

Area de políticas de género

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA



Guía sindical sobre los planes de igualdad en las empresas



Indice

1	Presentación	3
2	Principales novedades	5
3	Acción sindical de ELA ante los Planes de Igualdad	7
	Planes de Igualdad y negociación colectiva	8
4	Fases del Plan de Igualdad	9
	Diagnóstico: Ambitos de análisis desde una perspectiva de género. . . .	10
	Aspectos a tener en cuenta	11
5	Medidas a exigir	12
	Selección, contratación, promoción y formación	12
	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	13
	Política retributiva	14
	Violencia de género. acoso sexual y acoso por razón de sexo	14
6	Glosario	16

1

Presentación

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge específicamente en su título IV, capítulo III, artículos 45, 46, 47 y 48 lo referente a “los Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”.

Esta ley plantea una modificación sustancial que incide directamente en nuestra acción sindical. En concreto, este cambio se plasma en el art. 85 del Estatuto de los Trabajadores¹ referente al “contenido” de los convenios colectivos tras el cual, los Planes de Igualdad tienen que ser parte del contenido obligatorio y normativo de los convenios colectivos en las empresas con plantillas superiores a 250 trabajadores y trabajadoras. De esta forma, los Planes de Igualdad pasan a ser otro elemento más de negociación colectiva.

El tipo de medidas y normas obligatorias planteadas a partir de esta ley responden en un principio a la necesidad de seguir reduciendo brechas y desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Sin embargo, corren el peligro de seguir promocionando una igualdad formal plasmada en leyes, normas e instituciones que a pesar de suponer un avance, no llegan a revertir la situación estructural de desigualdad y de diferentes discriminaciones que viven las mujeres en el mundo del trabajo por razón de sexo.

Reivindicar una aplicación efectiva de los Planes de Igualdad en las empresas se convierte así en otro ámbito de lucha en nuestra acción sindical. El tratamiento que tenemos que dar a los Planes de Igualdad es el mismo que a la negociación de los convenios o pactos. Estamos en contra de la elaboración de Planes de Igualdad vacíos de contenido que simplemente recogen meras declaraciones de intenciones y que eximen a la patronal de sus obligaciones en la materia.

En este sentido, la presión sindical que ejerzamos en nuestros centros de trabajo será clave a la hora de conseguir avances reales en la igualdad entre mujeres y hombres. De la misma forma, la representación sindical de la plantilla juega un papel fundamental en el desarrollo del marco normativo que tenemos entre

¹ De ahora en adelante nos referiremos al Estatuto de los Trabajadores como E.T.

manos, ya que estamos hablando de una ley relativamente reciente que se irá alimentando y enriqueciendo en tanto consigamos logros concretos.

Por lo tanto, tenemos un gran reto por delante como es el de aterrizar y concretar el discurso de la igualdad entre mujeres y hombres en medidas, acciones y cláusulas concretas. Todo ello dentro del marco de la negociación colectiva que es nuestro vector principal y que entendemos es la mejor herramienta que tenemos para ir avanzando hacia una igualdad real y efectiva para trabajadoras y trabajadores.

2

Principales novedades

A pesar de que la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es una ley con una dimensión transversal y afecta a distintos ámbitos de actuación, en lo que respecta a su aplicación en el mundo laboral y en lo referente a los diferentes derechos y obligaciones que emanan de la misma, destacamos:

- La Ley de Igualdad define: “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” (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).
- Esta ley obliga a las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras del sector privado a aprobar y aplicar un Plan de Igualdad (art. 45.2 del Capítulo III)².
- En el sector público se aplica otra normativa. En la CAPV, la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En base a ella, el Gobierno Vasco tiene la obligación de aprobar dentro de los seis primeros meses de cada legislatura un Plan General que deberá guiar la actuación de todos los poderes públicos vascos. Dentro de estas directrices, cada departamento del Gobierno, cada Diputación Foral y los Ayuntamientos (mancomunadamente o solos) aprobarán sus propios Planes de Igualdad o programas de igualdad, que deberán obtener el beneplácito de Emakunde para su entrada en vigor.

En Navarra, existe el Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral (2006-2010).

- La Ley de Igualdad modifica el art. 85 del E.T en lo referente al contenido de los convenios colectivos. Según el nuevo artículo, “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportuni-

² Esta obligación alcanza también a las empresas públicas de Derecho Privado.

dades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o, en su caso, Planes de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Por tanto, los Planes de Igualdad tienen que ser parte del contenido obligatorio y normativo de los convenios colectivos en las empresas con obligación de tener Plan de Igualdad.

- Igualmente, modifica el art. 8.7. del a Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (R.D. Leg. 5/2000). En su nueva redacción este artículo tipifica como infracción muy grave la no elaboración o aplicación del Plan de Igualdad. (Sancionable con multas desde 6.251 hasta 187.515 euros).
- Se prevén ayudas técnicas y prestaciones económicas para apoyar la implantación voluntaria de los Planes de Igualdad. Ayuda especialmente dirigida a pymes, (art. 49 del Capítulo III).
- Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50 del capítulo IV).
- Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48).
- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares. Se reconoce como medida más relevante la ampliación del permiso de paternidad a 13 días. (art. 44 del capítulo II del título IV, concerniente a la igualdad y conciliación).
- Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.
- Se insta a las empresas hacia la paridad en los Consejos de Administración (ni más del 60% ni menos del 40% de ningún sexo) para aquellas empresas obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. Esta paridad se debe de ir introduciendo de manera gradual en un período de ocho años desde la aprobación de la ley (2007), hasta alcanzar la equidad entre el número de hombres y mujeres.

3

Acción sindical de ELA ante los Planes de Igualdad

Los Planes de Igualdad en las empresas se están promocionando desde una perspectiva empresarial en términos de mejora de la competitividad, de la productividad y empleabilidad de las mujeres. Se presentan como instrumentos útiles para la mejora de la imagen corporativa, como optimización de los recursos humanos, como una manera de consolidar la responsabilidad social empresarial...

Desde el espacio sindical ya sabemos que estos planteamientos pueden suponer grandes estrategias de marketing y propaganda. Por eso, lejos de objetivos abstractos, para ELA los Planes de Igualdad representan una oportunidad para ir avanzando en derechos y medidas concretas para la promoción de la igualdad en los centros de trabajo. Así, esperamos que esto se traduzca en avances tanto para el fortalecimiento de nuestra representación sindical, para el propio sindicato y para la población trabajadora en general.

A continuación resumimos en un cuadro la posición sindical de ELA sobre los Planes de Igualdad:

¿Para qué debe servir un Plan de Igualdad?	¿Qué se debe rechazar en los Planes de Igualdad?
<ul style="list-style-type: none"> · Para que la igualdad sea un tema normalizado en nuestra acción sindical · Para eliminar las segregaciones no escritas en los ingresos a las empresas · Para igualar las posibilidades de promoción de las personas · Para evitar o corregir discriminaciones salariales · Para establecer medidas reales de conciliación de la vida laboral y familiar · Para eliminar categorías o trabajos de hombres y mujeres · Para que se aborden las problemáticas en cada centro de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> · Cumplir las exigencias legales con acuerdos vacíos de contenido · Contribuir a una política de marketing para mejorar la imagen de la empresa · Consolidar exclusiones de hecho · Justificar criterios empresariales en los ingresos, en las categorías, en las promociones, etc. · Limitar el Plan de Igualdad a medidas de maternidad o violencia de género · Asumir ámbitos de aplicación del Plan de Igualdad que imposibiliten una acción sindical eficaz · Participar en comisiones virtuales · Planes de ámbito estatal

Planes de Igualdad y negociación colectiva

El tratamiento que tenemos que dar a los Planes de Igualdad es el mismo que a la negociación de los convenios o pactos. Lo importante es que el Plan, partiendo de un diagnóstico riguroso del centro de trabajo, recoja medidas concretas para hacer frente a la discriminación de las mujeres y fomente la igualdad entre mujeres y hombres. Estas medidas específicas tienen que formar parte del contenido de los convenios colectivos, por imperativo legal. ELA está en contra de Planes de Igualdad vacíos de contenido que simplemente recogen meras declaraciones de intenciones.

Por tanto, el proceso de preparación y seguimiento de un Plan de Igualdad, es el de la negociación colectiva. La consecución de un contenido real en el Plan dependerá de la capacidad de organización, reivindicación y movilización que tengamos en la empresa.

En las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras en las que toca negociar el convenio de empresa, se tiene que incorporar necesariamente el Plan de Igualdad en el mismo. Si el convenio o pacto está firmado, no es necesario esperar a que finalice su vigencia para negociar el Plan de Igualdad. En este caso, el Plan de Igualdad sería contenido complementario del convenio vigente.

Firmar o no firmar: la decisión de la firma o no firma, dependerá de los contenidos reales del Plan de Igualdad, así como del grado de participación que hayamos tenido en su proceso negociador.

4

Fases del Plan de Igualdad

1. Fase de Preparación

- La dirección de la empresa se compromete con la igualdad por escrito.
- Se recomienda la creación del Comité o Comisión Permanente de Igualdad y establecer un cronograma de trabajo y un sistema de seguimiento (reuniones, canales de comunicación, responsables, etc.)

2. Fase de Diagnóstico

- Detectar desigualdades
- Identificar las áreas prioritarias que sirvan de base para la realización de un Plan de Igualdad.
- Diagnóstico real y ajustado a la realidad del centro de trabajo, fotografía fiel.
- No existen diagnósticos homogéneos ni planes estándar.
- Necesidad de contar con una participación y representación sindical activa en esta fase.

3. Fase de Elaboración

- A partir de las conclusiones extraídas en el diagnóstico.
- Se concretan objetivos, estrategias, acciones y medidas para alcanzar los objetivos fijados (acciones positivas).
- Se tomarán como referencia para la elaboración del Plan:
 - Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional.
 - Promoción y formación.
 - Retribuciones.
 - Conciliación.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Una vez establecidas las fases a seguir, se debería saber qué personas estarían implicadas en cada una de ellas, un calendario de actuación y una previsión de recursos para cada una de ellas.

4. Fase de Seguimiento y Evaluación

- Al final del proceso se creará un sistema propio de seguimiento y evaluación del plan en el que se tendrán en cuenta:
 - Indicadores de resultado (relativos al cumplimiento de las acciones)
 - Indicadores de impacto (relativo al logro de los objetivos identificados)
- La evaluación nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, reflexionar sobre la continuidad o no de las acciones e identificar nuevas necesidades en materia de igualdad.

Diagnóstico: Ambitos de análisis desde una perspectiva de género.

Características de la empresa

Estructura organizativa	Organigrama, departamentos, secciones y funciones
Cultura de la empresa	Imagen corporativa, comunicación interna y externa, plan estratégico empresarial, reglamentación interna...

Características y condiciones laborales de la plantilla

Áreas

Subáreas

Características de la plantilla desagregada por sexo. (toda la información tiene que estar desagregada por sexo)

- Sexo (cantidad de hombres y mujeres)
- Edad (nuevas incorporaciones)
- Distribución horizontal y vertical (para ver si hay segregación, detectar si hay techo de cristal, ver quién ocupa cargos de dirección y responsabilidad, etc)
- Estudios

Condiciones laborales

- Tipo de jornada: completa, a tiempo parcial*
- Tipo de contrato^{***} : indefinido, temporal, ETT
- Horario: jornadas partidas, turnos, horas extras...
- Política retributiva: salarios e incentivos...para detectar si hay o no brechas salariales entre mujeres y hombres.
- Equipamiento, Seguridad y Salud.
- Medidas de conciliación.
- Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo.

Reconocimiento profesional

- Promoción
- Oportunidades de desarrollo profesional

Formación

- Acceso ¿quienes han recibido formación? ¿qué criterios se han seguido para dar formación? ¿es voluntario el acceso a la formación?
- Participación

* Tipo de jornada: los contratos a tiempo parcial suelen ser asignados mayoritariamente a las mujeres. Con la premisa de facilitar la conciliación laboral, familiar y personal, se suelen convertir en una trampa porque empeoran las condiciones laborales de quien tiene este tipo de contratos.

** Tipo de contrato: así como las mujeres son las que asumen mayoritariamente los contratos a tiempo parcial, los niveles de temporalidad en los contratos es mayor también para las mujeres. Igualmente, habría que considerar cuántos contratos eventuales se convierten en fijos, y ver cuántos de ellos son adjudicados a hombres y cuántos a mujeres

Aspectos a tener en cuenta

- ***Funcionamiento y proceso de elaboración de un Plan de Igualdad***

La ley no concreta nada en lo que se refiere a esto. Puede hacerse subcontratando alguna consultoría por parte de la empresa y presentando al comité un trabajo concluido. Esta consultoría puede trabajar conjuntamente con el comité para elaborar el Plan de Igualdad, o no. El plan puede realizarlo la propia empresa y presentarlo una vez terminado. Por esto, es necesaria la participación activa de la representación sindical de la plantilla para que un Plan de Igualdad no llegue a ser un mero producto de consultoría entregado a la dirección de la empresa sin consulta ni discusión alguna.

La lectura a menudo muy técnica de la consultoría debe ir alimentada de la lectura política realizada por los sindicatos.

- ***Dificultades, obstáculos***

Muchas veces nos encontramos con que la empresa nos presenta Planes de Igualdad terminados y nos da unos plazos muy breves para su aceptación. Esto obstaculiza que haya negociación, que haya aportaciones a dicho plan con las consecuencias pertinentes.

- ***Otro tema clave es el ámbito de aplicación de los planes.***

Son frecuentes los Planes de Igualdad de grandes empresas con diferentes plantas que pretenden aplicar un solo plan para todas las plantas. Muchas veces nos plantean planes incluso de ámbito estatal.

No tenemos que aceptar este planteamiento. Cada centro de trabajo suele tener una realidad diferente y las medidas uniformizadas poco van a incidir en sus necesidades propias de cara a la igualdad entre mujeres y hombres.

5

Medidas a exigir

Finalmente, como último punto pero quizá de mayor importancia, recogemos diferentes y diversas propuestas, medidas a incluir en la negociación de los Planes de Igualdad.

Se trata de una batería de medidas organizadas en distintas clasificaciones, categorías como: a) la selección, contratación, promoción y formación; b) la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; c) la política retributiva; d) violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Consideramos a priori que las medidas aquí propuestas son posibles, que tienen que ser planteadas y desarrolladas aún reconociendo que cada realidad en cada empresa es diferente y que también hay que adecuarse a las realidades de cada centro de trabajo.

Selección, contratación, promoción y formación

Establecer sistemas objetivos para los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Para ello se tienen que incluir acciones positivas que establezcan la contratación preferente de mujeres subrepresentadas o mujeres con especiales dificultades de contratación en los puestos de trabajo a cubrir. Combatir la segregación vertical ocupacional, consistente en otorgar carácter preferente a las mujeres en la promoción, en caso de igualdad de méritos y capacidad.

- Los guiones de las entrevistas de selección no deben incluir preguntas que no estén estrictamente relacionadas con los requerimientos del puesto (Ej: preguntas sobre el estado civil, número de hijos e hijas, etc.) En la realización de pruebas físicas deben establecerse rendimientos medios diferentes según el sexo.
- Redactar los anuncios de vacantes utilizando un formato (términos) que anime tanto a candidatas como a candidatos (Ej: se necesita licenciada o licenciado en farmacia).

- Con respecto a la formación, organizar cursos específicos para las mujeres con el fin de prepararlas para empleos o funciones dentro de la empresa no tradicionales o donde están subrepresentadas.
- Asegurar que la formación se haga dentro de la jornada laboral, sin perjuicio salarial, con el fin de no perjudicar a los empleados y empleadas con responsabilidades familiares y de cuidado.
- Revisar los criterios utilizados para decidir los ascensos que constituyan discriminación indirecta al perjudicar a las mujeres por su posición estructural en el mercado de trabajo (Ej: disponibilidad horaria y geográfica, antigüedad).
- Regular el deber de las empresas para completar la jornada laboral de las trabajadoras con contrato parcial y establecer criterios para favorecer la conversión de contratos temporales a fijos.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Flexibilidad laboral (entrada/salida/descansos), elegida por el trabajador o trabajadora, para el cuidado de familiares o personas dependientes.
- Cotización total independientemente de la reducción de jornada por cargas o responsabilidades familiares o de personas dependientes (Convenio Especial con la Seguridad Social).
- Mejorar en el articulado de los convenios los permisos de maternidad/paternidad, posibilidad de mejoras /aumentos del permiso parental.
- Posibilidades para ampliar la reducción de jornada para quien tenga a su cuidado hijos, hijas mayores de 8 años, o para cualquier caso de familiar dependiente o que requiera de cuidados, atenciones especiales, en caso de enfermedad grave o accidente. En todo caso, mejorar lo que está establecido en el marco legal.
- Establecer el derecho de reincorporación automática y al mismo puesto de trabajo tras el disfrute de una excedencia por cuidado de hijas, hijos o personas dependientes, independientemente del tiempo de duración de ésta.
- Favorecer y apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para la población trabajadora con hijos, hijas menores de 3 años a través

de servicios de guardería propios, o a través de ayudas y/o prestaciones económicas para las escuelas infantiles o guarderías.

- Permisos retribuidos para realizar gestiones pertinentes a adopciones y acogimientos de niñas, niños.
- Permisos médicos para garantizar la asistencia y prestación a la salud sexual y reproductiva (servicios de ginecología, obstetricia, etc).

Política retributiva

- Evitar que los complementos de puesto discriminen por razón de género y establecer sistemas de eliminación de diferencias salariales entre categorías feminizadas y masculinizadas, cuando los trabajos de ambas sean equivalentes o de igual valor.
- Evitar la denominación de categorías profesionales con un lenguaje sexista (Ej: secretaria, limpiadora...).
- Garantizar el acceso a la información a la representación sindical de la plantilla con respecto a los datos sobre retribución media del personal, desagregados por sexo y grupos o categorías profesionales.
- Revisar los criterios de adjudicación de aquellos complementos salariales que resulten discriminatorios de forma indirecta (Ej. Plus de peligrosidad que se identifica con el esfuerzo físico o un complemento que retribuya la disponibilidad horaria y geográfica, lo cual beneficia claramente a los hombres).
- Regular un sistema de clasificación profesional que contenga definiciones precisas de los criterios que conforman los grupos y categorías.

Violencia de género. acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Incluir permisos retribuidos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género hasta que regularicen su situación y recoger siempre las excedencias relativas a esta materia en el articulado de los textos.
- Regular siempre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave dentro del régimen disciplinario del convenio colectivo, estableciéndose su correspondiente sanción.

- Especial atención a la no utilización de un lenguaje sexista (Ej: a la hora de las entrevistas de las nuevas incorporaciones, en los anuncios...).

6

Glosario

Acciones positivas

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

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.

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.

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Brechas de género

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como bre-

chas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

Conciliación del trabajo, la vida familiar y personal / Corresponsabilidad social

En teoría, las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal pretenden facilitar la combinación del trabajo y las responsabilidades familiares tanto a hombres como a mujeres. Para ello, introducen sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) junto con la creación de una estructura y organización del entorno laboral conciliadora.

En realidad, las políticas de conciliación surgen a partir de la necesidad de que las mujeres puedan estar presentes en el mercado de trabajo y puedan también seguir ocupándose del trabajo reproductivo y de cuidados.

Desde una perspectiva crítica, se considera que es necesario dar un salto cualitativo desde la conciliación familiar, personal y laboral a la corresponsabilidad social asumida por el gobierno, las instituciones públicas y los hombres. La dotación de subvenciones a las familias, o las medidas o ayudas puntuales en los centros de trabajo, no palian la abrumadora demanda social de los cuidados. Cada vez se hace más necesaria la creación de una infraestructura social pública e integral de cuidados.

Igualmente, una repartición equitativa de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, favorecerá la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar.

Datos desagregados por sexo

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación o las

normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

Diversificación de Opciones Profesionales

La promoción de cambios de actitud entre la población masculina y femenina, y muy especialmente desde la edad escolar y durante las fases de formación para el empleo, para que efectúen su elección profesional sin condicionantes ni estereotipos de género.

Se refiere al acceso en igualdad de condiciones a la formación y al empleo, para el desempeño de trabajos y tareas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas y que constriñen el ejercicio de la igualdad de oportunidades.

División sexual del trabajo

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les han asignado. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad.

Equidad de género

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

Evaluación del impacto en función del género

Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Género y sexo

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Sexo: Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

Igualdad de género

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

Indicadores de género

Medidas, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

Permiso parental

Derecho individual - y, en principio no transferible - de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, a ausentarse del trabajo por motivos de nacimiento o adopción de un hijo o hija.

Permiso por maternidad

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Trasversalidad/Mainstreaming de género

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras...etc) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores...etc). Como concepto paliativo de esta situación, está el ya visto diversificación de opciones profesionales.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

Techo de cristal

Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.