o por razón de sexo.
7. Factores detonantes y consecuencias de acoso sexual o por razón de sexo.
8. Mitos del acoso sexual en el entorno laboral.
9. Contenido del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

INDICE DE CONTENIDO

3 BLOQUE 3: Uso del lenguaje inclusivo en la empresa: aspectos a tener en cuenta

1. Introducción.
2. Conceptos clave.
3. Lenguaje.
4. Normativa.
5. Lenguaje inclusivo.
6. Conclusiones.

4 BLOQUE 4: El plan de igualdad: Claves para su puesta en marcha en la organización

1. Introducción.
2. La igualdad de género en las organizaciones.
3. Pasos para implementar un plan de igualdad.
4. Registro de un plan de igualdad.
5. Conclusiones.

5 Referencias bibliográficas

BLOQUE 1

Los sesgos en la igualdad de género: ¿qué son y dónde podemos encontrarlos en la empresa?



CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA



Diputación Provincial
de Málaga

1. INTRODUCCION.

Los sesgos de género son construcciones sociales, de carácter dinámico y varían de una cultura a otra. Este término conjuntamente con el de estereotipo, generan pautas de comportamiento y formas de pensar esperadas y/o normatizadas acordes con el género de la persona y ocasiona sesgos de preferencia.

Las organizaciones no están exentas de presentar sesgos de género dentro de su estructura, lo que ocasiona que en ocasiones puedan presentarse situaciones de discriminación y desigualdad dentro de estas.

Es por ello que ha surgido la necesidad de crear esta Píldora Informativa "Sesgos en la Igualdad de Género ¿qué son y dónde podemos encontrarlos en las empresas?", con el objetivo de explicar el concepto de sesgo de género, sus consecuencias dentro del entorno laboral, la aplicación de buenas prácticas en diversas materias dentro de la organización para combatir este fenómeno y los beneficios que genera a la plantilla la aplicación de dichas medidas.

2. CONCEPTOS CLAVES.

2.1. SEXO.

El término 'sexo' es el que se confiere al infante al momento del nacimiento, son características físicas determinadas genéticamente que colocan a los individuos de una especie en un punto de un continuo para designar diferencias físicas, biológicas anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres. Estas características son universales, es decir que en todas las culturas en todas partes del mundo, existen estas diferencias.

Las categorías sexuales incluyen mujer, hombre, intersexual (persona que nace con características sexuales tanto femeninas como masculinas) y transexual (persona que se somete a intervenciones quirúrgicas u hormonales para cambiar de sexo) (Krieger, 2001).

2.2. GÉNERO.

Son características que la sociedad asigna a hombres y mujeres. No es algo con lo que nacemos, es una construcción social de cómo se deben "comportar", "ser" y "hacer" la mujer y el hombre en la sociedad donde se desenvuelven.

El término "género" es un concepto dinámico, varía a lo largo del tiempo y las culturas. Hace referencia a un sistema de relaciones que establece normas y prácticas sociales, además de relaciones simbólicas que proporcionan ideas y representaciones.

2. CONCEPTOS CLAVES.

2.3. ESTEREOTIPO DE GÉNERO.

Los estereotipos vienen a ser el conjunto de creencias mantenidas por un individuo en relación con un grupo, facilitando la cohesión interna de éste, además de influir en sus modelos y maneras de actuar y pensar

Los estereotipos de género son "etiquetas", "identificadores" sobre 'lo femenino' y 'lo masculino', 'las mujeres' y 'los hombres'. Hacen creer que existen diferencias "naturales" en nuestro comportamiento o personalidad.

Son conceptualizaciones simplistas, simplistas de "cómo deben ser" los hombres y mujeres. Impactan en la familia, el trabajo, los espacios públicos y la relación entre ambos géneros. Simplifican la realidad y dejan fuera las habilidades, capacidades y circunstancias de las personas.

Los estereotipos de género afectan a tanto a hombres como a mujeres, pero de manera más negativa a las segundas. Limitan la capacidad de las personas para desarrollar sus capacidades, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas. Los estereotipos perjudiciales perpetúan las desigualdades.

Los estereotipos de género ayudan a fomentar y consolidar los roles de género, definidos estos como comportamientos que tradicionalmente se les adjudica a los hombres y a las mujeres en la sociedad. Son conductas "socialmente aceptadas".

2. CONCEPTOS CLAVES.

Suelen simplificar femenino y masculino como opuestos binarios (por ejemplo emocional versus racional), obviando la complejidad y diversidad que existe cuando se examinan empíricamente las personas reales y sus prácticas. A pesar de ello, los estereotipos de género están profundamente arraigados en las instituciones sociales y la sociedad en general.

Ejemplos de palabras que fomentan el estereotipo masculino

Fuerte, líder, agresivo, valiente, racional, competitivo, luchador, deportista, audaz, dinámico, rudo, independiente ...

Ejemplos de palabras que fomentan el estereotipo femenino

Frágil, discreta, sumisa, tierna, dulce, recatada, sensible, dependiente, pasiva, frívola, débil, conflictiva, tierna, inestable ...

2. CONCEPTOS CLAVES.

2.3.1. CONTEXTO DE SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL.

Los estereotipos de género se van configurando en un contexto denominado "Socialización Diferencial", que hace que las personas adquieran identidades diferentes en base a la idea que se tiene de género en su cultura.

La socialización diferencial implica estilos cognitivos, conductuales y actitudinales, así como también códigos morales diferentes en función del género del individuo. [1].

Se inicia en el momento del nacimiento y se extiende a lo largo de toda la vida por medio de la interacción con otras personas. El individuo asimila visiones basadas en "cómo debe comportarse" en función del género que se le asignó al nacer.

1. La familia:

Es el primer agente socializador que tiene más influencia sobre el ser humano.

Por medio de la familia se aprenden normas, pautas culturales, actitudes y valores. Por medio de los modelos de imitación, se adquieren los roles de género en la familia (padre, madre, hermanas, hermanos, tíos, tías, abuelos, abuelas, personas cercanas a la familia).

2. Sistema Educativo

La educación es fundamental para elegir y desarrollar las capacidades, deseos y aportaciones de los niños, niñas y adolescentes independientemente de lo que se espera de ellos por pertenecer a un sexo.

Es por ello que, actualmente, en los diferentes centros educativos se "coeduca", es decir, se está tratando de desarrollar las capacidades de la comunidad estudiantil a través de la educación, eliminando estereotipos de género, valorando las diferencias individuales y las cualidades personales.

[1] [HTTPS://PSICOLOGIAYMENTE.COM/AUTORES/NAHUM-MONTAGUD](https://psicologiaymente.com/autores/NAHUM-MONTAGUD)

2. CONCEPTOS CLAVES.

3. Medios de Comunicación.

Los medios de comunicación se han convertido en uno de los agentes socializadores más importantes.

Los medios tradicionales, la publicidad, internet y, más recientemente, las redes sociales, son medios que transmiten valores, ideales y modelos a seguir para hombres y mujeres.

4. Cultura.

Influye en cómo deben comportarse, vestirse y actuar los seres humanos de acorde con el género que les ha sido asignado.

5. Grupo de Iguales

Permite conocer al individuo las formas sociales “correctas” de comportamiento. Así va incorporando conductas o valores aceptados en el grupo de referencia, como también comportamientos que no son bien vistos o son inaceptables.

2. CONCEPTOS CLAVES.

2.3.2. TIPOS DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Descriptivo: *o cómo pensamos que son los hombres y las mujeres.*

Este es el que conduce a pensar que las mujeres tienen un “ajuste complicado con los atributos que se cree que pueden conducir al éxito profesional”. Suelen tener como características que se consideran propios del estereotipo masculino.

Prescriptivo: *o cómo pensamos que deberían de ser los hombres y las mujeres, y este es el que lleva, en muchas oportunidades, a desestimar a aquellas mujeres que no se ajustan al “estereotipo femenino”.*



¿Por qué existen los estereotipos de género?

Los estereotipos de género tienen gran importancia en función de la cantidad de personas que los comparten, **siendo ideas difícilmente defendibles**, y sólo pueden ser desmontados a través de la educación.

Estos marcan la forma de interactuar o pensar de las personas desde la infancia, generando en muchos casos **situaciones de desigualdad y discriminación.**

2. CONCEPTOS CLAVES.

Pongamos un ejemplo, a los hombres se les empuja a ser valientes, a tener un carácter **dominante, a ser racionales y eficaces**. Por el contrario, a la mujer se la asocia a la **fragilidad, la inestabilidad, la sumisión, la dependencia, la falta de control de sí misma, la pasividad**, entre otras....

Este tipo de ideas se repiten con tanta frecuencia que al final se aceptan de forma natural por los miembros de la sociedad, limitando muchas opciones de **desarrollo personal**.

Algunos ejemplos de estereotipos



Los inmigrantes abusan de las ayudas sociales

¿Qué se cuenta?

Que obtienen más ayudas públicas sólo por ser inmigrantes.

La realidad es...

La nacionalidad no es un factor que determine el acceso a las ayudas sociales. Éstas se regulan basándose en las circunstancias individuales de la persona o familia receptora de las mismas.



La maternidad impide que las mujeres puedan centrarse en su trabajo

¿Qué se cuenta?

Que una mujer que ha decidido ser madre debe dedicarse al cuidado de su familia en exclusividad.

La realidad es...

Las mujeres que son madres pueden desempeñarse de manera exitosa en su puesto laboral.

2. CONCEPTOS CLAVES.

Otros tipos de estereotipos que podemos encontrarnos.

- Los adolescentes de hoy en día no tienen valores, pasan de todo
- Los hombres no lloran
- Las rubias son tontas
- Los franceses son románticos
- Los gordos son alegres
- Las mujeres son más sensibles que los hombres
- Las niñas juegan con muñecas
- Los niños juegan al fútbol
- Las mujeres son cuidadoras

2. CONCEPTOS CLAVES.

2.3.3. CÓMO COMBATIR LOS ESTEREOTIPO DE GÉNERO.

Como se ha comentado anteriormente, los estereotipos los vivimos desde la **infancia** y es ahí precisamente donde tenemos que empezar a combatirlos.

Los niños y niñas los viven en programas de TV, películas, videojuegos o en la música. Las imágenes que nuestros hijos ven les dicen lo que es "**normal**".

Reglas para combatir los estereotipos desde la infancia



Busca alternativas



Reta lo que está viendo



Habla sobre el uso de internet, la identidad digital y las publicaciones en Redes Sociales.



Ve, juega y escucha con ellos.

2. CONCEPTOS CLAVES.

Reglas para Combatir los Estereotipos de Género en el Trabajo

- **Incorporar la perspectiva de género en la empresa**

Romper las barreras que impiden que cualquier persona ejerza la profesión que más le gusta o le brinde más posibilidades de desarrollo personal y profesional.

- **Formar a las mujeres en profesiones que no están feminizadas.**

Trabajar en las competencias necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión, con el objetivo de incrementar la representación femenina en aquellas profesiones masculinizadas, ayudando a disminuir la brecha salarial.

- **Emplear el Lenguaje Inclusivo**

El uso del lenguaje inclusivo en la empresa es una herramienta para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres, evita los prejuicios, estereotipos y exclusión en el lugar de trabajo. Además de repercutir en la imagen corporativa de la organización.

- **Realización de buenas prácticas de gestión del talento**

- Atracción y retención del talento, favoreciendo el equilibrio en el número de personas candidatas de ambos sexos.
- Conciliación y corresponsabilidad con perspectiva de género, garantizando un uso equilibrado de las medidas por mujeres y hombres.
- Igualdad Salarial y Transparencia Retributiva.

2. CONCEPTOS CLAVES.

- **Planes de Igualdad**

Incrementa la flexibilidad en las organizaciones, favorece la igualdad de oportunidades, minimiza la discriminación de sexos además permite disponer de criterios objetivos para la promoción y selección de personal, mejora las condiciones laborales y garantiza la igualdad retributiva.



2. CONCEPTOS CLAVES.

2.4. SESGOS.

Cada persona toma decisiones o no en base a pensamientos, sensaciones, creencias o percepciones de las que no son del todo conscientes. *¿Crees que esa acción que toma o no una persona, viene determinada únicamente por la información que tiene ante sus ojos?*

Todos nosotros desarrollamos **sesgos cognitivos**, es decir, impulsores no conscientes que influyen en la forma de percibir las cosas y de tomar decisiones tanto **en el entorno empresarial, como en la vida.**

¿Qué es un sesgo cognitivo?

Es una **interpretación errónea sistemática** de la información disponible que ejerce influencia en la manera de procesar los pensamientos, emitir juicios y tomar decisiones.

Los sesgos cognitivos pueden **influir en la forma que vemos el mundo.** Están determinados por implicaciones culturales, influencia social, motivaciones emocionales o éticas, distorsiones en la recuperación de los recuerdos y la memoria,...

2. CONCEPTOS CLAVES.

Tipos de sesgos.

Sesgo de confirmación.

Es la tendencia a buscar, interpretar o recordar información de manera que confirma algo que ya has decidido previamente.

Ejemplo: Personas que apoyan o se oponen a un tema determinado, y no solo buscan información para reforzar su teoría sino que además, las interpretan para defender sus ideas preconcebidas.

Sesgo de anclaje.

Con este sesgo nos centramos casi exclusivamente en la primera información que recibes para tomar una decisión.

Ejemplo: En el transcurso de una negociación salarial el aspirante a un puesto de trabajo se ve influenciado por la primera cifra mencionada en las negociaciones, en vez de examinar de manera racional otras posibles opciones.

Sesgo de observación selectiva.

Este sesgo ocurre cuando diriges tu atención a algo en función de tus expectativas, y desatendes el resto de la información.

Ejemplo: Te compras unos patines y a partir de ese momento empiezas a ver patines iguales por todas partes.

2. CONCEPTOS CLAVES.

Sesgo de negatividad.

Sesgo con el que se presta más atención a experiencias e información negativa, en vez de positiva o neutral.

Ejemplo: Alguien da un paseo por un paraje espectacular entre montañas y valles de gran belleza, y se rompe una pierna. ¿Qué va a recordar mucho más vívidamente?

Efecto de primera impresión

Conocido también como **efecto halo**, explica el motivo por el que las primeras impresiones son las que cuentan y describe cómo la impresión positiva acerca de alguien conduce a impresiones también positivas sobre otros aspectos de esa misma persona.

Ejemplo: En el momento de evaluar a un candidato en una entrevista de selección de personal, se corre el riesgo de no ser objetivo porque los primeros rasgos tienen una enorme influencia en percepciones posteriores.

Resistencia reactiva.

Consiste en el deseo de hacer lo contrario de lo que alguien te solicita o aconseja, debido a una amenaza percibida o a la propia libertad de elección.

Ejemplo: cuando en un proceso de selección nos decidimos por un candidato que nos han indicado que no cumple el perfil deseado, sin embargo, procedemos a contratarlo.

2. CONCEPTOS CLAVES.

Disponibilidad heurística.

Es un atajo mental que otorga más valor y credibilidad a la primera información que llega a tu mente y que es más fácil de recordar.

Ejemplo: No importa la opinión que tengas con respecto al cambio climático o a las circunstancias ambientales; cuando hace calor, el responsable es el calentamiento global.

Sesgo de impacto.

Es la tendencia a sobreestimar la intensidad y duración de una reacción ante acontecimientos o eventos futuros de carácter bueno o malo.

Ejemplo: El hecho de que te toque la lotería, por ejemplo, no va a variar tu nivel de felicidad ni tu estado emocional promedio y poco después, dejas de verlo como algo excepcional.

Sesgo de status quo.

Se tiende a favorecer las decisiones que mantienen el status quo, es decir, el estado de actual de las cosas. Las personas afectadas por este sesgo eligen no desviarse de los comportamientos establecidos a menos que haya un incentivo convincente para cambiar.

Ejemplo: Los adolescentes usan determinados atuendos porque los demás lo usan. Si alguien decide vestirse de otra manera, sería romper el status quo, siendo objeto de rechazos y críticas

3. SEGOS DE GENERO.

3.1. DEFINICIÓN.

Se trata de creencias inconscientes que se tienen sobre el hombre y la mujer, basadas en estereotipos, que tenemos formados todos acerca de determinados aspectos, que nos ayudan a simplificar la información que procesamos

Es decir, los sesgos **de género tratan de ideas o prejuicios inconscientes**, que se activan de manera automática, esto sucede porque nuestro cerebro utiliza atajos cognitivos, que facilitan la toma rápida de decisiones.

3.2. SEGOS DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

Los sesgos de género siguen afectando al ámbito laboral, por prejuicios basados en estereotipos de género, aunque se han hecho importantes avances.

Las organizaciones, para contrarrestar los efectos de los sesgos, pueden llevar a cabo, jornadas de sensibilización, uso de lenguaje inclusivo, programas de mentoring, programa de reconocimiento y promociones, sistema de flexibilidad horaria, entre otros.

3. SESGOS DE GENERO.

3.2.1. TIPOS DE SESGOS DE GÉNERO QUE NOS PODEMOS ENCONTRAR EN EL TRABAJO.

Sesgos de Rendimiento.

Valorar con diferentes criterios subjetivos el trabajo que realiza una mujer frente al realizado por un hombre (o viceversa), ocasionando que se tienda a infravalorar el trabajo en cuestión simplemente debido al género de la persona.

En especial, este tipo de sesgo puede ocasionar en las organizaciones:

- La existencia de pocas referentes femeninas en determinados sectores profesionales.
- Contratar a la mujer por logros pasados, y no por su potencial, ocasionado que se obtengan resultados pocos satisfactorios en las negociaciones.

Además, cuando se produce este tipo de sesgo, las mujeres deben esforzarse más para demostrar que son igual de competentes que los hombres, aspecto que puede afectar a su motivación y a su compromiso con la organización.

3. SESGOS DE GENERO.

Sesgos de Atribución.

Está muy relacionado con el sesgo de rendimiento, ocasionando que las mujeres sean vistas como menos competentes frente a los hombres, valorando menos sus logros y penalizándolas más por sus errores.

Cuando existe este sesgo, aumenta la creencia que la contribución de las mujeres tiene menos valor.

En especial, este tipo de sesgo puede ocasionar en las organizaciones:

- Que se presenten reuniones donde las mujeres tienen más posibilidades de ser interrumpidas y de ser tenidas menos en cuenta su opinión cara a los aspectos que se estén tratando.
- Que se les penalice más por el fracaso y tengan menos influencia.
- Que soliciten menos promociones o dejen de aspirar a posiciones superiores.

Además, en aquellas organizaciones donde se produce este tipo de sesgo, las mujeres suelen auto exigirse con estándares muy altos.

Sesgos de Aprecio

Es producto del estereotipo denominado prescriptivo, que define cómo deben de ser las mujeres y los hombres en el trabajo. Un ejemplo, podríamos tenerlo en aquellas organizaciones donde se piense que los hombres son mejores liderando que las mujeres, ya que les sale de forma natural.

3. SESGOS DE GENERO.

Tanto un hombre como una mujer pueden ser líderes si dan muestra de iniciativa, respeto, carisma, buena comunicación y dotes de gestión.

En caso que no se comparta este punto de vista y, por el contrario, se piense que una mujer líder, además de lo dicho con anterioridad, de su punto de vista de una manera directa, probablemente obtenga respeto, pero no agrade a muchas personas. Sin embargo, si la mujer se comporta de manera agradable y complaciente, es percibida como menos competente. Es por ello, que a este sesgo también se le conoce como "Sesgo de Doble Rechazo".

En especial, este tipo de sesgo puede ocasionar en las organizaciones:

- Que se le adjudiquen adjetivos de "agresivas", "histéricas" o "mandonas" a las mujeres, poniendo en dudas sus capacidades de liderazgo.

Sesgos por Maternidad.

Este tipo de sesgo, se refiere a considerar que las profesionales que son madres o tienen la intención de serlo son menos comprometidas, menos competentes y profesionales, por lo que se le suelen ofrecer menos oportunidades de desarrollo profesional.

Esto sucede porque se cae en la falsa creencia que, cuando una mujer es madre, tiene menos interés en su trabajo y se asume que no querrá afrontar grandes retos.

3. SESGOS DE GENERO.

En especial, este tipo de sesgo puede ocasionar en las organizaciones:

- Que sus evaluaciones de rendimiento y remuneraciones variables disminuyan.
- Que las mujeres que son madres tengan menos posibilidades de promocionar a puestos de dirección y/o mayor responsabilidad dentro de la organización.



4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA.

4.1. USO DE LENGUAJE INCLUSIVO

La actual presencia de las mujeres en la vida pública y sus nuevos roles, **tienen grandes repercusiones en el lenguaje**, tanto que nos hacen replantearnos nuestros hábitos lingüísticos para poder responder a esta nueva realidad.

A través del lenguaje, en estrecha relación con nuestro pensamiento, se interpreta la realidad en la que vivimos reflejando lo que la sociedad es en cada momento.

El **sexismo lingüístico** es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. Tal y como considera la lingüista Eulalia Lledó "el lenguaje no es sexista en sí mismo, pero sí lo es la utilización que se hace de él. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilidad de la mujer".

Existe una gran polémica debido a la confusión que se establece entre sexo y género gramatical. Vamos a explicar la diferencia:

- **Sexo:** Rasgo biológico que poseen algunos seres vivos.
- **Género gramatical:** Rasgo inherente a determinados tipos de palabras, que sirve para clasificar los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

El lenguaje castellano ofrece posibilidades para que no se produzca discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren desdoblarse continuamente (los/las, un/una,...), que es lo que la mayoría entiende como solución al sexismo del lenguaje; se trata de utilizar estrategias y recursos que posee nuestra lengua y que no faltan ni a la gramática, sino todo lo contrario, ya que la mayoría se caracterizan, precisamente, por su brevedad.

No podemos olvidar que el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea EFECTIVA.

¿Qué es el lenguaje inclusivo?

El lenguaje inclusivo es una práctica lingüística que, además, de evitar ser sexista, incorpora a lo femenino, lo masculino y otras entidades.

Reglas del lenguaje inclusivo.

- Utilizar un **lenguaje igualitario y no excluyente** permite visibilizar a las mujeres.
- Es compatible el uso de las **normas gramaticales y estilísticas** con el uso no sexista de la lengua.
- El uso abusivo del **género masculino es un obstáculo a la igualdad** real entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad.
- Para sustituir el género masculino se emplearán **términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados**, perífrasis o metonimias.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

- Para sustituir el género masculino se emplearán **términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados**, perífrasis o metonimias.
- Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en **FEMENINO**.
- En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje **se adecuará al masculino o al femenino** en función de si se trata de un hombre o una mujer (Ejemplo: Director o Directora)
- Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía **con fórmulas** que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo.
- Doblar mediante barras **(el/la)** queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos.
- No es recomendable el **uso de la @**, que no es un signo lingüístico, sobre todo teniendo en cuenta la variedad de recursos de nuestra lengua para evitar un uso no sexista del lenguaje.
- De forma tradicional, el género masculino siempre se antepone al femenino cuando hay mención **expresa de ambos sexos**. Se propone que el femenino aparezca también en primer lugar o que se alternen.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

4.2. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

Favorecen la retención del talento. Además, contribuyen con el equilibrio del número de personas de ambos sexos que optan por un puesto dentro de la organización.

Las buenas prácticas en reclutamiento y selección, favorecen la objetividad ya que la decisión de contratación se basa en méritos, competencias, habilidades, aptitudes, actitudes y no en estereotipos o sesgos de género.

- Diseñar procesos de selección **objetivos y libres de discriminación**, donde las personas que se postulen a la vacante tengan las mismas posibilidades de optar al puesto de trabajo, como por ejemplo, llevar a cabo procesos de selección bajo **currículums ciegos** (donde no aparece reflejado el género, así como otras cuestiones que puedan sesgar el proceso de selección como pueden ser edad, nacionalidad, fotografía, etc.).
- Utilizar **lenguaje no sexista y no discriminatorio en la difusión** y comunicación de las ofertas de empleo (publicación de la oferta de empleo).
- Estandarizar los **guiones de entrevistas** para que únicamente contengan la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo diseñando una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que vele por la evaluación de las personas con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades de forma que se eliminen preguntas de tipo discriminatorio intentando que se realicen procesos de selección de forma equilibrada hombre-mujer.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

- Realizar colaboraciones específicas con organismos públicos, otras entidades, presencia en ferias, fuentes varias de reclutamiento etc. a fin de favorecer el acceso al empleo de **mujeres desempleadas**, y de mujeres **víctimas de la violencia de género**.
- Establecer acciones específicas para la selección de puestos, de modo que, en igualdad de condiciones tenga preferencia para ser contratado **el género con menos** representación en la empresa o departamento.
- Documentar el número de candidaturas que se presentan de manera que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados y relacionarlos con los datos de las incorporaciones.
- Realizar formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección (puestos de Dirección, Mandos intermedios o responsables de RRHH) con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.

4.3. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En la clasificación profesional se definen las categorías, grupos y niveles profesionales existentes en una empresa, esta permite conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres dentro de la organización.

Realizar procedimientos de mejora y revisiones de la clasificación profesional de la empresa ayuda a garantizar la ausencia de discriminación, además de favorecer la creación de itinerarios formativos ajustados a la organización.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

- ✓ Priorizar al **sexo menos representado** en las promociones que se pudieran producir. Se implementarán criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia, méritos y conocimiento del puesto incluyendo el criterio de presencia equilibrada donde se dará al sexo menos representado para acceder a la vacante.
- ✓ Impartir **formación** específica en materia de **género e igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a los mandos intermedios responsables de proponer candidatos y candidatas con el fin de garantizar que se hace de forma objetiva.
- ✓ Realizar un estudio de las posibilidades de **promoción de las mujeres** en los puestos de responsabilidad en los que tengan menor presencia, y establecer, en su caso, medidas.
- ✓ Realizar un **estudio de la percepción** de la plantilla sobre los condicionantes principales que se valoran para promocionar.
- ✓ Fomentar la **realización de tareas** tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.

Se analizarán las **cuotas de representación** por sexos intentando que haya una composición equilibrada en los órganos directivos.
- ✓ Establecer **acciones** específicas para la **selección/promoción** de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- ✓ Incluir en las **ofertas de vacantes** mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas no debiendo utilizar lenguaje sexista para ello.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

4.4. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE FORMACIÓN.

Revisar el contenido del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género y los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación, garantiza y facilita a la plantilla el acceso a acciones formativas que le permiten mantener actualizados los conocimientos para desempeñarse en sus puestos de trabajo y postularse para futuras promociones dentro de la organización.

- Hablando de igualdad en materia de formación, podríamos centrarnos en la creación de un **Plan formativo** que se adapte a las diferentes jornadas laborales existentes en la empresa para que todo el personal pueda realizarla.
- Es importante tener en cuenta el contenido utilizado. Debe realizarse con **perspectiva de género**. Además, debemos garantizar que aquellas personas que se encuentren en suspensión de sus contratos tengan el derecho a solicitar su asistencia a todos los cursos programados sin perjuicio de su situación. **La modalidad más adecuada en este caso sería la formación online**, de manera que puedan mantener actualizados sus conocimientos hasta el momento de su reincorporación. De este modo, ante cursos con plazas limitadas, se debe intentar dar prioridad a aquellos profesionales que se hayan incorporado recientemente (ya sea por permisos de maternidad o paternidad, excedencias, guardas legales.)
- Para sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad se recomienda **realizar e informar de actos y formaciones sobre la importancia de igualdad entre hombres y mujeres.**

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

- Es importante **formar al personal nuevo sobre los principios de igualdad de la organización**, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso existente, siempre dentro de la jornada laboral.
- En el caso de que la formación de la empresa se realice de forma externa (Consultoría, escuelas de negocios, etc.) hay que **mantener una comunicación fluida** con ellos para que estén al tanto de la política de igualdad de la empresa.
- Otra acción que podríamos realizar sería la de **fomentar la inscripción de mujeres en formaciones especializadas para personal directivo** de manera que se fomenten sus habilidades.

4.5. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.

La conciliación consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles sus facetas laboral y personal.

Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que se implementan deben ser extensibles y aplicables a todos ellos; esto porque el término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que hombres y mujeres participen por igual de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida.

Las medidas de conciliación de la vida laboral y personal se encuadran también dentro de lo que se conoce como salario emocional, que se puede definir como la retribución no monetaria que ofrece la empresa al personal empleado.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

Estos son algunos ejemplos que pueden ponerse en marcha en la organización:

-  Elaborar **un folleto/guía** sobre las medidas de conciliación previstas en la legislación y las que la empresa disponga que superen la legislación, y compartirla con la plantilla.
-  Impulso de **campañas de sensibilización** en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación, especialmente en el caso del disfrute del permiso de paternidad.
-  Acumulación de periodos de vacaciones para atender dependencia o alguna incapacidad temporal.
-  Las convocatorias de reuniones se harán preferentemente de forma que su transcurso se desarrolle dentro del horario laboral. Si no fuera posible en este horario, habrá que avisar con la debida antelación permitiendo garantizar la conciliación de las personas afectadas, independientemente de la compensación que les aplique.
-  Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo, evitando desplazamientos con pernocta y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.
-  Adoptar medidas de flexibilidad laboral para evitar reducciones de jornadas por parte de trabajadoras u otras medidas de conciliación. Bolsa de conciliación para acompañamiento a familiares a visitas médicas, escolarización, tutoría.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

-  Flexibilidad horaria acordada y fijada en los protocolos internos de la empresa. Las personas trabajadoras podrán gozar de flexibilidad en la hora de entrada o salida del trabajo siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas de la compañía.
-  Realización de estudio de necesidades de conciliación de la plantilla.
-  Realizar estudios y análisis sobre el “uso racional de tiempos” y “economía del cuidado” para promover la ampliación de los supuestos de permisos, reducción de jornada y exención de guardias por cuidado de hijos y personas dependientes a su cargo o situaciones de especial atención.

4.6. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA RETRIBUTIVA.

En los convenios colectivos se establece muy claramente el tema retributivo y la no discriminación. Es por ello importante definir correctamente las habilidades, conocimientos, experiencia, responsabilidades, etc. de cada uno de los puestos de la empresa y sus diferentes rangos.

Para garantizar la transparencia retributiva y la igualdad salarial, se han puesto en práctica y con carácter de obligatoriedad los Planes de Igualdad, que introducen medidas destinadas a reducir la diferencia entre los sueldos de hombres y mujeres en el mismo puesto. Estas directrices podemos encontrarlas en el Real Decreto **902/2020** sobre igualdad retributiva y la elaboración de planes de igualdad dentro de las empresas.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

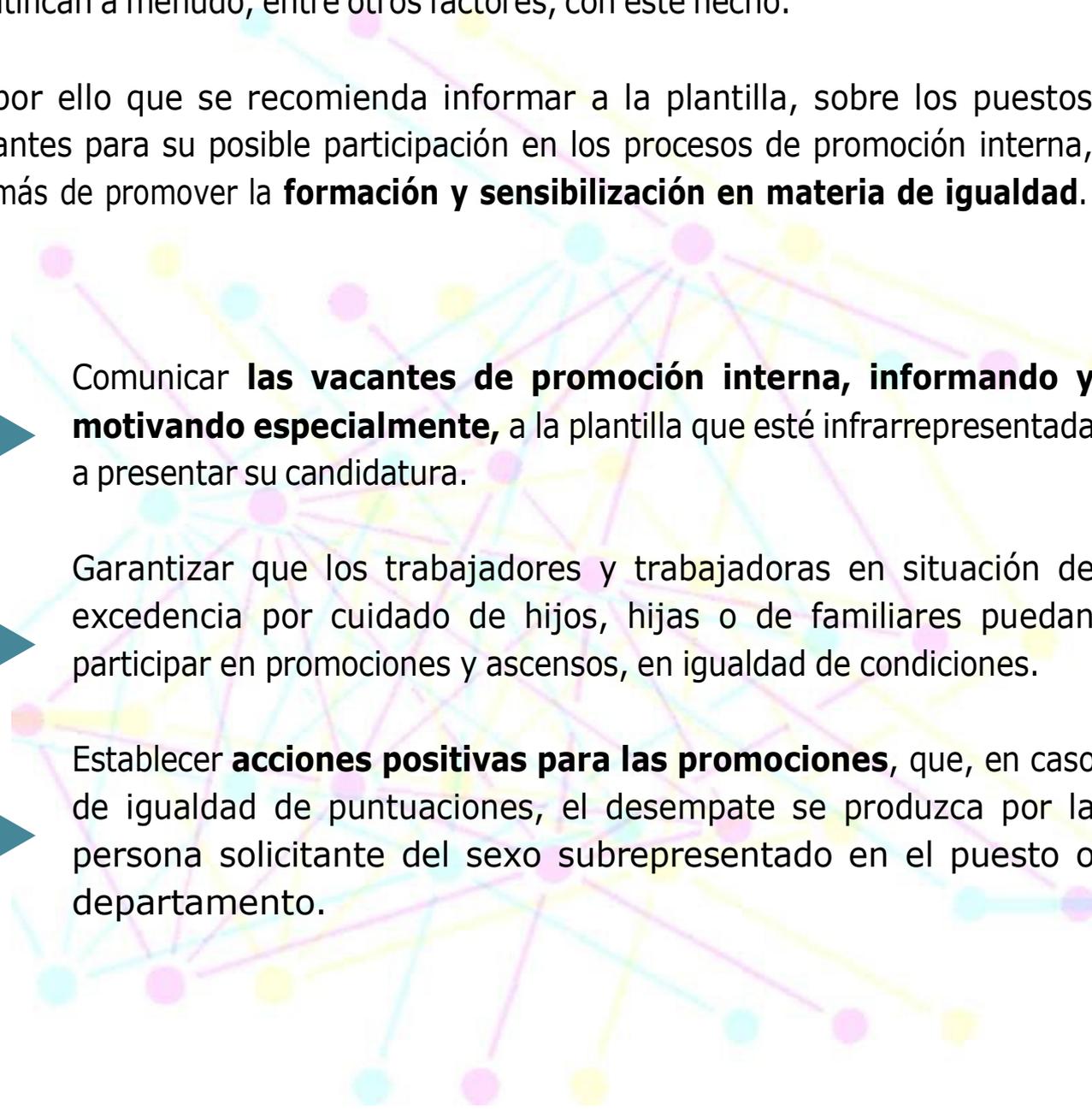
- ④ (\$) Desarrollar un sistema de **evaluación** continuada del **desempeño** implantado en la empresa.
- ④ (\$) Analizar **la estructura salarial de las diferentes áreas funcionales** y grupos profesionales para conocer las causas de las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres.
- ④ (\$) Identificar y definir de forma clara aquellos **factores que pueden motivar a una determinada ventaja salarial** a los efectos de evitar que su implantación suponga, por razón de su origen, una desventaja de un sexo respecto de otro.
- ④ (\$) Incluir los actuales **complementos** que contempla la vigente estructura salarial: complementos por razón de la persona, de puesto de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.
- ④ (\$) Modificar el **reglamento interno de retribución variable** para garantizar que se tienen en cuenta como trabajados los períodos de las licencias retribuidas (maternidad, paternidad y lactancia) así como para no desfavorecer a personas que disfruten de reducción de jornada.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

4.7. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La promoción es el proceso interno de la empresa que consiste en identificar, motivar y seleccionar a la persona idónea para optar a cargo de mayor jerarquía y responsabilidad en la empresa. Por lo general, las mujeres tienden a promocionar menos que los hombres. Los roles y estereotipos de género se identifican a menudo, entre otros factores, con este hecho.

Es por ello que se recomienda informar a la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna, además de promover la **formación y sensibilización en materia de igualdad**.

- 
- ▶ Comunicar **las vacantes de promoción interna, informando y motivando especialmente**, a la plantilla que esté infrarrepresentada a presentar su candidatura.
 - ▶ Garantizar que los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de hijos, hijas o de familiares puedan participar en promociones y ascensos, en igualdad de condiciones.
 - ▶ Establecer **acciones positivas para las promociones**, que, en caso de igualdad de puntuaciones, el desempate se produzca por la persona solicitante del sexo subrepresentado en el puesto o departamento.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

- ▶ Diseñar un programa **para potenciar el liderazgo del personal femenino.**
- ▶ Definición de un **plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal**, tanto de las mujeres como de los hombres.

4.8. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE EVALUACIÓN DE LA PLANTILLA.

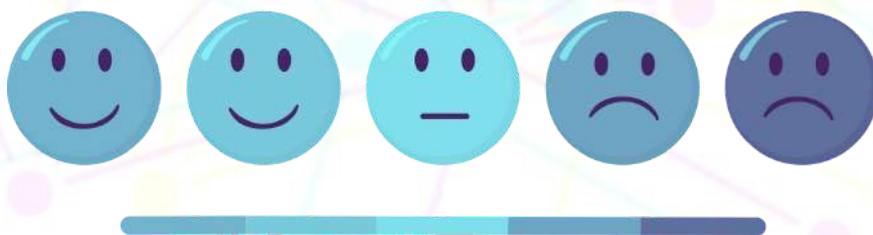
La evaluación de la plantilla permite conocer cómo este proceso de medición ayudará a mejorar las habilidades y su impacto en el rendimiento de los objetivos y metas de la empresa.

Esta herramienta permite planificar, monitorear y revisar los objetivos de trabajo, habilidades y competencias del personal. Además, facilita trazar planes de mejora personal, capacitación, desarrollo y promoción al mismo tiempo que se alinean las metas individuales con las de cada departamento y estas a su vez con las de la organización.

Por otra parte, valora el esfuerzo de los empleados de manera justa y equitativa con una base objetiva, aportando transparencia al sistema de promoción, formación y retribución salarial.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

- **Formar y comunicar acerca de la evaluación de desempeño**, al personal encargado de realizar las mismas.
- Comunicar y compartir a toda la plantilla los **criterios de evaluación, garantizando una gestión equitativa, y transparente.**
- Destacar la importancia de realizar **una evaluación de desempeño objetiva**, con la finalidad de minimizar los sesgos que puedan presentarse.
- Saber cómo realizar **feedback continuo al personal**, destacando sus aspectos positivos e indicando las áreas a mejorar.
- Disponer de un **diccionario de las competencias** a evaluar, ya que éstas se traducen en comportamientos observables y medibles.



4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

4.9. BUENAS PRÁCTICAS CON RESPECTO A CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN.

El plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres hace efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando toda discriminación, directa o indirecta de las mujeres.

En 2020, se producen unos cambios normativos:

- Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Además de la obligatoriedad legal, otros motivos para implantar la puesta en marcha de un Plan de Igualdad son: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación, salarios equitativos y transparencia retributiva.

4. ¿COMO CONTRARRESTAR LOS SESGOS DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

4.9. BUENAS PRÁCTICAS CON RESPECTO A CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN.



Ayuda a **mejorar el clima organizacional**, aumenta el sentido de pertenencia y compromiso



Establece **medidas para minimizar y prevenir situaciones** por discriminación de sexo y/o género.



Fortalece la **retención del talento en** la organización.



Mejor **adaptación** de la empresa al mercado de la oferta y la demanda de personal.



Ayuda a **prevenir situaciones de desigualdad** entre trabajadores y trabajadoras.



Ayuda a **garantizar** las mismas oportunidades de formación y promoción profesional en la organización.



Procura la igualdad retributiva y la transparencia salarial.

5. CONCLUSIONES

En relación con los sesgos de género en la empresa, obtenemos las siguientes conclusiones:

Los sesgos de género son construcciones sociales, dinámicas, que varían de una sociedad a otra. Hacer referencia a las inclinaciones sesgadas hacia las personas debido a su género y a las capacidades y desempeño asociadas a él, además de las creencias que se tienen acerca de cómo "debe" comportarse un hombre o una mujer.

Las organizaciones hoy en día disponen de una variedad de herramientas que facilitan y fortalecen la eliminación de los sesgos de género:

- Lenguaje Inclusivo
 - Evaluaciones del Personal
 - Programas de Formación y Promoción
 - Gestión Retributiva
- Y, principalmente, los Planes de Igualdad de Género

La eliminación de los sesgos de género tiene consecuencias positivas en la organización:

- Mejora del clima laboral
 - Eliminación del trato discriminatorio
 - Personal más motivado
 - Evaluaciones objetivas
- Transparencia retributiva y equidad salarial.

BLOQUE 2

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO



1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, crea expresiones de violencia que influyen de forma negativa a diversos derechos fundamentales y tienen como resultado una consecuencia devastadora sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, en especial de las mujeres.

También afecta de forma directa en el rendimiento no solo de las víctimas, sino de todo el ambiente que le rodea y afectando así también a la propia Organización.

Este manual formativo tiene como objetivo definir e identificar el acoso sexual y/o razón de sexo, fases del acoso sexual, perfiles involucrados, factores detonantes, secuencias, mitos y todos los elementos relacionados.

El manual también informa respecto a la obligatoriedad de la Organización para evitar este tipo de situaciones, a través de acciones como la formación y/o información, que la empresa debe ejercer para actualizar y sensibilizar a sus trabajadores en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Por último, la elaboración del contenido sobre protocolo de acoso sexual y/ o razón de sexo que tiene la finalidad de alinearse con el cumplimiento de la ley vigente.

2. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

1.1. Definición de acoso sexual y/o por razón de sexo

Según el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge la definición de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo a través de los siguientes apartados:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a 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.

2. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

1.1. Definición de acoso sexual y/o por razón de sexo

Debemos añadir que según el artículo 8 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice que “Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo”.

Por lo tanto, todo trato adverso que tenga relación con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también están prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico.

Diferencia entre Acoso sexual y Acoso laboral

La diferencia principal entre acoso laboral y acoso sexual es que en el acoso sexual se caracteriza por una acción de naturaleza sexual mientras que en el acoso laboral se define por el acto motivado de una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente.

3. TIPOS Y CONDUCTAS CONSIDERADAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

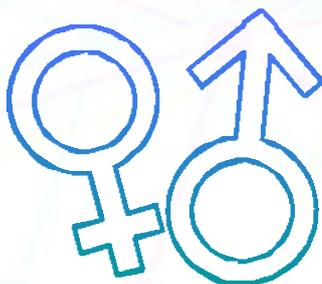
Dentro del área de acoso sexual y/o por razón de sexo nos encontramos con cuatro tipos de acoso, son:

Sexual: Se define como cualquier conducta, física, verbal o dentro del ámbito digital, de naturaleza sexual que tenga el propósito de actuar contra la dignidad de una persona llegando a crear un entorno hostil, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por razón de sexo: Se define como cualquier comportamiento motivado en función del sexo de la persona, con la finalidad de atentar contra su dignidad y crear un entorno degradante, ofensivo, hostil y intimidatorio.

Orientación Sexual: Abarca toda acción que vaya en contra de una persona por su orientación sexual que sea violenta, intimidatoria u ofensiva con el propósito de afectar a su dignidad y provocar un entorno discriminatorio.

Identidad de Género: Se aplica a todo comportamiento que por razones de expresión o identidad de género se realice con la finalidad de agredir contra la dignidad y establecer un entorno segregado, ofensivo u hostil.



3. TIPOS Y CONDUCTAS CONSIDERADAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

La delimitación de un derecho o de una expectativa de derecho a la aprobación de una circunstancia constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se entenderá también como acto de discriminación por razón de sexo.

Existen diferentes elementos comunes que se pueden considerar claves para identificar el acoso:

➡ Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre: La persona que sufre el acoso es objeto de comportamientos no deseados, se entiende que la persona no inicia ni busca esta acción llegando a ser un suceso despreciable.

➡ Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista: sobre estas conductas verbales, físicas o no verbales se observa una variedad de ejemplos que van desde hechos aparentemente inofensivos, así como comentarios groseros sobre la apariencia física de una persona, bromas, etc.... hasta acciones que se pueden considerar de gravedad y que incluso están reguladas por el código penal, tales como obligar a mantener relaciones sexuales.

➡ Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, ofensivo, humillante, hostil: En dicho entorno siempre existen consecuencias negativas para quien lo padece. Aparece cuando se observa una insistencia en las conductas. Si ocurren acciones aisladas muy graves, también pueden ser definidas como acoso.

➡ Comportamiento o conductas asociadas al acoso sexual y/o por razón de sexo: Dentro de este modelo de acoso dentro del entorno laboral, clasificamos a continuación las posibles conductas que nos darán señales para identificarlas:

3. TIPOS Y CONDUCTAS CONSIDERADAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1 Acoso sexual ambiental: Se presentan con acciones que provocan un clima laboral hostil, humillante u ofensivo para la persona que lo sufre. Dichas conductas afectan en el rendimiento de la víctima y en su percepción sobre el entorno laboral. Se incluyen comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal ver, comentarios sobre la condición sexual o la vida íntima.

2 Chantaje u hostigamiento: La persona que realiza el acoso ejerce un abuso de autoridad sobre la víctima, forzándole a aceptar propuestas de índole sexual para que no le afecte en sus condiciones de trabajo. Como norma general suele ser un perfil jerárquico superior, por ejemplo, personal directivo de la empresa o personal que sin ser directivo puede influenciar en la toma de decisiones de un personal jerárquico. Suelen ser frases como "si no haces tal cosa, finaliza tu contrato", "si no haces aquello, no se te renovará el contrato".

3 Conductas verbales: Dentro de este apartado se observan: comentarios sexuales ofensivos, se utiliza un humor sexista, menosprecian la labor que realiza una persona de un sexo determinado, se difunden rumores de la vida sexual de las personas, etc.

4 Conductas no verbales: En este apartado se observa acciones que provocan la humillación de la persona trabajadora por su condición sexual, se utilizan imágenes de contenido sexual o pornografía, mensajes de carácter ofensivo de contenido sexual, ya sean por escrito a través de redes sociales, WhatsApp o correo electrónico.

3. TIPOS Y CONDUCTAS CONSIDERADAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

5 Conductas de carácter físico: Se produce cuando existe un contacto físico no consentido, que se excede y es innecesario, por ejemplo, abrazos o besos no deseados, buscar para arrinconar o quedarse a solas con la persona, tocar de forma intencionada los órganos sexuales o incluso utilizar la fuerza física para llegar a tener superioridad de un sexo sobre otro.

6 La vinculación directa con clientes en el entorno laboral: Es el acoso que se produce de forma directa o indirectamente en el entorno de trabajo a través de clientes, proveedores o comerciales. La clave es que exista la actividad laboral, siendo el nexo de unión donde se encuentra la persona afectada para tener la relación con el acosador.

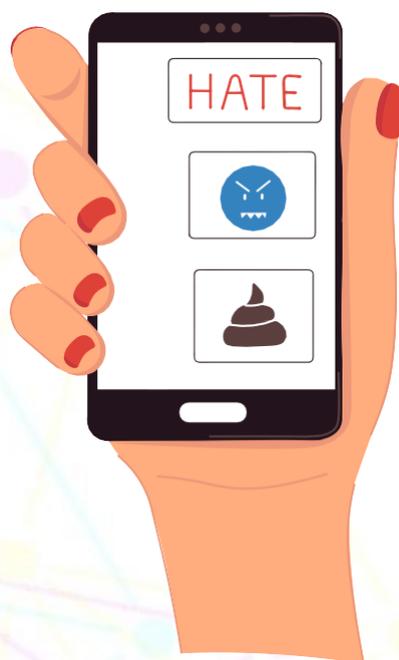
7 Matrimonios o parejas en el mismo trabajo. El resultado tras romperse la relación afectiva por motivo de venganza es a través de constantes críticas o publicación de intimidades de la pareja. Dichos actos ocurren en el ámbito de las relaciones de trabajo y no sólo en personas jóvenes sino en mujeres y hombres de mayor edad, teniendo como resultado el acoso, la humillación, amenazas etc.



3. TIPOS Y CONDUCTAS CONSIDERADAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

8 Acoso cibernético o digital. Los ciberacosadores saben las amplias posibilidades de acoso que ofrecen las actuales redes de comunicación. Como ejemplo de acoso verbal podemos tener desde llamadas telefónicas silenciosas a llamadas con insultos, llamando en horas inoportunas a altas horas de la madrugada, etc...

De forma escrita (no verbal) también tenemos el ejemplo de acoso cibernético o digital a través de WhatsApp con el envío de un número elevado de mensajes en horas inoportunas. Estas acciones serían motivo de despido disciplinario.



3. TIPOS Y CONDUCTAS CONSIDERADAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Niveles de gravedad según la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo

➤➤➤ Leve: Se relaciona con las acciones verbales hacía la persona acosada (comentarios sexuales, chistes de contenido sexual, insinuarse reiteradamente, etc.).

➤➤➤ Grave: Corresponde a situaciones de interacción verbal pero de alto contenido sexual (insinuarse o pedir relaciones sexuales, preguntas sobre la vida sexual) y contactos físicos no correspondidos por la persona acosada.

➤➤➤ Muy Grave: Se asocia cuando se produce el contacto físico no deseado junto a presión verbal directa, en ello podemos encontrarnos desde tocamientos, abrazos, hasta chantajes de relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, acorralar a la víctima, etc.

4. PERFILES INVOLUCRADOS EN EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

En una acción de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se componen por dos perfiles: La persona o personas que realizan el acoso (acosador/a), la víctima (acosado/a) y los implicados indirectamente o testigos, son las personas que presencian el acoso y están en contra o a favor de la situación de acoso.

Perfil del acosador/a

No podemos identificar un único perfil de persona acosadora, pero tienen ciertos rasgos comunes:

- ➔ Perfil con cargo superior a la víctima, en algunos casos suele contar con la protección de la dirección de la empresa.
- ➔ El carácter es frío, carece de empatía y se sienten impunes.
- ➔ No admiten un "no" por respuesta y por ello actúan de forma vengativa, en el caso de no conseguir lo que se proponen.
- ➔ Su carácter es muy caprichoso e inmaduro.
- ➔ No valoran ni tienen consideración a la persona como igual, son sexistas.
- ➔ Tienen conciencia sobre el daño que realizan a la víctima, llegando a ser una conducta ilícita, aunque en muchos casos no lo entienden como acoso sexual o por razón de sexo.
- ➔ Su comportamiento no suele ser un hecho aislado, puede llegar a repetirla con otras personas en un periodo extenso de tiempo.

4. PERFILES INVOLUCRADOS EN EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

Perfil del Acosado/a

Si analizamos los perfiles con mayores riesgos o sensibles para enfrentarse a situaciones de acoso sexual, se observan:

- ➡ Mujeres menores de 35 años.
- ➡ Personas recién incorporadas al mundo laboral.
- ➡ Personas con discapacidad.
- ➡ Personas homosexuales.
- ➡ Personas de diferentes etnias y nacionalidades minoritarias.

El acoso y la red de apoyo social

El ámbito más cercano en el área de trabajo es clave para la participación en el apoyo, protección, denuncia de las acciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Un factor muy importante es la sensibilización de la plantilla en estos casos a todos los trabajadores/as de la organización. Actualmente hay muy poca comunicación por parte de la empresa hacia sus trabajadores para sensibilizar y comunicar como debe actuar cada trabajador en dichas situaciones, para ello existen herramientas como el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

En muchos casos la víctima supera el acoso gracias al apoyo del ámbito más cercano, pero a día de hoy se observan casos en el que la persona acosada no tiene apoyo, protección etc.... y ello puede conllevar depresiones, ansiedad, incluso el suicidio.

5.CONDUCTAS QUE COMPONEN EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Para identificar una presunta situación de acoso por razón de sexo, se requiere la insistencia de una serie de fundamentos, entre los que resaltan:

- Provocar intimidación, molestia o agresión, conlleva todo tipo de acción intimidatoria, hostil, humillante y ofensiva que sea externa y que es percibida como tal por la víctima.
- Tener como objetivo atentar a la dignidad de la víctima, y que es percibida subjetivamente por la persona afectada.
- Resultado pluriofensivo; la agresión a la dignidad de la víctima no es el único daño que se puede producir ya que puede afectar a otros derechos fundamentales referente a la discriminación, ataques a la salud física o psicológica, etc.
- Que sea un hecho concurrente.

5.CONDUCTAS QUE COMPONEN EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La causa de estos comportamientos está relacionada con:

Ser mujer o por motivos que biológicamente sólo afectan al sexo femenino (maternidad, embarazo, lactancia), o por estereotipos de género que tienen como consecuencia la discriminación social que son inherentes a ellas.



El acoso también puede darse en el género masculino, en ocasiones cuando estos desempeñan funciones que están relacionadas con el rol que se les atribuye a las mujeres, tales como el hombre que es acosado por cuidar a menores o personas dependientes.

5.CONDUCTAS QUE COMPONEN EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Debemos diferenciarlo de situaciones de estrés, presión, conflicto laboral o burn out.



A continuación, vamos a nombrar las **posibles conductas que, llegando a cumplir los requisitos que hemos nombrado con anterioridad, podrían llegar a considerarse acoso por razón de sexo en el trabajo si se producen de forma repetida:**

5.CONDUCTAS QUE COMPONEN EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1

Agresión con medidas organizativas.

- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la persona.
- Juzgar la productividad de la persona de forma degradante, llegando a ocultar sus habilidades y esfuerzos.
- No destinar tarea alguna o asignar tareas ofensivas o sin sentido.
- No proporcionar los medios para la realización de las funciones en el trabajo o proporcionar datos erróneos.
- Designar trabajos que requieren una muy alta o muy baja cualificación a las competencias de la persona, es decir, no ajustarse de forma extrema a la cualificación del perfil de la persona.
- Directrices contradictorias o imposibles de realizar.
- Robar documentación, herramientas de trabajo, pertenencias, manipular archivos o herramientas del ordenador provocándole un perjuicio, etc.
- Realizar presión o amenazas a las personas que apoyen a la víctima.
- Negar o poner impedimentos a cursos formativos, permisos, etc.

5.CONDUCTAS QUE COMPONEN EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2

Acciones que tengan como objetivo aislar a la víctima:

- Destinar a la persona en una zona nueva donde no se encuentre con sus compañeros (aislamiento).
- Prescindir de la presencia de la persona.
- No comunicarse con la persona.
- Bloquear a compañeros/as la opción de comunicarse con la persona.
- Anular la posibilidad de expresión de la persona.
- Eludir el contacto visual con la persona.
- Bloquear los medios de comunicación disponibles para la persona (móvil, correo electrónico, etc.).



5.CONDUCTAS QUE COMPONEN EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

3

Actividades que alteran la salud física o psíquica de la persona afectada:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Insultos y/o gritos.
- Provocaciones a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Producir gastos intencionados que afectan a la persona.
- Provocar destrozos en el puesto de trabajo o pertenencias de la persona.
- Reclamar a la persona hacer trabajos peligrosos o que perjudiquen su salud.



5. CONDUCTAS QUE COMPONEN EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

4 Ataques a la vida personal y a la reputación personal o profesional.

- Manipulación de la reputación profesional o personal a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Mofarse sobre su voz, gestos, su apariencia física, motes, etc.
- Juzgar su actitud, nacionalidad, creencias políticas o religiosas, etc.



6. FASES DEL ACOSO LABORAL Y/O PORRAZÓN DE SEXO

Se establecen tres fases respecto al acoso laboral y/o por razón de sexo.

- **Fase 1ª, Conflicto.**

Cualquier tipo de acoso se inicia con un problema o conflicto. En el entorno laboral siempre existen conflictos debido a los intereses o puntos de vista diferentes. lo común es hablarlo entre ambas partes y solucionarlo, pero si el problema persiste se debe comunicar a compañeros y responsables. De dicha forma el caso acabaría, se cerraría y se consideraría un caso aislado.

- **Fase 2ª, Acoso sexual.**

En esta fase la agresión se vuelve crónica y comienza el acoso sexual. La persona o personas que acosan, proceden con la estrategia contra la persona acosada, utilizan diferentes acciones ofensivas en un periodo prolongado en contra de la víctima.

La persona acosada identifica las conductas degradantes y le cuesta aceptarlo. La recomendación en dicho punto es que encuentre ayuda en un profesional para analizar la situación y buscar una determinada solución.

En ningún caso se debe aguantar para evadir problemas ya que el problema no se erradica por sí sólo.

La extensión de tiempo en esta fase se relaciona con la actitud de evitación o negación por parte de la víctima, compañeros, responsables e incluso la dirección.

6.FASES DEL ACOSO LABORAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

- **Fase 3ª, Intervención por parte de la Organización.**

Si las acciones de acoso sexual persisten llegando a conocimiento por parte de la dirección de la organización, la empresa será responsable de dicho acoso. Toda empresa debe tener vigente un protocolo de acoso sexual y/o razón de sexo según lo establecido en la norma con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículos 45 y 48) y en el art.4 del E.T (Estatuto de trabajadores).

A partir del protocolo, la empresa puede identificar el grado de acoso sexual con su correspondiente medida de actuación y seguimiento sobre el caso.



7. FACTORES DETONANTES Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Factores causantes del acoso sexual y/o por razón de sexo

Entre los más destacados podemos encontrar:

1. Factores objetivos y de fácil percepción: clima organizacional.

- > En las organizaciones con mandos jerárquicos masculinizados, las situaciones de abuso sexual se persiguen con menor frecuencia.
- > En las organizaciones donde las quejas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo se ignoran de forma sistemática, la persona que presenta una protesta corre un claro riesgo por reclamar debido a las pocas probabilidades de amonestación hacia los acosadores.

2. Factores subjetivos, propios de las personas que participan directamente en el hecho: acosador y víctima.

- > Características específicas de la personalidad junto al estatus social y laboral del acosador.
- > El deseo u obligación de conservar el empleo, el propio ambiente precario que tiene la persona acosada en el trabajo o el miedo a denunciar y sus posibles resultados negativos.
- > La posición jerárquica del acosador frente a la víctima.

7.FACTORES DETONANTES Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

3. **Factores del contexto sociocultural**, dónde están situadas las personas y los hechos, influenciado por las diferencias de culturas, estereotipos y roles de género.

➤ Marco normativo de referencia.

Consecuencias del acoso sexual y/o por razón de sexo

El acoso sexual y/o por razón de sexo tiene múltiples consecuencias para la persona acosada: de salud, psicológicas, laborales o incluso sociales y familiares.

Consecuencias en la salud

Se produce un desgaste en la víctima que tiene consecuencias en el desempeño del trabajo, con una menor productividad, absentismo laboral o abandono del puesto de trabajo con la finalidad de evitar situaciones de acoso sexual.

En las consecuencias sobre la salud de la víctima influyen varios factores:

- 1- La duración del acoso.
- 2- La intensidad de la agresión.
- 3- La propia vulnerabilidad de la víctima.



Se produce un impacto más elevado si se trata de un grupo de personas frente a la víctima que si se trata sólo de una persona. El estatus jerárquico del acosador influye con mayor gravedad si es un superior que si el acoso procede de un igual.

7.FACTORES DETONANTES Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Dentro de las consecuencias psíquicas y psicológicas, debemos reseñar las que son más frecuentes:

- Estado de ánimo depresivo.
- Alteración del sueño (hipersomnia e insomnio).
- Distorsiones cognitivas (culpa, fracaso, inutilidad, etc.).
- Estrés, depresión y ansiedad.
- Apatía o pérdida de interés.



El daño psicológico, por otra parte, es menor dependiendo del **apoyo social**, los mecanismos de defensa que tenga, el proceso de tiempo que se expone al acoso sexual, etc.



7.FACTORES DETONANTES Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Consecuencias laborales

Por motivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la víctima a veces pide una baja laboral por estrés. Esta conducta puede proyectar la imagen de un menor desempeño laboral, es decir, la persona es menos productiva. El acoso sexual también puede afectar a los compañeros que hayan sido testigos del proceso. Como conclusión, estos factores influyen en el clima laboral de forma negativa y en la propia reputación de la empresa.

Consecuencias sociales y familiares.

Las consecuencias del acoso sexual no sólo afectan en lo profesional, también afectan en los ámbitos social y familiar.



7. MITOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

En la sociedad que vivimos actualmente se crean muchos mitos en relación sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, se estancan y perduran a través del estereotipo de género con la sociabilización de las mujeres y la transmisión de los valores culturales que se centran en la dependencia, docilidad y obediencia.

De esta forma su capacidad de respuesta ante estas acciones y la empatía social hacia su perfil de víctima queda anulada.

Puede ser por el silencio o por no llamar la atención por parte de la persona acosada, siendo entendida como aceptación.

El acosador intenta evadir su responsabilidad, respaldándose en este tipo de comportamientos.

Las frases más frecuentes que se pueden escuchar por aquellas personas que no reconocen el acoso sexual y/o por razón de sexo, son:

1. "Son expresiones normales subidas de tono".



8. MITOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

2. "No tiene complicación denunciar hoy en día una situación de acoso sexual".



3. "Las mujeres adultas no son objeto de acoso sexual".



4. "Las personas afectadas suelen mentir y/o exagerar con surealidad".



8. MITOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

5. "La vestimenta provocativa de algunas mujeres justifica el número de casos de acoso sexual".



6. "Esa chica se lo ha buscado por ir provocando con esa vestimenta".



9. CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

El protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo es la **herramienta más efectiva para la protección frente al acoso para que sea efectiva la posibilidad de prevención y corrección** de la situación de daño que afecta a la víctima del acoso y la posibilidad de mantener su puesto de trabajo en buenas condiciones.

El protocolo de prevención del acoso sexual puede estar regulado a través del convenio colectivo, pero lo más recomendable es que la organización desarrolle y adapte de forma personalizada el protocolo junto a sus acciones preventivas respecto a su propio contexto y necesidades.

Si de lo contrario el protocolo no está adaptado a su entorno empresarial podrían producirse graves consecuencias si nos encontrásemos ante una situación real de acoso sexual.

Un protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo bien implantado sirve para tramitar una denuncia de acoso, pero también propicia que éstas no lleguen a producirse si antes se ha sensibilizado a la plantilla a través de cursos formativos, talleres, etc.

El protocolo de prevención de acoso debe ser realizado por personal cualificado y formado en materia de violencia de género y prevención del acoso sexual, a través del departamento de Recursos Humanos junto con el de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de que la organización no tenga personal preparado en la materia, se recomienda acudir a profesionales expertos cualificados para afrontar la elaboración y aplicación correcta del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de género.

9. CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

¿En qué consiste el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo?

- Es el conjunto ordenado de medidas, negociadas entre la empresa y la representación legal de la plantilla, que tiene por objeto prevenir y actuar ante situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en el centro de trabajo.

¿Qué debe recoger

- ✓ Declaración de principios, es decir, la declaración de intenciones y compromiso que llevan a la creación del protocolo.
- ✓ Objetivo: evitar situaciones de acoso sexual y/o razón de sexo.
- ✓ Definiciones y tipologías sobre acoso sexual y/o razón de sexo.
- ✓ Ámbito de aplicación del protocolo.
- ✓ Medidas preventivas, de sensibilización, información y formación para evitar las situaciones de acoso.
- ✓ Procedimiento de actuación, a través de los procesos y vías ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Sanciones, acciones correctivas y complementarias, según el tipo, nivel o grado de acoso sexual.
- ✓ Publicidad y entrada en vigor.
- ✓ Seguimiento y evaluación de medidas adaptadas.

9. CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento de actuación, a través de los procesos y protocolo de prevención del acoso sexual y/o razón de sexo deben ser comunicados a través de los múltiples canales de la organización (Web, tablón de anuncios, Intranet, etc.).



- Las medidas recomendadas de comunicación son:
- Publicación del protocolo en la intranet y las redes sociales de la empresa.
- Garantizar que todos los miembros o proveedores presentes o futuros de la empresa tengan conocimiento del protocolo de acoso sexual.
- Publicar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo en la web corporativa, con la finalidad de hacerlo público a todo el mundo y crear una imagen de transparencia, defensa de la igualdad y responsabilidad ética en la empresa.



BLOQUE 3

Uso del lenguaje inclusivo en la empresa: aspectos a tener en cuenta



cem

CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA



Diputación Provincial
de Málaga

1. INTRODUCCION

El lenguaje es algo que aprendemos e internalizamos desde la niñez y que continúa evolucionando a lo largo de nuestras vidas. A través del lenguaje establecemos una estrecha relación con el pensamiento, interpretamos la realidad que vivimos, reflejamos la sociedad en cada momento y creamos nuevas formas de expresión.

Dentro de estas nuevas formas de expresión, nos encontramos con el **Lenguaje Inclusivo** que hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino.

Como dijo George Steiner "Lo que no se nombra, no existe". Debido al uso casi exclusivo del genérico masculino y su forma de condicionar y socializar, nuestra realidad ocasiona a menudo la no - visibilidad de las mujeres en el entorno en el que se desenvuelven, siendo las organizaciones uno de los espacios en los cuales se producen interacciones entre la plantilla femenina y masculina.

Es por ello que surge esta Píldora Formativa "Uso del lenguaje inclusivo en la empresa: aspectos a tener en cuenta", en la que se reflejan una serie de recomendaciones orientadas hacia el logro del equilibrio del lenguaje empleado en las organizaciones.

2. CONCEPTOS CLAVES

2.1. SEXO

El término 'sexo' es el que se confiere al infante en el momento del nacimiento, son **características físicas** determinadas genéticamente que colocan a los individuos de una especie en un punto de un continuo para designar diferencias físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres. Estas características son universales, es decir, que en todas las culturas en todas partes del mundo, existen estas diferencias.



2.2. GÉNERO

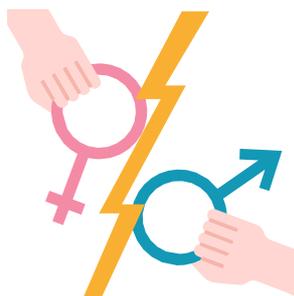
Son características que la sociedad asigna a hombres y mujeres. No es algo con lo que nacemos, es una construcción social de cómo se deben "comportar", "ser" y "hacer" la mujer y el hombre en la sociedad donde se desenvuelven.

El término "género" es un concepto dinámico, **varía a lo largo del tiempo y las culturas**, hace referencia a un sistema de relaciones sociales que establece normas y prácticas sociales además de relaciones simbólicas que proporciona ideas y representaciones.

2. CONCEPTOS CLAVES

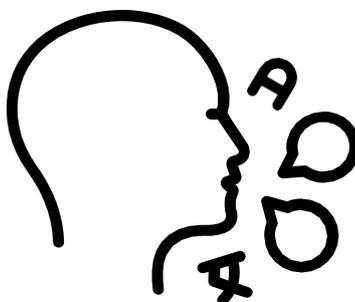
2.3. SEXISMO

Discriminación de personas de un sexo por considerarlo **inferior** al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas.



2.4. LENGUAJE SEXISTA

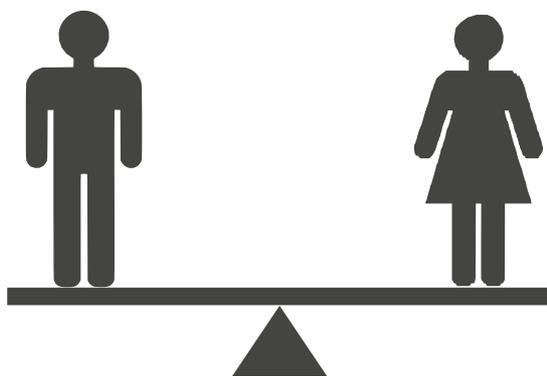
Es el uso exclusivo de uno de los dos géneros para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque se trate de una exclusión involuntaria).



2. CONCEPTOS CLAVES

2.5. LENGUAJE NO SEXISTA

Es un uso igualitario del lenguaje, de forma consciente, pretende fomentar una imagen **equitativa** y **no estereotipada** de las personas a las que se dirige o refiere.



2.6. IMÁGENES SEXISTAS

Representación gráfica que podemos encontrarnos en cualquier elemento de comunicación corporativa (web, dossiers, catálogos, carteles, etc.) que pueden originar prejuicios discriminatorios entre hombres y mujeres.



2. CONCEPTOS CLAVES

2.7. COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se trata de incluir de manera consciente y eficaz, en el lenguaje y en las imágenes utilizadas, una **visión igualitaria y respetuosa** de mujeres y hombres.



3. LENGUAJE

3.1. DEFINICIÓN

El lenguaje no es producto natural ni biológico, sino una construcción **cultural** que ha evolucionado con el tiempo. Por eso es posible modificarlo y, al hacerlo, podemos transformar también nuestro pensamiento y nuestras conductas, incorporando visiones y prácticas más igualitarias y menos excluyentes.

A través del lenguaje aprendemos a nombrar el mundo en función de los valores imperantes de la sociedad. Las palabras denominan las cosas, los valores, los sentimientos y las diferencias.



3. LENGUAJE

La niña y el niño aprenderán por medio del lenguaje muchas **diferencias** que están en función del sexo así como también la jerarquización de las mismas. Y es que la lengua, al ser el reflejo de la sociedad que la utiliza, transmite la ideología imperante en la misma.



La lengua es un instrumento flexible, en evolución constante, no es inerte, sino que cambia continuamente, incorporando nuevos conceptos y expresiones.

3. LENGUAJE

3.2. FUNCIONES DEL LENGUAJE

3.2.1. FUNCIÓN REFERENCIAL O INFORMATIVA

El individuo hace uso del lenguaje con el único fin de comunicar una determinada información, sin emitir juicio de valor ni queriendo causar algún tipo de efecto en el receptor.

Por ejemplo: Hoy es un día de sol.

3.2.2. FUNCION EMOTIVA

El emisor comunica un mensaje e intenta transmitir algún estado de ánimo, sentimiento o emoción.

Por ejemplo: Me duele mucho su partida

3.2.3. FUNCIÓN APELATIVA

La comunicación se centra en el receptor con el objetivo de provocar en él alguna reacción en particular, ya sea para que haga o deje de hacer algo.

Por ejemplo: Apaga el televisor, por favor.

3. LENGUAJE

3.2.4. FUNCIÓN FÁTICA

La comunicación se centra en el canal de transmisión y lo que se intenta es comprobar que continúe abierto para así poder establecer o continuar con una comunicación.

Por ejemplo: Hola, ¿sí? ¿Me escuchas?

3.2.5. FUNCIÓN ESTÉTICA

La comunicación se centra en el lenguaje en sí, que es utilizado con el objetivo de crear algún tipo de belleza. Esta función predomina en novelas, cuentos, poesías, canciones y otras creaciones. Aquí lo que importa del lenguaje es la forma del lenguaje.

3.2.6. FUNCIÓN LINGÜÍSTICA

La comunicación se centra en el código, se utiliza una lengua para hablar de ella misma o de otra.

Por ejemplo: Zapato se escribe con Z, no con S

Para saber más....

Si quieres saber sobre las funciones del lenguaje te recomendamos que visites este enlace:
<https://concepto.de/lenguaje>

3. LENGUAJE

3.3. SESGOS QUE SE PRESENTAN AL COMUNICARNOS

3.3. 1. ANDROCENTRISMO

Se refiere a un punto de vista en el que prevalece lo masculino como centro y medida de todas las cosas. El pensamiento androcéntrico representa al hombre como único sujeto de acción, tomando al varón como modelo universal. Lo masculino se identifica inconscientemente con lo universal, lo neutro, lo genéricamente humano, y lo femenino con lo particular, la excepción.



3. LENGUAJE

3.3. SESGOS QUE SE PRESENTAN AL COMUNICARNOS

El lenguaje androcéntrico que utiliza el genérico masculino para incluir ambos sexos es producto de una tradición transcultural de siglos, el cual hasta ahora contaba con un lenguaje parcial, que no permite que se visualice a las mujeres.



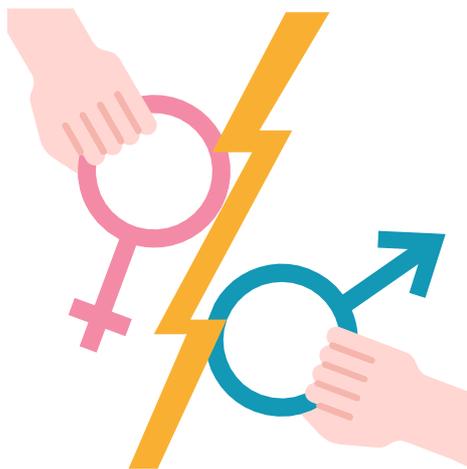
Estamos hablando por tanto de un lenguaje que reducía o reduce el concepto de **hombre a un único modelo de identidad**.

3. LENGUAJE

3.3. SEGOS QUE SE PRESENTAN AL COMUNICARNOS

3.3.2. SEXISMO

Una actitud caracterizada por discriminar a un sexo por considerarlo inferior al otro y que históricamente se ha manifestado a través del menosprecio, por defecto o por exceso, a las mujeres por lo que éstas hacen.



Sexismo lingüístico es la acción de presentar una imagen descalificadora y desvalorizada de las mujeres, a menudo basada en imágenes estereotipadas y tópicos. El sexismo lingüístico puede presentarse de diferentes formas; a través de una utilización equivocada de conceptos o por una errónea manera de construir la frase.

4. NORMATIVA



La **UNESCO**, se comprometió «A adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer» (1987).



El **Parlamento Europeo** aprobó el Informe sobre el lenguaje no sexista, para su aplicación por el funcionariado (2008).



La **Constitución Española** en su artículo 14 reconoce la igualdad 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».

4. NORMATIVA



La **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LOIEMH) en su Artículo 14 aboga por «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales». Además, en el artículo 28, se fomenta la incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información y al uso de un lenguaje no sexista del contenido y el lenguaje de los proyectos que se lleven a cabo.



La **Ley 29/2005 de Publicidad y Comunicación Institucional**, señala la igualdad entre hombres y mujeres como requisito en las campañas institucionales de comunicación y publicidad.



El **Ministerio de Educación y Ciencia** (1995) publicó una orden por la que se adecuaba la denominación de los títulos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan

5. LENGUAJE INCLUSIVO

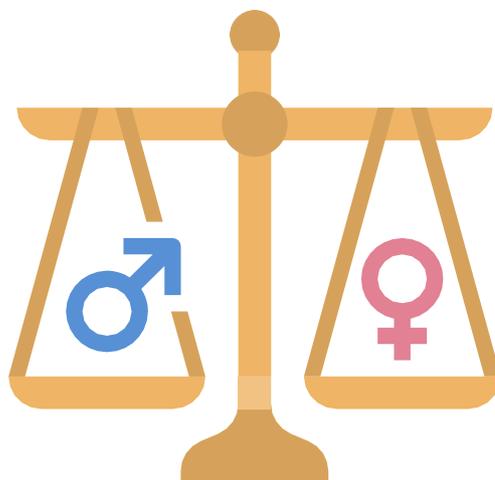
El lenguaje incluyente (o inclusivo) es la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género (1) . Tiene como meta **visibilizar** la diversidad de género, la orientación sexual, las capacidades físicas, la procedencia étnico-cultural y la edad para eliminar los estereotipos comunes en la sociedad.



Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género teniendo en cuenta el sexo al cual pertenecen, sin subordinación ni invisibilización de ninguno de los sexos. O, en lo que afecta al uso de imágenes en la comunicación corporativa, reflejen una presencia equilibrada de mujeres y hombres alejada de estereotipos de género.

5. LENGUAJE INCLUSIVO

Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien, hace evidente el femenino y masculino.



También **evita generalizaciones** del masculino para situaciones y actividades donde aparecen mujeres y hombres.

En lo que afecta a las imágenes, que reflejen una presencia equilibrada de mujeres y hombres alejada de estereotipos de género.

Para saber más....

Si quieres saber sobre el lenguaje inclusivo te recomendamos que visites este enlace:
<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

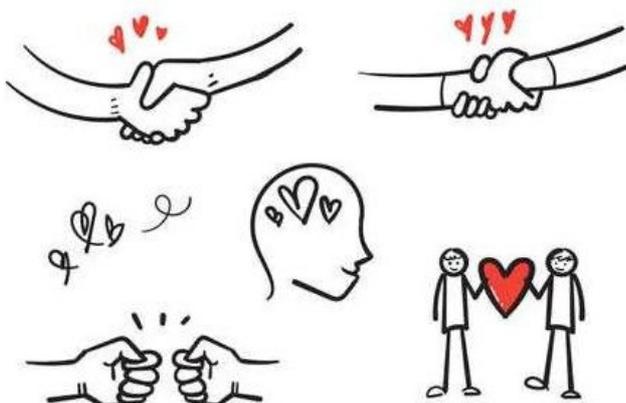
5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.1. IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN INCLUSIVA



- Comunicación libre de estereotipos y prejuicios y respetuosa, especialmente hacia los colectivos oprimidos y/o vulnerables es esencial para una buena convivencia.

- Tener presente cómo las personas queremos ser nombradas y escucharnos. Los cambios en nuestra sociedad son constantes y configuran una pluralidad que cada vez abraza más diversidad y complejidad.



- Una comunicación respetuosa que incluya y no excluya genera empatía y nos ayuda en la convivencia.

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.2. CLAVES DE LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE

- **Personalizar** el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
- Nombrar el **cargo o profesión** en vez de la persona.
- **Limitar** el uso de desdoblamientos y barras (a/o/ @).
- **Nombrar de forma alternativa** a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.
- **Masculinizar y feminizar** oficios y profesiones por igual.
- Representar de forma **equilibrada** a mujeres y hombres en las imágenes (web, correos internos, dossieres corporativos, redes sociales, etc.)
- Incluir **imágenes** que contribuyan a romper los estereotipos de género.
- Nombrar a mujeres y hombres en **acciones formativas y presentaciones** desde la preparación de estas.
- Ser conscientes del valor y la capacidad **transformadora** del lenguaje.

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.3. RECOMENDACIONES PARA CONSTRUIR UN LENGUAJE INCLUSIVO

LO QUE **NO** SE RECOMIENDA HACER



-  **Usar el sustantivo "hombre" como genérico universal**, es decir, como término que representa a la especie humana.
-  **Considerar o nombrar a las mujeres como una minoría o un grupo aparte.**
-  **Apelar al uso generalizado de construcciones binarias (hombre - mujer)** debido a que no reconocen otras identidades y expresiones de género posibles. Ejemplo: en lugar de "los y las estudiantes", usar "claustro estudiantil" / en lugar de "rectores y rectoras", usar "autoridades superiores".

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.3. RECOMENDACIONES PARA CONSTRUIR UN LENGUAJE INCLUSIVO

LO QUE **NO** SE RECOMIENDA HACER



Uso de artículos masculinos (el / los) innecesarios.

Ejemplo: "Pueden participar de las convocatorias, profesionales", en lugar de "Pueden participar de la convocatoria los profesionales".



Usar expresiones que evidencian formas de trato asimétricas y desiguales entre los géneros.

Por ejemplo: "la mujer de" (un varón), para dar cuenta del estado civil de una persona, y cuando la forma inversa ("el hombre de") no se utiliza nunca. Tampoco son correctas "la mujer policía", "la mujer investigadora", "la mujer aviadora", porque "remarcan la condición sexuada de las mujeres por encima de otros rasgos o atributos, que sí son pertinentes en el asunto". Se aplica aquí también la regla del trato simétrico (no decimos "el hombre policía", "el hombre aviador" ni "el hombre investigador").

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.3. RECOMENDACIONES PARA CONSTRUIR UN LENGUAJE INCLUSIVO

LO QUE **SÍ** SE RECOMIENDA HACER



- Utilizar el femenino plural "mujeres"** (y no "mujer" en singular, que remite a la idea de que existe un único modelo de mujer) porque es más representativo del colectivo amplio y diverso que integran, caracterizado por intersecciones de clase, raza, orientación sexual, cultura y otras. Ejemplo: "Día Internacional de las Mujeres".

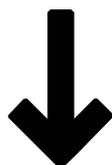
- Es preferible **usar el sustantivo varón en lugar del sustantivo hombre**, porque escapa a la discusión biologicista que apela al uso del término "hombre" como genérico y representativo de toda la especie humana, y porque remite a una relación más igualitaria y no jerárquica con el sustantivo mujer, y otros utilizados para referir a identidades diversas.

- Usar términos colectivos y abstractos neutros**, que no remitan o se identifiquen con un género en particular. Ejemplos: "la comunidad universitaria", en lugar de "los universitarios".

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.3. RECOMENDACIONES PARA CONSTRUIR UN LENGUAJE INCLUSIVO

LO QUE **SÍ** SE RECOMIENDA HACER



- Una opción siempre válida: **anteponer el uso del sustantivo "personas"**. Ejemplo: "las personas migrantes", en lugar de "los migrantes" / "personas privadas de su libertad", en lugar de "los presos".
- Alternar el orden de presentación entre el género masculino y femenino**. No hay ninguna regla gramatical que indique que se debe nombrar siempre primero el masculino, y luego el femenino.
- Recurrir a formas no personales**. Tales como las estructuras que usan la voz pasiva de la mano del pronombre "SE": "se reclamó durante la marcha", en lugar de "los trabajadores reclamaron durante la marcha".

Para saber más....

Si quieres saber sobre el lenguaje inclusivo te recomendamos que visites este enlace:
https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/unc_guia_recomendaciones_comunicacion_no_sexista_e_inclusiva_b.pdf

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.1. GÉNÉRICOS Y COLECTIVOS

- Son sustantivos que, con independencia de su género gramatical femenino o masculino, hacen referencia a hombres y a mujeres.
- Ejemplos: persona, pareja, criatura, gente, colectivo, equipo, pueblo, juventud, etc.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Los trabajadores
- Los ciudadanos
- Los alumnos
- Los vecinos
- Los niños

LENGUAJE INCLUYENTE

- La plantilla, el personal
- La ciudadanía
- El alumnado
- El vecindario
- La infancia

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.2. PERÍFRASIS (GIRO).

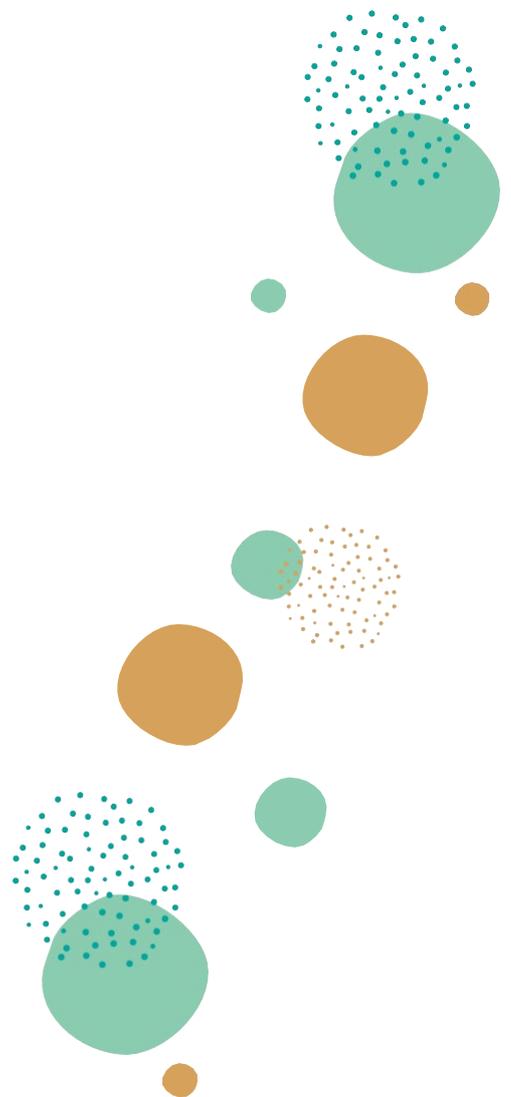
- Expresar una idea por medio de un rodeo.
- Ejemplos: pueblo malagueño, clase política, personas mayores, comunidad escolar, etc.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Los administrativos
- Los alicantinos
- Los profesores

LENGUAJE INCLUYENTE

- El personal administrativo
- La población malagueña
- El personal docente
- Personas Mayores



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.3. CONSTRUCCIONES METONÍMICAS (ABSTRACTOS).

- Es una figura literaria que consiste en designar una cosa o idea con el nombre de otra con la cual está relacionada semánticamente o mantiene una relación de contigüidad.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Jefe de estudios.
- El alcalde
- El director
- Los gerentes
- Los empleados

LENGUAJE INCLUYENTE

- Jefatura de estudios.
- La Alcaldía
- La dirección
- La gerencia
- La plantilla o el personal

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.4. USO DEL IMPERATIVO.

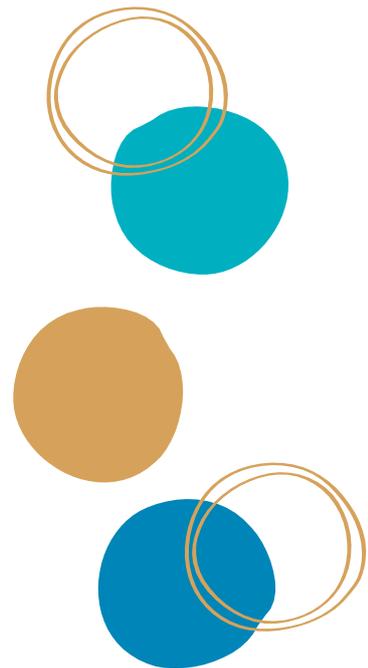
- Llevar a la acción, expresar, orden, ruego o mandato.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- El candidato debe enviar su currículum a...
- El trabajador debe fichar al entrar...
- El juez dictará sentencia...

LENGUAJE INCLUYENTE

- Envíe su currículum a...
- Fiché al entrar...
- Se dictará sentencia.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.5. USO DE LA FORMA PASIVA.

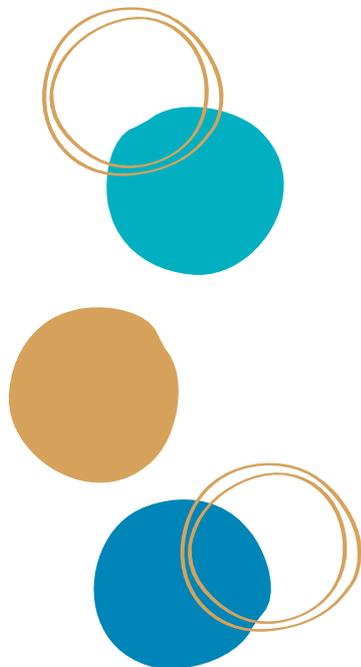
- Relativo al uso de términos ligados a la acción o al objeto y no a la persona que los realiza.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- El solicitante debe presentar el formulario el día...
- Los aspirantes cumplirán unos requisitos para acceder.

LENGUAJE INCLUYENTE

- El formulario será presentado el día...
- Los requisitos exigidos para el acceso...



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.6. APOSICIONES EXPLICATIVAS.

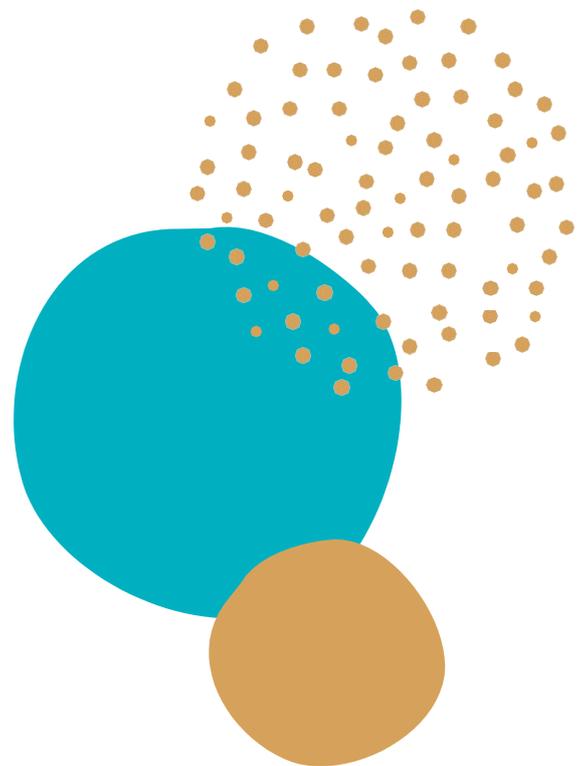
- Para evitar los desdoblamientos, se añade un complemento que clarifica el texto.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Participaron en la prueba de selección jóvenes mayores de 16 años.
- Los afectados por el ERE recibirán una indemnización.

LENGUAJE INCLUYENTE

- Participaron en la prueba de selección jóvenes mayores de 16 años, de uno y otro sexo.
- Los afectados por el ERE, hombres y mujeres, recibirán una indemnización.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.7. OPOSICIÓN DEL DETERMINANTE.

- Muy útil con sustantivos de una sola terminación, ya que es el artículo el que marca el género

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Podrán acceder a la rueda de prensa los periodistas acreditados.
- El Firmante.

LENGUAJE INCLUYENTE

- Podrán acceder a la rueda de prensa periodistas acreditados.
- Firmante.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.8. DETERMINANTES Y PRONOMBRES SIN MARCA DE GÉNERO.

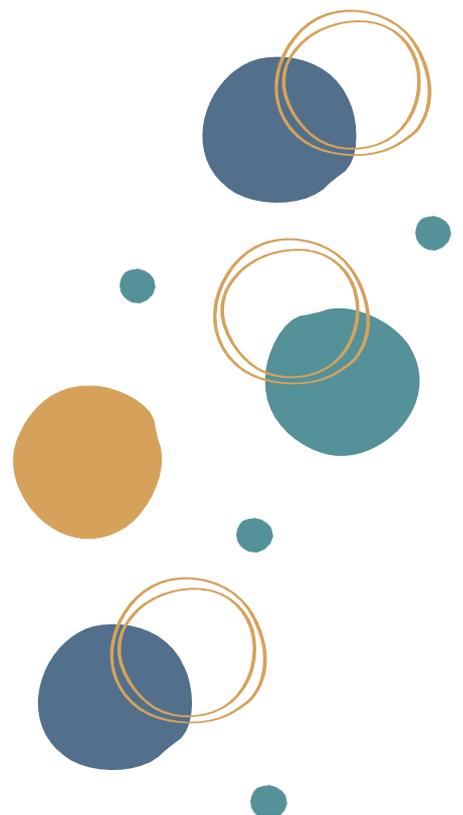
- Se emplean junto a los sustantivos de una sola terminación, o en sustitución del sustantivo.
- Ejemplos: Quien, cualquier, cada, etc.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Todos los estudiantes recibirán un diploma
- El que bien te quiere, no te hace llorar.
- Aquellos participantes que deseen un certificado que muestren su DNI.

LENGUAJE INCLUYENTE

- Cada estudiante recibirá un diploma.
- Quien bien te quiere, no te hace llorar.
- Cada participante que desee un certificado, que muestre su DNI.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.9. ESTRUCTURA CON "SE".

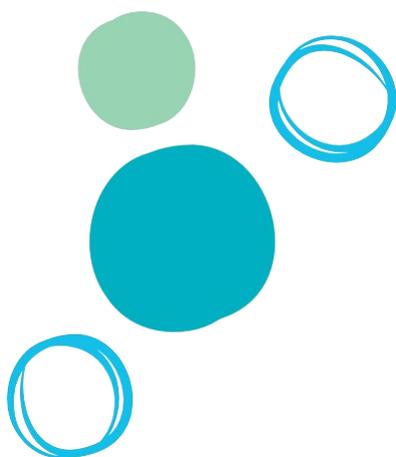
- Cuando es posible prescindir de la referencia directa al sujeto, se puede utilizar el "se" impersonal o la pasiva.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Para la inscripción en el taller, el interesado rellenará la solicitud.
- Si los empresarios gestionan la empresa responsablemente, los beneficios incrementaran.
- Los estudiantes elegirán representante este año.

LENGUAJE INCLUYENTE

- Para la inscripción en el taller, se rellenará la solicitud.
- Si la empresa se gestiona responsablemente, los beneficios incrementaran.
- Se elegirá representante estudiantil este año.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.10. OMITIR EL SUJETO.

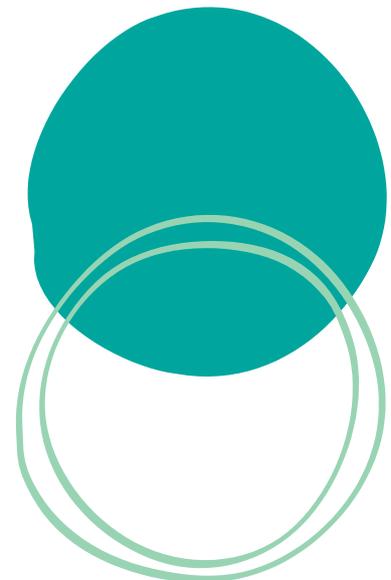
- Siempre que no se genere ambigüedad porque el sujeto está claro. Muy útil para textos de normas y recomendaciones.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Si el trabajador decide abandonar la reunión antes de que finalice el turno de preguntas, debe avisar a recursos humanos.

LENGUAJE INCLUYENTE

- Si decide abandonar la reunión antes de que finalice el turno de preguntas, debe avisar a recursos humanos.

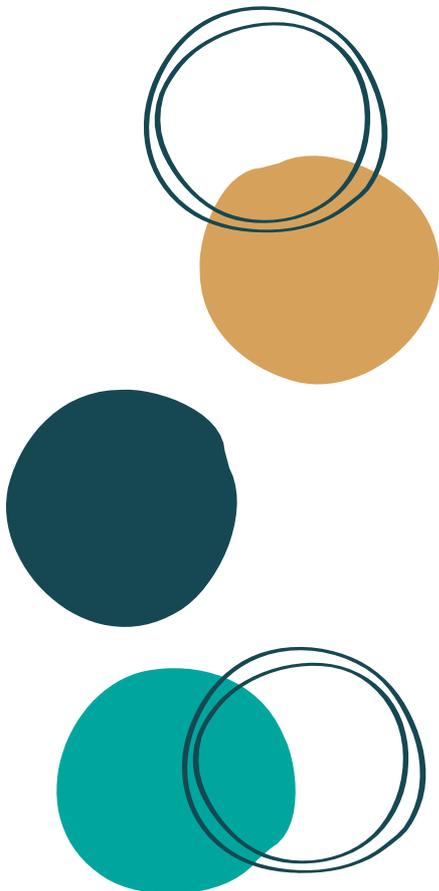


5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.11. EMPLEO DE FORMAS NO PERSONALES DEL VERBO.

- Uso de infinitivos y gerundios.



USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- El interesado cumplimentará el formulario con letras mayúsculas.
- Cuando los alumnos estudian regularmente, obtienen mejores resultados.

LENGUAJE INCLUYENTE

- A cumplimentar con letras mayúsculas el formulario.
- Estudiando regularmente, se obtienen mejores resultados.

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

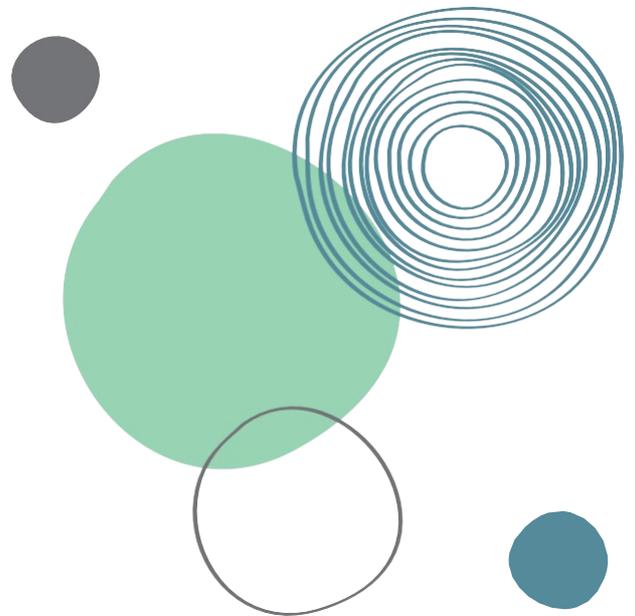
5.4.12. CAMBIOS EN LA REDACCIÓN.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Todos suspendieron.
- Bienvenidos al curso de lenguaje incluyente.
- Hazte socio y participa.

LENGUAJE INCLUYENTE

- Nadie aprobó.
- Os damos la bienvenida al curso de lenguaje incluyente.
- Asóciate y participa.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.13. ASPECTOS ESTILÍSTICOS.

1. DESDOBLAMIENTOS

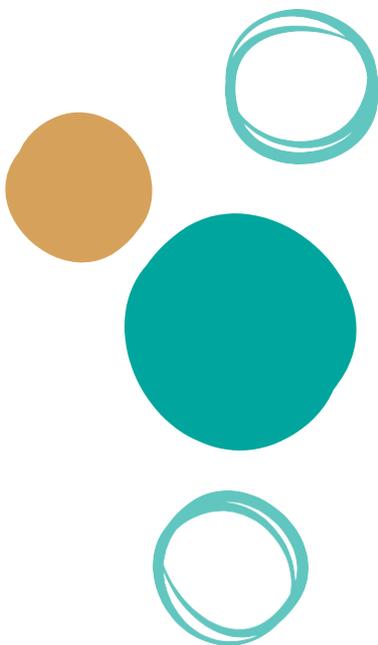
- Alternar el orden de presentación para no dar prioridad siempre al masculino.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Trabajadores de la empresa
- Los niños.

LENGUAJE INCLUYENTE

- Trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Las niñas y los niños.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.14. ASPECTOS ESTILÍSTICOS.

2. BARRAS (/)

- Eficaz para suplir la falta de espacio en formularios e impresos.
- *Evitar separar con la barra el morfema, afea el texto y dificulta su lectura (emplear niño/niña, en lugar de niño/a).

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Trabajadores de la empresa.
- Los niños.

LENGUAJE INCLUYENTE

- Trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Las niñas y los niños.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.14. ASPECTOS ESTILÍSTICOS.

3. ARROBA (@)

- La arroba es un símbolo, no un signo gramatical.
- Al igual que las barras este recurso ha de ser utilizado cuando no existen otras fórmulas más adecuadas.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Curso gratuito para niñ@s.



LENGUAJE INCLUYENTE

- Curso gratuito para edades comprendidas entre 5 y 7 años.
- Curso gratuito para menores de 5 a 7 años.

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.15. ASPECTOS ESTILÍSTICOS.

4. EQUIS ("X")

- El uso de la letra 'x' para crear nuevas palabras no recogidas en el Diccionario de la RAE tampoco es admitido.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Este es un taller para todxs.



LENGUAJE INCLUYENTE

- Este es un taller dirigido a cualquier persona...
- Este es un taller dirigido a todas las personas interesadas ...

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.4. TÉCNICAS PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

5.4.16. FÓRMULAS DE TRATAMIENTO.

- La designación asimétrica de mujeres y hombres en el campo político, social y cultural constituye una constante debido a la tradicional vinculación de las mujeres al ámbito privado y doméstico.
- La utilización de formas de tratamiento igualitario contribuye de forma directa a la sensibilización y promoción de la igualdad y el lenguaje incluyente.
- **Algunas de las situaciones más frecuentes:**

NOMBRE Y APELLIDO:

- Trato simétrico a ambos sexos, utilizando D/D^a- D^a/D., atendiendo al grado de formalidad del texto
- No utilizar el tratamiento de señorita, ya que se alude, implícitamente, a la edad y, al estado civil de las mujeres, sin que exista paralelismo ni en el uso ni el significado con el tratamiento de señorito.

TRATAMIENTO EN MASCULINO. SE PUEDE EVITAR

- Estableciendo epígrafes como "nombre y apellidos" o "firmado"
- Presenciando la doble forma (D. / Dña. y viceversa, Dña. / D)

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.5. COMUNICACIÓN ICONOGRÁFICA



En el ámbito de la empresa y la actividad económica en general, **la imagen corporativa desempeña un papel fundamental**. La combinación de ambos elementos (comunicación escrita y soportes de imágenes) debe ser coherente con el objetivo final de aportar mensajes basados en la igualdad de mujeres y hombres (tanto para comunicaciones externas e internas).

Estos recursos deben ser aplicados en:

- Folletos.
- Manuales de la entidad.
- Imágenes de las páginas web y redes sociales.
- Carteles de eventos, información.



Se recomienda utilizar imágenes:



- Que permitan **visibilizar por igual a las mujeres y a los hombres, evitando el uso de la figura masculina como genérica** que pretende representar a toda la plantilla o el uso de iconos, símbolos o logotipos, androcéntricos o sexistas.

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.5. COMUNICACIÓN ICONOGRÁFICA

- **Evitar** el uso de imágenes **estereotipadas** de mujeres y hombres.



- **Visibilizar** adecuadamente a las mujeres y a los hombres sin caer en estereotipos de roles familiares, sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.5. COMUNICACIÓN ICONOGRÁFICA

- Garantizar la **paridad** en la frecuencia de aparición de mujeres y varones en las imágenes.
- Emplear la **duplicidad** mostrando a ambos sexos en las fotografías e iconos.
- Introducir iconos con un **simbolismo neutro** o que visibilicen a ambos sexos.
- Utilizar **colores neutros** y no identificarlos con uno u otro género.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.6. COMUNICACIÓN DIGITAL



La **página Web** de una organización es su carta de presentación, por lo que debe ser un instrumento de cambio para la plena participación de mujeres y hombres.

¿Cómo identificar el sexismo y la exclusión a primera vista?



Cuando se usa...

- Bienvenido... en vez de... Te damos la bienvenida
- Atención al usuario... en vez de... Atención a usuarios/as
- Si eres usuario registrado... en vez de... Si ya te has registrado
- Espacio del contribuyente... en vez de... Espacio para contribuyentes
- Quedará matriculado en el curso on-line... en vez de... Su matrícula en el curso on-line será efectiva...
- Buzón del ciudadano... en vez de... Buzón de la ciudadanía

5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.6. COMUNICACIÓN DIGITAL



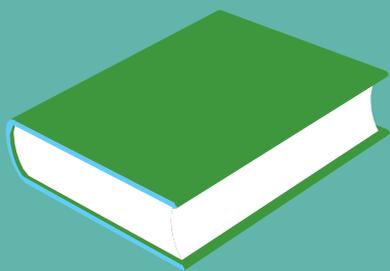
Se deben tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Aplicar el **principio de transversalidad o mainstreaming** de género.
- Usar de manera adecuada el **lenguaje y la iconografía**.
- Representación **equilibrada** de mujeres y hombres.
- Representación de mujeres y hombres en **roles distintos a los tradicionales**.
- Utilizar el **femenino plural "mujeres"** ya que no debemos usar la palabra "mujer" para referirnos a la población femenina, pues es importante tener presente que nos referimos a un colectivo diverso y plural, en el que existen las mujeres, no un único modelo de mujer.



5. LENGUAJE INCLUSIVO

5.7. BUENAS PRÁCTICAS DE LA COMUNICACIÓN INCLUSIVA



Manuales de Comunicación No Sexista.

Material Multimedia.



Observatorio de Uso Sexista del Lenguaje.

Jornadas y Formación sobre Comunicación no Sexista.



6. CONCLUSIONES

En relación con el **Lenguaje Inclusivo en la empresa**, observamos que además de ser una herramienta que facilita y fortalece la igualdad de género toma en cuenta a todas las personas en la organización.

El lenguaje inclusivo es el uso igualitario de las palabras, que de forma consciente pretende fomentar una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o se refiere. Se sugiere una serie de recomendaciones para llevar a cabo este cambio a nivel de lenguaje:

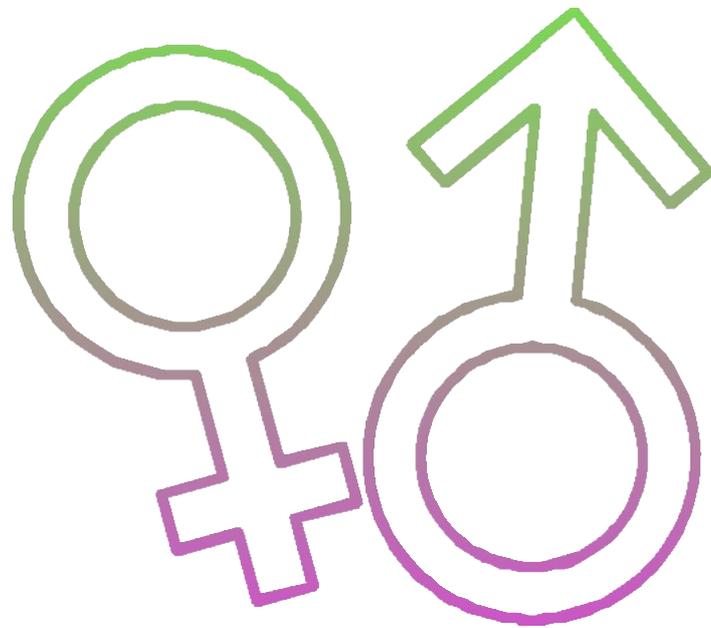
- Minimizar el uso del masculino.
- No abusar del uso de arroba, barras "X".
- Emplear imágenes equilibradas de mujeres y hombres.
- Uso de desdoblamientos.
- Cambios en la redacción.
- Uso de gerundios, y otras técnicas más.

El uso del lenguaje inclusivo tiene consecuencias positivas en la organización:

- Genera empatía.
- Minimiza la discriminación y trato desigual.
- Contribuye a reducir brechas de desigualdad laboral, facilitando la atracción de talento diverso y de personas que sean candidatas para una vacante.
- Visibiliza a las mujeres.
- Crea una nueva perspectiva del entorno.
- Puede atraer a clientes, por lo que hace a su organización más competitiva.

BLOQUE 4

EL PLAN DE IGUALDAD: CLAVES PARA SU PUESTA EN MARCHA EN LA ORGANIZACIÓN



CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA



Diputación Provincial
de Málaga

1. INTRODUCCIÓN.

Los planes de igualdad aparecen como una herramienta muy válida y fiable para abordar adecuadamente todas aquellas situaciones laborales que provoquen una clara desigualdad de género entre las personas trabajadoras.

Atendiendo a los nuevos conceptos, teorías y procedimientos en materia de igualdad, tenemos que ampliar nuestro conocimiento para poder comprender cuáles son los pasos a seguir para diseñar, estructurar, crear, implementar y gestionar un Plan de Igualdad en las organizaciones.

No olvides que... ¡Hoy en día en tu empresa es impensable realizar una buena gestión y organización sin el establecimiento de unas medidas, pautas o normas relacionadas con la igualdad entre compañeros y compañeras! De hecho, el Plan de Igualdad se ha convertido en un requisito obligatorio y estipulado por ley para poder llevar a cabo la misión de cualquier organización actuando según la... IGUALDAD, con todo lo que ello conlleva.

Por lo tanto, en esta píldora formativa aprenderemos cuáles son los principales apartados, factores y principios que definen los conceptos que rodean y determinan tanto al significado, como a la implantación y ejecución de los PLANES DE IGUALDAD en las organizaciones.

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

Todas las organizaciones, independientemente de su tamaño y sector de actividad, **están obligadas por Ley a respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo** y, para ello, deben adaptar las medidas necesarias para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por tanto, será responsabilidad de todas las personas que forman la organización (y no únicamente de la dirección o puestos de responsabilidad) que esto se cumpla.

Hablar de igualdad de género en las empresas tiene su lógica ya que, más allá de las obligaciones legales existentes, es en las organizaciones donde se producen gran parte de las relaciones sociales y profesionales de nuestro día a día, debido al tiempo que pasamos en ellas.

Es sabido que **la educación es una de las principales herramientas que tenemos para luchar contra la desigualdad de género**. En el caso de las organizaciones, no podía ser menos, por lo que se hace necesario que la plantilla entienda la necesidad de actualizarse en todo lo referente a la igualdad de género.

Independientemente de que trabajemos en una empresa privada, una organización social o en la administración pública, nos afectan las desigualdades laborales de género. Da igual si nuestro puesto de trabajo es operativo o directivo, con mayor o menor responsabilidad. Todas nuestras acciones pueden impactar positiva o negativamente sobre la organización.

Hoy en día, hablar de igualdad de género es hablar de cultura corporativa y de diversidad. No podemos tomarlo como un hecho aislado.

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

Aquellas organizaciones que apuesten claramente por la diversidad les será mucho más fácil poner en marcha medidas que fomenten la igualdad de género.

¿POR QUE DEBEMOS HABLAR DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS?

1

Porque **la Ley así lo demanda** con el objetivo de establecer la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

2

Porque fortalece **nuestra Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**: el compromiso de la empresa con una política de igualdad atrae, motiva y fideliza a la plantilla; y, a cambio, esta se involucra y hace que nuestra organización sea más competitiva. Externamente, mejora la imagen que el público, la clientela o cualquier otro stakeholder tenga de la empresa.

3

Del compromiso se pasa a la acción. Al incluir a conciencia una política de igualdad en la organización estamos implicando a toda la plantilla, en todas las escalas, departamentos, gestiones, etc. Por lo que esta dispone en su totalidad de los mismos beneficios sin discriminaciones de ningún tipo.

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

¿Qué pasa si no llevo a cabo una política de igualdad en mi empresa?

La no implantación de una política de igualdad, aparte de hacer que tu organización esté **anclada en el pasado**, puede resultar perjudicial tanto para la plantilla como para la obtención de resultados y rendimientos a nivel organizacional. Puede provocar, entre otros muchos aspectos, lo siguiente:

- **Puede aumentar la rotación y el absentismo.** Si un/a trabajador/a no siente que existe igualdad de oportunidades para toda la plantilla, puede optar por irse de la empresa o incluso padecer problemas personales que hagan que se ausente de sus labores.
- **Plantilla desmotivada o insatisfecha.** Esto viene un poco al hilo del anterior, no tener una política de este tipo provoca que los/as empleados/as no tengan motivación y, puede que no se vayan, pero la productividad disminuirá.
- **Falta de creatividad y pérdida de la calidad.** Si no me encuentro a gusto en mi entorno laboral, me acabará creando una frustración tal que no me permita desarrollar y mostrar todo mi potencial, lo que acabará influyendo en la pérdida de calidad de mi trabajo y, por consiguiente, del trabajo del equipo.

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

Cabe destacar que no basta con implementar una política de igualdad por obligación, sino que **de verdad hay que apostar porque ésta sea efectiva**, creer en el proyecto y que nos lleve a alcanzar los objetivos, no sólo de la empresa, sino a contribuir también a la igualdad real en la sociedad.

A continuación, hablaremos más detalladamente sobre qué consiste un plan de igualdad, lo que conlleva para la plantilla realizarlo y sus **múltiples**

2.1 ¿QUE ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Los planes de igualdad de las empresas son **un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Desde el pasado 7 de marzo de 2022, todas **las empresas de más de 50 personas trabajadoras están obligadas por Ley a contar con un plan de igualdad**. Esto no quita que cualquier organización con una plantilla inferior a 50 personas trabajadoras pueda poner en marcha de manera voluntaria su plan de igualdad previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020 cuando así resulte de su contenido.

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

Además, **las empresas con Planes de Igualdad ya aprobados**, antes de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 y RD 902/2020, deberán actualizarlos a la nueva normativa.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de ellas, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de éstas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Cuantificación del número de personas trabajadoras de mi empresa.

Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total 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

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

Además, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más. A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

2.2 PARA QUÉ SIRVE UN PLAN DE IGUALDAD.

- 1 Suprimir los posibles **desequilibrios y/o desigualdades** en el acceso al empleo, la contratación y el desarrollo profesional de hombres y mujeres.
- 2 Conseguir la **igualdad de oportunidades** entre ambos sexos.
- 3 Asegurar una **óptima gestión del talento** de las personas que forman la empresa.
- 4 Garantizar que todos los procesos de gestión de la empresa se realicen de acuerdo al **principio de igualdad** de oportunidades, especialmente en el ámbito de los recursos humanos.
- 5 Prevenir el **acoso sexual** y/o por razón de sexo dentro de la empresa.
- 6 Potenciar **la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de empleados y empleadas.
- 7 Implantar en la empresa unos **valores y un código de conducta** que proteja a todos los trabajadores y trabajadoras.

2. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES.

2.3. VENTAJAS DE CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD.

Según el Servicio de **Asesoramiento para Planes de Medidas de igualdad** en las empresas del Instituto de la Mujer, los planes de igualdad son muy útiles en las empresas para mejorar su organización y la eficacia de sus recursos humanos, influyendo así en la **calidad del trabajo de la plantilla**, por consiguiente, en sus resultados económicos y su competitividad. Es decir, un proyecto empresarial debe tener en cuenta la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras que forman parte de sus equipos, y para ello, un elemento muy importante es el Plan de igualdad.

Desarrollar esta herramienta, aporta a la empresa una serie de **beneficios que inciden directamente en el desarrollo de las personas**. A continuación, os presentamos algunos ejemplos:

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Nos encontramos en un momento en el que cada vez es más necesaria la necesidad de poder hacer compatibles la vida **personal, familiar y laboral de los empleados y empleadas**. Tanto es así, que las propias organizaciones ya están tomando este factor como una necesidad básica e imprescindible de las personas.

El objetivo es **ganar calidad de vida** a la vez que mejor productividad. El resultado es que los miembros de la plantilla se implican más con la empresa, aumentando el sentimiento de pertenencia.

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

2.3. VENTAJAS DE CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD.

La igualdad de oportunidades

Forma parte de los valores de las empresas socialmente responsables: Las empresas apuestan por llevar a cabo su trabajo de forma **responsable y ética**, conocedoras de que sus acciones tienen consecuencias en el desarrollo social y medioambiental, y de que ello incide en la respuesta tanto del **cliente interno como externo**.

La igualdad atrae y fideliza el talento

Las empresas que apuestan por la igualdad consiguen atraer talento, fidelizándolo, potenciándolo y dándole valor a la esencia de su marca. Como consecuencia de esto, se genera un **valor incalculable** para toda la empresa. De hecho, las organizaciones con un alto grado de talento emplean a sus trabajadores y trabajadoras como propios **embajadores** de la institución.

Aumento de la diversidad

Cuando una empresa cuenta con criterios de igualdad incluye **medidas, normas y parámetros** para favorecer la equidad en el acceso a la empresa, con criterios de selección **objetivos**.

Por ello, cuentan con mayores oportunidades para seleccionar al mejor talento, puesto que no tienen ningún tipo de limitaciones subjetivas y, por tanto, pueden seleccionar a los mejores perfiles profesionales, sin distinción por **sexo, edad, nacionalidad o procedencia**.

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

Además, la diversidad genera **sinergias positivas y beneficiosas** para el desarrollo de la empresa, puesto que se puede contar con diferentes puntos de vista y experiencias de la plantilla.

Mejora el clima laboral

Debido a que la plantilla se siente en condiciones de igualdad, se genera una **mejora en el clima laboral**. Los empleados y empleadas se sienten más valorados y escuchados por la empresa, y más **seguros y protegidos** ante posibles casos de desigualdad o acoso. Además, se **reducen los conflictos** entre compañeros por posibles situaciones de desigualdad en los diferentes ámbitos, tanto a nivel salarial como en la posibilidad de promocionar o en el acceso igualitario a las oportunidades de formación y desarrollo ofrecidas por la empresa.

Aumento de la productividad y la rentabilidad

El hecho de que los empleados y empleadas se impliquen más en su trabajo, se sientan más felices, protegidos y cuidados, hace que la **productividad sea mayor**, y por tanto también la **competitividad** de la empresa se ve reforzada.

En consecuencia, la gestión de la igualdad en la empresa es una cuestión **estratégica y social** y ha de integrarse como factor de **competitividad empresarial**.

Mejora el posicionamiento de la marca en el mercado

Cada vez más los clientes externos seleccionan a sus proveedores en función de las **similitudes que encuentren en la empresa con sus propios valores**.

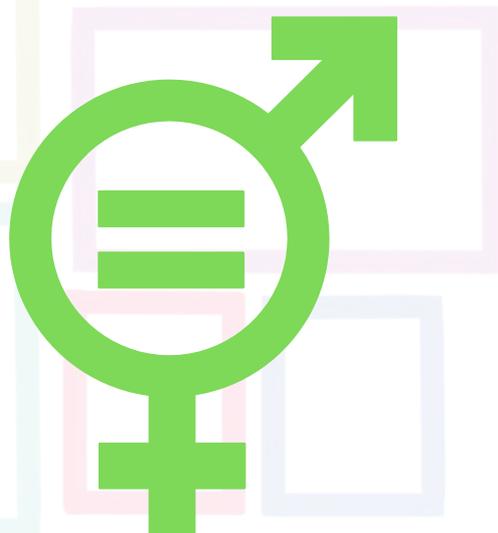
2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

Dado que, en la sociedad cada vez es más importante la visualización de la igualdad, una empresa comprometida en este sentido, va a ser preferiblemente seleccionada y mejor valorada.

Obtención del Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)

Toda empresa que diseñe e implante un Plan de Igualdad en España puede optar a solicitar el **Distintivo de Igualdad en la Empresa** que otorga el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Este distintivo es un indicador de calidad en la **gestión de recursos humanos**. Consiste en un símbolo o signo de calidad empresarial que se concederá a las empresas que acrediten haber llevado a cabo determinadas actuaciones en **materia de igualdad**.



Acceso a contratos públicos

Según la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, se prohíbe **expresamente la contratación** de empresas que cuenten con la obligación de tener un Plan de Igualdad según lo dispuesto en el artículo **45 de la Ley 3/2007**, y no dispongan del mismo.

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

Y, además de todo lo mencionado....

- Ofrece un **mayor conocimiento** de la organización.
- Ayuda a **optimizar** los Recursos Humanos.
- Mejora la **gestión** empresarial.
- Asegura el **cumplimiento de la Ley**.
- Previene **discriminaciones y sanciones administrativas**.
- Aumenta **nuestra marca empleadora** y facilita la captación de talento.
- Mejora **la paz social** con la representación de las personas trabajadoras.
- Nos **posiciona mejor frente a nuestros** competidores.

Siguiendo todo lo comentado anteriormente, es **recomendable** poner en marcha medidas y /o acciones en materia de igualdad en los diferentes ejes que se contemplan en el Plan, ya que todas las empresas tienen la obligación de velar por ella dentro de sus organizaciones.

Además, aunque las empresas de menos de 50 trabajadores no estén obligadas a ello, el hecho de poner en marcha el desarrollo e implementación de medidas o de un Plan de Igualdad, les aporta **todos los beneficios anteriormente mencionados**.

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

2.4. PRINCIPAL NORMATIVA DE INTERÉS.

- ✓ **Artículo 14 de la Constitución 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.
- ✓ **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 y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ✓ **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ✓ **Artículos 4.2.c), 7.c), 9.3, 28 y 53.4, 55.5 del Estatuto de los trabajadores.** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET),

2. LA IGUALDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES.

2.5. SANCIONES.

Una empresa obligada a cumplir con las obligaciones en materia de igualdad, según lo establecido **en el Estatuto de los Trabajadores o convenio colectivo** puede dar lugar a sanciones económicas con multas entre **626 euros y 6.250 euros en caso considerarse grave** o de entre **6.251 euros a 187.515 euros en caso de considerarse muy graves**.

Los supuestos de incumplimiento que podemos encontrarnos son:

- La no puesta en marcha de un plan de igualdad (siendo obligatorio).
- La puesta en marcha de un plan de igualdad irregular en su contenido o en relación a las partes negociadoras.
- La no aplicación del plan de igualdad o la aplicación de sus medidas en términos distintos de los pactados.

Además, la normativa contempla la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, todos los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Para desarrollar e implantar un Plan de Igualdad, se debe seguir una serie de fases que permitan a la empresa poder obtener una **imagen real** de su situación a partir de cual comenzar a definir los objetivos y retos que pretende conseguir a **corto, medio a largo plazo**.

Estas fases son imprescindibles para incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que deberemos centrarnos en otorgar el **espacio, tiempo y recursos necesarios** en cada una de ellas.

Las fases y sus acciones son:

3.1. COMPROMISO POR PARTE DE LA ORGANIZACION.

Es necesario que la Dirección de la empresa se **comprometa con la igualdad** para asegurar así que van a poner los medios y recursos necesarios para llevar a cabo la iniciativa. Las acciones son:

- **Formalización del compromiso** empresarial con la igualdad, compromiso que deberá quedar reflejado por escrito.
- **Difusión del compromiso** a toda la organización mediante acciones de publicidad.

Se recomienda que dicho compromiso se incluya en los diferentes documentos corporativos, por ejemplo manual de bienvenida, código ético o conducta de la empresa, memorias anuales, webs, etc.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Si se quiere que el proyecto de Plan de Igualdad salga adelante, desde el principio es fundamental mantener una buena comunicación interna con la plantilla y la representación legal de las personas trabajadoras (en caso que existiera) ya que, se va a solicitar su colaboración para las fases del proyecto.

3.2. FORMACION DE LA COMISION NEGOCIADORA.

Una vez que alcancemos el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, 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 cuatro años.

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos **mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses** siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Las empresas no contempladas en el apartado anterior y que queden obligadas **por convenio colectivo a negociar** un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuese acordada **por la autoridad laboral** en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

En todo caso, **las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación** de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

Constitución de una comisión negociadora (art. 5 RD 901/2022)

- Los **planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos**, deberán ser objeto de **negociación** con la representación legal de las personas trabajadoras.
- A tales efectos se constituirá **una comisión negociadora** en la que deberán participar de forma **paritaria** la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.
- Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere. La **composición** de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.
- En las empresas **con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros** si existe y tiene establecidas competencias para la negociación. La negociación del plan de igualdad en **los grupos de empresa** se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

En las empresas **donde no existan las representaciones legales referidas se creará una comisión negociadora constituida**, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una **representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación**. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Deberá promoverse la **composición equilibrada entre mujeres y hombres** de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario (la primera, será el acta de creación de la comisión negociadora).

En dicha comisión, **únicamente se tratarán aspectos relacionados** con la igualdad de género en la empresa, no pudiéndose abordar y/o negociar aspectos no ligados a dicho propósito.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Competencias de la Comisión Negociadora. (art 6 RD 901/2020)

- **Negociación y elaboración del diagnóstico**, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del **informe de los resultados del diagnóstico**.
- **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.
- Impulso de la **implantación del plan de igualdad en la empresa**.
- 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.
- 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.
- Además, **corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla**.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.3. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.

Consiste en un análisis de **datos cuantitativos y cualitativos** del estado de la empresa en las principales áreas a tener en cuenta. Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVOS de esta fase:

- Determinar desde un punto de vista puramente cuantitativo si la estructura organizativa, las condiciones laborales, las políticas de gestión del talento, la política retributiva y las medidas para la conciliación disponibles guardan sintonía con el compromiso de no discriminación y equilibrio de género por el que esta empresa debe velar.
- Esta fase aporta la información más objetiva de todo el proceso de evaluación en curso.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

INFORMACIÓN QUE SE DEBE RECOGER (por centro de trabajo):

- **Condiciones generales de la organización** (distribución general de la plantilla por edad, puestos de trabajo).
- **Procesos de selección y contratación:**
 - Esquema de los procesos de selección que lleva la compañía.
 - Incorporaciones por puestos.
 - Tipos de contrato de incorporaciones.
- **Clasificación profesional.**
 - Plantilla por categorías profesionales.
 - Plantilla por niveles jerárquicos.
 - Plantilla por antigüedad.
 - Plantilla por tipo de contrato.
- **Formación en la empresa.**
 - Plan de formación de la organización: principales actuaciones.
 - Formación realizada en los últimos años.
 - Modalidad formativa.
 - Tipos de contenidos.
 - Formación realizada dentro y fuera del horario laboral.
- **Sistema de promoción promocional.**
 - Promociones por categorías profesionales de los últimos años.
 - Bajas definitivas.
- **Condiciones de trabajo.**
 - Distribución de la plantilla por tramos de horas semanales.
 - Contingencias profesionales.
 - Contingencias comunes.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
 - Medidas de conciliación.
 - Permisos y excedencias.
- **Retribución y auditoría retributiva.**
 - Registro retributivo (retribuciones medidas, medianas anuales y brecha salarial).
- **Infra representación femenina.**
 - Datos en caso que existiese.
- **Prevención de acoso sexual y por razón de género y/o por razón de sexo.**
 - Existencia o no de protocolo.
 - Medidas tomadas.
- **Protocolo para embarazadas.**
 - Existencia o no de protocolo.
 - Medidas tomadas.
- **Violencia de género.**
 - Existencia o no de protocolo.
 - Medidas tomadas.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán **desagregadas por sexo**.

Asimismo, **deberá incluirse una referencia al proceso y metodología utilizada para su realización, con mención expresa de** los datos analizados, la fecha de inicio y fin de recogida de información, la fecha de inicio y fin de la realización del diagnóstico y las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Todo ello, al objeto de que el diagnóstico refleje fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

También se deberán tomar en consideración datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista o aspectos relativos a la relación de la empresa con el entorno, si bien estos elementos pueden ser incorporados como materias de análisis específicas.

Cuestionarios a la plantilla.

Las personas trabajadoras tienen un papel activo en todo este proceso, siendo necesario para el análisis de información cuantitativa recoger sus opiniones en materia de igualdad. Para ello, se deberá pasar un cuestionario anónimo para que sea cumplimentado por la plantilla, incorporando los datos resultantes al análisis del diagnóstico.

Los bloques mínimos que debería cubrir el cuestionario son:

- Conocimiento del compromiso adquirido en este ámbito por la entidad.
- Formación y desarrollo, promociones internas y selección de personal.
- Conciliación de vida personal, laboral y familiar.
- Discriminación y acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
- Política salarial.
- Embarazos.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Según el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público y privado, en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

El propósito es luchar por hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva y especialmente por la discriminación indirecta debida a la incorrecta valoración del puesto de trabajo.

Para ello, se propone:

- Tener **derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales** desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora.
- **Atribución del derecho a esta información con carácter periódico**, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.
- **Obligación de que las empresas de al menos cincuenta** personas trabajadoras elaboren AUDITORÍAS SALARIALES (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de la representación sindical.
- **Garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución**, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Principio de transparencia retributiva

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Con ello, se pretende deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, previendo a tal efecto al menos los **siguientes instrumentos**:

- El registro retributivo.
- La auditoría retributiva.
- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- El derecho de información de las personas trabajadoras.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Objetivos de la auditoría retributiva.

En una auditoría retributiva se trata de recopilar y analizar la información relativa al salario de las personas trabajadoras de una entidad, con el objetivo de poner en marcha las actuaciones y medidas necesarias para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Objetivos generales:

- Recopilar la información necesaria para analizar y comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de forma transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Conseguir y garantizar por parte de la entidad que el sistema de retribución implementado cumple con el principio de igualdad mencionado en el punto anterior.

Objetivos específicos:

- Definir los aspectos de mejora en materia retributiva para garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, si fueran necesarios.
- Detectar e identificar las causas de las posibles diferencias que pudieran resultar según el análisis realizado, en su caso, en materia retributiva, justificando los motivos.
- Corregir y prevenir las diferencias que pudieran existir por razón de sexo, a través de las medidas y acciones necesarias.
- Establecer un sistema de retribución con base al principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Registro retributivo.

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, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244).

Recoge la **obligación de todas las empresas** de tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, exigiéndose **consulta previa** (mínimo 10 días) **a la representación legal de las personas trabajadoras tanto para su elaboración como para su modificación**, y la **posibilidad de que** el documento en el que conste el registro **tenga el formato recogido en las páginas web oficiales de los Ministerios** de Trabajo y Economía Social y de Igualdad.

Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en aquel precepto convenientemente:

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

- **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.

¿Qué información debe facilitar la empresa?

- En caso que exista RLT: El acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.
- En caso que no exista RLT la información se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Periodo de referencia.

Señala el año natural como periodo temporal de referencia, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

Peculiaridades del Registro para empresas que deben realizar auditorías.

Además, deberán reflejar, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.

Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%, deberán incluir la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Valoración de Puestos de Trabajo.

Conforme con el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se realizan sean equivalentes.

Es por ello que una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, que juntamente con el registro retributivo facilita la transparencia salarial de los diversos de cargos, además del desglose de los diferentes salarios por sexo, categoría profesional, nivel académico, permite detectar o no casos de desigualdad salarial.

Para realizar el procedimiento se emplea la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, que da cumplimiento al mandato previsto en la disposición primera del RD 9602/2020, que incorpora un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

a) Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo, indicado en el artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, que forma parte del plan de igualdad.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

b) Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que refiere el artículo 6.a) de dicha norma, debiendo las empresas reflejar las medias aritméticas y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

c) Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.

El objetivo fundamental de la herramienta es el establecimiento y definición de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo que cumple las siguientes características:

a. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.

b. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.

c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.

d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.

e) Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
- Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
- Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.

g. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes criterios:

- **Carácter común.** Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- **Variabilidad.** Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

Informe de Auditoría Retributiva

Las empresas que elaboren el Plan de Igualdad deben incluir en el mismo un informe de auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Más información que nos ofrece el Ministerio de Igualdad al respecto en el **siguiente enlace**: https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

Contenido del informe de Auditoría Retributiva:

La Auditoría Retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

El Informe de Auditoría Retributiva, tiene la siguiente estructura:

1. Análisis del Registro Salarial por Puesto.
 - Media Salarial de la Organización.
 - Media Salarial por Grupos Profesionales y por Sexo.
2. Media Salarial Complementos Salariales y Complementos Extrasalariales: por Grupo y Sexo.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3. Mediana Salarial Complementos Salariales y Complementos Extrasalariales: por Grupo y Sexo.
4. Apartado de Conclusiones
5. Plan de Acción, constituido por los siguientes apartados:
 - Objetivos.
 - Acciones.
 - Personas Destinatarias.
 - Responsables.
 - Plazos.
 - Recursos Humanos y Materiales Necesarios.
 - Indicadores de seguimiento.
- 6) Calendario de Actuaciones, conformado por los siguientes puntos:
 - Medidas (referidas a acción a ejecutar).
 - Actuaciones.
 - Implementación (lapso de tiempo).
 - Seguimiento y Evaluación (fechas específicas de cumplimiento).
- 7) Seguimiento y Evaluación, objetivos y quiénes participan.
- 8) Consideraciones Finales.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.5. NEGOCIACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de la situación, deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

La negociación del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con estas materias.

Competencias de la Comisión Negociadora (Art. 6 / RD 901/2020)

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:
 - Negociación del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
 - Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
 - Identificación de las medidas prioritarias, ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
 - Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
 - 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.
 - 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.
2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.6. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobados los informes de diagnóstico de situación y de Auditoría Retributiva, se procede a diseñar el Plan de Igualdad, este refleja el compromiso de la empresa con el principio de igualdad de oportunidades y trato, y transparencia retributiva hacia los hombres y mujeres que conforman la plantilla.

En esta fase, se definen los objetivos generales y específicos propuestos para cada área de mejora, así como las medidas y acciones particulares, los tiempos de aplicación y los indicadores que marcarán la consecución de dichos objetivos, que ayuden a dar respuesta a las necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico, y eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo en la empresa

¿Quiénes intervienen en la elaboración del Plan de Igualdad?

1. **Comisión Negociadora**, tendrá como funciones:

- Detectar y diseñar las medidas prioritarias del plan de igualdad.
- Identificar los recursos necesarios para la aplicación de las medidas así como los indicadores de seguimiento para cada una de ellas.
- Diseñar los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación.
- Elaborar el cronograma de aplicación y asignar de manera consensuada a la/s persona/s responsables de la ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas.
- Impulsar la implantación del plan, así como cualquier función adicional que se haya determinado en el reglamento de funcionamiento de la propia comisión o que pueda atribuirle la normativa y/o el convenio de aplicación.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.6. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

2. Personas Expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo, apoyarán y proporcionarán un asesoramiento especializado en el diseño de medidas, si así se acuerda.

Pasos para elaborar un Plan de Igualdad

a) Determinación de actuaciones:

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las posibles propuestas de acción, se identifican las áreas de mejora sobre las que se actuará.

Las medidas que se adopten deberán responder a la situación real de la empresa, además de contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Para cada medida se definirá el objetivo que se pretende alcanzar, siendo este preciso, evaluable y viable.

b) Definición de medidas:

Una vez definidos los objetivos para cada área de mejora, se determinarán y planificarán las medidas para llevarlas a cabo, Para la elaboración de estas se recomienda tomar en consideración los siguientes aspectos:

- Personas destinatarias
- Responsables
- Antecedentes y/o carencias
- Objetivos
- Actuaciones
- Plazos
- Indicadores de Seguimiento
- Recursos humanos y materiales necesarios

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.6. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Durante esta fase, se crearán las estrategias adecuadas para la consecución de las medidas propuestas, se asignarán los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, y se elaborará un calendario de actuaciones.

3. 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 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**.

4. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión

Se recomienda que el procedimiento de seguimiento contenga:

1. Designación de la Comisión de Seguimiento y evaluación, este es un órgano paritario, conformado por la representación legal de la empresa y de las personas trabajadoras. Tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.
2. La periodicidad de las fases de seguimiento, se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.6. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

3. Los objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Intervienen:

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
- El departamento de Política de personas, que será el encargado de facilitar la información a la Comisión de seguimiento.
- La Comisión de Seguimiento del plan de igualdad. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
- La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de auditoría y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.6. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

5. Procedimiento de Modificación

El plan de Igualdad podrá ser modificado, sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

Artículo 9.2:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) 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.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.6. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

5. Procedimiento de Modificación

Artículo 9.3:

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización de diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. "

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.7. REDACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas que se originan después de realizado un diagnóstico de situación, cuyo fin último es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

El **plan de igualdad definitivo** deberá contener como mínimo la siguiente información: (Art. 8 / RD 901/2020).

1. Determinación de las partes que lo conciertan.
2. Ámbito personal, territorial y temporal.
3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
4. Resultado de la auditoria retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
5. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
6. Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
7. Identificación de medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.
9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
10. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
11. Procedimiento de modificación.

Además de las medidas sobre las materias obligadas, el plan puede incorporar otras como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.8. NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Desde la entrada en vigor del 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, la negociación del plan de igualdad, y su diagnóstico previo es de carácter obligatorio.

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo que establezca el convenio colectivo o, en su defecto, en los 3 meses siguientes a la publicación del mismo.

Plazos de constitución de la Comisión Negociadora:

- Empresas de 50 y más trabajadores: 3 meses desde que se alcance el número de personas que lo hacen obligatorio.
- Convenio colectivo: El determinado en el convenio y, en su defecto, 3 meses posteriores a la publicación del convenio.
- Autoridad Laboral: el que se fije en el acuerdo.

La Comisión Negociadora estará conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, se constituirá una comisión integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que fuera de aplicación. Esta comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte, quedando válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días.

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.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.8. NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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:

1. Composición de la comisión, especificando a qué parte corresponde cada persona.
2. Funciones de la comisión negociadora.
 - Régimen de funcionamiento y procedimiento en el que se haga constar, entre otros elementos:
 - Calendario de reuniones.
 - Compromiso de confidencialidad de las personas que integran la comisión.
 - Procedimiento de sustitución de sus integrantes.
3. Toda aquella información que las partes estimen oportuna.

3. PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD.

3.8. NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Proceso de Negociación del Plan de Igualdad.

Las partes legitimadas para negociar **tienen el deber de negociar**. En este proceso se recomienda tener presente 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.
- Negociar el acuerdo, el cual requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
- Formular propuestas y alternativas por escrito, principalmente cuando se presenten situaciones de dificultad en la negociación.
- Las personas que integran la comisión negociadora, así como, , las personas expertas que la asistan deberán cumplir y respetar el deber de sigilo.
- 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.
- Notificar y promocionar el Plan de Igualdad aprobado y negociado toda la la plantilla de la organización.

4. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

- El registro de planes de igualdad viene regulado 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 de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- La solicitud de registro del plan de igualdad deberá presentarse dentro del plazo de quince días a partir de su firma. Deberá presentarla la persona designada por la comisión negociadora, debidamente acreditada, a través de medios electrónicos y ante el registro de la autoridad laboral competente.
- El procedimiento de registro se realiza a través del REGCON (Registro y Deposito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad) plataforma que determina la documentación y los datos estadísticos que han de remitirse para que la solicitud de inscripción sea tramitada.
- Se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes o negociadoras y la fecha de la firma, en su caso, conforme se establece en el anexo 1 del Real Decreto 713/2010. Asimismo, se deberán cumplimentar (por la comisión negociadora o por la empresa, en su caso) los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.V del Real Decreto 713/2010.
- En cuanto a la tramitación, una vez presentada la solicitud de registro, la persona solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente.

4. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

- Si el plan de igualdad no cumple los requisitos reglamentarios, la autoridad laboral deberá efectuar requerimientos por medios electrónicos a la persona solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, previa resolución.

¿Qué documentación debo presentar?

- Compromiso de Dirección.
- Actas de reuniones.
- Acta de Creación de la Comisión Negociadora.
- Reglamento de la creación y comisión de seguimiento.
- Acta de Delegación.
- Acta Firma del Plan de Igualdad.
- Acta de Concordancia.
- Diagnóstico de la situación.
- Informe de Auditoría Retributiva.
- Plan de Igualdad.
- Plan de Igualdad en formato editable.
- Protocolo de Acoso Sexual y/o Por Razón de Sexo.

5. CONCLUSIONES

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las materias que contemplan un plan de igualdad son:

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

La importancia de contar con un Plan de Igualdad en la empresa:

Además de cumplir con un requerimiento legal, ayuda a:

- Eliminar cualquier discriminación por razón de sexo en la empresa.
- Garantizar la igualdad retributiva.
- Integrar la igualdad de oportunidades en la política tanto interna como externa de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal.
- Reducir el absentismo laboral.
- Mejorar la productividad.
- Fomentar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.
- Acceder a contratos públicos y subvenciones.
- Mejorar del clima laboral, retención del talento y prevención del absentismo.
- Mejorar de la imagen de la compañía y de la productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- La Asociación de Familiares y Amigos de Personas Con Enfermedad Mental: (2018) https://www.afaeps.org/wp-content/uploads/2018/09/GuiaLenguajeInclusivo_Afaeps.pdf
- Contenido manual protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo. https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf.
- Concepto Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral. <https://www.ccoo.es/2f7f86bfc8a8105e09b013342bbf9e0d000001.pdf>.
- Concepto, tipos principales y formas de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo. <https://viis.ugr.es/areas/igualdad-conciliacion/prevencion-y-atencion/protocolo-para-la-prevencion-y-respuesta-ante-el-acoso/concepto-tipos-principales-y-formas-de-conductas>.
- Durán, C.10. Ventajas para las empresas por tener un plan de igualdad. El Diario.es. 26 de octubre de 2018 - 00:34 hs
- Gobierno de Navarra. Departamento de Asuntos Sociales Familia, Juventus y Deporte. <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/118955/GUIADECOMUNICACION1213.pdf>
- Guía de Comunicación Inclusiva y No Sexista (2017) Diputación de Valencia. https://www.rafelbunyol.es/sites/www.rafelbunyol.es/files/files/Documents/docs_igualtat/guia_de_comunicacion_inclusiva_y_no_sexista_2017.pdf
- Guía de Lenguaje Inclusivo. Grupo Fertiberia. <https://industria.ccoo.es/76081efe79d6f88a3f4cb0caa32b91c4000060.pdf>
- Guía práctica para el uso de un lenguaje inclusivo en las sociedades públicas de Navarra <https://www.sociedadespublicasdenavarra.es/es/proyectos/otros/guia-practica-para-el-uso-de-un-lenguaje-inclusivo-en-las-sociedades-publicas>

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No Sexista. Comité de Igualdad de Género (CIG - ASF). Ciudad de México. 2021.
https://www.asf.gob.mx/uploads/1823_Novedades_Editoriales/Guia_Practica_-_Lenguaje_Incluyente.pdf
- Guía de prevención y detección de conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/unidad-de-igualdad-guia-de-acoso-version-digital->
- Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Inclusión Social. Juventud, Familias e Igualdad. Registro de Planes de Igualdad.
- Instituto de las Mujeres. Gobierno de España. Ministerio de Igualdad.
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>
- Instituto de las Mujeres. Gobierno de España. Ministerio de Igualdad. Igualdad en la empresa.
https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase1_Guia_pdi.pdf
- La importancia de un plan de igualdad (2020).
<https://www.cocemfecantabria.org/la-importancia-de-un-plan-de-igualdad/>
- Madrid López, E. Guía Práctica para el Uso Igualitario del Lenguaje. Ayuntamiento de Montesinos. Concejalía de Igualdad.
- Manual de Lenguaje Incluyente:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_g_nero-octubre-2016.pdf
- Mitos del acoso sexual en el entorno laboral.
<https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/mitos-sobre-el-acoso-sexual/?print=print>.
- Normativas en el ámbito nacional.
<https://www.ccoo.es/2f7f86bfc8a8105e09b013342bbf9e0d000001.pdf>

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No Sexista. Comité de Igualdad de Género (CIG - ASF). Ciudad de México. 2021.
https://www.asf.gob.mx/uploads/1823_Novedades_Editoriales/Guia_Practica_-_Lenguaje_Incluyente.pdf
- Guía de prevención y detección de conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo. <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/unidad-de-igualdad-guia-de-acoso-version-digital->
- Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Inclusión Social. Juventud, Familias e Igualdad. Registro de Planes de Igualdad.
- Instituto de las Mujeres. Gobierno de España. Ministerio de Igualdad.
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>
- Instituto de las Mujeres. Gobierno de España. Ministerio de Igualdad. Igualdad en la empresa.
https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase1_Guia_pdi.pdf
- La importancia de un plan de igualdad (2020).
<https://www.cocemfecantabria.org/la-importancia-de-un-plan-de-igualdad/>
- Madrid López, E. Guía Práctica para el Uso Igualitario del Lenguaje. Ayuntamiento de Montesinos. Concejalía de Igualdad.
- Manual de Lenguaje Incluyente:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_g_nero-octubre-2016.pdf
- Mitos del acoso sexual en el entorno laboral.
<https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/mitos-sobre-el-acoso-sexual/?print=print>.
- Normativas en el ámbito nacional.<https://www.ccoo.es/2f7f86bfc8a8105e09b013342bbf9e0d000001.pdf>
- Secuencias del Acoso sexual y/o por razón de sexo.
<https://es.calameo.com/read/0024160802a1e9b54f708>

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas. Kit para la implantación de medidas número 3: Guía Práctica de Comunicación Incluyente.
https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf
- Tipos y conductas consideradas de acoso sexual o por razón de sexo. Normativa por la que se rige el protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo. Personas involucradas en el acoso sexual o por razón de sexo.
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/2013-08-08-11-30-38/servicio-asesoramiento-empresas/preguntas-frecuentes/acoso-sexual-1088>.

GRACIAS!

cem

CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA



**Diputación Provincial
de Málaga**