

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES



Alicante, 7 de marzo de 2019

Ana Belén Barbero

CUATRECASAS



GENERALITAT
VALENCIANA

TOTS
A UNA
veu


INSTITUTO VALENCIANO DE
COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

Una manera de hacer Europa

"Proyecto cofinanciado por los Fondos FEDER, dentro del
Programa Operativo FEDER de la Comunitat Valenciana 2014-2020"

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Régimen Jurídico.
3. Retrospectiva histórica
4. Conceptos básicos para entender la desigualdad entre hombres y mujeres.
5. Roles y estereotipos de género.
6. La situación de la mujer en España.
7. La igualdad en el entorno laboral.
8. ¿Por qué implantar un Plan de Igualdad?
9. Revisión de los procedimientos de selección de personal.
10. Acoso sexual, moral y por razón de sexo.

RÉGIMEN JURÍDICO – ¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?

NORMATIVA APLICABLE

- > La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- > Real Decreto-Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

OBJETO DE LA LEY:

Hacer efectivo **EL DERECHO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer sea cual sea su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

RÉGIMEN JURÍDICO – ¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?

TRANSVERSALIDAD DE LA NORMA: ¿Dónde tiene que incidir la ley?



Política educativa



Política sanitaria



Política cultural

ÁMBITOS:



Sociedad de la
Información



Deporte



Vivienda

RETROSPECTIVA HISTÓRICA

“Si una mujer habla (...) irrespetuosamente a un hombre, a esa mujer se le aplasta la boca con un ladrillo cocido.”

Edicto de Urukagina, rey de Sumer (ca. 2350 a.C)

“Una vez más, el varón es por naturaleza superior y la hembra inferior. Uno dirige y la otra es dirigida (...) Los de clase baja son por naturaleza esclavos, y es mejor para ellos, como para todos los inferiores, estar bajo el mando de un amo.”

Aristóteles, Política (S.IV a.C)

“De aquellos que nacieron como hombres, todos los que fueron cobardes y se pasaron la vida haciendo maldades fueron transformados, en su segundo nacimiento, en mujeres (...) Tal es el origen de las mujeres y de todo lo que es femenino.”

Platón, Timeo (ca. 360 a.C)

RETROSPECTIVA HISTÓRICA

“La esposa no debe tener sentimientos propios, sino que debe acompañar al marido en los estados de ánimo de éste, ya sean serios ya alegres, pensativos o bromistas”.

Plutarco, Preceptos conyugales (ca. 110 d.C)

“Si sorprendes a tu esposa en adulterio, puedes matarla impunemente sin juicio; pero si tu cometes adulterio o actos indecentes, ella no debe atreverse a ponerte un dedo encima, ni tampoco la ley lo permite.”

Marco Catón, Sobre la dote (ca. 200 a.C)

“Todas y cada una de las mujeres son una bandada de buitres.”

Cayo Petronio, El satiricón (S. I d.C)

RETROSPECTIVA HISTÓRICA

“Dios creó a Adán dueño y señor de todas las criaturas, pero Eva lo estropeó todo.”

Martín Lutero, Conversaciones de sobremesa (1533)

“La primera y más importante cualidad de una mujer es la dulzura (...) Debe aprender a someterse sin quejarse al tratamiento injusto y las ofensas de su marido.”

Jean-Jaques Rousseau, Emilio o la educación (1762)

“Que la mujer está destinada por naturaleza a obedecer se evidencia en el hecho de que toda mujer situada en la posición antinatural de completa independencia se une inmediatamente a algún hombre a quien permite que la oriente y la dirija. Esto se debe a que necesita un señor y un amo. Si es joven, será un amante; si es vieja, un sacerdote.”

Arthur Schopenhauer, Las mujeres (1851)

RETROSPECTIVA HISTÓRICA

La principal distinción en las facultades intelectuales de los dos sexos queda evidenciada por la eminencia que alcanza el hombre en todo cuanto emprende, que es superior a la de la mujer, tanto si la empresa requiere un pensamiento profundo como si se trata de razón, imaginación o simplemente el uso de los sentidos y las manos.”

Charles Darwin, *El origen del hombre y la selección sexual* (1871)

“Es evidente que todos los desastres, o una enorme proporción de ellos, se deben al carácter disoluto de las mujeres.”

León Tolstoi, *Diario* (19 de diciembre de 1900)

“El efecto de la envidia del pene contribuye además a la vanidad física de las mujeres, puesto que inevitablemente valorarán mucho más sus encantos como una tardía compensación por su inferioridad sexual original.”

Sigmund Freud, *Feminidad* (1933)



RETROSPECTIVA HISTÓRICA

"La mujer, está donde le corresponde. Millones de años de evolución no se han equivocado, pues la naturaleza tiene la capacidad de corregir sus propios defectos."

Albert Einstein

"La vida de toda mujer, a pesar de lo que ella diga, no es más que un continuo deseo de encontrar a quien someterse."

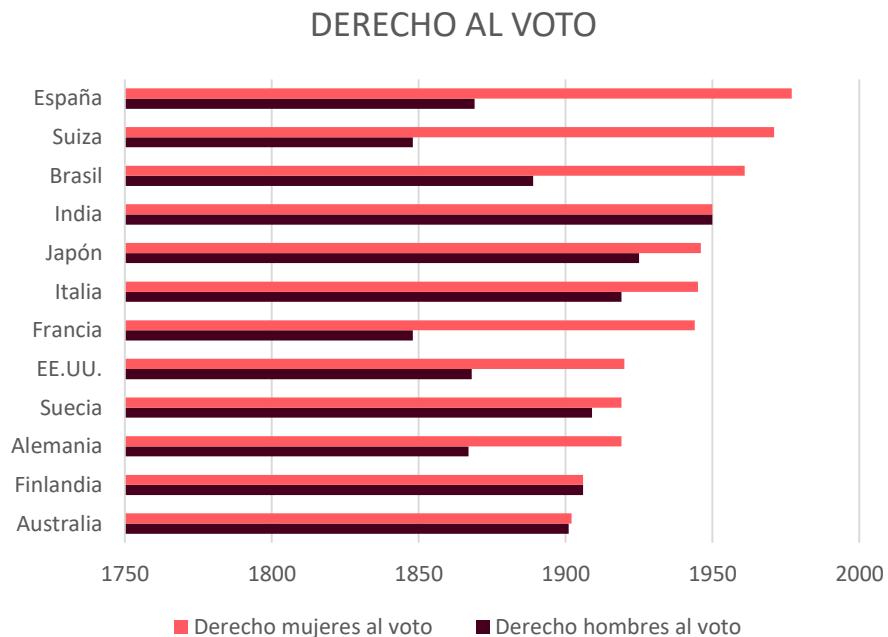
Fiodor Dostoievski

CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD



CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD

PAÍSES	DERECHO HOMBRES AL VOTO	DERECHO MUJERES AL VOTO
Australia	1901	1902
Finlandia	1906	1906
Alemania	1867	1919
Suecia	1909	1919
EE.UU.	1868	1920
Francia	1848	1944
Italia	1919	1945
Japón	1925	1946
India	1950	1950
Brasil	1889	1961
Suiza	1848	1971
España	1869	1977



CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD



La manifestación en Madrid a su paso por la Gran Vía. JAIME VILLANUEVA (VÍDEO: ATLAS)

CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD

“Todavía en nuestros tiempos la palabra feminismo da miedo. Todavía ser feminista significa, para algunas mujeres, distanciarse de los hombres, ser una mujer distinta, agresiva, amenazadora de la paz y de la convivencia... Las críticas sobre el feminismo y las feministas son hoy más sutiles y más subterráneas que en los tiempos del sufragismo. Los ataques condicionan la vida personal de las mujeres y el desarrollo de sus vidas cotidianas. Quizás porque no se entiende lo que significa ser feminista, quizás porque a veces sólo se analizan los aspectos más externos de su lucha, sin intentar profundizar en las causas que la motivan...”

Montserrat Roig

CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD

DISTINCIÓN REAL ACADEMIA ESPAÑOLA:

FEMINISMO

Movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres

MACHISMO

Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres

MACHISMO



FEMINISMO



HEMBRISMO

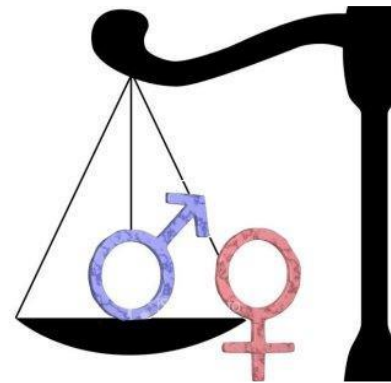


CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD

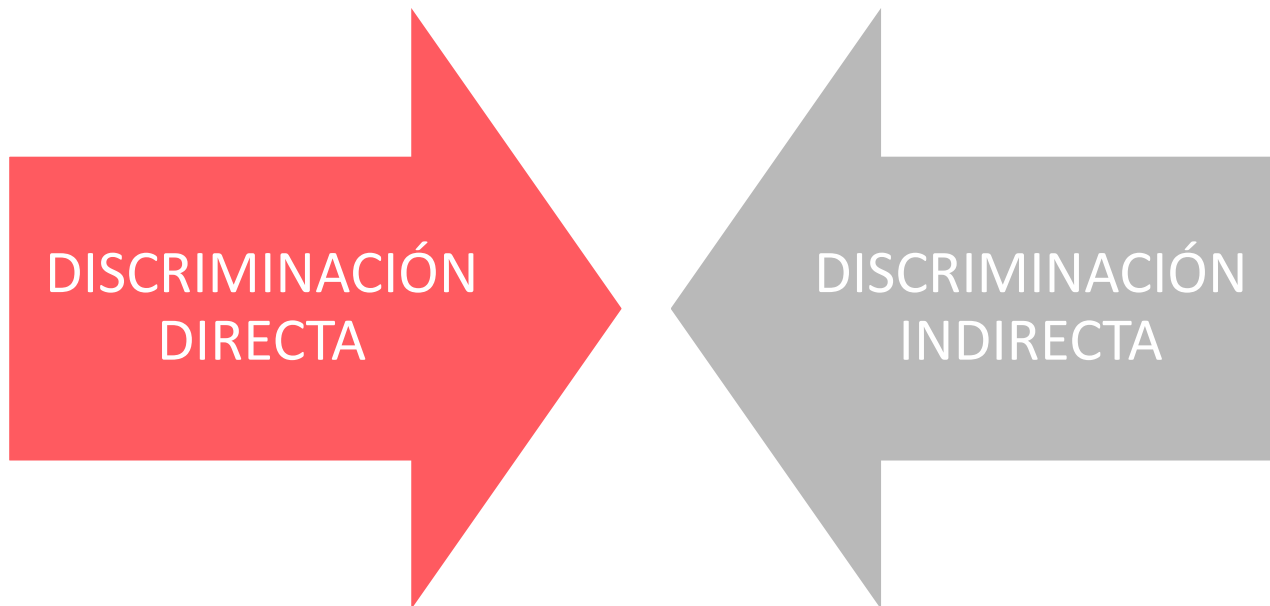
FEMINISMO



MACHISMO



CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD



CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD

¿QUÉ ES DISCRIMINATORIO?: A DEBATE

- ¿Tiene sentido que se pida sólo mujeres en las empresas de depilación?
- ¿Tiene sentido que para ser enfermero/a (titulado en enfermería) – oferta de empleo se busca enfermera?
- ¿Uniformes con falda para ellas y pantalones para ellos?
- ¿Se busca secretaria, enfermera, se busca doctor?
- ¿Son las madres las que habitualmente cogen la reducción jornada?
- ¿Preferencia en la contratación de hombres sobre mujeres jóvenes por el riesgo de que se queden embarazadas y no dediquen el 100% a la empresa?

CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD

STS (Sala de lo Social)
de 19 de abril de 2011

¿Es discriminatorio que las enfermeras lleven falda, delantal y cofia?

Antecedentes de hecho

- Práctica empresarial consistente en asignar a la categoría de enfermeras y auxiliares de enfermería una ropa de trabajo consistente en falda, delantal, cofia y medias como prendas obligatorias, sin posibilidad de opción por el pijama que usa el personal masculino de idénticas categorías y otras trabajadoras de diferentes categorías.
- Implantada en la empresa desde hace 15 años sin quejas.
- ¿Es constitucional esta medida empresarial?

Fundamentos

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

- Art 38 CE reconoce la libertad de empresa y el art. 20 ET confiere al empresario el poder de dirección y control de la actividad laboral, resultando por tanto el trabajador obligado al cumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario.
- La celebración de un contrato de trabajo no priva al trabajador de sus derechos constitucionales. TEST DE PROPORCIONALIDAD.
- Art. 6.2 LO Igualdad. Actitud empresarial que no resulta objetivamente justificada y por ello es discriminatoria.
- Matiz: aunque la medida sea discriminatoria, el uniforme sigue siendo digno

Fallo

- Medida contraria al principio de no discriminación por razón de sexo.

CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD

STS (Sala de lo Social)
de 24 de enero de 2019

¿Es discriminatoria la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que no incluye un examen específico de los riesgos en situación de embarazo o lactancia?

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Antecedentes de hecho

- Trabajadora embarazada que presta servicios en Urgencias como ATS, realizando turnos de trabajo de 12 y 24 horas, con jornada laboral de lunes a domingo.
- Puesto no exento de riesgos según la relación de puestos de trabajo elaborada por la empresa.
- Tras el parto, solicita al INSS el reconocimiento de la situación de riesgo durante la lactancia natural y el pago de la prestación, la cual le deniega.

Fundamentos

- El TS exige un examen específico de la situación de la trabajadora que tenga en cuenta su situación individual para determinar si su salud o la de su hijo están expuestas a un riesgo. De ahí que, cuando los riesgos que presenta un puesto de trabajo de una trabajadora en periodo de lactancia no han sido así determinados, se priva a la afectada y a su hijo de la protección que debería otorgársele. Por tanto, **no se puede tratar del mismo modo a una trabajadora en periodo de lactancia que a cualquier otro trabajador**. Esa falta en la evaluación del riesgo supone un trato menos favorable a una mujer, vinculado a la lactancia, y constituye una discriminación directa por razón de sexo

CONCEPTOS BÁSICOS PARA FAMILIARIZARSE CON LA IGUALDAD

STS (Sala de lo Social)

10/2017 de 10 de enero

¿Es discriminatoria la política empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal, así como la baja por riesgo de embarazo a los efectos de días productivos para tener derecho al salario variable?

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Antecedentes de hecho

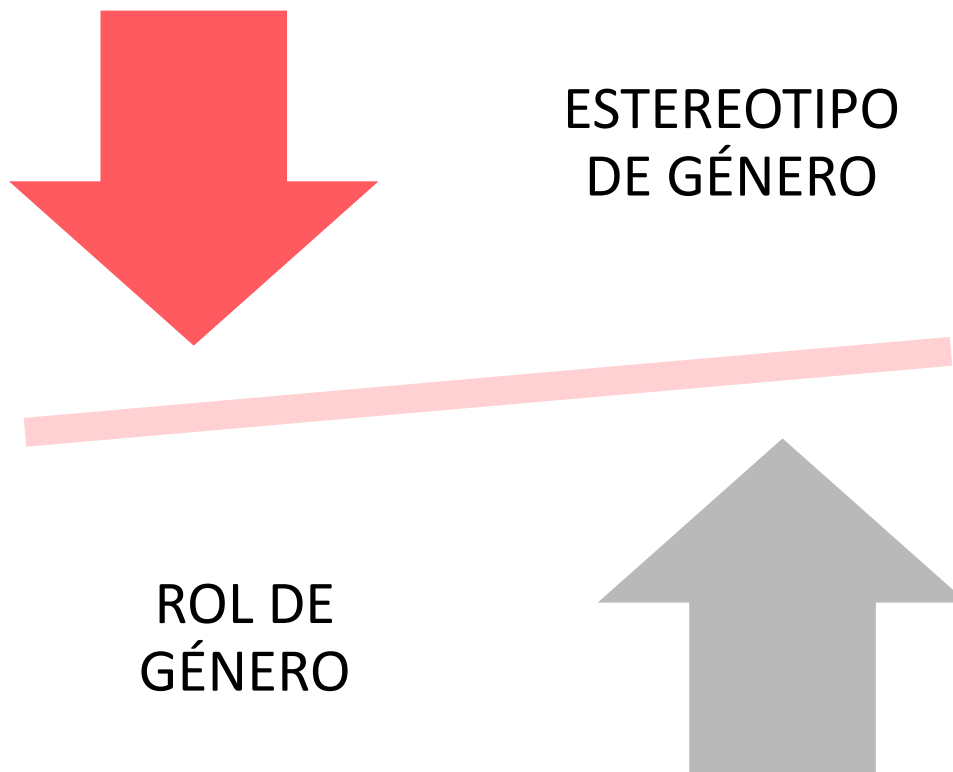
- Sistema de retribución fija + variable por incentivos. Si interrumpes la actividad laboral un mes, no recibes retribución variable al mes siguiente.
- Práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal o al menos las seis semanas obligatorias, así como la baja por riesgo de embarazo a los efectos de cómputo de días productivos para tener derecho a las retribuciones de los variados incentivos.

Fundamentos

- La consecuencia de no percibir la retribución variable implica una discriminación directa y es contraria al derecho al mantenimiento y preservación de sus condiciones de trabajo, penalizando el ejercicio del derecho a la protección por maternidad, limitando la plenitud del mismo.
- Pero la baja por maternidad se puede compartir con el otro progenitor ¿eso enerva la discriminación?
- En palabras del TS: *“Resulta un hecho indiscutiblemente notorio el que en nuestro país sigue siendo absolutamente mayoritario el uso de estos permisos por parte de las mujeres, lo que nos llevaría a sostener que, aun si se afirmara la neutralidad de la medida, en todo caso, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres.*



ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO





ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

MASCULINOS CONSISTENTES

Andrés nunca llora

Luis es muy valiente

A Germán los Reyes Magos le han traído un tractor de juguete

Juan llegará a las seis, está en clase de judo

Gregor trabaja como almacenista

MASCULINOS INCONSISTENTES

Andrés está llorando

Luis es muy cariñoso

A Germán los Reyes Magos le han traído una plancha de juguete

Juan llegará a las seis, está en clase de ballet

Gregor trabaja como recepcionista



ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

FEMENINOS CONSISTENTES

María está llorando, está triste

Hoy es el cumpleaños de mi madre, le voy a enviar flores

Necesito encontrar una señora de la limpieza

Victoria ¿nos puedes traer un café?

Teresa trabaja como Enfermera

FEMENINOS INCONSISTENTES

A María los Reyes Magos le han traído un camión

Pepa está cambiando la rueda del coche

Victoria está de viaje, tiene entradas para ver las carreras de GP-2

Patricia llegará a las 18.00, está jugando al front-tenis

Juana está de viaje de negocios



ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

ROLES MASCULINOS



☐ VALIENTE

☐ SABE ENFRENTARSE A CUALQUIER SITUACIÓN

☐ TIENE LAS COSAS CLARAS

☐ BUEN LIDER

☐ TRIUNFADOR

☐ DOMINA LA ESFERA PÚBLICA

ROLES FEMENINOS



☐ RESPONSABLE

☐ SABE CUMPLIR ÓRDENES

☐ SABE CUIDAR A LOS DEMÁS

☐ EMOTIVA Y SENTIMENTAL

☐ ES BONITA O DEBE SERLO

☐ DOMINA LA ESFERA PRIVADA

ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO



Fuente: https://twitter.com/33_mujeres/status/1033045334363176960

ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

CONCLUSIONES:

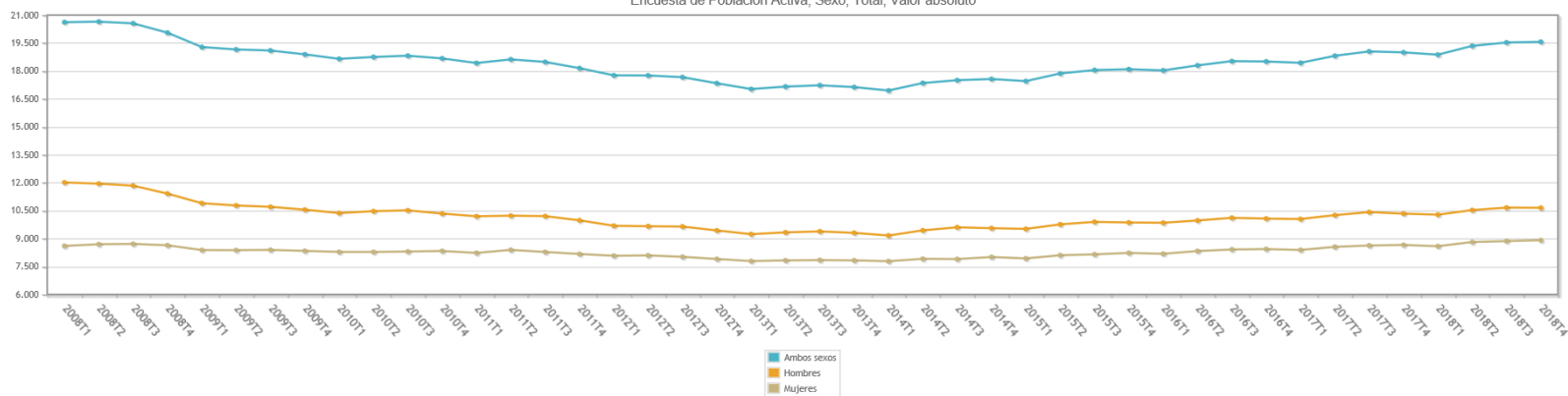
1. A través de los juguetes se transmiten mensajes sobre la habilidad de las personas.
2. Al describir los rasgos de personalidad se potencian en los varones como personas que tienen más confianza en sí mismos, más fuertes y estables emocionalmente, mientras a las mujeres como más cariñosas, emocionales y afectivas.
3. Estereotipos de género en las profesiones.



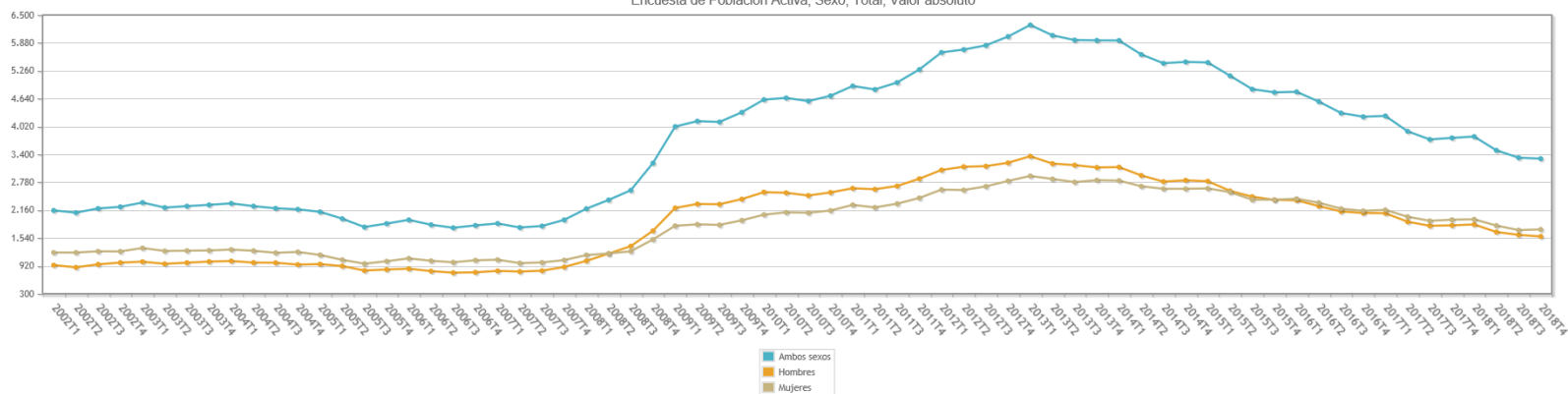
Fuente: concodos.com

SITUACIÓN DE LA MUJER EN ESPAÑA

Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo
Encuesta de Población Activa, Sexo, Total, Valor absoluto

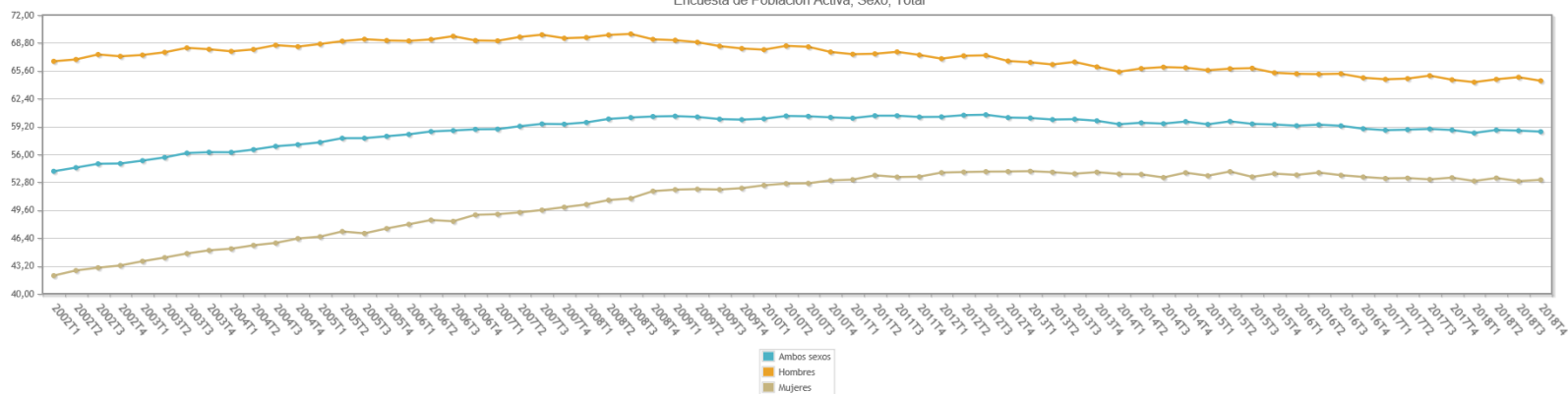


Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo
Encuesta de Población Activa, Sexo, Total, Valor absoluto

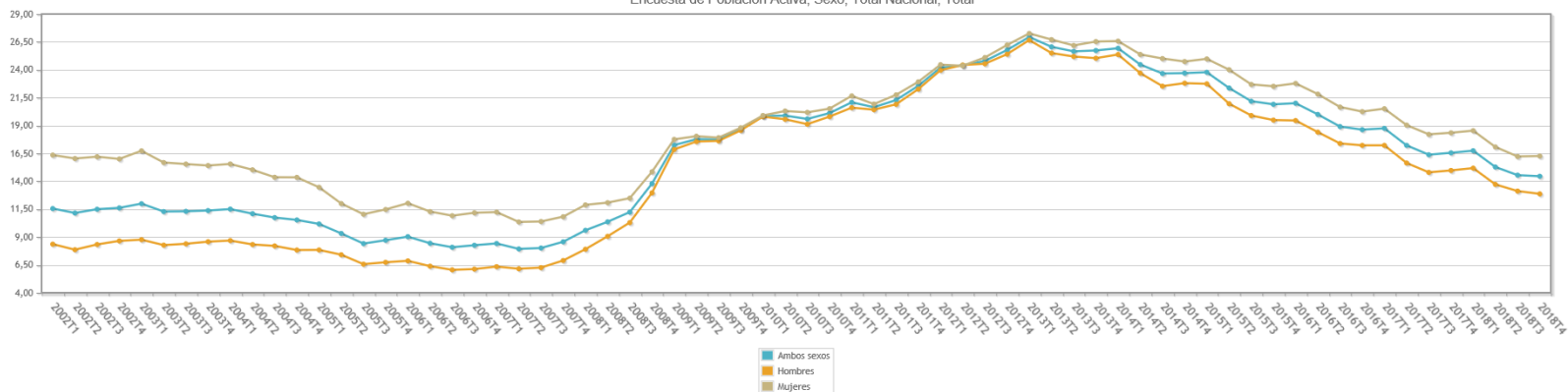


SITUACIÓN DE LA MUJER EN ESPAÑA

Tasas de actividad por sexo y grupo de edad
Encuesta de Población Activa, Sexo, Total



Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma
Encuesta de Población Activa, Sexo, Total Nacional, Total



SITUACIÓN DE LA MUJER EN ESPAÑA

DIRECTIVAS: AUMENTAN LAS QUE PERCIBEN BARRERAS DE GÉNERO EN LA EMPRESA

El **46,26%** de las ejecutivas advierten dificultades para la conciliación, frente al 27,23% en 2017

El **40,82%** encuentra diferencias salariales, frente al 33,51% anterior, y un 40,82% halla dificultad para el reconocimiento de las tareas (frente al 26,18% anterior.)

El **45,98%** considera las trabas a la conciliación el principal freno para promocionar a puestos de mayor responsabilidad



SITUACIÓN DE LA MUJER EN ESPAÑA

SALARIO MEDIO ANUAL

Mujeres **20.131€/25.924€** Hombres

14%

Diferencia de
salarios entre
hombres y mujeres

52

Días que las
mujeres españolas
tienen que trabajar
más que un
hombre para
cobrar lo mismo

10%

Sólo este
porcentaje de
mujeres percibe
salarios por encima
de los 36.691 euros
anuales

186

Cantidad que ellos
cobran más que
ellas en
complementos
salariales todos los
meses

SITUACIÓN DE LA MUJER EN ESPAÑA

HAY CINCO EMPRESAS DEL IBEX QUE NO CUENTAN CON NINGUNA MUJER EN SU COMITÉ DE DIRECCIÓN

En el IBEX 35 las mujeres ocupan el 23,5% de los consejos de administración, el 13,6% del comité de dirección, el 8,8% de las presidencias. Y son el 3,7% de los consejeros delegados

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

3/4

TRES DE CADA CUATRO PERSONAS CON UN EMPLEO PARCIAL INVOLUNTARIO SON MUJERES

Una de cada tres mujeres pide reducir su jornada laboral, y por tanto, su salario. Sólo uno de cada 10 hombres lo hace

CUIDADORAS NO PROFESIONALES

El **92%** de las excedencias por cuidado de menores y familiares son solicitadas por mujeres

La tasa de ocupación femenina desciende hasta un **23%** en mujeres con hijos menores de 12 años. A ellos no les afecta.

El **59%** de quienes se hacen cargo de los cuidados de mayores y enfermos crónicos de forma no profesional son mujeres

Las mujeres dedican 1.800 millones de horas al año al cuidado no profesional de mayores y dependientes, lo que supone un coste no remunerado de 7.812 millones de euros anuales

MATERNIDAD Y EMBARAZO

37% Menos cobran las mujeres con pareja e hijos que los hombres en la misma situación

57% De las mujeres asegura que ha tenido que renunciar a un trabajo por no ser compatible con su maternidad.

53% Afirma que ser madre ha limitado su proyección laboral

LA IGUALDAD EN EL ENTORNO LABORAL

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS:

- Promoción de igualdad efectiva en las empresas privadas a través de los Planes de Igualdad
- Subvenciones públicas y bonificaciones para la contratación de mujeres, por ejemplo en ocupaciones menos representación
- Cuotas en los consejos de administración
- Se regula el principio de presencia o composición equilibrada en los órganos administrativos o de participación política (listas electorales)
- Se define el acoso sexual y por razón de sexo
- Instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio
- Ampliación de la reducción de jornada (hasta los 12 años)
- Reducción a 4 meses la duración de la excedencia voluntaria
- Supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral

LA IGUALDAD EN EL ENTORNO LABORAL

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS:

ABC

ECONOMÍA

Buscar

Inicio sesión | Registro

Menú

La UE impulsará una cuota del 40% para las mujeres en los consejos de administración

- Las compañías cuyos directores no ejecutivos son más del 60% deberán priorizar al sexo femenino cuando los candidatos postulados tengan los mismos méritos

LAVANGUARDIA | Vida

Al Minuto Internacional Política Opinión Vida Deportes Economía Local Gente Cultura Sucesos Temas

Directo Puigserver, responsable de los Mossos con el 155, declara en el juicio al 'procés' | Streaming desde la sala del Supremo

EL DEBATE SOBRE LA IGUALDAD EN EL MUNDO LABORAL

La cuota obligatoria funciona



- Los países que han impuesto la presencia de mujeres en las empresas alcanzan la paridad
- La presencia femenina en los órganos de decisión incrementa la entrada de directivas en un 40%

Economía

Empresas malagueñas Agroalimentación Empresas Directorio de en

El Gobierno impondrá por ley cuotas femeninas en los Consejos de Administración de las empresas

¿POR QUÉ IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD?

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Todas las empresas, con independencia del tamaño, **están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.
 - La elaboración del Plan es voluntaria para todas las empresas, si bien existen unos supuestos en los que se hace **obligatorio**:
 1. Empresas de más de 250 trabajadores
 2. Cuando así lo determine el convenio Colectivo aplicable y en los términos en él previstos
 3. Cuando la Autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador.
 4. Empresas que contraten con la Administración

¿POR QUÉ IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD?

- Real Decreto-Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (1 de marzo de 2019). Pendiente su publicación en el BOE.

Extensión progresiva a la pequeña y mediana empresa de **la obligación de negociar y disponer de planes de igualdad**. En concreto,

- Las empresas de más de 50 trabajadores, dentro de 3 años;
- Las de 100 a 150, dentro de 2 años;
- Las de 150 a 250, dentro de 1 año.

¿POR QUÉ IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD?

1. Cumplimiento de obligaciones legales.
2. Retención del talento - fideliza a los trabajadores.
3. Ahorro en gastos de selección.
4. Aumentar la productividad y mejora la consideración del trabajador.
5. Reputación e imagen.
6. Evita pérdida de talento femenino. Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal.
7. Reduce el absentismo (conciliación).
8. Reduce el estrés.
9. Mejora la motivación y el compromiso con el trabajo.
10. Previene costes en salud laboral (acoso)

¿POR QUÉ IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD?

- **CONCEPTO DE PLAN**

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 **concretos objetivos** de igualdad 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.

¿POR QUÉ IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD?

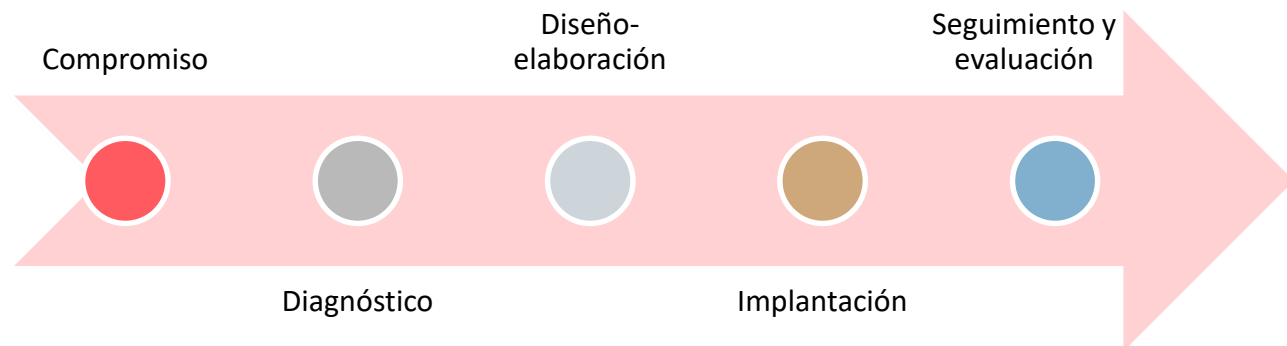
¿EN QUÉ CONSISTE EL PLAN DE IGUALDAD? **Desmintiendo mitos**

- No es un convenio colectivo
- No es un plan de acción positiva
- No es un plan de conciliación
- Es una herramienta estratégica destinada a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Búsqueda del equilibrio entre ambos sexos en toda la organización empresarial (no obligado cuotas)

¿POR QUÉ IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD?

El Plan de Igualdad tiene una “vida” y como tal, pasará por una serie de fases:

FASES DEL PLAN DE IGUALDAD:



¿POR QUÉ IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD?

ÁREAS DEL PLAN DE IGUALDAD



Acceso al empleo



Conciliación



Contratación,
clasificación profesional,
promoción y formación



Retribuciones



Salud laboral



Comunicación y
lenguaje no sexista

LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

REVISAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- La utilización de criterios discriminatorios en los procesos de selección supone un obstáculo para el acceso de las mujeres al empleo.
- No se busca parámetros formales de representación de sexos (paridad, etc.), sino la erradicación de situaciones discriminatorias por razón de sexo.
- Analizar:
 - ✓ Elementos que se piden a las candidaturas.
 - ✓ Ofertas empleo: sancionable por la Inspección
 - ✓ Criterios selección: objetivar, dar prioridad al sexo femenino en determinadas circunstancias, etc.
 - ✓ Determinar áreas de mejora de representación del sexo femenino.



REVISIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Cocineros y camareros (LA_CORUNA)

r181880327 14 horas

CAMARERA. GALICIA. SANTIAGO. ORDES

Se necesita camarera pasra bar de pueblo a una hoRA DE SANTIAGO Y A 15 MINUTS DE ARZUA Y ORDENES. imprescindible chica trabajadora responsable guapa y un poco puta, con un trato agradable con los clientes. incorporacion inmediata y contrato fijo. sueldo 1500eur. Opcion de alojamiento si eres de lejos

Foto: Milanuncios.com

Cocineros-Camareros en Granada (GRANADA)

r192652660 13 horas

SE BUSCA CAMARERA/MODELO

Se busca camarera/modelo para caseta de feria en granada. La entrevista seria en el llano de la perdiz el sabado dia 2 de Abril. Si traes cerveza y chuletas tienes mas oportunidades.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

CONCILIACIÓN

- Análisis de las medidas conciliatorias desde la perspectiva de la corresponsabilidad para facilitar a las mujeres y hombres poder compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales.
- Soluciones tendentes a evitar el menoscabo de la progresión profesional de la trabajadora o trabajador por la asunción de responsabilidades familiares, la conciliación de vida personal, etc y el ejercicio de los derechos legalmente establecidos al efecto, facilitar la formación en supuestos de reducción de jornada, fomento de ejercicio de derechos de conciliación por parte de los trabajadores varones.
- 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.
 - Permiso de maternidad.
 - Permiso de paternidad.
 - Permiso de lactancia.
 - Excedencia por cuidado de hijo

DISTINTIVO EN MATERIA DE IGUALDAD

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales **ha creado un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras**, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Para ello, la empresa deberá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

¿QUE ES ACOSO?

- **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.
- **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.
- También constituye discriminación por razón de sexo 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 (“*chantaje sexual*”).

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

STSJ Cantabria de 30
de enero de 2019

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Antecedentes de hecho

- La trabajadora presta servicios como camarera. Trabaja en la barra junto con uno de los socios fundadores de la Empresa.
- Con motivo de la organización del trabajo, a menudo discuten, y el empresario utiliza expresiones tales como *“Estás gorda, ni tu novio te aguanta, por qué no echas un polvo”* *“A ver si tu novio te folla”*.
- Extinción del contrato de trabajo art. 50 ET por acoso en el trabajo

Fundamentos

- Se trata de un supuesto de acoso, si bien no sexual, si lo es por razón de sexo, ya que, si bien en ocasiones, referido señor ha dirigido expresiones a las empleadas, incluida la actora, de halago o piropo pero **para que exista acoso sexual** con relevancia jurídica se precisan, según dicha resolución, tres requisitos: 1º) Solicitud en el ámbito sexual por parte del demandado (valorando la situación de mayor o menor prevalencia del solicitante); 2.º) Un rechazo de modo inequívoco de la persona receptora; y 3.º) Una actitud persistente y abrumadora por el solicitante una vez conocida la negativa del receptor.
- Sí existe un **acoso laboral con manifiesto deprecio de la condición sexual de la actora, agravada por la presencia del resto de personal** cuando tales conductas se realizaron.

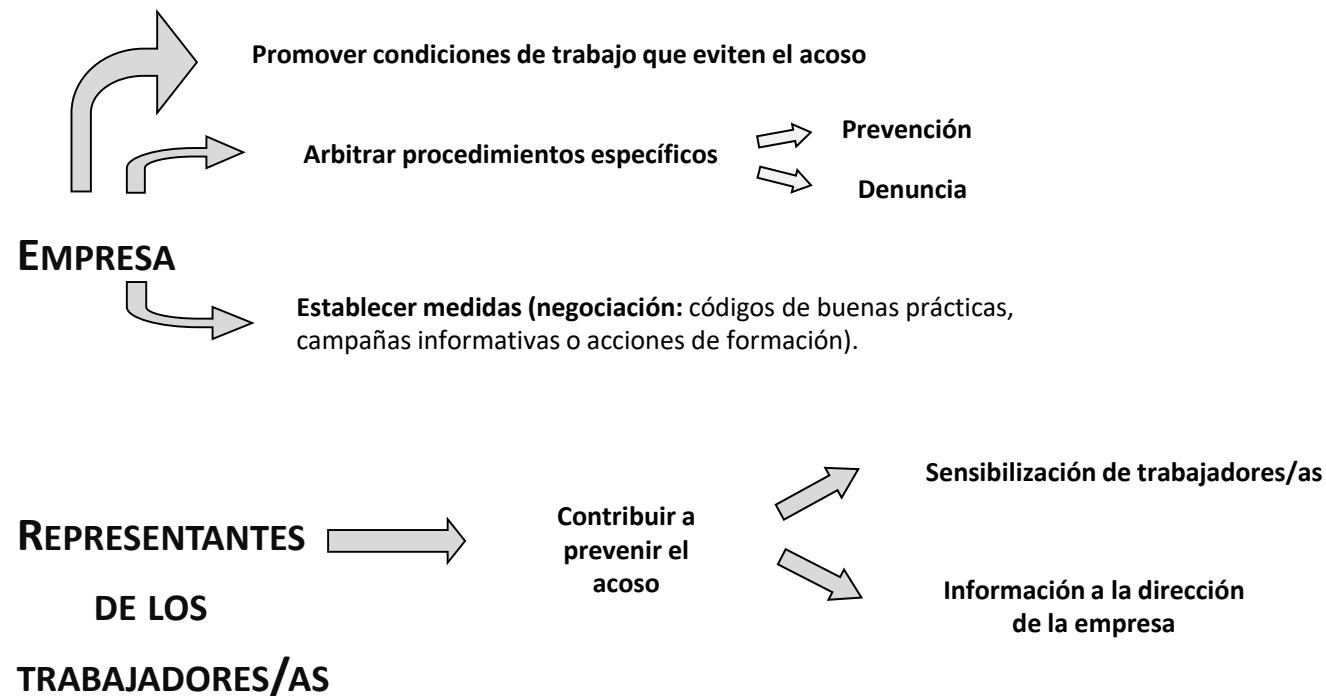
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

¿QUE ES ACOSO?	
CHANTAJE SEXUAL	El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada
ACOSO AMBIENTAL	Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma

TODAS LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS a establecer medidas específicas para prevenir el **ACOSO SEXUAL** y el **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBLIGACIONES EN MATERIA DE ACOSO.



GRACIAS POR SU ATENCIÓN



CUATRECASAS