



# TEMA 10

1. *Políticas de igualdad de género.*
2. *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
3. *Políticas contra la violencia de género.*
4. *La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.*
5. *Discapacidad y dependencia.*
6. *Medidas para favorecer la igualdad y conciliación.*
7. *Medidas de sensibilización y apoyo a las víctimas de la violencia de género.*
8. *Normativa aplicable y regulación en Correos.*

SINDICATO LIBRE



**VERSION 2020**



## 1. Políticas de igualdad de género.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

### Sabias que...

El programa PROGRESS de la Unión Europea, financia las acciones de naturaleza transversal, ya que la dimensión de la igualdad de género es un aspecto común a varias políticas. Por ello, la Comisión debe explorar las posibilidades de desarrollar la elaboración del presupuesto comunitario teniendo en cuenta la dimensión de género y evaluando su impacto.

### 1.1. Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Tal como se ha señalado, la Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 92, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no solo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICEF, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante esta ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

## **2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Esta Ley regula determinados aspectos en los que más desigualdad existe entre mujeres y hombres a fin de evitar que se mantenga una situación discriminatoria para la mujer, en relación con el hombre.

Así destacamos algunos aspectos de la misma reseñados en su articulado:

### **Título I**

#### **El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación**

### **Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

El 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.

### **Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.**

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

### **Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, 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 del 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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### **Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.**

1. Se considera 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.

2. Se considera 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

## **Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1.Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley 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.

2.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.

3.Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4.El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará tam bien acto de discriminación por razón de sexo.

## **Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

## **Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud**

1.Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2.Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3.Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.

f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

#### **Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

1. 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.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

### 3. Políticas contra la violencia de género.

En los últimos años se han hecho en España muchas actuaciones para erradicar la violencia ejercida sobre las mujeres, lo que contrasta con la invisibilidad total que existía sobre este problema años atrás. El proceso de implantación de las políticas públicas ha sido el resultado de la interacción entre la actividad política, los debates sociales y los medios de comunicación; el movimiento feminista ha sido impulsor y agente activo, tanto como movimiento social como institucional; la producción académica, por su parte, ha suministrado el marco teórico que ha articulado las políticas públicas.

Las políticas públicas son fenómenos culturales, que codifican normas sociales y valores, tienen implicaciones económicas, legales, culturales y morales y crean nuevas relaciones y categorías sociales. Son también paradigmas simbólicos que revelan la estructura de un sistema cultural, los conflictos sociales y las relaciones de poder. En este sentido, las políticas públicas para luchar contra la violencia ejercida sobre las mujeres son la expresión de la revolución cultural acumulativa que erosiona la estructura patriarcal, cuestionando el poder de los hombres sobre las mujeres y las desigualdades que este genera. Son consecuencia, pues, de unas determinadas dinámicas sociales y políticas y de un cambio en la hegemonía de valores.

El concepto de género se empieza a utilizar a nivel político a finales de los años noventa. Se difunde a partir de la Cumbre de Pekín del año 1995 al ser adoptado por la ONU y considerarse una manifestación de las relaciones históricamente desiguales entre hombres y mujeres. En España se incorpora decididamente en el marco normativo en la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género, aprobada el año 2004 y denominada sintéticamente como Ley Integral<sup>2</sup>. Esta ley se aprueba en el impulso inicial del nuevo gobierno del PSOE, que asume una visión más amplia y general del problema. A partir de la promulgación de la Ley Integral se intensifican los dispositivos asistenciales, policiales y judiciales para atender a las víctimas de la violencia de género, las medidas de prevención, de formación, de investigación y de atención a las mujeres, así como las acciones sensibilizadoras.

El concepto de género proporciona el marco teórico que hace posible el cambio de enfoque interpretativo a nivel social y político respecto a la violencia sobre las mujeres y se incorpora decididamente como estructurante de las políticas públicas. El enfoque se desplaza de la violencia doméstica a la violencia de género. En el ordenamiento jurídico español el concepto aparece ya en la ley de orden de protección a las víctimas del año 2003, aunque solo se utiliza en la exposición de motivos de la norma y no en el articulado. La Ley Integral del año 2004 es la que tiene mayor incidencia, porque constituye la primera ley integral europea que recoge medidas vinculadas a aspectos preventivos, educativos, sociales, laborales, asistenciales, sanitarios y penales.

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, 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.

#### 4. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación.

La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización.

Así pues, esta Ley, junto a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, componen el núcleo de normativa positiva que regula la igualdad y la violencia de género en nuestro país.

La **LO 1/2004**, por su parte, asume las recomendaciones de los organismos internacionales para dar respuesta a la violencia ejercida sobre las mujeres. Incluye aspectos educativos, sociales, preventivos, asistenciales y de posterior atención a las víctimas. Además, alude a la normativa civil relativa al ámbito familiar o de convivencia, en el que se producen las principales agresiones, y al castigo o sanción que deben recibir toda manifestación de violencia.

Se compone de un **título preliminar, cinco títulos** y sus correspondientes **disposiciones**.

#### **TÍTULO PRELIMINAR**

Establece el **objeto y principios rectores** de la ley.

Su **objeto** es actuar contra la violencia de género, que comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

La garantía de derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, el establecimiento de un sistema integral de tutela institucional o el fortalecimiento del marco penal y procesal vigente son algunos de sus **principios rectores**.

### **TÍTULO I. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y DETENCIÓN**

En el **ámbito educativo**, especifica las obligaciones del sistema para transmitir valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, lo cual debe estar debidamente supervisado por la inspección educativa.

En el **ámbito de la publicidad y los medios de comunicación**, tanto públicos como privados, se deberá respetar a la mujer y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria. En el **ámbito sanitario**, prevé medidas de sensibilización y formación, como actuaciones para la detección precoz de la violencia de género o la ayuda sanitaria ante posibles agresiones. Asimismo, habla de la creación, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, de una Comisión para apoyar técnicamente y orientar la planificación de las medidas sanitarias establecidas en la Ley.

### **TÍTULO II. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

En esta materia, se contemplan los siguientes derechos:

- Derecho a la **información**, a la **asistencia social integral** y a la **asistencia jurídica gratuita**.
- **Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social**, como la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, etc.
- Derechos de las **funcionarias públicas** víctimas de estas formas de violencia, como la ausencia justificada de su puesto de trabajo o la excedencia.
- Derechos **económicos**, como ayudas sociales, acceso a la vivienda, etc.

### **TÍTULO III. TUTELA INSTITUCIONAL**

Contempla la creación de dos órganos:

- **Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer**, que formulará las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno y coordinará e impulsará cuantas acciones se realicen en dicha materia.
- **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de estudios e informes y propuestas de actuación en materia de violencia de género.

Igualmente, prevé la creación de unidades especializadas en la prevención de este tipo de violencia dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la elaboración de planes de colaboración por parte de los Poderes Públicos.

## TÍTULO IV. TUTELA PENAL

Modifica artículos del **Código Penal** para garantizar la protección contra lesiones, malos tratos, amenazas, coacciones, vejaciones, etc., incrementando las penas cuando la ofendida sea o haya sido esposa, o bien esté o haya estado ligada a él por una relación análoga de afectividad, aun sin convivencia.

## TÍTULO V. TUTELA JUDICIAL

Para terminar, garantiza un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia de género en las relaciones intrafamiliares, adoptando las siguientes medidas jurídicas:

- Creación de los **Juzgados de Violencia sobre la Mujer**, encargados de la instrucción de los procesos, de la adopción de las correspondientes órdenes de protección a las víctimas y, por último, del conocimiento y fallo de las faltas.
- Creación de **nuevas normas procesales civiles y penales**, modificando artículos de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley de Demarcación y Planta Judicial, Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- **Medidas judiciales de protección y de seguridad de las víctimas**, como, por ejemplo, la orden de protección de datos, medidas de alejamiento, suspensión de la patria potestad o la custodia de menores o la suspensión del régimen de visitas.
- Establecimiento de un **Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer**, que ejercerá sus funciones por delegación del Fiscal General del Estado.

**Destacamos algunos aspectos de la misma, reseñados en su articulado:**

### Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- a) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.
- b) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.
- c) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.

- d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.
- e) Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.
- f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboración con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.
- g) Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.
- h) Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.
- i) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.
- j) Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.
- k) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

### **En el ámbito educativo**

#### **Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.**

1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.

2. La Educación Infantil contribuirá a desarrollar en la infancia el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.

3. La Educación Primaria contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetar la igualdad entre sexos.

4. La Educación Secundaria Obligatoria contribuirá a desarrollaren el alumnado la capacidad para relacionarse con los demás de forma pacífica y para conocer, valorar y respetar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

6. La Enseñanza para las personas adultas incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

#### **Artículo 6. Fomento de la igualdad.**

Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

#### **Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita**

#### **Artículo 17. Garantía de los derechos de las víctimas.**

1. Todas las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta Ley.

2. La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

#### **Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social**

#### **Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

### **Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.**

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

### **Derechos de las funcionarías públicas**

#### **Artículo 24. Ámbito de los derechos.**

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

## **Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia.**

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

## **Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.**

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

## **Derechos económicos Artículo 27. Ayudas sociales.**

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.

3. Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 de este artículo, la aplicación del programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley.

4. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

5. Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

## **Artículo 28. Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.**

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.

## **5. Políticas de igualdad de género.**

Entendemos por discapacidad la dificultad para desempeñar papeles y desarrollar actividades socialmente aceptadas, habituales para las personas de similar edad y condición, es decir, la discapacidad es la dificultad o la imposibilidad para llevar a cabo una función o un papel en un contexto social y en un entorno determinado. La discapacidad es la expresión de una limitación funcional, emocional o cognitiva en un contexto determinado. Es la brecha existente entre las capacidades de la persona (condicionadas en parte por su salud) y las demandas del medio (físico, social, laboral). Se vincula más a la función social que a la función orgánica (a la que se asocian patología y deficiencia). Estas dificultades obligan a la persona que las sufre a utilizar dispositivos o bien, principalmente, a solicitar ayuda de otra persona para poder realizar esas actividades cotidianas. En esto consiste la dependencia.

Por ello, la dependencia no es únicamente un concepto médico, ni principalmente un problema de salud, sino sobre todo un problema social. La preeminencia del modelo médico a la hora de afrontar tanto el envejecimiento como la discapacidad desvía la atención de la compleja naturaleza del problema y, por tanto, de las soluciones al mismo. Éstas hay que buscarlas no únicamente en las raíces de los problemas de salud sino, sobre todo, en las circunstancias sociales, económicas y físicas del entorno que habita la persona dependiente.

En la actuación frente a la discapacidad y la dependencia resultante se pueden delimitar tres etapas: la prevención, la intervención y la asistencia o intervención paliativa. La primera persigue evitar y retrasar la aparición de la dependencia. La segunda pretende reconstruir la situación de «normalidad» previa, o disminuir el grado de severidad de la misma, una vez que ésta ya afecta al individuo. La tercera actúa frente a sus consecuencias; se trata de dar respuesta a las necesidades ya generadas por la situación de dependencia.

En el ámbito de la prevención, la erradicación de algunos hábitos y costumbres nocivos (tabaquismo, sedentariedad, etc.), muy influenciados por el entorno social del individuo, puede resultar en importantes ganancias en términos de salud y autonomía en la vejez. A ello habría que añadir los resultados positivos que en términos de prevención tendría la mejora de algunas características socio-económicas que resultan muy determinantes de la autonomía a edades avanzadas, como los recursos culturales, económicos, o la fortaleza de la red social

## 6. Medidas para favorecer la igualdad y conciliación.

Desde 1957 la Unión Europea contempla el principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo en sus tratados, si bien el 42% de los profesionales en activo creen que existe discriminación salarial por razón de sexo, según pone de manifiesto el **Informe S=HE: ¿Igualdad de oportunidades? Desarrollo profesional de hombres y mujeres en España**, elaborado por Infoempleo y el Centro de Investigación de Familia y Trabajo de IESE Business School, con el patrocinio de Gas Natural Fenosa.

Por su parte, los datos de Eurostat muestran que en **España la brecha salarial es del 14,9%**, cifra que supone un descenso respecto a los años precedentes, cuando se llegó a situar en el 18,1% en 2007.

Para poner fin a esta situación y que las empresas fomenten la igualdad entre sus empleados, Infoempleo, web y app de referencia para la búsqueda de empleo, ha recogido 7 medidas que pueden poner en marcha las empresas para reducir las diferencias y fomentar una política dirigida a la igualdad entre hombres y mujeres:

**1. Establecer una política salarial en la que la retribución se equipare para aquellos profesionales que realizan mismas labores.** Poner el foco en retribuciones en base a competencias, formación, experiencia o productividad, pueden ayudar a reducir la brecha salarial.

**2. Los resultados del informe sobre igualdad de oportunidades** señalan que tanto hombres como mujeres perciben que son ellas las que asumen una mayor responsabilidad en el ámbito familiar. Por esta razón, las empresas deben poner en marcha políticas que fomenten la conciliación entre el entorno laboral y el personal, facilitando la racionalización de los horarios y fórmulas como el teletrabajo tanto para hombres como mujeres, de manera que ambos puedan asumir estas labores.

**3. Llevar a cabo procesos de selección y promoción que sean justos y equitativos**, en los que el género no sea un factor de discriminación. El análisis de la idoneidad de un candidato debe basarse en las características de su perfil profesional y no en cualquier otra característica personal.

**4. Desarrollar planes estratégicos para romper con el techo de cristal o la segregación vertical,** que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección y liderazgo. En España, sólo el 31% de las mujeres ocupan cargos directivos, según datos de Eurostat.

**5. Fomentar la formación y recapitación,** enfocadas a dotar de mayores responsabilidades y funciones a las mujeres, de forma que se garantice el crecimiento profesional y se propicie el acceso a puestos que cuenten con una mayor dotación retributiva.

**6. Facilitar la reincorporación a la compañía después de períodos temporales de ausencia por razón de excedencia, baja u otras circunstancias.** Este tipo de pausas tienen un impacto decisivo en la proyección de carrera, el salario y por ende en las pensiones que disfrutarán a futuro. Es preciso eliminar las barreras para regresar a su posición, manteniendo su grado o posición previos.

**7. Comunicar y difundir las acciones específicas que se lleven a cabo entre todos los empleados.** De esta forma podrán ser partícipes de las líneas de trabajo y de los resultados obtenidos al finalizar su ejecución.

### **Desarrollo profesional en un entorno laboral excluyente**

El Informe S=HE: ¿Igualdad de oportunidades? Desarrollo profesional de hombres y mujeres en España recoge otros datos reveladores que muestran la situación actual de los trabajadores españoles.

El 87% de los encuestados se sienten en un ámbito laboral excluyente. Esto supone que la mayoría de trabajadores se encuentren en una situación en la que de forma sistemática se impide la igualdad.

Uno de los factores que propicia esta situación es la existencia, para un 45% de los hombres y un 43% de las mujeres, de procesos de selección que no están completamente estructurados. Lo mismo ocurre en la formación que ofrece la empresa y sobre la que los encuestados, el 36% de hombres y 32% de mujeres, considera que no hay igualdad.

Por último, otro aspecto que afecta a esta situación es el acceso a los procesos de promoción, en lo que menos de un tercio de los encuestados considera que existen criterios justos y transparentes.

### **Algunos retos a futuro: estereotipo de trabajador ideal**

Es importante que desaparezca del imaginario colectivo una idea estereotipada sobre la dedicación que requiere ser un trabajador “ideal”. El panorama de trabajo actual se caracteriza por ser volátil, incierto, cambiante, acelerado y tecnológico, por lo que el conocimiento, y no la dedicación de tiempo o la disponibilidad para viajar, es ahora lo más relevante, unido a la capacidad de aprender y la voluntad de dar un servicio.

El estereotipo de trabajador ideal se desarrolló a mitad del siglo XX, con la aparición de las grandes corporaciones internacionales. En aquellos momentos era necesario viajar a menudo – puesto que no existían modos eficaces de comunicación remota- y estar disponible constantemente. Pero el entorno ha cambiado radicalmente. Lo que en aquel momento podía ser bueno, e incluso necesario, hoy ya no lo es en modo alguno. Es disruptivo e ineficiente.

En el estudio S=HE medimos hasta qué punto los estereotipos de trabajador ideal siguen aún vigentes. Para hacerlo utilizamos una escala validada para ello 28 que capta la percepción que se tiene de que para ser un trabajador ideal se debe:

- Estar constantemente disponible para el trabajo cuando a uno le requieren,
- Estar dispuesto a viajar todo lo que sea necesario cuando la empresa lo requiera,
- Estar disponible para cambiar de ciudad si se le requiere, y
- Trabajar todas las horas que sean necesarias cada día.

**La imagen de que el trabajador ideal es aquel que está siempre en disposición de lo que la empresa requiera es aun ampliamente compartida en España, siendo sobre todo los hombres los que están más de acuerdo con ello**

Desafortunadamente, los datos de este estudio muestran que más de un tercio de la población está de acuerdo con estas afirmaciones. De modo más exacerbado los hombres. En un 17% piensan que se debe estar disponible siempre que la empresa lo requiera; en un 44% piensan que se debe estar dispuesto a viajar siempre que la empresa lo pida; en un 24% que se debe estar disponible para cambiar de ciudad si a uno le requiere; y en un 39% que se debe trabajar todas las horas que sean necesarias cada día.

Estas percepciones no son tan mayoritariamente compartidas por las mujeres, que en un 13% piensan que se debe estar disponible siempre que la empresa lo requiera; en un 33% piensan que se debe estar dispuesto a viajar siempre que la empresa lo pida; en un 17% que se debe estar disponible para cambiar de ciudad si a uno le requiere; y en un 32% que se debe trabajar todas las horas que sean necesarias cada día.

### **Algunos retos a futuro - Estereotipo de líder ideal**

Es importante que desaparezca del imaginario general una idea estereotipada del líder como alguien dominante y agresivo. El liderazgo es una relación de influencia donde las partes implicadas juegan un papel importante. Liderar<sup>29</sup> es el arte de movilizar a los demás para alcanzar objetivos compartidos. En consecuencia, en un contexto de mercados complejos y competitivos, el liderazgo es crucial para la sostenibilidad de cualquier actividad económica.

Es más, para contar con líderes capaces de desarrollar la capacidad de liderazgo de los demás, se deberían fomentar las competencias para el liderazgo no solo entre los ejecutivos y directivos, sino también entre los empleados de todos los niveles de una organización.

El verdadero liderazgo es el personal, o lo que es lo mismo, el trascendente. Este tipo de liderazgo se basa en una relación de influencia personal orientada a lograr una misión compartida. Se busca que los empleados se comprometan con una misión que parece convincente tanto para la empresa como para los propios trabajadores.

En este caso, los líderes no solo influyen en los demás mediante recompensas y sanciones, sino que también asignan a los empleados tareas atractivas que les permiten aprender y desarrollar sus intereses y aptitudes, además de transmitirles la percepción de que su trabajo tiene un efecto positivo sobre los demás.

Resulta indispensable identificar las características arraigadas en el imaginario sobre el líder ideal y evitar aquellas que son contrarias al líder trascendente, el que será realmente eficiente para instaurar un entorno de igualdad de oportunidades.

### **Las empresas y la sociedad necesitan líderes holísticos que fomentan la eficacia, el aprendizaje personal y colectivo y la generación de unidad**

#### **CONCLUSIONES**

La igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres nace de la premisa de su igual dignidad y su diferencia biológica. También de su singularidad y unicidad. Englobar a todas las mujeres o a todos los hombres en el mismo conjunto es un ejercicio que, aunque en algún caso pueda ser útil, también conduce irremisiblemente a simplificaciones.

Descartar a hombres o a mujeres para alguna posición dentro de la empresa por el mero hecho de ser hombre o mujer es una injusticia y un desacierto. A pesar de ello, en muchas organizaciones es habitual que en la promoción profesional de los empleados se invierta la proporción de mujeres en la plantilla. Es decir, empresas en las que habitualmente se selecciona e integra a un número mayor de mujeres que de varones y en las que, sin embargo, el número de hombres es mucho mayor que el de mujeres en las promociones. O bien, en otras las promociones favorecen desproporcionadamente a los hombres. Como consecuencia, el número de hombres en cargos de responsabilidad suele ser mucho mayor que el número de mujeres.

Idealmente, ni hombres ni mujeres debieran tener una ventaja a la hora de promocionar por el mero hecho de ser hombre y mujer. Lo que debería contar es la competencia para aportar y la motivación a hacerlo.

Resulta dañino, tanto para el resultado de las empresas como para las familias y la sociedad en su conjunto, que los entornos en los que se mueven las personas favorezcan, inadvertidamente o de modo consciente, la promoción de hombres por delante de la de mujeres, o viceversa.

Como hemos visto, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tiene muchas consecuencias positivas:

- **Compromiso con la misión, tanto de hombres como de mujeres.** En este punto ambos mejoran su actitud frente a la misión de la empresa; es decir, incrementan su deseo de contribuir a la consecución de la misión de la empresa por el hecho de pensar que es relevante, e independientemente de los resultados externos que eso les comporte (beneficios salariales, etc.).
- **Satisfacción en el trabajo;** es decir, la actitud positiva de la persona hacia su empresa y la labor que en ella desempeña. La satisfacción con el trabajo es de mucha relevancia ya que está directamente relacionada con otras consecuencias afectivas y de comportamiento, como el compromiso con la empresa, el servicio al cliente o el esfuerzo.
- **Disminución del conflicto trabajo-familia;** es decir, de las situaciones en las que las demandas del trabajo o la sobrecarga del mismo dificultan (o incluso hacen imposible) tener una relación satisfactoria con el cónyuge, los hijos u otros familiares dependientes, así como dedicar tiempo a desarrollar otros aspectos relevantes de la vida personal (voluntariado, formación continua, deporte, ocio, etc.).
- **Tiempo de dedicación a la familia;** es decir, la percepción de que se dedica el tiempo adecuado a lo que la familia requiere. El entorno S=HE de igualdad de oportunidades afecta especialmente a la percepción que tienen las mujeres del tiempo que dedican a su familia. Aunque también afecta a los hombres, el efecto es mucho menor.
- **Satisfacción con las distintas áreas de la vida;** es decir, la satisfacción derivada de las diversas áreas vitales: *hobbies*, amistades, familia y condición física.
- **Calidad del sueño,** que depende en gran medida del entorno, y disminuye conforme el entorno es menos favorable. En el caso de las mujeres, en un entorno S (Satisfactorio) la calidad del sueño es mucho mayor que la de los hombres. Sin embargo, cuando el entorno se deteriora, la calidad del sueño de hombres y mujeres empeora en un mismo grado.
- **Colapso.** El colapso en los hombres, es decir, su percepción de imposibilidad a la hora de desarrollar una actividad normal de modo operativo y manifestada en la sensación de no ser capaz de realizar aquello a lo que uno se ha comprometido, es casi independiente del entorno de igualdad de oportunidades.

## **7. Medidas de sensibilización y apoyo a las víctimas de la violencia de género.**

Después de más de cinco lustros de Constitución y, en consecuencia, de la proclamación de la igualdad entre hombres y mujeres como valor superior, derecho fundamental y principio general, de la consagración del derecho a la no discriminación por razón de sexo, así como del mandato dirigido a los poderes públicos para que remuevan los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real y efectiva, la realidad social nos demuestra que a las mujeres, la mitad de la ciudadanía, les queda todavía un largo camino que recorrer para situarse en posición de igualdad en relación con los hombres en cuanto al disfrute de los derechos que les corresponden como ciudadanas.

Los obstáculos ante los que se enfrentan las mujeres para avanzar en esa igualdad real y efectiva están directamente relacionados con roles establecidos por determinados estereotipos, que las sitúan en una posición de inferioridad, sumisión o supeditación a los varones. La resistencia social al cambio de esos roles agrava las dificultades para que los derechos fundamentales jurídicamente reconocidos sean ejercidos en igualdad de condiciones por hombres y mujeres. Y son estos patrones de conducta socioculturales –la persistencia social en la adjudicación de roles diferenciados en función del sexo, basados en un modelo de sociedad que fomenta y tolera normas, valores y principios que perpetúan la posición de inferioridad de las mujeres- los que, a su vez, alimentan la raíz última de la violencia de género.

La violencia de género es, pues, la manifestación extrema de la desigualdad, la evidencia de un déficit democrático y uno de los síntomas de la incompleta ciudadanía de las mujeres. Y es además en el ámbito de las relaciones de pareja donde esta ciudadanía incompleta tiene su máxima plasmación. En este espacio, la magnitud del fenómeno violento cuestiona día a día los derechos fundamentales de ciudadanía de muchas mujeres -derecho a la vida, a su integridad física y psíquica, a su salud, a su dignidad y libertad-, que constituyen los valores inviolables de la persona sobre los que se fundamenta nuestro orden democrático. Es, pues, obligación del Gobierno y del conjunto de los poderes autonómicos y locales garantizar el total disfrute de los derechos fundamentales de las mujeres, asegurando el pleno ejercicio de su condición de ciudadanas.

Siendo éste el escenario, el Parlamento español aprobó por unanimidad la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, Ley Integral). El fin último de esta Ley es erradicar progresivamente la violencia de género, que como reza el párrafo primero del apartado I de su Exposición de Motivos “se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad”.

Con esta finalidad, la Ley Integral mandata la elaboración de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género “que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de género”, el Plan, además, deberá dirigirse “tanto a hombres como a mujeres desde un trabajo comunitario e intercultural” Precisamente al hablar de perspectiva de género, el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención pretende revocar la división de espacios y responsabilidades desde los que actúan hombres y mujeres.

La Ley Integral parte de la existencia de un modelo de relación entre hombres y mujeres que, forjado desde un sistema patriarcal de interacción entre los sexos, debe ser cuestionado para dar paso a otro paradigma de identidad y de relación que se adecue de forma más precisa a nuestro sistema de convivencia democrática y venga a corresponderse con el orden de los derechos humanos.

Los paradigmas que han de cuestionarse para hacer visibles las dimensiones de la violencia contra las mujeres son aquellos que legitiman la situación de desigualdad, la subordinación o la inexistencia simbólica de las mujeres –violencia cultural-. Así, se ha de producir un cambio en la mentalidad y en los supuestos patriarcales que sustentan el mantenimiento de esta violencia, lo que exige conquistar una nueva lógica que presida los modelos de relación y valoración de identidades que vengan a terminar con los estereotipos sobre que es “ser hombre” y lo que significa “ser mujer”. Sólo así es posible entrar en una lógica común a ambos sexos que sustituya el actual predominio de una lógica androcéntrica.

## **ELEMENTOS BÁSICOS DEL PLAN NACIONAL**

El Plan Nacional se construye fundamentalmente en torno a dos parámetros de actuación:

- LA PREVENCIÓN, distinguiendo los niveles de prevención primaria (cuando el conflicto no ha surgido aún), secundaria (con la presencia de conflicto) y terciaria (arbitrando procesos de protección a la víctima declarada como tal a todos los efectos). La asunción de los tres niveles de prevención exige contar con recursos e instrumentos de socialización y de restauración de un plan de vida de las mujeres víctimas de violencia de género: recuperar su identidad como persona para evitar que se reproduzcan conductas de subordinación en otras relaciones. Mantener la identidad de víctima, aún sin pretenderlo, puede suponer un obstáculo para que las mujeres construyan un concepto de sí mismas que les permita restaurar su proyecto vital.

- **LA SENSIBILIZACIÓN**, dotando a la sociedad de los instrumentos cognitivos necesarios para que sepa reconocer cuándo se inicia o se está ante un proceso de violencia y qué papel asumen las mujeres y los hombres como víctimas y agresores. Es preciso aumentar el grado de implicación de la sociedad que ha mantenido las relaciones de pareja dentro de los estrechos límites de la privacidad donde cualquier intervención era considerada en términos de “injerencia”. La condición ciudadana implica que todos los ciudadanos y ciudadanas disfruten de unos mismos derechos y que cualquier vulneración de los mismos debe contar con una respuesta de rechazo rotunda. En este sentido, la violencia de género, para que se comprenda en todas sus dimensiones, requiere que se conozca en profundidad.

El Plan Nacional cuenta con dos objetivos estratégicos:

**A. MEJORAR LA RESPUESTA FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO** En relación con este primer objetivo, el Plan Nacional debe contribuir a que el fenómeno de la violencia de género evolucione en un sentido descendente, lo que debe conseguirse a través de una mejora en los mecanismos de respuesta y de actuación frente a este fenómeno violento. Por ello, en un primer periodo, y bajo el parámetro de la prevención terciaria, se pondrán en marcha aquellas medidas que redunden en la garantía del ejercicio efectivo por parte de las mujeres de los derechos que la Ley Integral les reconoce, mejorando la información, la accesibilidad y la eficacia de los servicios y programas de intervención y contribuyendo, especialmente, a evitar las situaciones de mayor riesgo. Con relación a este último punto, se actuará sobre aquellos grupos de personas que presenten un mayor riesgo, como son mujeres víctimas o potenciales víctimas de violencia y hombres agresores o potencialmente agresores, para evitar tanto la reincidencia como la propia materialización del acto violento.

**B. CONSEGUIR UN CAMBIO EN EL MODELO DE RELACIÓN SOCIAL** Este segundo objetivo, emplazado en el largo plazo, exige sensibilizar al conjunto de la sociedad sobre la necesidad de un “cambio en el modelo de relación social” entre hombres y mujeres, fundamentalmente en el ámbito afectivo, para avanzar en la consolidación del derecho de ciudadanía de las mujeres. En un primer momento, este objetivo deberá contribuir a generar una nueva actitud frente a la violencia de género.

La consecución de los dos objetivos estratégicos mencionados implicará una atención especial a aquellos colectivos de mujeres que presentan una mayor vulnerabilidad: mujeres con discapacidad, mujeres del mundo rural, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a etnias minoritarias. Estas situaciones colocan a estas mujeres en una situación de doble discriminación lo que exige un esfuerzo adicional en la remoción de los obstáculos sociales y culturales que impiden el ejercicio real y efectivo de su estatuto de ciudadanía y repercuten en su calidad de vida.

A su vez, este esfuerzo también implicará un trabajo con hombres y mujeres, pues tanto los unos como las otras continúan anclados en papeles sociales estereotipados que se refuerzan entre sí y desde los que se construye la identificación de masculinidad y feminidad.

Para convertir al Plan Nacional de Prevención y Sensibilización en una verdadera herramienta de intervención, se han identificado una serie de Ejes prioritarios de actuación. Los Ejes, a su vez, son de dos tipos: temáticos, aquéllos que definen ámbitos de actuación, y transversales, que son los que contemplan intervenciones horizontales comunes al conjunto del Plan.

Los Ejes temáticos son siete:

A. JUSTICIA. La Justicia es el último recurso de la ciudadanía para ver restaurados los derechos; el propio sistema judicial ejerce una función de prevención general que, a partir del mandato que el artículo 9.2 de la Constitución hace a todos los poderes públicos, debe abarcar todos aquellos ilícitos en los que se sostiene la desigualdad entre hombres y mujeres. La formación en igualdad de los operadores jurídicos es, pues, una necesidad para conseguir que la igualdad sea real, dispositivo efectivo para neutralizar la violencia de género.

B. SEGURIDAD. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado son, en muchas ocasiones, los primeros profesionales en entrar en contacto con episodios de violencia de género, y su participación resulta crucial a la hora de poner en marcha mecanismos de seguimiento y prevención para evitar que este hecho se produzca. Por estos motivos, resulta vital desarrollar un trabajo específicamente orientado a la seguridad y la mejora de las garantías de asistencia y protección a las víctimas y las potenciales víctimas de la violencia.

C. SALUD. La violencia ejercida contra las mujeres constituye en primera instancia un atentado contra su salud física y psicológica; de este modo, los actores relacionados con este ámbito cobran un protagonismo muy relevante tanto en la detección del fenómeno como en la atención a las víctimas.

D. SERVICIOS SOCIALES. A través de los servicios sociales se garantiza a las mujeres víctimas de violencia de género y a los menores el derecho a la asistencia integral. Por ello, debe contarse con una formación especializada que permita una intervención profesional adecuada.

E. INFORMACIÓN. Hay que trabajar por sensibilizar, visualizar y concienciar a la sociedad sobre la violencia de género como un problema público que atenta contra nuestro sistema de valores, especialmente a la juventud y a los colectivos vulnerables, de forma que se utilicen los medios más adecuados para ofrecer información accesible a cada grupo de población.

F. EDUCACIÓN. Es fundamental educar en la igualdad entre mujeres y hombres y en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, desde la infancia y hasta la educación de personas adultas, implicando a padres y madres y al conjunto de la comunidad educativa y, en particular, a los órganos directivos de los centros de enseñanza. Constituye, a su vez, una tarea primordial

dotar de los instrumentos que permitan la detección precoz de la violencia de género que se produzca en la familia del alumnado y en el seno del entorno escolar.

G. COMUNICACIÓN. Los y las profesionales de las agencias de comunicación y publicidad desempeñan un papel fundamental en la transmisión de valores y principios que, en lugar de fomentar la existencia de estereotipos discriminatorios, ayuden de forma efectiva a combatir el fenómeno de la violencia contra las mujeres.

Los Ejes transversales, por su parte, son cinco:

H. INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO. En este marco, resulta imprescindible favorecer la interdisciplinariedad de las líneas de exploración para conocer las diferentes dimensiones y manifestaciones del fenómeno violento, así como su evolución, de tal forma que se amplíen y enriquezcan los resultados obtenidos y se avance en el desarrollo de nuevas actuaciones enfocadas a la detección precoz del problema y a su solución.

I. FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN DE PROFESIONALES. Es igualmente importante garantizar que los y las profesionales que atienden este fenómeno violento dispongan de una formación que les permita la prevención, la detección precoz, la asistencia y la atención de las víctimas y la rehabilitación del agresor.

J. MOVILIZACIÓN DE ACTORES. Se trata de fomentar la movilización de la sociedad en general y, en concreto, de determinados actores como ONG, asociaciones de mujeres, organizaciones sindicales y patronales, empresas, trabajadoras y trabajadores y otras redes nacionales e internacionales, pues la violencia de género es un problema social que exige que así sea entendido y asumido por el conjunto de la sociedad, la cual debe posicionarse frente a esta violencia.

K. COORDINACIÓN. Promover la coordinación y la colaboración de los distintos actores implicados en el objetivo de erradicación de la violencia de género, interinstitucional y también intrainstitucional, en términos de cooperación activa y corresponsabilidad en las actuaciones.

L. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. El Plan Nacional debe estar sometido a un seguimiento y evaluación continua para velar por su cumplimiento y valorar cómo se va adecuando a la realidad del fenómeno violento a combatir. Este seguimiento debe posibilitar la redefinición de actuaciones concretas, reforzar las que ofrecen buen resultado y la elaboración de nuevas líneas de actuación prioritaria. La Comisión de Seguimiento del Plan establecida en la Ley Integral será la encargada de evaluar de forma continua el cumplimiento de los objetivos y de las acciones realizadas. El Observatorio Estatal también contribuirá al desarrollo de este eje.

## 8. Normativa aplicable y regulación en Correos.

### 8.1. III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A.

El Título III del vigente Convenio Colectivo regula las Medidas para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la disposición adicional 17.<sup>a</sup>, punto 17, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente Título.

El 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.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

#### Artículo 27. Plan de Igualdad.

Para la consecución de aquellos fines y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias en la empresa, se adoptarán las medidas oportunas. Se acuerda un Plan de Igualdad, que se anexa al presente convenio colectivo, que se ha negociado y aprobado con la representación legal, con el contenido, forma y proceso de elaboración descrito en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007:

- 1. Definición.** El Plan de Igualdad es un 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.
- 2. Diagnóstico de situación.** El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación a todos aquellos elementos susceptibles de valoración en términos de análisis de igualdad: características y edad de la plantilla, disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral, contratación temporal y fija, distribución por turnos de trabajo, puestos desempeñados, formación, selección, salud laboral, etc.



**3. Objetivos.** Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, e irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

**4. Aplicación, control y seguimiento.** Corresponderá a la Comisión de Igualdad, compuesta paritariamente por los firmantes del presente convenio colectivo y del Plan de Igualdad, la aplicación, control y seguimiento del mismo.

**El mencionado protocolo contempla los siguientes aspectos:**

1. **Principios.** Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. La empresa y todo su personal se comprometen a crear, mantener y proteger un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal, al tiempo que reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento de esta naturaleza.
2. **Clases de acoso.** En el ámbito de la empresa cualquier forma de acoso queda inscrita en alguna de las siguientes categorías:
  - a) Acoso sexual.
  - b) Acoso por razón de sexo.
  - c) Acoso moral o laboral.
3. **Contenido:**
  - a) Ámbito funcional y temporal.
  - b) Objeto.
  - c) Clases y definiciones de acoso.
  - d) Procedimientos.
  - e) Supuestos especiales.
  - f) Denuncias falsas.
  - g) Asistencia médica.

h) Observatorio anti acoso.

4. En todos los asuntos de acoso se garantizará la confidencialidad y protección individual de la persona.

#### Recuerda que...

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. El espíritu de la ley se encuentra incluido en el presente Convenio.

## 8.2. Protocolo contra el acoso

### 8.2.1. Declaración de principios

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. Basándonos en este derecho, la Sociedad Estatal y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo se comprometen a mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en cada centro de trabajo, con la coordinación y participación de los distintos órganos de negociación.

En todo Estado moderno la defensa de la dignidad de sus ciudadanos y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de sus valores, junto con la proscripción de toda forma de discriminación negativa.

Fenómenos como la llamada violencia de género en general y el acoso, en sus diversas manifestaciones, atentan contra estas garantías y en España han generado una especial alarma y un correlativo aumento del esfuerzo de todas las Instituciones públicas en la tutela de estos derechos.

El acoso supone un auténtico atentado a la seguridad y la salud de las personas y ha trascendido a lo social para instalarse en el mundo de las relaciones laborales, causando el mismo repudio general y dando lugar a normativas de protección en la mejor tradición de promoción de las condiciones de trabajo y de la salud de los empleados/as.

Sin perjuicio de la tutela penal, en el ámbito de las relaciones laborales, los respectivos colectivos de personal funcionario y laboral cuentan con sus propias normativas para prevención y eliminación en su caso de estas conductas, resaltando que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a actualizar en este campo las regulaciones específicas como el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995) modificado por el Real Decreto legislativo de 2/2015, de 23/2010.

No puede olvidarse en este punto la Ley 31/1995, de 24 de marzo o la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que ya recogía la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados/as y ordenaba velar por la prevención y protección frente a riesgos capaces de producir daños físicos o psíquicos.

La Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. sigue esta misma evolución y como primer empleador público del sector postal ha venido implantando diferentes medidas de protección de sus empleados/as. En un paso más el III Convenio Colectivo ya viene a recoger el compromiso de elaborar un Protocolo como norma de obligada referencia para los casos de acoso, que deberá ser seguido tanto por los cuadros y mandos de la Sociedad Estatal como por la totalidad del personal en general, para la detección y resolución de hechos de esta naturaleza.

El presente protocolo aborda el tratamiento del acoso en sus tres manifestaciones principales: el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral, implantando tratamientos comunes en lo que resulta posible y armonizando estos con las peculiaridades de cada clase de acoso. Así, las reacciones frente al acoso sexual deben cobrar prioridad absoluta y responden, tanto a criterios de prevención o detección temprana de estas conductas, como a la evidencia indiscutible de que tan pronto sean detectadas deben cesar inmediatamente, con independencia de las reacciones paralelas o posteriores que puedan desencadenarse ya en el orden disciplinario, y en su caso en el orden jurisdiccional penal.

Las actitudes de discriminación por razón del sexo deben tratarse en su doble dimensión de evitación de la situación y cesación cuando se produzca, y de obtención de información apta para posibles restauraciones del orden que se considere correcto.

Finalmente, respecto del acoso laboral o moral, el protocolo viene a considerar ambas acepciones como una misma cuestión y seguirá el ya tradicional planteamiento en dos fases que posibiliten una primera intervención rápida, orientada más hacia la evitación del acoso mediante aplicación de soluciones dialogadas y conciliadoras que resulten eficaces en la evitación del verdadero conflicto, y una segunda fase para las situaciones ya explícitas pero todavía incipientes de acoso, en las que se impartirán instrucciones concretas para eliminación de la conducta antijurídica, conminando a cesar en sus acciones a quien considere responsable y llegando, en su caso, a la corrección en el ámbito de su propia competencia disciplinaria para los supuestos menores que puedan reconducirse de esta manera o informando al órgano superior para exigencia de responsabilidades disciplinarias de mayor calado.

Con base en los principios señalados, el presente protocolo recoge el compromiso y la voluntad de la Sociedad Estatal hacia la eliminación de toda forma de acoso y define al tiempo los procedimientos y soluciones diseñados a tal fin. Este instrumento ha sido desarrollado y aprobado como parte del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A. y queda como sigue.

## 8.2.2. Articulado

### Artículo 1. Ámbito funcional de aplicación

El presente protocolo se aplica a la totalidad del personal laboral al servicio de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. cualquiera que sea el tipo de contratación o su duración.

Igualmente, el presente Protocolo será de aplicación al personal funcionario excepto en lo relativo el régimen disciplinario y aquellos aspectos específicamente regulados por la normativa administrativa.

### Artículo 2. Ámbito temporal de aplicación

El presente protocolo surtirá plenos efectos como anexo al III Convenio Colectivo y al Acuerdo de la Mesa Sectorial, por tanto desde su misma entrada en vigor, permanecerá vigente hasta su derogación expresa por norma, Convenio colectivo, Acuerdo o Protocolo posterior.

### Artículo 3. Objeto

La Sociedad Estatal Correos y Telégrafos tendrá como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a.

Este objetivo forma parte de los principios y de la cultura de la Sociedad Estatal y se vertebrará a través de los procesos de selección y promoción, la formación y los criterios organizativos de los centros de trabajo.

El presente protocolo tiene por objeto servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso de cualquier modalidad que puedan registrarse en el ámbito de la Sociedad Estatal.

### Artículo 4. Compromisos

La articulación de un sistema que impida las conductas que se sustancian en el acoso que en este Protocolo se hacen frente, lleva consigo, no solo un procedimiento de vigilancia y sancionador, sino también una serie de compromisos de la Sociedad Estatal y de las Organizaciones Sindicales con el fin de promover un cambio cultural que dirija al colectivo de personas que integran Correos hacia un modelo que repudie cualquier forma de acoso o violencia. Para ello se establece el siguiente conjunto de compromisos:

- En la formación dirigida a los cuadros y mandos de la Sociedad Estatal se tendrán en cuenta los principios, las orientaciones y las pautas aquí recogidas para que pueda llevar a cabo de forma adecuada las funciones que este protocolo les encomienda.
- La Sociedad Estatal y los sindicatos realizarán campañas informativas a fin de dar a conocer aquellos aspectos de la organización del trabajo que afectan a la seguridad y salud de los empleados y empleadas.
- Garantizar el derecho de los trabajadores/as a denunciar sin que tengan que sufrir represalias.

- Garantizar una actuación ágil y rápida, siendo escrupulosos con la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.
- Difundir al personal de la Sociedad Estatal la existencia y contenido de este Protocolo para su adecuado conocimiento.

## **Artículo 5. Clases de acoso**

A los efectos del presente protocolo cualquier forma de acoso queda inscrita en alguna de las siguientes categorías:

- a) acoso sexual,
- b) acoso por razón de sexo
- c) acoso moral o laboral

## **Artículo 6. Definiciones**

### **6.1. Acoso Sexual**

A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por 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.

### **6.2. Acoso por razón de sexo**

6.2.1. A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por 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. Cuando este acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6.2.2. El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo y constituye al tiempo un acto de discriminación.

### **6.3. Acoso laboral**

6.3.1. A los efectos de este protocolo, el acoso laboral es el acoso moral que tiene lugar en el ámbito de trabajo, y por tanto en el entorno profesional, ambos conceptos definen una misma realidad. En este contexto se entiende por acoso la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su



comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

6.3.2. Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización, y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un período de tiempo.

Quedan fuera del concepto de acoso laboral las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos de intencionalidad concreta y duración en el tiempo y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional del empleado/a.

## **Artículo 7. Procedimientos**

### **7.1. Procedimiento General**

7.1.1. Todo trabajador/a que entienda estar siendo objeto de alguna de las formas de acoso definidas podrá denunciarlo ante sus superiores o a la Dirección de Recursos Humanos siguiendo los procedimientos aquí descritos. Por razones de rigor y seguridad, el interesado podrá adelantar verbalmente su denuncia, actuando entonces el receptor con la prevención y celeridad que los hechos requieran, pero la denuncia deberá formularse por escrito, según la naturaleza y los procedimientos detallados seguidamente. En todo caso se garantizará la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias recibidas, no admitiéndose ningún tipo de represalia en aquellos empleados/as que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

7.1.2. El órgano competente para analizar las denuncias y llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias será la Dirección de Recursos Humanos a través de la Unidad de Instrucción y aquellos órganos del Departamento en el que estos justificadamente deleguen.

7.1.3. Si el Director de Zona, el Jefe o el Responsable de una Unidad recibiera una noticia o queja que pudiera tener la naturaleza de acoso, deberá remitirla a la Dirección de Recursos Humanos.

7.1.4. La Dirección de Recursos Humanos, tras el conocimiento de los hechos, llevará a cabo una primera investigación de los hechos, tras la cual formulará alguna o varias de las siguientes actuaciones:

- a) Archivo de la denuncia, porque no hay hechos o indicios que la acrediten.
- b) Adopción de medidas de carácter organizativo, psicosocial y de mediación.

c) Iniciar una información reservada o expediente de averiguación para el adecuado esclarecimiento de los hechos.

d) Petición de informes, pruebas, documentos o datos adicionales para el esclarecimiento y calificación de los hechos.

7.1.5. La Dirección de Recursos Humanos si del análisis y las actuaciones llevadas a cabo entiende que hay indicios de responsabilidad disciplinaria podrá acordar el inicio de un expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas.

7.1.6. Para la determinación de las responsabilidades disciplinarias y su corrección mediante sanción se estará a lo previsto en este Protocolo, el Convenio Colectivo y la normativa específica funcional para los supuestos tipificados como acoso.

## **7.2. Particularidades según los supuestos de acoso**

### **7.2.1. Supuestos de acoso sexual**

Cuando los hechos sean de contenido sexual el empleado/a podrá dirigir su denuncia directamente a la Dirección de Recursos Humanos, incluyendo la denuncia en sobre cerrado y reseñando en la cubierta la leyenda "Contenido confidencial. Abrir solo por el Centro Directivo". Por razones de utilidad y urgencia es recomendable que el denunciante incluya algún número de teléfono, a través del cual se podrá mantener un contacto más directo y confidencial.

### **7.2.2. Acoso moral o laboral**

a) El trabajador/a de Correos se sitúa en la Sociedad Estatal como un núcleo de imputación de derechos y deberes. El ejercicio de la potestad directiva por los mandos empresariales no puede ser considerado como acoso, sino la puesta en práctica de una herramienta necesaria para la buena marcha de la Sociedad Estatal y, por ende, la plasmación práctica de los deberes del trabajador/a. No obstante, en el marco actual de las relaciones laborales el acoso laboral en los términos reflejados en este Protocolo supone una desviación respecto a los poderes otorgados al mando. Es notorio, empero, que la situación de acoso laboral se puede producir no solo en línea jerárquica descendente, sino también en línea ascendente, de abajo-arriba, supuesto muy habitual sobre todo en las situaciones de menor nivel jerárquico del mando, supuesto que también deberá ser solventado a través de lo establecido en este Protocolo.

b) Si de las investigaciones practicadas, se entiende que los hechos no tienen la naturaleza de acoso moral o laboral, sino que la situación podría tipificarse en un supuesto de disfunciones, discrepancia o desencuentro en la relación laboral, se podría valorar la posibilidad, siempre que se considere necesario y oportuno, de articular alguna de las siguientes actuaciones:

- De carácter organizativo: cambio de centro de trabajo, otras.
- De carácter psicosocial en cuyo supuesto se informaría a la Subdirección de Promoción de la Salud para la adopción de medidas que estime oportunas.

- De conciliación o mediación. El órgano competente o persona en quien delegue convocará a las partes en conflicto y tras aclarar posturas actuará como mediador, emplazando al diálogo y la reflexión como instrumento idóneo para solucionar estas situaciones.

Si tras la mediación se llegara a un acuerdo entre las partes, se reflejará en un acta, que firmarán las partes, con obligación de su cumplimiento.

### **Artículo 8. Denuncias falsas**

En atención a las especiales consecuencias de todo orden que puede ocasionar una denuncia sin base o deducida con la sola intención de desacreditar al denunciado u obtener una ventaja o beneficio contra derecho, los responsables de este tipo de denuncias podrán ser considerados responsables de falta grave o muy grave, según la naturaleza y aparente gravedad de lo imputado por el denunciante y las repercusiones en la persona del denunciado, aplicándose los procedimientos para exigencia de responsabilidades disciplinarias y el catálogo de sanciones previsto en el Convenio Colectivo o en la normativa específica funcional para las faltas graves o muy graves. En todo caso, se considerará la conducta calificable como muy grave, cuando exista notoria temeridad del denunciante y se trate de imputaciones absolutamente infundadas.

### **Artículo 9. Asistencia médica**

En cualquier momento de los procedimientos en que la víctima solicite ayuda médica o cuando el competente aprecie que la situación pudiera menoscabar la salud del acosado, deberá informar de la existencia de un presunto acoso y de las personas afectadas a la Subdirección de Promoción de la Salud, desde donde se valorarán y aplicarán las medidas protectoras que se entiendan necesarias.

### **Artículo 10. Observatorio antiacoso**

En el ámbito de Correos se constituirá un observatorio antiacoso del que formarán parte la Sociedad Estatal y los sindicatos firmantes de este protocolo.

Este órgano tendrá como funciones:

- a) Seguir la evolución de la conflictividad de acoso, vigilando el adecuado funcionamiento del presente protocolo.
- b) Analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles acciones de mejora.
- c) Ser informado de las actuaciones y expedientes disciplinarios que la Dirección de Recursos Humanos haya llevado a cabo en relación con las denuncias de acoso presentadas, con respeto a la legislación vigente sobre protección de datos.

### 8.3. Apuntes sobre el Plan de Igualdad en Correos

Correos se enmarca en la línea de apoyo al impulso de la figura y el rol de la mujer en el ámbito socio-laboral a través del compromiso de la implementación y avance en aquellas medidas óptimas que faciliten y colaboren en la efectividad de la igualdad de oportunidades. El objetivo que se pretende lograr con este Plan de Igualdad es establecer una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con independencia de que sean laborales o funcionarios. No obstante, debemos tener presente que, a pesar de los esfuerzos llevados a cabo para alcanzar una situación igualitaria, la empresa ha heredado una plantilla en la que el conjunto de funcionarios era notablemente superior al de funcionarias, ocasionando la situación de desequilibrio entre ambos generosa favor de los hombres.

#### ANEXO VIII - I

#### MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En la redacción dada por la disposición adicional 17ª, punto 17, de la Ley Orgánica núm. 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente título.

El 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.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Acuerdo.

#### Plan de Igualdad.

Para la consecución de aquellos fines y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias en la Sociedad Estatal, se adoptarán las medidas oportunas. Se acuerda un Plan de Igualdad, que se anexa al presente Acuerdo, que se ha negociado y aprobado con la representación legal, con el contenido, forma y proceso de elaboración descrito en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007:

**1. Definición.** El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Sociedad Estatal la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

**2. Diagnóstico de situación.** El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación a todos aquellos elementos susceptibles de valoración en términos de análisis de igualdad: características y edad de la plantilla, disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral, contratación temporal y fija, distribución por turnos de trabajo, puestos desempeñados, formación, selección, salud laboral, etc.

**3. Objetivos.** Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, e irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

**4. Aplicación, control y seguimiento.** Corresponderá a la Comisión de Igualdad, la aplicación, control y seguimiento del mismo.

#### **Medidas sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.**

El respeto mutuo por la dignidad de los demás, a todos los niveles dentro del lugar de trabajo, es una de las características que deben potenciarse para el buen funcionamiento de cualquier organización o empresa, por lo que las normas internacionales, comunitarias e internas definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores y trabajadoras contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, lo que constituye un objetivo prioritario para la Sociedad Estatal.

Estas acciones, intolerables para la compañía, pueden adoptar diferentes formas, tales como violencia física, psíquica y/o sexual en patrones sistemáticos de comportamiento, tanto por parte de compañeros y compañeras, como por superiores o incluso personas externas.

Las partes firmantes del presente Acuerdo advierten que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier persona, si bien ciertos grupos y sectores pueden tener más riesgo.

A partir de este convencimiento ambas partes acuerdan un protocolo de actuación, anexo al presente Acuerdo, que tiene por objetivo aumentar el conocimiento y la comprensión de la totalidad del personal de la Sociedad Estatal y de sus representantes, de las situaciones de acoso y violencia en el puesto de trabajo, y proporcionar un marco de actuación, con procedimientos específicos, para identificar, prevenir y tratar los problemas originados por dichas situaciones.

El mencionado protocolo contempla los siguientes aspectos:

**1. Principios.** Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. La Sociedad Estatal y todo su personal se comprometen a crear, mantener y proteger un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal, al tiempo que reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento de esta naturaleza.

**2. Clases de acoso.** En el ámbito de la Sociedad Estatal cualquier forma de acoso queda inscrita en alguna de las siguientes categorías:

- a) Acoso sexual
- b) Acoso por razón de sexo
- c) Acoso moral o laboral

**3. Contenido:**

- a) Ámbito funcional y temporal
- b) Objeto
- c) Clases y definiciones de acoso
- d) Procedimientos
- e) Supuestos especiales
- f) Denuncias falsas
- g) Asistencia médica
- h) Observatorio antiacoso

**4.** En todos los asuntos de acoso se garantizará la confidencialidad y protección individual de la persona.

## **ANEXO VIII - III**

### **PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO**

#### **1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. Basándonos en este derecho, la Sociedad Estatal y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo se comprometen a mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en cada centro de trabajo, con la coordinación y participación de los distintos órganos de negociación.

En todo Estado moderno la defensa de la dignidad de sus ciudadanos y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de sus valores, junto con la proscripción de toda forma de discriminación negativa.

Fenómenos como la llamada violencia de género en general y el acoso, en sus diversas manifestaciones, atentan contra estas garantías y en España han generado una especial alarma y un correlativo aumento del esfuerzo de todas las Instituciones públicas en la tutela de estos derechos.

El acoso supone un auténtico atentado a la seguridad y la salud de las personas y ha trascendido a lo social para instalarse en el mundo de las relaciones laborales, causando el mismo repudio general y dando lugar a normativas de protección en la mejor tradición de promoción de las condiciones de trabajo y de la salud de los empleados/as.

Sin perjuicio de la tutela penal, en el ámbito de las relaciones laborales, los respectivos colectivos de personal funcionario y laboral cuentan con sus propias normativas para prevención y eliminación en su caso de estas conductas, resaltando que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a actualizar en este campo las regulaciones específicas como el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995).

No puede olvidarse en este punto la Ley 31/1995, de 24 de marzo o La Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales, que ya recogía la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados/as y ordenaba velar por la prevención y protección frente a riesgos capaces de producir daños físicos o psíquicos.

La Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. sigue esta misma evolución y como primer empleador público del sector postal ha venido implantando diferentes medidas de protección de sus empleados/as. En un paso más el III Convenio Colectivo ya viene a recoger el compromiso de elaborar un Protocolo como norma de obligada referencia para los casos de acoso, que deberá ser seguido tanto por los cuadros y mandos de la Sociedad Estatal como por la totalidad del personal en general, para la detección y resolución de hechos de esta naturaleza.

El presente protocolo aborda el tratamiento del acoso en sus tres manifestaciones principales; el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral, implantando tratamientos comunes en lo que resulta posible y armonizando éstos con las peculiaridades de cada clase de acoso. Así, las reacciones frente al acoso sexual deben cobrar prioridad absoluta y responden, tanto a criterios de prevención o detección temprana de estas conductas, como a la evidencia indiscutible de que tan pronto sean detectadas deben cesar inmediatamente, con independencia de las reacciones paralelas o posteriores que puedan desencadenarse ya en el orden disciplinario, y en su caso en el orden jurisdiccional penal.

Las actitudes de discriminación por razón del sexo deben tratarse en su doble dimensión de evitación de la situación y cesación cuando se produzca, y de obtención de información apta para posibles restauraciones del orden que se considere correcto.

Finalmente, respecto del acoso laboral o moral, el protocolo viene a considerar ambas acepciones como una misma cuestión y seguirá el ya tradicional planteamiento en dos fases que posibiliten una primera intervención rápida, orientada más hacia la evitación del acoso mediante aplicación de soluciones dialogadas y conciliadoras que resulten eficaces en la evitación del verdadero conflicto, y una segunda fase para las situaciones ya explícitas pero todavía incipientes de acoso, en las que se impartirán instrucciones concretas para eliminación de la conducta antijurídica, conminando a cesar en sus acciones a quien considere responsable y llegando, en su caso, a la corrección en el ámbito de su propia competencia disciplinaria para los supuestos menores que puedan reconducirse de esta manera o informando al órgano superior para exigencia de responsabilidades disciplinarias de mayor calado.