

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



CULTURA DE INCLUSIÓN
Un catalizador del
cambio: exploración de
las políticas de la UE para
la igualdad de género en
el lugar de trabajo



Co-funded by
the European Union

PROYECTO EQUALISER

SOBRE EL PROYECTO

El proyecto EQUALIZER 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



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 6 - Reducir la brecha: comprender y abordar la brecha salarial de género

Módulo 7: Liberar las perspectivas profesionales de las mujeres

Módulo 8: Un catalizador para el cambio: exploración de las políticas de la UE para la igualdad de género en el lugar de trabajo

Módulo 9 - Mensaje consciente: comunicación sensible al género

Módulo 10: Una guía práctica para abordar los conflictos de desigualdad de género y promover un comportamiento respetuoso



MÓDULOS

Módulo 1: Descubriendo conceptos y principios de igualdad de género

Módulo 2 - Más allá de la norma: rompiendo los estereotipos de género

Módulo 3 — Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 4 — Del techo de cristal a los cielos abiertos

Módulo 5 — Respeto y resiliencia: abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo



MÓDULO 8

La cultura de inclusión como catalizador del cambio: exploración de las políticas de la UE para la igualdad de género en el lugar de trabajo



Introducción

Este módulo tiene como objetivo brindar a los empleadores una comprensión de las políticas de la UE en materia de igualdad de género. Porque saber qué es legal y qué no ayuda a los empleadores a tratar a sus empleados de acuerdo con la ley y aumenta la igualdad entre hombres y mujeres en la fuerza laboral. En este módulo, describiremos varias políticas y medidas de la UE destinadas a promover el equilibrio entre la vida laboral y personal y ayudar a las personas a gestionar sus responsabilidades laborales y familiares. Tenga en cuenta que la implementación y disponibilidad de estas políticas pueden variar según los países y organizaciones. Es por eso que este módulo se centró en las políticas de la UE.



Introducción



En consecuencia, este módulo tiene como objetivo:

Ayudar a los empleadores a comprender las políticas de la UE sobre licencia de maternidad/paternidad, apoyo al 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;

Ayudar a los empleadores a reconocer ejemplos de países que han ido más allá de las políticas de la UE;

**Debe garantizarse la igualdad
entre mujeres y hombres en
todos los ámbitos, incluido el
empleo, el trabajo y la
remuneración.**

- Artículo 23 UE -

MÓDULO 8 – ESQUEMA DE TEMAS

- 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** Actividades
- 07** Conclusión - Resumen
- 08** Referencias

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 empleador para comprender lo que debe proporcionar a sus empleados. Al adherirse a estas reglas, sus empleados estarán más felices y será menos probable que se agoten.

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, adoptado por la UE en 2017, incluye principios y derechos destinados a mejorar las condiciones de vida y de trabajo en toda Europa. Reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y destaca la importancia de la igualdad de oportunidades y del acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad y a una larga duración servicios de atención a término. Cubre los temas de cuidado infantil, licencia por enfermedad flexible y acuerdos laborales flexibles.

TEMA 1: Políticas de la UE

Si la UE aplica una nueva directiva, esto significa que los estados miembros han aceptado el plazo y en el tiempo esto se convertirá en ley en todos los estados miembros. Por supuesto, también hay países que van más allá de las reglas establecidas por la UE y han creado normas más estrictas.

El resto del módulo se centrará en la licencia de maternidad/paternidad, el apoyo al cuidado de los hijos, la licencia por enfermedad flexible, acuerdos de trabajo flexibles y algunas otras políticas relacionadas con la igualdad de género en el lugar de trabajo que han sido implementados en la UE. La igualdad salarial también forma parte de las políticas de igualdad, pero puedes encontrar más información sobre igualdad salarial y brecha salarial en el módulo 6.

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 debes cumplir, ¡no olvides consultar las normas nacionales de igualdad!

TEMA 2: Baja por maternidad/paternidad



Las políticas de baja de maternidad brindan permiso 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 baja de paternidad, por otra parte, permite a los padres ausentarse del trabajo para participar activamente en el cuidado y la crianza de sus hijos.

Estos permisos pueden ser remuneradas o no, y la duración varía según el país. Las opciones de bajas 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. Como empresa, no siempre se espera que usted pague el salario completo; en algunos países, el gobierno nacional paga parte del mismo durante estas bajas. En otros países se espera que pagues un porcentaje, o tienes que pagar el 100%, pero recibes dinero del gobierno para seguir pagándole al empleado que está de permiso.

TEMA 2: Baja por maternidad/paternidad

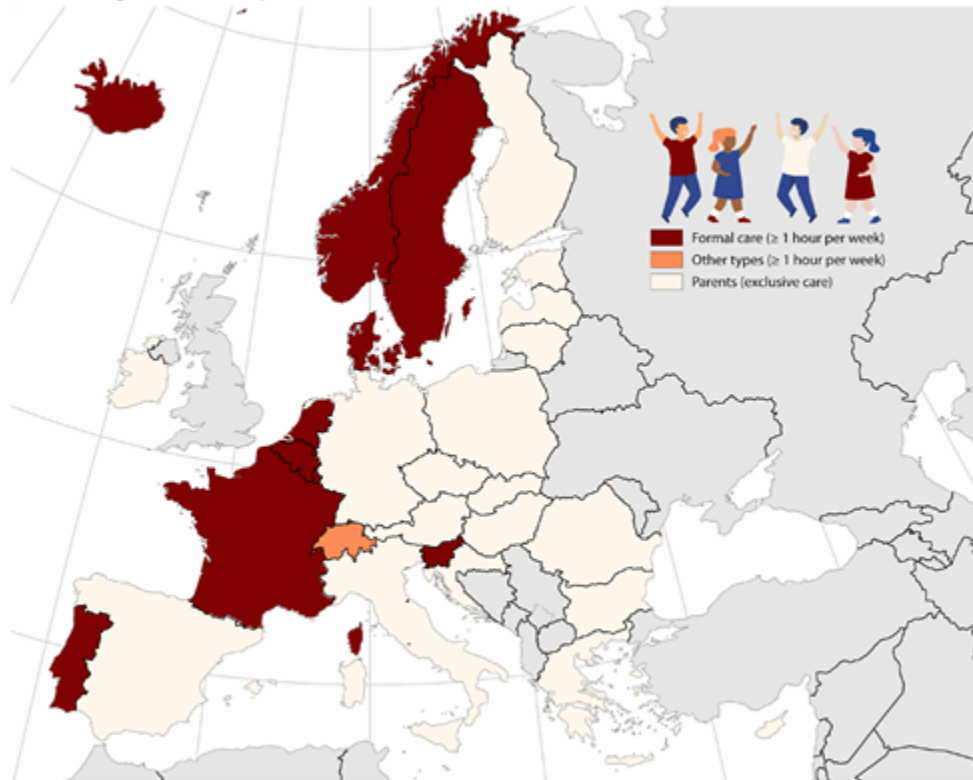
Las directivas relacionadas con el permiso de maternidad y paternidad en la UE son:

- ❖ 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;
- ❖ Género Directiva sobre bienes y servicios (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.

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.



TEMA 5: Arreglos laborales flexibles



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.

Eche un vistazo al siguiente enlace para ver por qué debería ofrecer equilibrio entre la vida personal y laboral y cómo puede hacerlo: <https://www.youtube.com/watch?v=lgTu6g8JNgo>

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). La gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial en la UE son mujeres; para ellos también es pertinente la exigencia de igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo;
- ❖ 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: Otros puntos a considerar

Además de los temas discutidos, hay una nueva directiva cuyo objetivo es 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.
 - ❖ Si desea lograr una posición más igualitaria en los puestos directivos, puede valer la pena ofrecer programas de formación/tutoría en gestión, que puedan estar dirigidos a las mujeres.

Los temas que podrían resultar interesantes para usted como empleador pueden ser:

- ❖ Licencia por adopción
- ❖ Igualdad de pensiones
- ❖ Prestaciones familiares (en caso de fallecimiento)
- ❖ Capacitaciones para desarrollar habilidades

Estos temas pueden estar regulados en su país o vale la pena considerarlos como empleador. Proporcionarlos usted mismo creará empleados más felices y, por lo tanto, menos agotamiento. También aumenta las posibilidades de que los empleados sigan trabajando en su empresa.

TEMA 6: Otros puntos a considerar

Si necesita encontrar la legislación 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.



ACTIVIDADES

Actividad 1 – Investiga si tu empresa cumple con las normas nacionales

Esta actividad tiene como objetivo comprobar si su empresa cumple con las normas establecidas en su país.



Tómese un tiempo para investigar el reglas en su país. Cerciorarse que su empresa cumpla con estos normas. Ya sea por tenerlos incluido en su código de conducta o algo similar

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 1

Investigue si su empresa cumple con las normas nacionales

Temas cubiertos : Investigue su empresa sobre igualdad de género

Habilidades adquiridas: mejor comprensión de su empresa

Duración : dependiendo del tiempo que necesites.

Lugar: en tu propio tiempo virtualmente

Requisitos : Internet y conocimiento de su empresa.

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Nombre de la actividad

Revise este powerpoint y verifique todas las leyes nacionales al respecto.

Comprueba si tu país tenía leyes adicionales.

Comprobar si todo Las leyes son parte de su empresa, ya sea en contratos o código de conducta .

Si no , actualiza tu contratos y código de conducta .

Si tú ya actualizado tu compañía, buena para tú ! Y de lo contrario su empresa está al día con su nacional normas ahora !

CONCLUSIÓN

Como empleador, usted tiene varias obligaciones establecidas por la Unión Europea. Sin embargo, estas son las reglas mínimas, su país también puede tener algunas reglas más.

Tenga en cuenta que puede hacer más que las reglas. Por lo tanto, si encuentra que falta la ley en su país, su empresa puede buscar formas de brindar opciones a sus empleados.

En cualquier caso, todos estos puntos mejorarán el trabajo de tus empleados, ya que son más felices cuando la conciliación entre vida personal y laboral es buena y reciben el mismo trato.



RESUMEN

- Un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal aumentará el rendimiento de sus empleados
- Tendrá menos posibilidades de que los empleados se agoten
- Su empresa debe cumplir con todas las leyes a nivel europeo y nacional.
- Si su empresa no cumple con estas leyes, puede recibir cargos legales.

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%20bajo%20representados%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
- 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
- Las imágenes se recopilan de Canva, Imágenes de archivo gratuitas.





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**