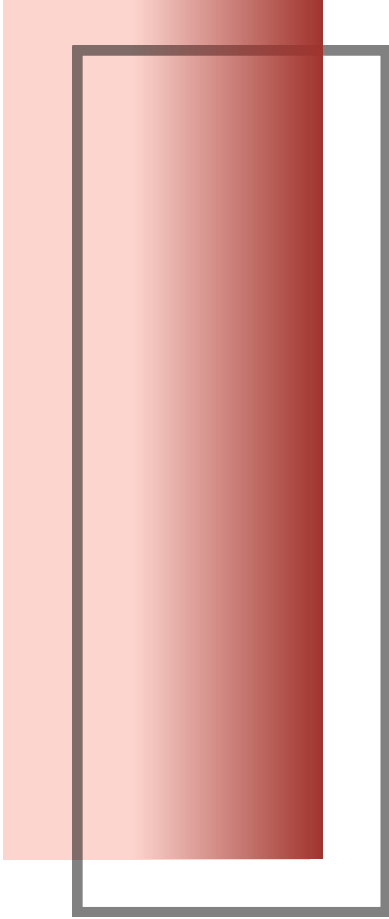


GUÍA PARA EMPRESAS



CORRESPONSABLES



Elaboración y Diseño:
Polan Formación SL

Año de edición:
2023

Índice

Introducción

- 01 Justificación
- 02 Corresponsabilidad
- 03 Conceptos
- 04 Agentes
- 05 Objetivos

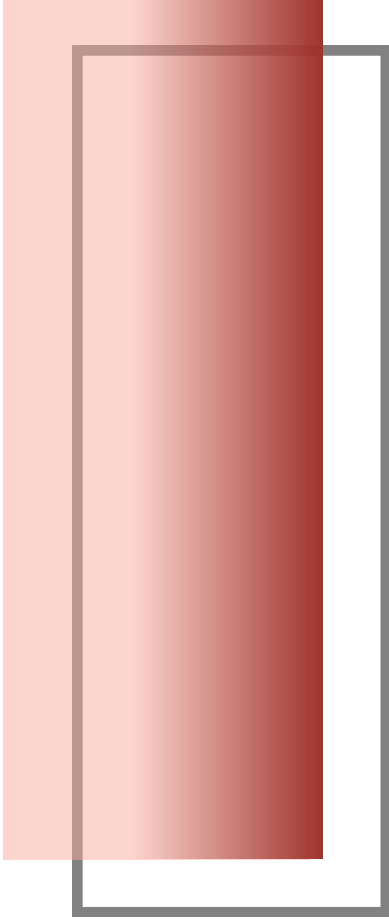
Empresas en acción

- 01 Normativas
- 02 Beneficios
- 03 Práctica
- 04 Empresas DIE
- 05 Plan de Igualdad
- 06 Publicidad no sexista

Orientación para familias

- 01 Educación corresponsable
- 02 Competencias
- 03 Indicadores

Conclusiones



Introducción

01. Justificación

La presente guía surge de la necesidad sentida y emergente de continuar avanzando hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

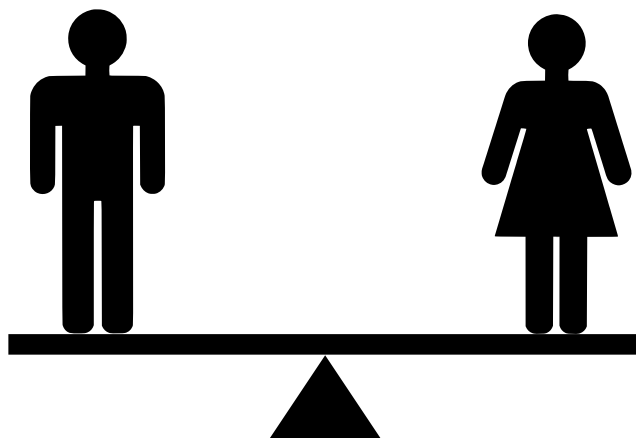
El objetivo es la toma de conciencia respecto a la situación actual, recalcando la necesidad y el beneficio de la corresponsabilidad.

Todos y todas tenemos la posibilidad de cambiar, de mejorar la realidad y aunar esfuerzos hacia un futuro mejor. Esta situación deseable se contempla más justa y equitativa, menos sexista, alejándose de los modelos tradicionales.

La realidad es que aun existe distancia entre lo que se desea conseguir y lo que vivimos, y he aquí un intento para acercarnos un poco más a ello.

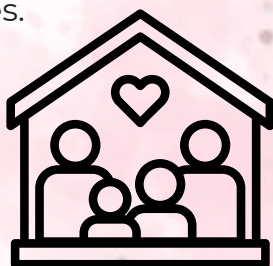
Con esta guía se pretende fomentar la reflexión para promover así los cambios necesarios. Es importante valorar la situación y cuestionar nuestra implicación.

Se espera que las empresas tomen parte en esta asunción de responsabilidad y sean agentes activos del cambio que se pretende.



02. Corresponsabilidad

La **corresponsabilidad** es el reparto de las responsabilidades familiares y tareas domésticas de manera equilibrada y equitativa entre las personas que viven en el hogar, con el objetivo de lograr una distribución justa de los tiempos de vida de todos y todas, hombres y mujeres.



Con frecuencia escuchamos comentarios sobre que los tiempos de desigualdad eran los de antes y que ahora la situación es mejor, que los hombres "ayudan" más a sus mujeres pero que a ellas se les da mejor, ellos lo intentan al menos.

La realidad es que estos comentarios nos hacen pensar sobre la situación actual y plantearnos algunas cuestiones.

En más del 95% de los casos, es la mujer quien se ocupa de la crianza de los/as hijos/as, requiriendo su permiso de maternidad y escasos los hombres que eligen el permiso de paternidad.

Tras los seis primeros meses, las excedencias por cuidado de hijos/as continúa recayendo en más del 90% sobre las madres.

Algo similar ocurre con el cuidado de las personas dependientes, debido al cual al menos el 85% de las personas que solicitan excedencias por este motivo son mujeres.



Cabe señalar que son también las mujeres, más del 95%, las que reducen su jornada laboral para llevar a cabo dichos cuidados.

Estos datos pueden servirnos para hacernos una idea de quién asume la responsabilidad de los cuidados en mayor medida.



Además de tareas domésticas y de cuidados, también existen otras responsabilidades que exigen tiempo y esfuerzo como es la planificación y organización, por ejemplo, de la compra, la comida, citas a las que hay que acudir, etc.

Como comentábamos líneas atrás, la corresponsabilidad tiene que ver con la consideración del tiempo de vida de todos y todas.

Entonces, la pregunta es:

¿A qué dedican su tiempo, hombres y mujeres?

Los resultados de la última encuesta de población publicada por el INE (2005-2011) revela que pese a que hombres y mujeres han equiparado su tiempo respecto a la dedicación hacia los estudios y al cuidado personal, continúan siendo las mujeres quienes dedican el doble de horas al hogar y la familia, teniendo menos tiempo libre que los hombres.



Por tanto, podemos decir que el reparto de las responsabilidades y trabajo doméstico no es equilibrado y resulta necesaria la corresponsabilidad para poder alcanzar el estado deseado, más justo y equitativo, respecto a estas cuestiones.

Todos y todas podemos contribuir a través de la toma de conciencia, asunción de responsabilidad y puesta en marcha de los cambios pertinentes a un futuro mejor.



**Formemos parte del cambio,
¡seamos corresponsables!**



SOMOS CORRESPONSABLES, ¿ Y TÚ?

03. Conceptos

Acción positiva: estrategia que pretende lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de diferentes medidas para corregir las discriminaciones que estén presentes.

Ama de casa: mujer que se encarga de la organización y realización de las tareas del hogar, así como el cuidado de hijos/as y/o personas dependientes, sin percibir remuneración y sin control de horarios.

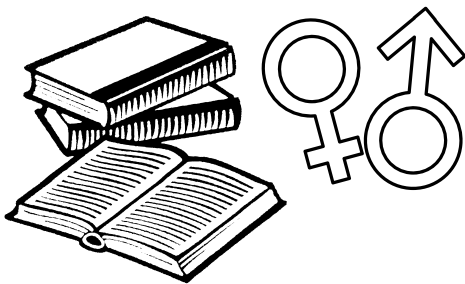
Barreras de género: actitudes fruto de los valores y normas que tradicionalmente se establecen en torno a la mujer y sus capacidades.

Coeducación: modo de intervención educativa basada en educar desde los valores de la igualdad de género, trato y oportunidades.

Corresponsabilidad: reparto de las responsabilidades familiares y tareas domésticas de manera equilibrada y equitativa entre las personas que viven en el hogar, con el objetivo de lograr una distribución justa de los tiempos de vida de hombres y mujeres.

Deconstrucción: proceso de cuestionamiento y modificación de los estereotipos de género.

Discriminación de género: situación de desigualdad de las mujeres propia de la sociedad patriarcal.



División sexual del trabajo: reparto de trabajos según el sexo, como la mujer respecto a los cuidados y tareas domésticas.

Doble jornada: desempeño de un trabajo remunerado junto con la asunción de las tareas y responsabilidades domésticas, situación frecuente en las mujeres.



Espacio privado: se refiere al tiempo y espacio propios, individual de cada persona. En el caso de las mujeres, se diluye con lo doméstico.

Espacio público: espacio productivo, de actividad, laboral y de participación social. Tradicionalmente, donde se sitúan los hombres.

Género: construcción socio-cultural respecto a lo que se espera o es apropiado en hombres y mujeres por haber nacido como tal: valores, roles, comportamientos...

Igualdad: igualación de derechos y oportunidades, sin diferencias por su sexo. Podemos hablar de igualdad de género, de oportunidades y de trato.



Patriarcado: sistema socio-familiar e ideo-político en el cual los hombres poseen privilegios, someten y otorgan el rol que deben ejercer las mujeres .

Perspectiva de género: consideración hacia las diferencias que se establecen entre hombres y mujeres.

Segregación laboral (mujeres): mayor frecuencia de mujeres en determinados trabajos o rangos, normalmente con condiciones poco favorables para las mismas.

Sexismo: actitudes de desigualdad en el trato hacia las mujeres.

Techo de cristal: barrera invisible que impide la promoción laboral y mejora de puestos de las mujeres.



04. Agentes

La corresponsabilidad debe ser impulsada por diferentes agentes para poder tener el impacto y progreso que se necesita. Es por ello que los ejes de actuación son diversos:



Hombres y mujeres



Administraciones públicas



Organizaciones sindicales



Empresas





Hombres y mujeres

Planificación y reparto equitativo de tareas y tiempos en el ámbito público y privado. Respeto del tiempo de desarrollo personal y reserva del compartido. Educación de los/as hijos/as en igualdad y corresponsabilidad.



Administraciones públicas

Apoyo para menores y personas dependientes, adaptación de horarios y atención a la conciliación. Promoción de la conciencia ciudadana en corresponsabilidad.



Organizaciones sindicales

Sensibilización de las empresas en materia de corresponsabilidad y conciliación. Revisión de su organización y funcionamiento, fomentando de las medidas oportunas. Participación efectiva de las mujeres.



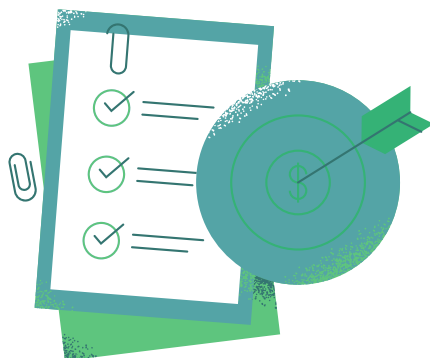
Empresas

Detección de las necesidades de los/as trabajadores/as, dando respuesta con las medidas de conciliación que se requieran. Mejora de las normativas, organización y planificación.



05. Objetivos

- Concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad como herramienta clave para la igualdad.
- Tratar de modificar actitudes sexistas.
- Promover la implantación y práctica de los planes de igualdad en las empresas.
- Conocer los conceptos relacionados con la corresponsabilidad.
- Fomentar actitudes corresponsables desde las empresas.
- Impulsar la corresponsabilidad entre trabajadores y trabajadoras.
- Procurar la implantación de medidas de conciliación.
- Hacer reflexionar a las empresas y sus trabajadores/as sobre el valor y beneficio de la corresponsabilidad.
- Proporcionar orientaciones a las familias para la educación corresponsable.



Empresas en acción

01. Normativas

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido.

Presentamos a continuación las principales normativas sobre políticas de igualdad y conciliación:

INTERNACIONAL

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948) en su artículo 2, hace mención a los derechos y libertades sin distinción de sexo.

La Asamblea General de las Naciones Unidas (1979) aprobó la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW).

También desde las Naciones Unidas, destacar las **conferencias mundiales sobre la mujer**, que han supuesto un gran impulso para las políticas de igualdad.

La **Organización Internacional del Trabajo** (OIT) también resalta la promoción de igualdad de oportunidades y lo refleja en diferentes convenios sobre trabajo y condiciones laborales como es el **Convenio N.100** (1951) sobre igualdad de remuneración y el **Convenio N.111** (1958) sobre discriminación.

Concretamente, en relación con la conciliación encontramos también el **Convenio N.156** (1981) sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y el **Convenio N.183** (2000) sobre la protección a la maternidad.

En la Unión Europea, el **Tratado de Roma** (1957), **Tratado de Ámsterdam** (1999) y el **Tratado de Lisboa** (2009) señalaban el derecho de la igualdad de trato y la eliminación de desigualdad entre hombres y mujeres.



La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989) recoge también la igualdad de oportunidades como derecho social fundamental y señala la importancia de medidas de conciliación familiar y laboral.

También se han elaborado diversas **directivas** desde la Unión Europea para que los Estados miembros tengan la obligación de implementar medidas de conciliación:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo.

Proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, el **Pilar Europeo de derechos sociales** (2017) recoge 20 principios que pretenden fomentar mercados de trabajo y sistemas de protección en igualdad, contemplando un escenario más justo e inclusivo en la Unión Europea. Por ello expone:

- Capítulo I: Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo.
- Capítulo II: Condiciones de trabajo justas.
- Capítulo III: Protección e inclusión social.



Cabe mencionar otras actuaciones destacables de la Unión Europea en materia de igualdad como son:

- Resolución del Consejo y ministros de trabajo y asuntos sociales, en el Consejo de 29 de junio de 2000, sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la actividad profesional y en la vida familiar.
 - Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005).
 - Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres (2016-2019).
 - Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023) del Consejo de Europa.
 - Estrategia para la Igualdad de Género (2020-2025) de la Unión Europea.
- Comunicaciones de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, Consejo de Europa, Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.



NACIONAL

En el Título I, artículo 14, de la Constitución Española, se contempla el principio de igualdad de la siguiente forma:

- "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".



Las referencias legislativas más relevantes en esta materia son:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras: señala la necesidad de medidas de conciliación de la vida laboral y cuidados.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI): sus objetivos fundamentales son la adopción de medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad. Esta ley mejoró los derechos y permisos laborales respecto a conciliación.



- 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: completa las directrices de la normativa internacional y comunitaria sobre conciliación e introduce cambios en el ordenamiento jurídico, implementando medidas para erradicar las "desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres".

En materia de conciliación, otras normas a destacar serían:

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.



- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de COVID-19.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

AUTONÓMICO (ANDALUCÍA)

La Junta de Andalucía también ha desarrollado normativas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres en lo laboral, apostando por la conciliación y la corresponsabilidad.

Se señala en la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (EAA) que uno de los objetivos básicos es el empleo estable y de calidad, cuidando la conciliación de la vida familiar y laboral y procurando trabajo para las mujeres.

Dentro de la normativa vigente en Andalucía encontramos el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas. Este decreto se centra en las necesidades de las familias e implementa medidas como ayudas directas por hijos/as menores y partos múltiples, aspectos de la vida familiar o acceso de las familias a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Estas medidas son de vigencia limitada, siendo revisadas y adaptadas.

Como hito importante en igualdad encontramos la aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Se establece en ella la igualdad de oportunidades laborales, así como puesta en marcha de políticas de promoción de igualdad y conciliación.



En 2018, esta ley se modificó dando paso a la Ley 9/2018, de 8 de octubre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

El aspecto fundamental de modificación fue hacer hincapié en las medidas de conciliación, facilidad hacia las mujeres en el acceso y permanencia laboral, con objetivo último en la igualdad de género.

Por otro lado, como herramienta de intervención en igualdad se creó el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), pretendiendo garantizar la perspectiva de género en administraciones públicas y abordar prioritariamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



Posteriormente, se aprueba el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022-2028). Su finalidad es establecer directrices, objetivos y líneas básicas de intervención para orientar a los poderes públicos andaluces en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de alcanzar la incorporación plena de las mujeres y la democracia paritaria, eliminando cualquier discriminación. Este instrumento afecta a Consejerías, Entidades y Universidades públicas, debiendo éstas desarrollar sus propios planes específicos de igualdad. La estructura del Plan Estratégico es la siguiente:

- Eje I: Gobernanza.
- Eje II: Cuidados y sostenibilidad de la vida.
- Eje III: Representación y poder.
- Eje IV: Espacio productivo igualitario.
- Eje V: Sociedad libre de violencias machistas.

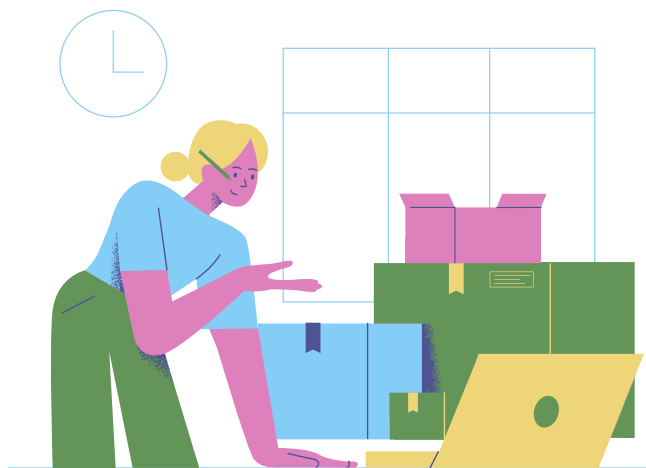


Respecto a las subvenciones públicas de fomento de la conciliación y corresponsabilidad, encontramos:

- **Orden de 25 de julio de 2005**, sobre la concesión de ayudas para la contratación de personas para cuidado de un familiar. Posteriormente, se reformó por la **Orden de 19 de mayo de 2006**.
- **Orden de 5 de septiembre de 2018**, referente a subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a corporaciones locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación.
- **Orden de 5 de octubre de 2020**, referente a subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigida a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

Otras referencias relevantes serían:

- VII Acuerdo de la Concertación Social de Andalucía: entre sus objetivos está impulsar la igualdad y favorecer la conciliación. Establecen medidas y acciones positivas en este sentido.
- Pacto Andaluz por la Igualdad de Género (2013): Recoge los compromisos sobre igualdad de la Junta de Andalucía.



Por último, debemos hacer referencia a los derechos legales que poseen todas las personas trabajadoras en materia de conciliación.

Este aspecto es destacado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como derecho genérico de todas las personas trabajadoras, el Estatuto de los Trabajadores establece para la conciliación de la vida familiar y laboral, el poder solicitar adaptaciones en la jornada laboral, en concreto, quien tiene hijos e hijas de hasta 12 años.

La aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha supuesto gran avance en igualdad laboral.

Se exponen a continuación más concretamente estos derechos:

- Suspensión del contrato de trabajo: se reservará el puesto por nacimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Permisos y reducción de jornada: contempla las situaciones referentes a la corresponsabilidad en el cuidado del lactante.
- Excedencias: por cuidado de menor o personas dependientes.
- Otros: permisos por situaciones personales especiales, protección frente al despido por el ejercicio de derechos en materia de conciliación, protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.



Por tanto, el marco normativo es diverso. Las normativas existentes y vigentes proceden de diferentes fuentes, teniendo todas ellas que ser consideradas.



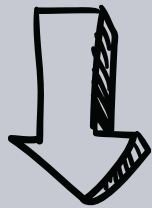
02. Beneficios

La corresponsabilidad conlleva beneficios a nivel personal, social y también empresarial.

La implementación de medidas conciliadoras y corresponsables por parte de las empresas puede producir mejoras, aumentos y reducciones en cuanto a:

- **Reducción de absentismo:** la flexibilidad en horarios posibilita el hacerse cargo de problemas puntuales o responsabilidades familiares. También ayuda a la reducción de estrés. Por ambos motivos se reducen las bajas o ausencias laborales.
- **Reducción de rotación y costes:** las nuevas contrataciones y sustituciones serán menores si aumenta la satisfacción laboral por mejoras en las condiciones relacionadas con conciliación.
- **Aumento de la productividad:** la reducción del estrés y presión laboral, fruto de la mejora de las medidas de conciliación y mayor flexibilidad, contribuyen positivamente al aumento de la productividad de los/as trabajadores/as
- **Mejora en la identificación y compromiso con la empresa:** la optimización de las condiciones laborales y medidas adecuadas de conciliación hacen que los/as trabajadores/as se sientan valorados y respetados, por ello el compromiso hacia la empresa crece.
- **Mejora del clima laboral:** la puesta en marcha y adecuación de medidas conciliadoras influye de manera positiva en la disposición de la plantilla, su actitud y comunicación.





ABSENTISMO

NUEVAS CONTRATACIONES Y
SUSTITUCIONES (MENOS COSTES)



PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL

IDENTIFICACIÓN Y COMPROMISO

CLIMA LABORAL (ACTITUD Y COMUNICACIÓN)



SOMOS CORRESPONSABLES, ¿ Y TÚ?

03. Práctica

Las medidas que pueden adoptar las empresas para favorecer la corresponsabilidad van a ser principalmente las que favorezcan la conciliación familiar y laboral.

Entre estas medidas encontramos las referentes a la **duración y distribución de la jornada**, permitiendo que la persona trabajadora pueda adaptar dichos parámetros a sus necesidades, ejerciendo su derecho de conciliación:

- Flexibilidad horaria.
- Jornada intensiva o comprimida.
- Reducción del tiempo de comida.

- Elección de vacaciones flexible.
- Salidas en caso de emergencia.
- Bolsa de horas.

También pueden aplicarse otras en relación al **espacio**:

- Teletrabajo.
- Reuniones online.

Existen otras acciones útiles que podrían llevarse a cabo como son las que tienen que ver con el **apoyo y asesoramiento a nivel personal, familiar o legal** para los trabajadores y las trabajadoras que lo necesiten.



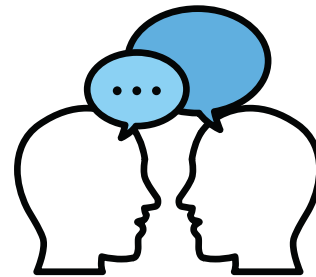
Otra medida que debe tenerse en cuenta y poner en práctica es la relacionada con los permisos retribuidos y no retribuidos:

- **Retribuidos:** maternidad, paternidad, nacimiento hijo/a que precise hospitalización, exámenes prenatales o preparación al parto, lactancia, nacimiento, enfermedad o fallecimiento familiares, vacaciones, excedencias para cuidado de hijos/as o familiares, formación.
- **No retribuidos:** excedencias para cuidado de hijos/as, o familiares, reducciones de jornada por motivos familiares, excedencias voluntarias.



Es importante **identificar las necesidades** de la plantilla en cuanto a conciliación para poder darles respuesta. Así, adaptamos las medidas, siendo más específicas.

Sería conveniente **proveer espacios de participación y comunicación** para conocer estas necesidades, concienciar activamente sobre corresponsabilidad como nuevo reparto de responsabilidades y con objetivo en la igualdad.



Por último, es importante que las medidas que se adopten no sean un privilegio para determinadas personas sino que estén **al alcance de todos y todas**, sin importar cargo o rango.





Medidas corresponsables y de conciliación

- **Flexibilidad en la duración y distribución de la jornada**
- **Posibilidad de adaptación del espacio o lugar de trabajo**
- **Apoyo y asesoramiento a trabajadores y trabajadoras**
 - **Permisos retribuidos y no retribuidos**

Identificación de necesidades
Espacios de participación
Accesible para todos/as



- 1** Identifica las necesidades de la plantilla y escoge las medidas que se adecuan a las mismas
- 2** Comunica a todos/as la adopción y aplicación de estas medidas, por escrito o en reunión
- 3** Garantiza la aplicación de dichas medidas nombrando responsables para monitorizar
- 4** Haz seguimiento y evaluación de las mismas
- 5** Revisa cada cierto tiempo las necesidades y la adecuación de las medidas vigentes, haciendo los cambios pertinentes



04. Empresas DIE

Las empresas DIE poseen un distintivo de "Igualdad en la empresa". Para la consecución del mismo se lleva a cabo una evaluación de las políticas de igualdad de la entidad, valorando su plan de igualdad, las medidas que adoptan respecto a condiciones de trabajo, acceso a los puestos, organización, etc.

Un elemento imprescindible que debe tener una empresa a la que se le otorgue este distintivo son **medidas de conciliación y corresponsabilidad**.

Estas empresas DIE tienen más presencia femenina y un compromiso explícito hacia las políticas de igualdad y su aplicación.



La Red DIE es una iniciativa por parte del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Su objetivo es aumentar las experiencias y buenas prácticas relacionadas con la igualdad en el ámbito laboral.



05. Plan de Igualdad

Según el artículo 45, sobre la Elaboración y aplicación de los planes de Igualdad, de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres:

1. Existe obligación por parte de las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades. Por ello, debe adoptar las medidas necesarias para suprimir y evitar toda discriminación laboral que pudiera darse entre hombres y mujeres, negociando y acordando las mismas junto con sus representantes.

2. Una empresa con más de 50 trabajadores deberá elaborar y aplicar un plan de Igualdad en el que se recogerán las medidas anteriormente comentadas, sujeto a negociación según la legislación laboral.

3. La elaboración y aplicación del plan de igualdad por parte de las empresas responderá a lo establecido en el convenio colectivo que corresponda y en los términos que disponga.

4. Si la autoridad laboral acuerda la elaboración y aplicación de dicho plan de igualdad como sustitución de las sanciones accesorias en un procedimiento sancionador, deberán llevarlo a cabo en los términos que se fijen en el mismo.

5. En las demás empresas, la implantación de un plan de igualdad será voluntaria, previa consulta con la representación legal de los/as trabajadores/as.

**DESDE EL 8 DE MARZO DE 2022,
TODA EMPRESA DE 50 PERSONAS O MÁS
EN SU PLANTILLA DEBERÁ TENER
UN PLAN DE IGUALDAD**



En el artículo 46, sobre Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, se explicita lo siguiente:

1. Tras un diagnóstico de situación de la empresa, el plan de igualdad se conforma como un conjunto de medidas ordenadas y adaptadas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se fijará por ello y para su consecución, objetivos, estrategias y prácticas, así como su correspondiente evaluación y seguimiento.

2. El diagnóstico previo que debe elaborarse, junto con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, constará al menos de:



a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, con auditoría salarial.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se compondrá una Comisión negociadora y junto con la información proporcionada por dirección, se elaborará el diagnóstico.



3. El Plan de Igualdad incluirá la totalidad de una empresa, sin acciones especiales.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

5. Los Planes de Igualdad de las empresas deben ser inscritos en tal registro.

6. El Plan de Igualdad llevará a cabo el diagnóstico, contenidos y materias, auditorías salariales, seguimiento y evaluación, así como el registro, de manera reglamentaria.



En lo dispuesto anteriormente, podemos observar que la normativa nacional actualmente vigente, no solo promueve acciones hacia la igualdad como en este caso hace con las normativas de implantación de los Planes de Igualdad en las empresas, sino también en su formulación destaca el valor de la negociación colectiva y de la representación legal de los/as trabajadores/as.

En la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se dispone en el Artículo 43 de Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, que es este el medio por el cual se pueden concretar medidas de acción positiva para las mujeres respecto a empleo, así como para la supresión de la discriminación entre hombres y mujeres en las condiciones de trabajo.



06. Publicidad no sexista

La publicidad está presente en el día a día, en lo cotidiano, y por tanto, tiene un gran poder de influencia, pues se trata de una forma de comunicación persuasiva.

Su objetivo es difundir un mensaje o imagen, y en el caso de las empresas, la utilizan para promocionarse, llegar a un público objetivo, a sus destinatarios.

Pero el efecto que tiene la publicidad se refleja también en comportamientos y actitudes, por lo que el poder de este medio va más allá de una mera transmisión de información o la venta de un producto.

En muchas ocasiones, la publicidad perpetúa la discriminación de género transmitiendo contenido sexista, acentuando roles diferenciados y desiguales.

La publicidad se considera sexista cuando el mensaje o imagen que difunde desagrada porque contiene estereotipos y/o mensajes tradicionales respecto al sexo, subordinando uno al otro.

Es por ello que cuidar la manera en que se hace publicidad resulta fundamental para el cambio que se pretende: una sociedad más igualitaria.



La responsabilidad e implicación que requiere este cambio para la eliminación de publicidad sexista debe venir, no solo de administraciones y organismos públicos, sino también de las propias empresas.

Según el artículo 3 del Título II de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, modificado en su apartado a) por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la publicidad se considera ilícita cuando:

- Atenta contra la dignidad de la persona o vulnera los valores y derechos reconocidos en la Constitución.

- Incita a menores a la compra de un bien o de un servicio, explotando su inexperiencia o credulidad.
- Publicidad subliminal.
- Infrinje lo dispuesto en la normativa que regule la publicidad de determinados productos, bienes, actividades o servicios.
- Publicidad engañosa.

Frente a esta publicidad ilícita existen acciones que se contemplan en el artículo 6 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Así mismo, también se contempla una Ley de Competencia Desleal.



Si hablamos en términos de buenas prácticas, sobre la buena publicidad, tendríamos que describirla como una publicidad en la que se muestra igualdad entre hombres y mujeres, sin tradicionalismos o roles sexistas.

El objetivo sería crear una publicidad con conciencia, con perspectiva de género, donde se tenga en cuenta la influencia o poder de dicha publicidad y por tanto no muestre estereotipos discriminatorios o tópicos sexistas.

La publicidad genera que las personas se identifiquen con lo que ven representado y refleje sus valores, y es por ello que se debe aludir a estos principios y cuidar los mensajes e imágenes que se difunden, alineándolos con el objetivo presente: la igualdad.

Es posible hacer buenas prácticas en publicidad si apostamos por algo creativo, nuevo e inclusivo.

Algunos aspectos a tener en cuenta para ello:

- Aparecen mujeres y de habla de ellas, en general, de diferentes edades y tipos.
- Se evitan los roles de género, como la mujer en una cocina o el hombre arreglado un coche.
- Aparecen los hombres, en general, no solo "el hombre" con su mirada masculina
- Los hombres que aparecen en roles de género no tradicionales o tópicos, lo hacen con naturalidad, no parecen forzados.



- Si aparecen niños y niñas, no tienen roles opuestos.
- Las relaciones que aparecen entre mujeres y hombres no son solo de tipo seductoras o de atracción.
- Las relaciones entre hombres y mujeres de amistad o cooperación pueden aparecer tanto en el espacio público como privado.
- Se ven reflejados derechos de ciudadanía.
- Aparecen modelos de mujer autosuficiente.
- No se destaca única y principalmente la belleza en presencia de una mujer.

En la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se contempla que es necesaria la eliminación de estereotipos y discriminaciones sexistas contra las mujeres para lograr la igualdad efectiva real entre hombres y mujeres.

En el artículo 410 se explicita la necesidad de medidas para erradicar el lenguaje e imagen sexistas, y en su Artículo 9, sobre el Lenguaje no sexista e imagen pública, cómo la Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes de sus políticas.



El Título II en su Capítulo VII, Imagen y medios de comunicación, se comentan las actuaciones para mejorar la imagen pública de las mujeres.

Concretamente, si hablamos de los estereotipos que normalmente se proyectan sobre las mujeres en los medios de comunicación, podemos encontrar:

- Objeto sexual
- Ama de casa
- Cuidadora
- Coqueta, que cuida su belleza e imagen

Así mismo, si una mujer aparece como noticia, suele ser porque es:

- Esposa de un hombre importante.
- Artísta.
- Política.

Poco a poco, en los últimos tiempos, ha ido apareciendo la imagen de una mujer más independiente y adoptando roles diferentes a los tradicionales.

También podemos ver algunas noticias, aunque no en su mayoría, de mujeres que se conocen por destacar en campos como el deporte.



Pero, a pesar de estos avances, seguimos observando una mayor presencia de mensajes basados en los modelos tradicionales y estereotipos obsoletos.



Respecto al uso de lenguaje sexista en los medios de comunicación, está presente de manera frecuente a través de:

- Abuso en el uso del género masculino.
- Ocultación de la mujer.
- Discursos androcéntricos.
- Enunciados confusos o engañosos que excluyen a la mujer (salto semántico).



Tomando conciencia de esto y viendo la necesidad de modificar el modo en que hablamos y presentamos la publicidad para lograr hacer un uso no sexista del lenguaje, debemos atender a lo siguiente:

- Dar visibilidad a las mujeres, "lo que no se nombra no existe".
- Reflejar las diferentes actividades que realizan y sus aportaciones.

Un cambio en el lenguaje, no sexista e igualitario, puede conformar una nueva realidad y:

- Favorece el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres.
- Mejora el clima laboral y social.



Por tanto, las buenas prácticas en publicidad son aquellas que...



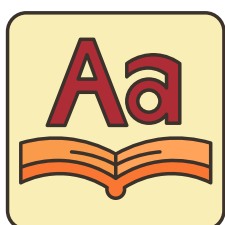
DIFUNDEN MENSAJES E IMAGENES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



CUIDAN LA IMAGEN PÚBLICA DE LAS MUJERES



**GENERAN CONTENIDO CREATIVO E INCLUSIVO,
SIN ESTEREOTIPOS O DISCRIMINACIONES**



HACEN UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE



SOMOS CORRESPONSABLES, ¿ Y TÚ?

Orientación para familias

01. Educación corresponsable

Entre los objetivos de esta guía, planteados inicialmente, teníamos el de proporcionar orientaciones a las familias para la educación corresponsable.

Dentro de las medidas, herramientas o estrategias expuestas en el apartado Práctica de Empresas en acción, se hablaba del apoyo y asesoramiento de las personas trabajadoras a nivel personal, familiar y laboral.

Es por ello que consideramos dedicar unas líneas y unos breves apartados a este cometido.

La educación corresponsable parte de un **compromiso hacia la igualdad** y pasa por la implicación de padres y madres con este cometido, funcionando como agentes fundamentales.

La enseñanza y el aprendizaje de **actitudes, comportamientos y valores corresponsables**, no pueden ser gestados en el seno del aula, no únicamente en este escenario.

Es imprescindible tomar conciencia del **modelado** que ejercen padres y madres hacia sus hijos e hijas en el espacio familiar, en el hogar. Especialmente en la infancia, los niños y niñas son más influenciables, maleables y vulnerables, y atenderán a sus principales figuras de referencia para tomar ejemplo.

Por ello, es importante cuidar desde la actitud que tenemos ante la resolución de un problema cotidiano hasta el lenguaje que utilizamos cuando reforzamos conductas o estamos enfadados.



02. Competencias

En educación, según el Real Decreto 217/2022 de 29 de marzo, dentro de las competencias que deben adquirirse y se consideran clave encontramos las siguientes:

Al educar en igualdad y corresponsabilidad, estaríamos involucrando varias de estas competencias.

- Competencia en comunicación lingüística.



Lenguaje no sexista e inclusivo

- Competencia plurilingüe.

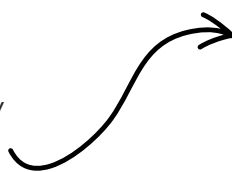
- Competencia matemática y en ciencia, tecnología e ingeniería.



Resolución de problemas

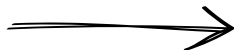
- Competencia digital.

- Competencia personal, social y de aprender a aprender.



Autonomía personal, toma de decisiones

- Competencia ciudadana.



Relaciones en sociedad, cambio social

- Competencia emprendedora.

- Competencia en conciencia y expresión culturales.



Cuestionamiento influencia cultural tradicional



Por tanto, la corresponsabilidad se enseña, y hacemos uso de diferentes competencias para llevarla a cabo y viceversa, la ejecutamos poniendo en práctica esas competencias.

En este proceso de aprendizaje es importante que los niños y las niñas interioricen ciertos mensajes:

Los niños pueden llorar y está bien

Las niñas no tienen que ser siempre cuidadoras

Las tareas domésticas son responsabilidad de todos/as, cada uno contribuye según sus posibilidades

No hay que "ayuda a...", hay que contribuir y responsabilizarse

Los niños también pueden cuidar

El reparto equilibrado de tareas permite más tiempo personal y compartido

Todos/as merecemos tiempo de ocio y descanso

Ser corresponsables genera familias más felices



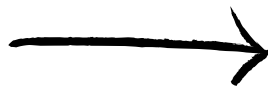
03. Indicadores

El objetivo de la existencia de indicadores de corresponsabilidad es el de discernir las necesidades, ver los cambios y facilitar la toma de conciencia.

En el caso del ámbito familiar, los indicadores se basarían en una revisión respecto a:



- Existencia o no de un reparto equitativo en las tareas domésticas entre el hombre y la mujer.



SÍ

NO

- Existencia o no del mismo tiempo personal, de descanso o de ocio.



SÍ

NO

- Existencia o no de reparto igualitario de responsabilidades y tareas domésticas entre hijos e hijas y respecto al uso del tiempo.



SÍ

NO

- Existencia o no del establecimiento de tiempo para el ocio compartido.



SÍ

NO



Conclusiones

Corresponsabilidad es...

Igualdad

Consideración

Autonomía

Responsabilidad

Compromiso

Reparto justo

Cambio

Beneficios

Colaboración

Conciliación

Tiempo personal

Bienestar



Las empresas
también son
agente de cambio
hacia la igualdad,

por ello,



CREEMOS EMPRESAS
CORRESPONSABLES.



SOMOS CORRESPONSABLES, ¿ Y TÚ?

S



CORRESPONSABLES

