

PACTO GESTRISAM DE ORGANIZACIONES COMPROMETIDAS POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

El Organismo Autónomo de Gestión Tributaria en el desarrollo de la Igualdad de Género de la Organización considera que su **compromiso** puede dar un paso más estableciendo con sus grupos de interés y entidades colaboradoras un **Pacto entre organizaciones comprometidas por la Igualdad de Género**.

Este pacto se plantea como un **nuevo contrato social** que hace referencia a la necesidad de desarrollar un nuevo acuerdo entre mujeres y hombres, basado en la corresponsabilidad, que nos permita conciliar y compartir el trabajo asalariado, las responsabilidades familiares y el cuidado a las personas dependientes, el poder y la toma de decisiones: en definitiva, compartir la vida.

Es un desafío que incumbe no solo a las mujeres sino a **toda la sociedad**.

Este pacto por la Igualdad que promueve Gestrisam, pretende ser, además, un **Foro de buenas prácticas** entre las organizaciones implicadas. Se realizará, al menos una vez al año, un encuentro entre las entidades comprometidas en este pacto para la puesta en común de novedades organizativas relacionadas con la Igualdad de Género. Con el fin de comunicar y visibilizar los avances empresariales y de las administraciones públicas en Transversalización de la Igualdad de Género en nuestro entorno laboral.

La adopción del presente Pacto Gestrisam por la Igualdad de Género pretende establecer los lineamientos generales que permitan introducir y desarrollar la perspectiva de género en las organizaciones adheridas.

Con ello, entre las partes comprometidas y adheridas al Pacto Gestrisam por la Igualdad de Género, se reafirma el compromiso de propiciar espacios de trabajo libres de discriminación por razón de sexo o género, y de promover la generación de ambientes laborales libres de violencia de género.

CAPITULO I ALCANCE DEL PACTO

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la no discriminación y el principio de Igualdad de Género, Gestrisam propone la adopción del presente Pacto que tiene como objetivo promover y establecer los lineamientos generales para introducir la perspectiva de Género en el ámbito laboral, así como crear mecanismos de seguimiento y evaluación de la aplicación de los mismos.
2. Este Pacto está dirigido a entidades públicas y privadas relacionadas con Gestrisam y su entorno de desarrollo de competencias asignadas por el Ayuntamiento de Málaga. Así como las organizaciones que estén comprometidas con la Igualdad de Género y quieran tomar parte en este nuevo contrato social mediante su participación en el Foro de buenas prácticas creado para el desarrollo del Pacto Gestrisam por la Igualdad de Género.

CAPITULO II CONCEPTOS

El presente Pacto Gestrisam por la Igualdad de Género se desarrolla bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOI), a cuyo desarrollo y aplicación se comprometen las entidades que se adhieran al Pacto, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las organizaciones públicas o privadas y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Entre las definiciones importantes contenidas en dicha Ley cabe reseñar:

_ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

_ **Acción Positiva:** son medidas específicas a favor de las mujeres para conseguir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

_ **Conciliación:** supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica

“corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos/as y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

_ **Corresponsabilidad:** concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

_ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

_ **Desagregación de datos por sexo:** conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y análisis de las brechas diferenciadoras que puedan obtenerse.

_ **Discriminación directa e indirecta:** se considerará **discriminación directa** por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI).

Se considerará **discriminación indirecta** por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).

_ **Discriminación Horizontal:** significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.

_ **Discriminación vertical:** es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

_ **Diversidad de Género:** plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos.

Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.

_ **Empoderamiento:** término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se reconocen como piedras angulares de la lucha contra la pobreza, el desarrollo humano sostenible y, por ende, de la buena gobernabilidad.

_ **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** la igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

Igualdad de Género: La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Protección efectiva de la mujer ante cualquier tipo de discriminación.

_ **Impacto de Género:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

_ **Igualdad de Oportunidades:** principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

_ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las

organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

_ **Principio de igualdad de trato** entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

_ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

_ **Plan de Igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

_ **Transversalidad:** supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

_ **Violencia de Género:** la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

CAPITULO III OBJETIVOS

Los objetivos del Pacto, que se basan en la Política de Igualdad de Género desarrollada por Gestrisam, y que las organizaciones que se adhieran al presente Pacto Gestrisam por la Igualdad de Género se comprometen a implementar, son:

- ✓ **Promover** la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- ✓ **Asegurar** que la gestión de RR.HH. sea conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ **Prevenir** la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- ✓ **Reforzar** el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido, en orden a mejorar la calidad de vida del personal y de sus familias, además de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- ✓ **Establecer** un mayor número de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.
- ✓ **Contemplar** medidas específicas dirigidas a las posibles situaciones de riesgo.
- ✓ Ampliar el concepto igualdad de oportunidades a **Igualdad de Trato**, para que puedan ser incluidas actuaciones de mejoras laborales en el ámbito de la igualdad en la diversidad, de la igualdad integral en las personas y no discriminación.

CAPITULO IV ESTRATEGIAS Y MEDIDAS

- JORNADA ANUAL BUENAS PRÁCTICAS
- FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO
- DISEÑO BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO LABORAL QUE FOMENTEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- DISEÑO BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO LABORAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
- FORO, INFORMES Y ESTUDIOS DE BUENAS PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS EN LAS ORGANIZACIONES.
- CATÁLOGO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

CAPITULO V

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Cada entidad adherida al Pacto Gestrisam por la Igualdad de Género designará una persona representante encargada del seguimiento de los compromisos asumidos en este Pacto.

El **área de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga** ostentará un cargo honorífico con valor técnico vinculado al Pacto, asesor y supervisor en base al Plan Transversal de Igualdad de Género en la ciudad de Málaga que esté vigente.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en el presente Pacto, se valorará crear un **Comité de Seguimiento**.

Vinculado al Pacto se organizarán foros, jornadas de buenas prácticas, actividades formativas, etc., con el fin de promover el diálogo, la cooperación, el intercambio de información y la retroalimentación entre las entidades adheridas al Pacto. Principalmente, con el objetivo claro de diseño e implementación de los acuerdos y avances en Igualdad de Género al presente Pacto y de los proyectos que se deriven del mismo.

CAPITULO VI

MODIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE FORO DE ENTIDADES CONSTITUIDO PARA EL DESARROLLO DEL PACTO GESTRISAM POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Cuando se produzcan cambios sociales, económicos y/u organizativos que así lo recomienden, las presentes normas de funcionamiento serán debidamente revisadas y modificadas al objeto de conseguir la máxima eficacia y el mayor nivel de desarrollo posible de las funciones y objetivos atribuidos por las entidades al adherirse al Pacto Gestrisam por la Igualdad de Género.