

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



CULTURA DE
INCLUSIÓN
EN LAS
EMPRESAS



Co-funded by
the European Union

PROYECTO EQUALISER

SOBRE EL PROYECTO

El proyecto EQUALISER se esfuerza por promover **la igualdad de género** en el **lugar de trabajo moderno** ayudando a empresas privadas a implementar estrategias de incorporación de la perspectiva de género.



SOBRE EL PROYECTO

ECUALIZADOR tiene como objetivo:

1. Crear conciencia sobre las desigualdades de género en el lugar de trabajo
2. Informar sobre las necesidades y brechas en la estructura organizacional, los procesos y las prácticas que contribuyen a este problema.
3. Alentar a los tomadores de decisiones a hacer de la incorporación de la perspectiva de género un proceso organizacional continuo.
4. Integrar un cambio de largo plazo en la cultura empresarial, con menos estereotipos y conductas discriminatorias.
5. Crear un entorno seguro en el que todos los empleados puedan prosperar y crecer



ESTA PRESENTACIÓN

El material presentado es parte de **EQUALIZER** **proyecto** y busca apoyar a los empleados de una empresa en su contexto laboral.

El material se desarrolla para ayudar al grupo objetivo a superar **las brechas de conocimiento y los estereotipos de género** para transformar el entorno de trabajo y cambiar la dinámica de las relaciones en el espacio de trabajo.



MÓDULOS

Módulo 1: Fundamentos de la igualdad de género: Revelación de términos, definiciones y entendimientos clave

Módulo 2: Explorando caminos: Igualdad de género en la cultura: actitudes, creencias y normas

Módulo 3: Rompiendo barreras: abordando estereotipos y fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo

Módulo 4: Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo

Módulo 5: Desenmascarar la injusticia: enfrentar la violencia física de género en el lugar de trabajo



MÓDULOS

Módulo 6: Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 7: El know-how: una guía práctica para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo

Módulo 8: Avenida del Empoderamiento: Navegando por la igualdad de género y los derechos humanos

Módulo 9: Liderando el camino: mujeres en posiciones de poder

Módulo 10: Actúe: su papel en la lucha contra los estereotipos de género en el lugar de trabajo



MÓDULO 8

Avenida del Empoderamiento: Navegando por la igualdad de género y los derechos humanos



MÓDULO 8 - ESQUEMA DE LOS TEMA

- 01** Políticas de la UE
- 02** Baja por maternidad/paternidad
- 03** Apoyo al cuidado de niños
- 04** Baja por enfermedad flexible
- 05** Arreglos de trabajo flexibles
- 06** Igualdad de salarios
- 07** Actividades
- 08** Conclusión - Resumen
- 09** Referencias

Avenida del Empoderamiento: Navegando por la igualdad de género y los derechos humanos

Este módulo tiene como objetivo brindar a los empleados una comprensión de sus derechos relacionados con la igualdad de género y los derechos humanos. Como muestran las investigaciones, la mejor manera de ayudar a disminuir la desigualdad de género es aumentar el conocimiento de los empleados sobre el tema. En este módulo se analizan diferentes políticas de la UE. Esto le ayudará a comprender cuáles son sus derechos, según la ley.



Avenida del Empoderamiento: Navegando por la igualdad de género y los derechos humanos



Este módulo tiene como objetivo:

1. Ayudar a los empleados a adquirir conocimientos sobre sus derechos;
2. Ayudar a los empleados a ser más conscientes de la igualdad de género;
3. Ayudar a los empleados a conocer las políticas de la UE en temas como licencia de maternidad/paternidad, apoyo para el cuidado de los niños, equilibrio entre la vida personal y laboral, acuerdos laborales flexibles y otras políticas relacionadas con la igualdad en el lugar de trabajo.



Las mujeres pertenecen a todos los lugares donde se toman decisiones. ... No debería ser que las mujeres sean la excepción



TEMA 1: Políticas de la UE

A nivel de la UE existen dos conjuntos de políticas sobre igualdad de género. Están las políticas que están relacionadas con la propia organización de la Comisión Europea y las políticas que son para los estados miembros de la UE, el futuro estados miembros y estados afiliados. En este módulo, la atención se centra en las políticas de la UE, ya que esto ayudará usted como empleado para comprender cuáles son sus derechos.

Se expresan las bases de la igualdad y la no discriminación en el artículo 2 del [Tratado de la Unión Europea](#). Forman parte de los valores fundacionales de la UE.



El Pilar Europeo de Derechos Sociales, que nace en 2017, incluye principios y derechos dirigidos a mejorar las condiciones de vida y de trabajo en Europa. Reconoce el derecho a la conciliación y destaca la importancia de la igualdad de oportunidades y del acceso a servicios de guardería asequibles y de calidad, y servicios de atención a largo plazo. Además, el Pilar de Derechos Sociales cubre los temas de cuidado de niños, bajas por enfermedad flexibles, y acuerdos de trabajo flexibles.

TEMA 1: Políticas de la UE

Una vez que la UE acuerde una nueva directiva, se convertirá en ley en los estados miembros, en los futuros estados miembros y estados asociados. Esto significa que el país en el que usted vive o trabaja debe al menos cumplir con la ley de los Estados Unidos. También hay países que tienen reglas más estrictas. Esto se puede encontrar en el gobierno nacional. sitios web.

El resto del módulo se centrará en la licencia de maternidad/paternidad, el apoyo al cuidado de los hijos, la licencia por enfermedad flexible, Arreglos de trabajo flexibles, igualdad salarial y algunas otras políticas relacionadas con la igualdad de género en el lugar de trabajo. Que se han implementado en la UE.

Tenga en cuenta que las reglas pueden cambiar; este módulo lo ayudará a identificar las necesidades de estas reglas y las políticas de la UE. que es importante saber.

Cuando busques qué normas están a tu alcance, ¡no olvides consultar las normas nacionales de igualdad!

TEMA 2: Baja por maternidad/paternidad



Las políticas de licencia de maternidad brindan licencia con protección laboral a las nuevas madres, lo que les permite recuperarse del parto, establecer vínculos con su recién nacido y adaptarse a las demandas de la paternidad. La licencia de paternidad, por otra parte, permite a los padres ausentarse del trabajo para participar activamente en el cuidado y la crianza de sus hijos.

Estas licencias pueden ser remuneradas o no, y la duración varía según el país. Las opciones de licencias más largas y mejor remuneradas ayudan a los padres a equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares durante las primeras etapas críticas de la paternidad. En algunos países recibirás tu salario completo, en otros recibirás un porcentaje. La duración de la licencia también depende del país. La baja por maternidad en Rumanía puede durar hasta 2 años, mientras que en los Países Bajos es de hasta 16 semanas.

TEMA 2: Baja por maternidad/paternidad

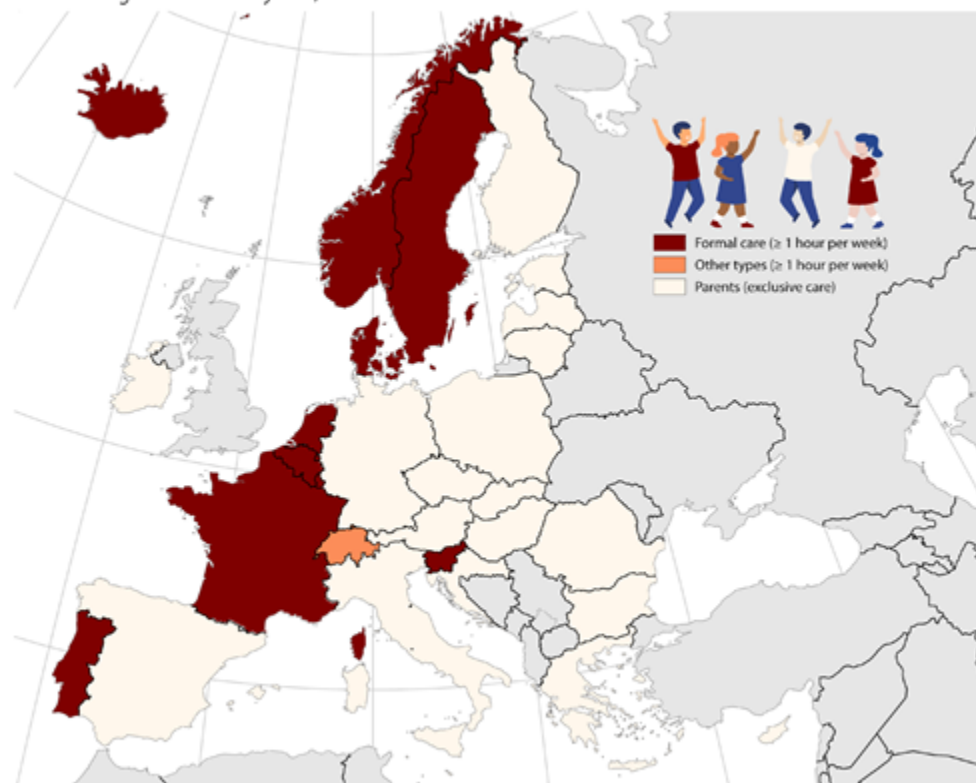
Las directivas relacionadas con el permiso de maternidad y paternidad en la UE son:

- ❖ La Directiva de conciliación (Directiva 2019/1158) indica el derecho del padre a disponer de al menos 10 días laborables de permiso después de que su pareja haya tenido un hijo. Pagado al mismo nivel que la baja por maternidad. También establece el derecho a disponer de 4 meses de permiso parental, de los cuales dos son fijos;
- ❖ Directiva de bienes y servicios de género (Directiva 2004/113/CE) Prohíbe cualquier discriminación, directa o indirecta, por motivos de género, incluida la referencia al estado civil o familiar, el trato menos favorable a las mujeres en relación con el embarazo o la baja por maternidad;
- ❖ Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, sobre la introducción de medidas para fomentar mejoras en la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia;
- ❖ La Directiva 2006/54 establece que una mujer en permiso de maternidad tiene derecho a reincorporarse a su trabajo o a un puesto equivalente en términos y condiciones que no le sean menos favorables. Tiene derecho a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubiera tenido derecho durante su ausencia.

TEMA 3: Apoyo al cuidado infantil

Which type of childcare prevails?

Children aged less than 3 years, 2020



Other types of childcare include care by a professional childminder or by grandparents, other household members (excluding parents), other relatives, friends or neighbours.

Italy: 2019 data.
Iceland: 2018 data.

Administrative boundaries: © EuroGeographics © UN-FAO © Turkstat
Cartography: Eurostat – IMAGE, 04/2022

ec.europa.eu/eurostat

Las instalaciones y servicios de guardería accesibles, asequibles y de alta calidad desempeñan un papel fundamental a la hora de facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Los gobiernos pueden apoyar a las familias subsidiando los costos del cuidado infantil, ampliando la disponibilidad de centros de cuidado infantil e implementando estándares de calidad.

Los programas o subsidios de cuidado infantil patrocinados por los empleadores también pueden ayudar a aliviar la carga de los gastos de cuidado infantil, facilitando que los padres permanezcan en la fuerza laboral.

A nivel de la UE no hay directivas relacionadas con el apoyo al cuidado de los niños. Sin embargo, en algunos países el gobierno paga (una parte) del cuidado de los niños. A veces, las empresas ofrecen cuidado de niños en la oficina (o cerca de la oficina), para que los padres puedan seguir trabajando a tiempo completo.

Volviendo al ejemplo de Rumanía, que no ofrece la oportunidad durante los dos primeros años de que su hijo vaya a una guardería, frente a los Países Bajos, donde el gobierno compensa los costes del cuidado de los niños (parcialmente), dependiendo de sus ingresos.

Si quieres saber cuáles son tus opciones, mira al gobierno nacional.

TEMA 4: Baja laboral flexible

Las políticas tradicionales de licencia por enfermedad a menudo se centran únicamente en la propia enfermedad del empleado, descuidando la necesidad de tiempo libre para cuidar a familiares enfermos. La introducción de políticas flexibles de licencia por enfermedad que permitan a los empleados utilizar su licencia por enfermedad para cuidar a familiares enfermos puede contribuir a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Estas políticas reconocen la importancia de las responsabilidades de cuidado y apoyan a los empleados en el manejo de las necesidades de salud de su familia.

Una directiva relacionada con la baja por enfermedad flexible:

- La Directiva [2019/1158](#) establece 5 días laborables al año de permiso para cuidadores por cada trabajador que preste cuidados o apoyo personal a un familiar o persona que viva en el mismo hogar. Dándote la posibilidad de cuidar a un padre enfermo o a un niño enfermo.



TEMA 5: Arreglos laborales flexibles



https://gezondbinnen.nl/wp-content/uploads/2023/01/shutterstock_1713172234-1-scaled-1300x866-1.jpg

Los acuerdos de trabajo flexibles ofrecen a los empleados un mayor control sobre cuándo, dónde y cómo trabajan, permitiéndoles gestionar mejor sus responsabilidades laborales y familiares.

Estos acuerdos pueden incluir opciones como horarios de trabajo flexibles, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, semanas laborales comprimidas o trabajo compartido. Al tener en cuenta las necesidades individuales y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, los acuerdos laborales flexibles pueden mejorar la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar general.

Encuentre un ejemplo de un padre que compagina el trabajo con los hijos:

<https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-166527?language=ES&end=NaN>

TEMA 5: Arreglos laborales flexibles



Las directivas relacionadas con los acuerdos de trabajo flexible son:

- ❖ La Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial ([97/81/CE](#)). El requisito de igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y completo se considera relevante para las mujeres, ya que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial en Europa son mujeres ;
- ❖ Directiva sobre conciliación de la vida personal y laboral ([2019/1158/UE](#)), que establece un conjunto de medidas legislativas y no legislativas para mejorar los derechos de licencia y las modalidades de trabajo flexibles para padres y cuidadores . Da a todos los padres que trabajan con niños de hasta al menos 8 años y a todos los cuidadores el derecho a solicitar acuerdos de trabajo flexibles. Se trata de jornadas laborales reducidas, jornadas laborales flexibles y flexibilidad en el lugar de trabajo.

TEMA 6: Igualdad salarial



Si bien la ley ya exige la igualdad salarial, en la práctica no siempre es igual. Las razones de esta brecha son múltiples y a menudo no se atribuyen a un solo factor.

Sin embargo, usted como empleado tiene derecho a ganar la misma cantidad por las mismas tareas que realiza. Esto se aplica por ley.

Una buena forma de saber si gana lo mismo que su homólogo masculino es comprobar si su empresa utiliza escalas. De esta forma te pagan en función de las tareas y años de experiencia pertenecientes a cada escala.

También es importante hablar si notas que te pagan menos o si estás realizando tareas que pertenecen a una escala superior.

TEMA 6: Igualdad salarial



Las directivas relacionadas con la igualdad salarial son:

- ❖ Directiva 2006/54/CE que promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupaciones.
- ❖ Directiva 2019/1152 Condiciones de trabajo transparentes y predecibles. Esto significa que las tareas y los pagos de cada tarea deben estar claros.
- ❖ Directiva 2023/970 transparencia salarial y mecanismos de ejecución. Esta directiva deja más claro cuándo recibir un ascenso y cuánto ganan los demás.

TEMA 7: Otros puntos a considerar

Además de los temas discutidos, hay una nueva directiva que pretende promover la participación de las mujeres en las funciones de toma de decisiones :

- ❖ Directiva [2022/2381](#) para mejorar la igualdad de género en las salas de juntas. Esto significa que las mujeres tienen más posibilidades de ser incluidas en funciones directivas.

Otros temas que podrían resultar interesantes para usted como empleado pueden ser:

- ❖ Licencia por adopción. Esto no está incluido en el permiso de maternidad/paternidad a nivel de la UE. Sin embargo, forma parte de algunas leyes nacionales . Por lo tanto, cuando desee conocer sus derechos al adoptar, consulte a su gobierno nacional y, en caso de que carezca de legislación nacional, consulte las políticas de su empresa.
- ❖ de pensiones . En algunos países las parejas están incluidas en la pensión y en otros no. Entonces, si su pareja no está trabajando o trabaja menos debido a las circunstancias, puede recibir una pensión menor. En algunos países o empresas esto se verá comprometido con una pensión de pareja.

TEMA 7: Otros puntos a considerar

Otros temas que podrían resultar interesantes para usted como empleado pueden ser:

- ❖ Prestaciones familiares (en caso de fallecimiento). En algunos países existen normas sobre lo que la pareja o la familia puede conservar en caso de fallecimiento. Pensemos en una parte del salario durante un tiempo determinado. Sin embargo, este no es el caso de todos los países. Otro punto es que no existen políticas de la UE sobre permisos en caso de muerte en la familia. En la mayoría de los países te ofrecen unos días libres, pero depende del país lo que es posible.
- ❖ Otras prestaciones familiares. En determinados países es posible recibir prestaciones estatales si se tienen hijos. A veces es una cantidad fija por hijo, también puede depender de tu salario o de una combinación de ambos. Esto puede brindarle a usted, como empleado y cuidador, la oportunidad de ser más flexible en la cantidad de horas que necesita o desea trabajar y dividir el trabajo y el tiempo libre de manera más equitativa.
- ❖ Capacitaciones para el desarrollo de habilidades. Para lograr la igualdad de género, las capacitaciones pueden ayudarlo a tener las mismas habilidades que el otro género. Mejorará tu posición en el mercado laboral.

Estos temas pueden estar regulados en su país o vale la pena comunicarlos a su empresa..

TEMA 7: Otros puntos a considerar

Si ve injusticias y quiere saber qué puede hacer al respecto, puede consultar el módulo 7, que es un módulo práctico sobre qué hacer con las injusticias en el lugar de trabajo.

Si necesita encontrar la legislación pertinente de la UE, puede encontrar las diferentes directivas aquí:
<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

Para conocer la legislación nacional, puede consultar el sitio web de su gobierno.



CONCLUSIÓN

Si bien la igualdad de género está establecida por ley, no siempre se logra. Este módulo le ha proporcionado la ley mínima proporcionada por la UE. Sin embargo, algunos países van más allá de la legislación de la UE. Las directivas establecidas en este módulo pueden ayudarle a denunciar cuando se violan sus derechos.

No olvide que, si bien puede ir en contra de su naturaleza, tiene todo el derecho a hablar cuando se violan sus derechos.



RESUMEN

En este módulo aprendiste:

- ❖ Un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida aumentará su vida
- ❖ Tendrás menos posibilidades de “quemarte” en el trabajo.
- ❖ Su empresa debe cumplir con todas las leyes a nivel europeo y nacional.
- ❖ Si su empresa no cumple con estas leyes, tiene derecho a mencionarlo y buscar asesoramiento legal.

REFERENCIAS

- CESifo. (2020). *Igualdad de Género y Políticas Públicas* . CESifo. <https://www.cesifo.org/es/publicaciones/2020/article-journal/igualdad-de-genero-y-politica-publica>
- Comité de Información al Ciudadano y Representación de la Comisión Europea en Irlanda. (2013, noviembre). *Mesa de Información sobre Igualdad y No Ciudadanos* . Igualdad y no discriminación. https://www.citizensinformationboard.ie/downloads/eu_leaflets/2013_EU_equality.pdf
- EIEGE. (2019, 6 de diciembre). *Referencias y recursos* . Instituto Europeo para la Igualdad de Género. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-SENSITIVE-PARLIAMENTS/references-and-resources?language_content_entity=en
- EQUINET. (2023). *Marco legislativo de la UE* . Equinet. <https://equineteurope.org/equality-in-europe/eu-legislative-framework/>
- Comisión Europea. (2023). *Acabar con los estereotipos de género* . #Acabar con los estereotipos de género. https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_nl
- Comisión Europea. (2023a). *Igualdad entre mujeres y hombres* . Comisión Europea. https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/equality-between-women-and-men_en#:~:text=Equality%20entre%20mujeres%20y%20hombres%20debe%20estar%20asegurado%20en%20todos,de%20los%20bajos%20Drepresentan%20el%20sexo.



REFERENCIAS

- Comisión Europea. (2023b). *Estrategia de igualdad de género* . Comisión Europea. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- Comisión de Igualdad y Derechos Humanos. (Dakota del Norte). Revisión de la igualdad salarial para organizaciones más pequeñas: una guía paso a paso. <https://www.equalityhumanrights.com/en/multipage-guide/equal-pay-review-smaller-organisations>
- La red europea de expertos jurídicos en igualdad de género y no discriminación. (2023). *Directivas clave de la UE en materia de igualdad de género y no discriminación* . Directivas clave de la UE en materia de igualdad de género y no discriminación - Red Europea de Derecho de la Igualdad. <https://www.equalitylaw.eu/legal-developments/16-law/76-key-eu-directives-in-gender-equality-and-non-discrimination>
- Eurostat. (2023). *Disposiciones sobre el cuidado de niños en la UE* . Disposiciones sobre el cuidado de niños en la UE - Productos Noticias Eurostat - Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220504-2>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2022). *Inclusión de condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT...* Conferencia Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_844349.pdf



Siga con nosotros:



[Cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo moderno](#)

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ello.

NÚMERO DE PROYECTO 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by
the European Union**