

**PROTOCOLO DE MEDIDAS EN FAVOR DE LA
IGUALDAD DE GÉNERO**

A.M.D.R.I. DE LA SERRANÍA SUROESTE SEVILLANA



INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un principio ético, jurídico y político que se ha desarrollado en los últimos siglos y que pretende que las sociedades sean justas e igualitarias. La construcción de la igualdad de género ha realizado un recorrido en los últimos años donde se han hecho avances y logros para conseguir que mujeres y hombres sean iguales en oportunidades, trato, acceso, proporción, derechos, poder, valor, consideración...

Las empresas como parte de la sociedad y como agentes económicos y sociales están convocadas a promover y contribuir a la construcción y la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro contexto social y cultural y, sobre todo, como herramienta y fórmula para trabajar en el desarrollo rural en todas sus dimensiones de ahí la importancia del compromiso y la implicación de las empresas y entidades del territorio en esta tarea.

La igualdad entre mujeres y hombres, es un elemento de calidad de la empresa, mejora las relaciones y el clima laboral, contribuye a una mayor productividad, reduce la conflictividad laboral, genera motivación e implicación entre las mujeres y los hombres que trabajan en las mismas, permite el desarrollo personal y profesional de mujeres y hombres, promueve el reparto y la distribución de los cuidados, rompe el mito de sustento, cuidado, privado, público, productivo, reproductivo adjudicado a cada uno de los géneros. Corrige las desigualdades discriminatorias entre mujeres y hombres, reduciendo la brecha salarial, el acoso laboral, la doble jornada para las mujeres, la segregación horizontal y vertical; es un bien en sí misma que requiere de la participación y el compromiso de todas las partes.

El desarrollo legislativo en materia de igualdad desde los diferentes organismos y niveles de actuación de los poderes públicos y las instituciones pone de manifiesto la importancia de este principio para el desarrollo de la democracia y de la plena ciudadanía de mujeres y hombres a la vez que va orientando y generando hábitos y maneras para conseguir la igualdad real. De lo internacional a lo local se han desarrollado desde mediados del siglo XX todo un cuerpo jurídico y político que se recoge en las siguientes normativas:

MARCO JURÍDICO

1. Legislación internacional más significativa.

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) 1979, ratificada por España en 1983.
- Conferencias Mundiales de la Mujer (México, 1975, Copenhague, 1980, Nairobi, 1985 y Beijing, 1995).

2. Legislación europea más significativa.

- Tratado de Amsterdam. 1997.

- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. 2000.
- Directiva 2000/43/CE del Parlamento Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Parlamento Europeo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Informe de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) sobre España, publicado el 27 de febrero de 2018.

3. Legislación de ámbito estatal.

- Constitución Española
Art. 14: 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.
Art. 9.2. Los poderes públicos deberán promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- Ley 39/2009 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art. 1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto 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 fuere 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, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Art. 45. Las empresas 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 entre mujeres

y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Art. 48. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

- Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

Art. 1. Objeto de la Ley.

1. La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

2. A estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Art. 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.

3. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Asimismo, en los centros de trabajo y establecimientos militares esta labor se llevará a cabo por los organismos competentes del Ministerio de Defensa. En el ámbito del empleo público, la misma se llevará a cabo por la inspección general de servicios y los órganos equivalentes de las comunidades autónomas.

5. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

6. Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del artículo 2.1.

4. Legislación laboral:

- Estatuto de las personas trabajadoras.
- Ley prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.
- Ley de infracciones y sanciones y Código Penal.

5. Legislación autonómica sobre igualdad de oportunidades:

- Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Art. 23.6. Las empresas 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 entre mujeres y hombres.

Art. 27. Los planes de igualdad, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

COMPROMISOS MEDIDAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Por todo ello, la Asociación de Municipios para el Desarrollo Rural Integral de la Serranía Suroeste Sevillana, tiene un COMPROMISO CLARO Y DECIDIDO para:

1.- Promover la presencia equitativa de mujeres y hombres en la asociación, para ello se garantiza, a través del sistema objetivo de contratación de manera que ninguna persona pueda ser discriminada por razón de sexo o de género en el acceso al trabajo.

2.- Disponer de una política salarial y económica igualitaria. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

3. Generar relaciones igualitarias en el seno de la asociación. Para ello se facilita la promoción del personal en la asociación siguiendo criterios de igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia.

4. Hacer un uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no discriminatorias y difundir el compromiso de la asociación con la igualdad en el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad. De igual manera se garantiza la diversidad sexual y de género a través de todos los lenguajes.

5. Poner en marcha medidas y acciones que promuevan equidad e igualdad en los cuidados de personas pequeñas y mayores dependientes. Las medidas establecidas actualmente son:

5.1.- Flexibilidad horaria: Estando el horario de entrada de 7:30 h. a 9:00 h. y la salida entre las 14:30 h. y 16:00 h.

5.2.- Teletrabajo: Pudiendo realizar el 20% de la jornada semanal bajo este formato. Desde la declaración del estado de emergencia por COVID-19, durante la que se pudo seguir realizando las tareas de la empresa bajo el formato de teletrabajo, la jornada de teletrabajo se aumentó a un 40 % para favorecer la corresponsabilidad familiar, encontrando el equilibrio entre las necesidades de la empresa y de las personas trabajadoras.

6. Disponer de planes y medidas de formación continua y especializada en materia de igualdad de género. Se promueve la formación continua del personal y se facilita la formación en igualdad.

7. Aplicar la perspectiva de género de forma transversal en la empresa. Todas nuestras actuaciones tienen implementada la transversalidad de género.

8. Disminuir y eliminar la segregación horizontal y vertical en la asociación. No tenemos fijados criterios de promoción profesional, sin embargo, sí se tiene presente la segregación horizontal y vertical.

9. Participar y apoyar todo tipo de acciones y medidas en favor de la igualdad que se lleven a cabo en nuestro territorio.

10. Utilizar la asociación y sus recursos como herramientas para la construcción y consecución de la igualdad de género.

11. Prevención y atención en el acoso sexual y por razón de sexo: Tenemos un protocolo para prevenir y abordar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

La aplicación de las medidas previstas en este protocolo será efectiva a partir del día siguiente al de su aprobación por el órgano de gobierno de la Asociación.

En Arahal, a fecha de la firma electrónica

Fdo.: Manuel Gil Ortiz