Immagine che contiene testo, Carattere, logo, Elementi grafici

Descrizione generata automaticamente

**WP3 - Bloque 2**

**“De definiciones a situaciones”**

**“De definiciones a situaciones”**

**INCLUSIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Persona asesora para la inclusión** | |
| DEFINICIÓN | INCLUSIÓN |
| TÍTULO | Persona asesora para la inclusión |
| SUBTÍTULO | Puntos de contacto únicos para las personas empresarias en materia de inclusión. La persona asesora de inclusión ayuda a las personas con necesidades especiales a aprovechar los recursos no explotados del mercado laboral, así como a formar y emplear a personas con discapacidad mediante servicios de asesoramiento individual. |
| CONTENIDO | En el Estado federado de Brandemburgo (Alemania) existe una red nacional de agencias a las que la Oficina de Integración encarga que actúen como puntos de contacto únicos para las personas empresarias en el tema de la inclusión. Estos puntos de contacto tienen la tarea de dirigirse a las personas empresarias y sensibilizarlas sobre la formación, la contratación y el empleo de las personas con discapacidades graves, estar a su disposición como guías independientes para las cuestiones relativas a la formación, la contratación, la orientación profesional y la seguridad en el empleo de las personas con discapacidades graves, y apoyar a los empresarios en la presentación de solicitudes a los proveedores de servicios pertinentes.  Una de estas ventanillas únicas es IHK-Projektgesellschaft (IHKPG). IHKPG se compromete a garantizar que las empresas regionales reciban un amplio asesoramiento sobre el tema de la "inclusión". Las empresas reciben apoyo y acompañamiento en cuestiones relacionadas con la formación y el empleo de personas con discapacidad o necesidades especiales.  Se ilustran las potencialidades de las personas discapacitadas en la empresa:  1. Asesoramiento sobre oportunidades de financiación para compensar cualquier desventaja para la empresa y apoyo en el proceso de solicitud.  2. Orientación profesional – conocer las profesiones relacionadas con la formación y sus requisitos.  3. Apoyo en la organización de prácticas de empresa  4. Preparación para un aprendizaje y apoyo individual en el proceso de solicitud  5. Apoyo en el proceso de colocación y contratación de personas discapacitadas  6. Acompañamiento y apoyo durante la formación y la transición al empleo  7. Integración de personas discapacitadas en la empresa  8. Organización de ayudas adecuadas u ofertas de ayuda en función de las necesidades individuales  IHKPG ayuda a las personas con necesidades especiales a aprovechar los recursos desaprovechados del mercado laboral, así como a formar y emplear a personas con discapacidad mediante servicios de asesoramiento individual. |
| FUENTES USADAS | Puntos de contacto únicos para las personas empresarias sobre el tema de la inclusión  <https://lasv.brandenburg.de/lasv/de/integration-inklusion/einheitliche-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber/>  Persona asesora para la inclusión  <https://www.ihk-projekt.de/inklusionsberatung/> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Inclusión y progreso: El censo británico acepta la identidad de género** | |
| DEFINICIÓN | INCLUSIÓN |
| TÍTULO | Inclusión y progreso: El censo británico acepta la identidad de género |
| SUBTÍTULO | Las estadísticas sobre la comunidad LGBTQIA+ potencian las políticas inclusivas y cuestionan las normas binarias de género en el lugar de trabajo. |
| CONTENIDO | La inclusión de la identidad de género en el último censo del Reino Unido, supone un paso importante hacia el reconocimiento y la representación de la diversa población LGBTQIA+ del país. La Office for National Statistics, equivalente al Istat italiano, introdujo una pregunta específica sobre la identidad de género por primera vez en la historia de las estadísticas inglesas. En ella se preguntaba a las personas encuestadas si su identidad de género difería del sexo asignado al nacer y qué terminología utilizaban para describirla.  El Reino Unido introdujo una pregunta sobre la identidad de género junto a otra ya existente sobre la orientación sexual, lo que lo convierte en uno de los dos países del mundo, junto con Canadá, que recopilan datos sobre la identidad de género. Nueva Zelanda también adoptará este enfoque en su censo de 2023. Un número significativo de participantes, aproximadamente el 7,5% en el caso de la orientación sexual y el 6% en el de la identidad de género, decidieron no responder a estas preguntas. Más de un millón de personas en Inglaterra y Gales, entre una población de unos 60 millones, se identifican como lesbianas, gays o bisexuales, y 165.000 clasificaron su orientación sexual como "otra", utilizando términos como pansexual, asexual y queer.  En cuanto a la identidad de género, 262.000 encuestados (0,5%) indicaron una identidad de género diferente de su sexo asignado al nacer. Entre los que especificaron su identidad de género, el 0,24% se identificaron como hombres transexuales, un porcentaje similar como mujeres transexuales y el 0,06% como no binarios, trascendiendo el binario masculino/femenino.  Londres registró la mayor incidencia estadística de transexuales, en consonancia con el hecho de que las zonas urbanas aceptan mejor la diversidad de identidades sexuales y de género. Cabe señalar que la participación en la pregunta sobre la identidad de género fue voluntaria y estuvo abierta a personas mayores de 16 años. Los participantes de este grupo de edad podían responder a las preguntas sobre orientación sexual e identidad de género en un módulo separado y anónimo, garantizando la privacidad en el seno de sus familias si así lo deseaban.  La decisión del Reino Unido de incluir la identidad de género en el censo es un paso importante hacia la visibilidad estadística de la población LGBTQIA+ del país y podría servir de modelo para las oficinas de estadística de otros países. |
| FUENTES USADAS | [https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity](https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/genderidentity/bulletins/genderidentityenglandandwales/census2021) |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **L'Oréal: compromiso con la inclusión de la perspectiva de género en el lugar de trabajo** | |
| DEFINICIÓN | INCLUSIÓN |
| TÍTULO | L'Oréal: compromiso con la inclusión de la perspectiva de género en el lugar de trabajo |
| SUBTÍTULO | Programa "L'Oréal por el futuro - Equilibrio de género |
| CONTENIDO | L'Oréal es una empresa profundamente comprometida con la promoción de la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo, con especial atención a la diversidad de género. Como parte de esta iniciativa, L'Oréal ha puesto en marcha el programa "L'Oréal Por el Futuro - Equilibrio de Género". En este artículo, examinaremos este programa en detalle, cuándo se adoptó y cómo contribuye significativamente a la inclusión de género dentro de la empresa.  Este programa representa un elemento central del compromiso de L'Oréal de fomentar un entorno laboral integrador. Su principal objetivo es reducir la brecha de género y garantizar una representación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, creando un entorno en el que se valoren y respeten las diferencias de género. El programa incluye un conjunto de políticas e iniciativas específicas diseñadas para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de L'Oréal. Esto implica la aplicación de medidas de sensibilización, formación y potenciación del liderazgo femenino, contribuyendo de forma tangible a la inclusión de género.  El programa "L'Oréal Por el Futuro - Equilibrio de Género" es una demostración clara y concreta del compromiso de L'Oréal para facilitar la inclusión de género en el lugar de trabajo. Esta iniciativa pretende crear un entorno de trabajo en el que se anime tanto a hombres como a mujeres a contribuir por igual, promoviendo la diversidad y la igualdad de género dentro de la empresa. L'Oréal es un ejemplo de cómo las empresas pueden comprometerse activamente en la creación de un entorno laboral integrador y respetuoso con la igualdad de género. |
| FUENTES USADAS | [https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities](https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities/for-the-people/promoting-diversity-and-inclusion/) |

**“De definiciones a situaciones”**

**GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Unilever: un modelo de gestión de la diversidad de género** | |
| **DEFINICIÓN** | Gestión de la diversidad |
| **TÍTULO** | Unilever: un modelo de gestión de la diversidad de género |
| **SUBTÍTULO** | El compromiso de Unilever con ambiciosos objetivos de equilibrio de género subraya su dedicación a la creación de un espacio de trabajo más equitativo. El enfoque de la empresa respecto a las iniciativas de diversidad de género sirve de modelo inspirador para la inclusión y la equidad, estableciendo un alto estándar para la gestión de la diversidad corporativa. |
| **CONTENIDO** | Unilever, un gigante multinacional de bienes de consumo con una importante presencia europea, está a la cabeza en el fomento de la diversidad de género dentro de su organización.  Una de las iniciativas más destacadas de la empresa es la campaña "Unstereotype". Unilever reconoce la gran influencia que tiene la publicidad en las normas sociales y se esfuerza por eliminar los estereotipos de género de su publicidad. Al impulsar una representación más equilibrada e inclusiva de las mujeres en el marketing y los medios de comunicación, Unilever está tomando medidas para acabar con estereotipos perjudiciales que han persistido durante demasiado tiempo.  Unilever no se limita a abordar los estereotipos, sino que fomenta activamente el talento femenino entre sus filas. El programa "Women in Leadership" es una prueba del compromiso de la empresa de apoyar el crecimiento profesional de las mujeres. Mediante tutorías, formación específica y vías claras de desarrollo profesional, Unilever pretende crear un entorno en el que las mujeres puedan prosperar y alcanzar puestos de liderazgo. Este programa refleja el enfoque proactivo de la empresa para fomentar la diversidad en todos los niveles de la organización.  Además, la dedicación de Unilever a la diversidad de género es también un compromiso cuantificable. La empresa se ha fijado objetivos ambiciosos para garantizar que las mujeres estén bien representadas en los puestos directivos. Esto demuestra la intención de Unilever no sólo de eliminar estereotipos, sino también de provocar un cambio significativo dentro de la organización. Al fijar objetivos claros, envían un poderoso mensaje sobre la importancia de la diversidad de género en el lugar de trabajo. Además, la Iniciativa para la Diversidad de las Mujeres de Unilever sirve de brillante ejemplo de una multinacional que trabaja activamente para crear un entorno más inclusivo e igualitario para las mujeres.  Al abordar los estereotipos de género y capacitar a las mujeres mediante el desarrollo del liderazgo, Unilever está estableciendo una norma para la gestión de la diversidad de género que puede inspirar a otras empresas. |
| FUENTES USADAS | [www.unilever.com/planet-and-society/equity-diversity-and-inclusion/a-beacon-of-diversity-and-inclusion/](http://www.unilever.com/planet-and-society/equity-diversity-and-inclusion/a-beacon-of-diversity-and-inclusion/) |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Celebrar la diversidad y la inclusión: el viaje inspirador y entrelazado de Marta Lima y Vodafone.** | |
| DEFINICIÓN | Gestión de la diversidad |
| TÍTULO | Celebrar la diversidad y la inclusión: el viaje inspirador y entrelazado de Marta Lima y Vodafone |
| SUBTÍTULO | Los increíbles logros de Marta Lima y la firme dedicación de Vodafone a la diversidad y la inclusión LGBTQ+ ponen de manifiesto el poder transformador de las personas y las organizaciones que trabajan juntas para crear un mundo más equitativo e inclusivo para todos, independientemente de su orientación sexual. |
| CONTENIDO | Vodafone, una destacada empresa de telecomunicaciones con una fuerte presencia europea, se erige en faro de la diversidad y la inclusión LGBTQ+. El apoyo inquebrantable de la empresa a los empleados y clientes LGBTQ+ se ejemplifica a través de la Vodafone LGBT+ Friends Network, que sirve de plataforma vital para que los empleados LGBTQ+ y sus aliados se conecten, compartan experiencias y promuevan activamente la inclusión en el lugar de trabajo.  Una de sus empleadas, Marta Lima, ha sido nominada en la lista de los 100 futuros líderes LGBT+ más destacados de 2023. Marta, que utiliza el pronombre "ella", es una presencia vital en la red de amigos LGBT+ de Vodafone. Como oradora principal en numerosos seminarios web mundiales, Marta ha tratado una amplia gama de temas, desde los derechos de las personas LGBTQ+ y los delitos motivados por el odio hasta el papel esencial que desempeñan los líderes en el fomento de la inclusión. Defiende apasionadamente la importancia de salir del armario en el trabajo y hace hincapié en el poder de los aliados.  Las contribuciones de Marta van más allá de su participación en la empresa. Recientemente ha presentado Zoteria, una innovadora aplicación móvil diseñada para luchar contra los delitos motivados por el odio hacia las personas LGBTQ+. Esta aplicación, patrocinada por Vodafone, permite a las personas denunciar incidentes y acceder al apoyo de múltiples organizaciones benéficas, lo que pone de manifiesto su compromiso con la creación de espacios más seguros para la comunidad LGBTQ+.  El compromiso de Vodafone va más allá, ya que la empresa participa activamente en los actos del orgullo LGBTQ+ y defiende enérgicamente los derechos de esta comunidad a escala mundial. Su dedicación va más allá del apoyo a los empleados, ya que trabajan incansablemente para crear un mundo en el que las personas LGBTQ+ se sientan realmente incluidas, respetadas y celebradas. |
| FUENTES USADAS | <https://careers.vodafone.com/uk/whats-in-it-for-you/diversity-and-inclusion/lgbt/> |

**“De definiciones a situaciones”**

**FORMACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **PWC se une a la ONU para impartir a sus empleados un curso sobre prejuicios inconscientes** | |
| **DEFINICIÓN** | Formación en igualdad de género |
| **TÍTULO** | PWC se une a la ONU para impartir a sus empleados un curso sobre prejuicios inconscientes |
| **SUBTÍTULO** | El enfoque holístico de PWC respecto a la formación en igualdad de género y su compromiso activo en la defensa de la diversidad de género sirven como ejemplo de empresas que pueden tener un impacto sustancial y duradero en la creación de un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo para todos. |
| **CONTENIDO** | PWC, la empresa multinacional de servicios profesionales, se ha ganado una distinguida reputación por su inquebrantable compromiso con la diversidad y la inclusión. Una de las piedras angulares de este compromiso es la amplia formación en igualdad de género que imparte a sus empleados. El enfoque de PWC con respecto a esta formación es exhaustivo y aborda cuestiones críticas en torno a los prejuicios de género, el liderazgo inclusivo y el fomento de una cultura más equitativa en el lugar de trabajo.  Las iniciativas de formación en igualdad de género de PWC van más allá de la mera educación y abarcan diversos métodos de compromiso. La empresa organiza talleres, seminarios web y campañas de concienciación que sirven como plataformas impactantes para transmitir la importancia de la igualdad de género. En estas sesiones no sólo se imparten conocimientos, sino que también se dota a los empleados de las herramientas y habilidades necesarias para enfrentarse a los prejuicios y cuestionarlos, contribuyendo así activamente a un entorno de trabajo más integrador.  Además, la dedicación de PWC no se limita únicamente a iniciativas internas, ya que la empresa amplía su impacto participando activamente en iniciativas de investigación y liderazgo intelectual centradas en la diversidad de género. Esta postura proactiva contribuye significativamente a la conversación más amplia sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo, reforzando el papel de PWC como líder en el fomento de prácticas inclusivas. |
| **FUENTES USADAS** | [www.hrdive.com/news/pwc-un-team-up-to-create-unconscious-biases-course/428517/](http://www.hrdive.com/news/pwc-un-team-up-to-create-unconscious-biases-course/428517/) |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Siemens: a la cabeza de la formación en igualdad de género e inclusión** | |
| **DEFINICIÓN** | Formación en igualdad de género |
| **TÍTULO** | Siemens: a la cabeza de la formación en igualdad de género e inclusión |
| **SUBTÍTULO** | El liderazgo de Siemens en la formación sobre igualdad de género sirve de inspiración a otras empresas, demostrando el poder transformador de la educación y la inclusión en la construcción de una mano de obra más equitativa. |
| **CONTENIDO** | Siemens, líder tecnológico mundial, está a la vanguardia del fomento de la igualdad de género dentro de su organización. La empresa ha adoptado un planteamiento polifacético para promover la inclusión y la diversidad, con programas integrales de formación en igualdad de género en su núcleo, iniciativas que están diseñadas para educar a los empleados y cultivar una cultura de espacio de trabajo inclusivo.  La formación en igualdad de Siemens va más allá de la superficie al profundizar en temas esenciales, como los prejuicios inconscientes y los estereotipos de género. Al abordar estas cuestiones de frente, Siemens pretende desafiar las nociones preconcebidas y crear un espacio de trabajo que valore las contribuciones individuales sin tener en cuenta el género.  Este compromiso con la diversidad y la inclusión se refuerza con programas de desarrollo del liderazgo, hechos a medida para empoderar a las mujeres en puestos directivos. Estos programas dotan a las mujeres de las habilidades y la confianza necesarias para avanzar en sus carreras, cerrando así la brecha de género dentro de la organización. Según Stefanus Audrey Winawan, Director de Calidad de Proveedores: "Siemens cree en el apoyo a la diversidad de género y la hace parte de nuestra identidad corporativa a través de programas como Women's Talent Networks, Women's Leadership Program, diversas iniciativas de mentoring y coaching, así como programas de formación y desarrollo técnico. Entablamos un diálogo continuo para comprender las percepciones y experiencias de los demás. Queremos que se oiga la voz de todas las personas".  El enfoque proactivo de Siemens con respecto a la formación en igualdad de género refleja una firme dedicación a la creación de un espacio de trabajo más equitativo. Al dotar a sus empleados de los conocimientos y herramientas necesarios para combatir los prejuicios, Siemens no solo defiende la igualdad de género, sino que también allana el camino para una cultura de inclusión que beneficia a toda la organización. |
| **FUENTES USADAS** | [www.siemens.com/asean/en/jobs/employee-stories/diversity/embrace-equity-to-create-a-more-inclusive-world-iwd2023.html](http://www.siemens.com/asean/en/jobs/employee-stories/diversity/embrace-equity-to-create-a-more-inclusive-world-iwd2023.html) |

**“De definiciones a situaciones”**

**EMPODERAMIENTO**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **¿Qué hace que Adobe sea un lugar que empodere a las mujeres?** | |
| DEFINICIÓN | Empoderamiento |
| **TÍTULO** | ¿Qué hace que Adobe sea un lugar que empodere a las mujeres? |
| **SUBTÍTULO** | En 2022, Adobe fue reconocida como una de las Mejores Empresas para Mujeres en el Reino Unido por cuarto año consecutivo, situando a la empresa en el puesto 11 de la lista. Este premio fue especialmente especial porque se basó en el sentir de las empleadas de la empresa. |
| **CONTENIDO** | Adobe no es sólo una potencia tecnológica: es un faro de empoderamiento para las mujeres en el lugar de trabajo. El compromiso inquebrantable de la empresa con los valores fundamentales, la inclusión y el respeto fomenta un entorno en el que las mujeres pueden prosperar. Estos valores conforman una cultura en la que todo el mundo se siente respetado e incluido. La red Adobe Women at Adobe refuerza aún más esta inclusión, creando una vibrante comunidad de apoyo.  El enfoque de la empresa no se limita a las palabras, sino que pasa a la acción. Adobe anima a todos los empleados a que aporten ideas y tengan un impacto significativo, independientemente de su sexo. El sólido apoyo de Adobe al desarrollo profesional y al reembolso educativo garantiza que las mujeres tengan las mismas oportunidades de éxito.  Además, en un mundo en el que el equilibrio entre la vida laboral y personal es primordial, el énfasis de Adobe en el bienestar es crucial. La empresa ofrece amplias prestaciones, como acuerdos de trabajo flexibles, permiso de maternidad ampliado y servicios de apoyo. Adobe reconoce los retos específicos a los que pueden enfrentarse las mujeres y les permite desarrollar su carrera profesional sin compromisos.  La misión "Adobe para todos" de Adobe es un testimonio de su dedicación a la creación de una cultura integradora en la que las mujeres reciban el mismo trato y el apoyo que necesitan. Reconocido por organizaciones como Great Place to Work, el compromiso de Adobe con la autonomía de la mujer es más que una promesa: es un auténtico esfuerzo por crear un espacio de trabajo equitativo en el que las mujeres sean respetadas, valoradas y apoyadas en su trayectoria profesional. Adobe no es sólo un gigante del software: es pionero en la promoción de la mujer en el lugar de trabajo. |
| **FUENTES USADAS** | <https://blog.adobe.com/en/publish/2022/07/22/creating-an-environment-that-empowers-women> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Ser una mujer empoderada en un gigante tecnológico** | |
| **DEFINICIÓN** | Empoderamiento |
| **TÍTULO** | Ser una mujer empoderada en un gigante tecnológico |
| **SUBTÍTULO** | A través de la inspiradora trayectoria de Deneen Goddard y sus valiosos conocimientos profesionales, Orange Business celebra el inestimable papel de las mujeres como testimonio de su compromiso con la capacitación de las mujeres en la tecnología y las operaciones. |
| **CONTENIDO** | En la vanguardia de la prestación de un servicio excepcional a sus clientes se encuentra Orange Business, donde las mujeres desempeñan un papel fundamental e integral. Deneen Goddard es un talento femenino notable en Orange Business y tiene un viaje inspirador para aquellos que buscan una carrera en la tecnología.  Con experiencia en hostelería y tecnología, se incorporó a Orange con la visión de formar parte de una organización internacional de TI dinámica e innovadora. Durante los últimos 28 años, ha tenido el privilegio de trabajar con personas de diversos orígenes y culturas, cultivando su perspicacia empresarial global. Para Deneen, establecer relaciones sólidas en el sector, encontrar mentores y mantenerse al día de las últimas tendencias del sector han sido fundamentales para su crecimiento profesional. También subrayó la importancia de la autoinversión a través de la formación continua y el desarrollo profesional.  Sin embargo, Deneen reconoce la persistencia del estereotipo de que las TI y las telecomunicaciones son campos dominados por los hombres. Históricamente, a menudo se subestimaba a las mujeres en cuanto a sus capacidades técnicas, lo que contribuía al desequilibrio de género. Para Deneen, es digno de elogio el enfoque proactivo de Orange para mitigar estos estereotipos, como los programas de formación y desarrollo, los acuerdos de trabajo flexible para un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, y las iniciativas para elevar a las mujeres a puestos de responsabilidad.  La trayectoria de Deneen en Orange Business sirve de inspiración para quienes se embarcan en sus carreras. Sus ideas sobre el desarrollo profesional trascienden las fronteras de género y destacan el valor de la tutoría, el aprendizaje continuo, la comprensión intercultural y una actitud positiva. El compromiso de Orange Business de romper estereotipos y empoderar a las mujeres es un testimonio de la evolución del sector. Dicho esto, el mensaje de Deneen es claro: imagina tu camino, ten confianza, acepta el riesgo y nunca dejes que ningún obstáculo te impida alcanzar el éxito. Orange Business es, por tanto, un lugar donde las mujeres prosperan y donde se cuestionan los estereotipos. |
| **FUENTES USADAS** | [www.orange-business.com/en/blogs/women-technology-operations-orange-business-their-testimonials](http://www.orange-business.com/en/blogs/women-technology-operations-orange-business-their-testimonials) |

**“De definiciones a situaciones”**

**GÉNERO NEUTRO**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Baños sin género en la Universidad de Pisa** | |
| DEFINICIÓN | GÉNERO NEUTRO |
| TÍTULO | Baños sin género en la Universidad de Pisa |
| SUBTÍTULO | Inaugurados 86 baños de género neutro en la Universidad de Pisa |
| CONTENTIDO | En 2022, en la Universidad de Pisa, promotora ya de servicios y actividades orientados a la inclusión (como la carrera de alias o la exhibición de una bandera arco iris frente al rectorado), se inauguraron los primeros baños "sin género", aseos de género neutro marcados con un símbolo especial, que pueden ser utilizados por toda la comunidad estudiantil y académica. El símbolo elegido para indicar los aseos sin género, 86 en total, ubicados en diversos puntos de la Universidad, es uno de los reconocidos internacionalmente para indicar género neutro y pretende gráficamente dar la idea de fluidez y superación del binarismo de género. Estos baños sirven para ofrecer un espacio a quienes no se identifican con un género concreto, a las personas no binarias y transexuales,"Las revoluciones culturales empiezan, muy a menudo, con un pequeño gesto. Una señal que cambia el curso de los acontecimientos. La placa que desde hoy figura en un centenar de baños de nuestra Universidad entra en esta categoría", declaró el Rector, Paolo Mancarella. La Universidad declaró que tomó esta decisión escuchando las peticiones que ya le llegaban de la comunidad estudiantil.  El hecho de que una institución académica asuma las demandas y necesidades de quienes la habitan es un paso importante para que la institución se sienta cercana a ellos y, en consecuencia, para que los estudiantes y la comunidad en su conjunto perciban un clima inclusivo. Por otro lado, un clima inclusivo en términos de género y orientación sexual beneficia tanto a quienes se identifican como minoría sexual como a quienes no lo hacen.  Immagine che contiene testo, schermata, Rettangolo, Biglietto Post-it  Descrizione generata automaticamente  En la foto, el símbolo que define el baño sin género y la placa que indica "Este baño puede ser utilizado por cualquier persona, independientemente de su identidad de género o expresión de género". |
| FUENTES USADAS | https://www.unipi.it/index.php/news/item/23862-all-universita-di-pisa-arrivano-i-bagni-genderless-i-bagni-senza-distinzione-di-genere |

**“De definiciones a situaciones”**

**LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Directrices para la comunicación inclusiva** | |
| DEFINICIÓN | LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO |
| TÍTULO | Directrices para la comunicación inclusiva |
| SUBTÍTULO | La Región de Emilia-Romaña publica las Directrices desde una perspectiva de género para dar indicaciones sobre cómo debe ser la comunicación integradora |
| CONTENIDO | La comunicación pública tiene un papel estratégico en la difusión de una cultura contra la discriminación y capaz de dar valor a las diferencias; una cultura capaz de enfrentarse a los estereotipos y de promover modelos sociales, laborales y culturales en los que reconocerse y hacia los que tender.  Adoptar una perspectiva de género en el trabajo de comunicación ayuda a poner en el centro al público objetivo y a considerar que "el destinatario" no es neutro, no es el Hombre, sino que son las personas: mujeres y hombres, mayores y jóvenes, nativos y nuevos residentes, técnicos y ciudadanos, personas con diferentes niveles culturales. De este modo, la comunicación es más específica y eficaz.  Estas son las premisas en las que se basa la redacción de las Directrices para la Comunicación de Género de la Región de Emilia-Romaña, que desde hace varios años se centra en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Este documento, en concreto, publicado en 2015, es el resultado de un curso de formación realizado por el "Grupo Interdireccional de Comunicación Integrada" en colaboración con el Servicio de Igualdad de Oportunidades.  Las directrices se organizan en tres partes, sinérgicas entre sí:  - Productos. Reflexiones sobre el lenguaje textual y las imágenes, dedicadas a los principales productos de comunicación (noticias, comunicados).  - Procesos. La perspectiva de género en la planificación y gestión de una campaña de comunicación.  - Comunicación interna. Centrado en el contexto y los canales de comunicación interna y sugerencias para una mejor integración de la perspectiva de género.  Este documento claro y exhaustivo es especialmente necesario, ya que todavía nos encontramos con demasiada frecuencia con noticias y comunicaciones, a través de diferentes canales, que transmiten estereotipos, estigmatización, discriminación, pero también, más sencillamente, un lenguaje incorrecto: un ejemplo de ello es el hecho de que en muchas noticias se siga hablando de "la mujer transexual" para indicar a una mujer transexual. |
| FUENTES USADAS | Regione Emilia Romagna (2015), *Linee guida in ottica di genere. Uno sguardo nuovo nella comunicazione pubblica*, Centro Stampa Regione Emilia Romagna, Bologna.  https://parita.regione.emilia-romagna.it/documentazione/documentazione-temi/media-e-comunicazione/linee-guida-in-ottica-di-genere-della-regione-emilia-romagna-uno-sguardo-nuovo-nella-comunicazione-pubblica |

**“De definiciones a situaciones”**

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **“Mira, ella está aquí arriesgando su vida y sus hijos en casa "** | |
| DEFINICIONES | ESTEREOTIPOS DE GÉNERO |
| TÍTULO | “Mira, ella está aquí arriesgando su vida y sus hijos en casa” |
| SUBTÍTULO | Conciliar la maternidad y una profesión de riesgo: Ser periodista |
| CONTENIDO | Rosa María Calaf es una de las protagonistas del vídeo 'A mí también', en el que, junto a otras mujeres como Cristina Cifuentes, Eva Amaral, Elena Valenciano, Leticia Dolera y Carmen García de la Cueva, denuncian experiencias de machismo cotidiano en los lugares de trabajo. En el caso de la periodista, cuenta cómo ha sido cuestionada por su decisión de no tener hijos y recuerda las veces que ha oído juzgar a sus compañeras. "Mira, ella está aquí arriesgando su vida y sus hijos en casa". Los estereotipos de género son creencias y suposiciones culturales profundamente arraigadas sobre los papeles, capacidades y comportamientos de hombres y mujeres.   |  | | --- | | Immagine che contiene vestiti, persona, cartone animato, clipart  Descrizione generata automaticamente  *Source: Freepick* |     Estos estereotipos pueden tener un impacto significativo en el lugar de trabajo, afectando a las decisiones de contratación, los ascensos, las asignaciones de trabajo y las oportunidades profesionales en general. Algunas profesiones siguen estando asociadas a géneros específicos. Por ejemplo, la enfermería o la enseñanza suelen considerarse trabajos de mujeres, mientras que la ingeniería o la informática se perciben como dominadas por los hombres. Estos estereotipos pueden disuadir a las personas de seguir carreras que no se ajusten a los roles de género tradicionales. |
| FUENTES USADAS | Fíjate, ella aquí y sus hijos en casa, <https://www.youtube.com/watch?v=ScIVGX_JgWk>, elDiarioes, 2017 |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Enfermería para las mujeres, informática para los hombres: Las carreras universitarias en España no escapan a los estereotipos** | |
| DEFINICIÓN | Estereotipos de género |
| TÍTULO | **Enfermería para las mujeres, informática para los hombres: Las carreras universitarias en España no escapan a los estereotipos** |
| SUBTÍTULO | El caso más extremo de estereotipos de género se da en Educación y Atención a la Primera Infancia, donde las mujeres representan el 92% del alumnado. |
| CONTENIDO | Según los datos del [University Information System (SIIU)](https://www.universidades.gob.es/sistema-integrado-de-informacion-universitaria/)  relativos al curso 2020-2021, presentados en noviembre de 2023 por el consejero Joan Subirats, la rectora de la Universidad Autónoma de Madrid, Amaya Mendikoetxea, y la doctora en Ciencias Sociales María Ángeles Sallé, que colaboró en el estudio cualitativo, las mujeres prefieren estudios relacionados con los cuidados, como educación y ciencias de la salud; en cambio, los hombres representan la gran mayoría de los matriculados en carreras como ingenierías, matemáticas e informática. Uno de los casos más extremos de la brecha de género se da en enfermería, donde las mujeres representan el 82% del alumnado. El porcentaje sigue siendo muy alto en los estudios de psicología (76%) o en las carreras relacionadas con la sanidad y los servicios sociales (72%). En medicina esta disparidad disminuye, aunque las mujeres siguen representando la mayoría de los estudiantes, con un 69% de las matrículas.  Estos son algunos de los resultados del informe Segregación de género en los estudios universitarios del Ministerio de Universidades. Los estudios de Educación constituyen otro caso especialmente relevante de segregación. El 64% de los matriculados en estas titulaciones son mujeres, aunque en el caso de Educación Infantil representan casi la totalidad del alumnado, con un 92%. "Estas cifras son impropias del siglo XXI", denunció la ministra, que señaló que por encima del 60% se trata de "situaciones de desequilibrio".  Immagine che contiene vestiti, aria aperta, strada, persona  Descrizione generata automaticamente  *Estudiantes en la Universidad Complutense de Madrid,   CLAUDIO ÁLVAREZ*  Mendikoetxea, que es Delegada de Igualdad de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), señaló a los estereotipos que identifican a las mujeres como "protectoras del hogar" como la principal causa de esta disparidad sistemática. "Es curioso comprobar que cuando las mujeres comenzaron a acceder a la universidad hace poco más de un siglo, lo hicieron en aquellas disciplinas que se consideraban adecuadas al papel de la mujer en la familia y en la sociedad, como los cuidados y los estudios literarios", explica la rectora. "Que el panorama siga siendo el mismo es impropio de los tiempos modernos, y se debe a que los estereotipos de género están tan interiorizados que parece natural que las mujeres elijan determinadas carreras".  La brecha se hace aún mayor cuando se trata de categorías teóricas. "Si la física es la disciplina con menos mujeres, en el campo de la física teórica no llegan ni al 10%. Pero también ocurre en las humanidades. Las mujeres estudian lengua y literatura, pero son menos las que se dedican a la historia, y apenas se las cuenta en filosofía. La percepción que tenemos es que todo lo que requiere pensamiento teórico es prerrogativa de los hombres, a los que ya se reconoce como genios desde la infancia", afirma Mendikoetxea. |
| FUENTES USADAS | Clara Angela Brascia, ***Enfermería para mujeres, informática para hombres: las carreras universitarias en España no escapan de los estereotipos***,  El País, 2023   <https://elpais.com/educacion/2023-03-27/enfermeria-para-mujeres-informatica-para-hombres-las-carreras-universitarias-en-espana-no-escapan-de-los-estereotipos.html> |

**“De definiciones a situaciones”**

**BINARISMO DE GÉNERO**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Estalla la polémica sobre la contratación de policías: "excluir a quienes sufren trastornos de identidad de género"** | |
| DEFINICIÓN | BINARISMO DE GÉNERO |
| TÍTULO | Estalla la polémica sobre la contratación de policías: "excluir a quienes sufren trastornos de identidad de género" |
| SUBTÍTULO | El Ministerio del Interior se enfrenta a una reacción violenta por incluir los trastornos de identidad de género en los criterios de elegibilidad de la policía, desafiando las normas tradicionales de género. |
| CONTENIDO | La búsqueda de 1.381 nuevos policías por parte del Ministerio del Interior italiano ha suscitado polémica debido a unos criterios de elegibilidad que equiparan la exploración de la identidad de género con la "esquizofrenia" y los "tics". Esta inclusión en los requisitos de elegibilidad ha suscitado preocupación y desatado críticas. El sitio web del Ministerio del Interior incluye una lista de "trastornos mentales" en sus criterios médicos de elegibilidad para el reclutamiento policial. Estos trastornos abarcan enfermedades como la esquizofrenia, los trastornos del estado de ánimo, los trastornos disociativos, los trastornos de ansiedad, los trastornos de síntomas somáticos, los trastornos por tics, los trastornos alimentarios, los trastornos sexuales y los trastornos de identidad de género. En particular, estos criterios tratan la exploración de la propia identidad de género como si fuera una enfermedad mental, equiparándola a algo tan leve como un tic.  Aunque el documento describe los procedimientos de solicitud, el calendario y los requisitos de aptitud física, incluidos ejercicios como flexiones y saltos de altura, una mirada más profunda revela una sección titulada "Reglamento relativo a los requisitos de elegibilidad físicos, mentales y actitudinales para los candidatos que solicitan puestos en la Policía Estatal", que incluye una referencia a los "trastornos de identidad de género". Un aspirante a policía consideró esta referencia ofensiva y degradante. En respuesta, buscaron asistencia jurídica y apelaron a la ministra Luciana Lamorgese y al jefe de policía Lamberto Giannini, instando a la eliminación de esta condición. En el recurso se argumenta que los derechos de identidad de género, que representan una libertad fundamental, no deben ser catalogados como un trastorno mental similar a la esquizofrenia u otras afecciones mentales, aunque pertenezcan al pasado. Este incidente refleja el retraso del marco jurídico italiano con respecto a los avances de la sociedad en materia de derechos civiles. Aunque se disuade a los aspirantes a policías de explorar su identidad de género, hay ejemplos de policías que han hecho la transición durante su carrera.  Este episodio pone de manifiesto el binarismo de género, profundamente arraigado, y sirve de ejemplo de la necesidad de modernización e inclusión en los criterios de elegibilidad, reconociendo y respetando las diversas identidades de género en la sociedad contemporánea. |
| FUENTES | [https://www.lastampa.it/cronaca/](https://www.lastampa.it/cronaca/2022/07/12/news/escluso_chi_ha_disturbi_di_identita_di_genere_scoppia_la_polemica_sul_concorso_di_polizia-5436130/)  <https://www.open.online/2022/07/12/polizia-concorso-disturbi-identita-genere/> |

**“De definiciones a situaciones”**

**DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Despido por embarazo** | |
| DEFINICIÓN | * Discriminación de género |
| TÍTULO | Despido por embarazo |
| SUBTÍTULO | Despiden a una mujer embarazada de su trabajo y le dicen que "está embarazada y no es discapacitada” |
| CONTENIDO | Una cocinera de línea embarazada que sufrió náuseas y vómitos extremos durante su embarazo y que afirmó haber sido informada por su supervisora de que estaba "embarazada y no incapacitada" ha recibido 16.000 euros de indemnización por su injusto despido sumario.  Lefre de Burgh, árbitro de la Comisión de Relaciones Laborales (WRC), ordenó a la empresa Easy Meals Ltd, con sede en Millstreet, condado de Cork, que explota restaurantes de comida rápida, pagar a Stacey Barrett 16.000 euros por su despido sumario discriminatorio por razón de sexo.  Tras informar a su empleador de que estaba embarazada el 31 de enero de 2021, la Sra. Barrett fue ingresada en el hospital al día siguiente debido a náuseas y vómitos graves relacionados con el embarazo. Esto puede provocar problemas graves, como deshidratación severa, vómitos, desorientación y más. La Sra. Barrett estaba experimentando todos estos síntomas, y ocasionalmente se enfermaba mientras estaba en el trabajo.  La Sra. Barrett declaró que hizo todo lo posible por cumplir con sus obligaciones cuando volvió al trabajo y que su empleador era consciente de las dificultades que el embarazo le estaba creando.  "Vomitaba hasta 20 veces al día, perdía peso y estaba gravemente deshidratada", declaró la Sra. Barrett durante la audiencia del WRC.  La Sra. Barrett dijo que cuando intentó compartir las dificultades que estaba experimentando en el trabajo, su jefa de línea y copropietaria de la empresa, Samantha Cleary, le informó de que estaba "embarazada y no discapacitada" y esperaba que siguiera trabajando como de costumbre.  La Sra. de Burgh señaló en sus conclusiones que la Sra. Barrett fue despedida como consecuencia directa de una enfermedad relacionada con el embarazo en circunstancias en las que su empleador era consciente de su embarazo.  La Sra. de Burgh juzgó el trato de la Sra. Barrett como "atroz", y añadió: "Observo su insensatez además de su ilegalidad".  También aceptó las pruebas no refutadas de la Sra. Barrett de que había recibido comentarios inapropiados en el trabajo por parte de su jefa, la Sra. Cleary, en relación con su embarazo.  La Sra. de Burgh subrayó el estrés de la Sra. Barrett por el trato recibido, así como el coste económico y emocional que le supuso, en particular la consecuencia de la discriminación ilegal.  La Sra. de Burgh mencionó la imposibilidad de la Sra. Barrett de recibir ayudas sociales a las que de otro modo podría haber tenido acceso.  Continuó diciendo que en la legislación laboral, "las mujeres embarazadas son una clase de personas particularmente protegidas legalmente, en reconocimiento de la vulnerabilidad -incluida la vulnerabilidad económica- que el embarazo y sus circunstancias concomitantes pueden acarrear" .  La Sra. Barrett declaró en la vista que vomitaba con frecuencia durante su trabajo y alegó que si faltaba por enfermedad a su turno de mitad de semana a las 21.00 horas, la despedirían.  El médico de la Sra. Barrett certificó su incapacidad laboral el 18 de febrero, y ella envió un mensaje de texto a su empleador al día siguiente para comunicarle que no asistiría al trabajo.  Sus jefes respondieron despidiéndola por correo electrónico. "Hola Stacey, lamentablemente tenemos que despedirte. No has sido tú misma en las últimas semanas.  "Cuando estás en el trabajo es como si no estuvieras aquí. No te presentas a trabajar en tus días y me dejas tirado y atascado para que alguien te cubra. Tengo un negocio del que ocuparme y no puedo quedarme estancado. Después de nuestra charla nada había cambiado. Lo lamento. Todo lo mejor en tu embarazo, Claudio (Malizia) y Samantha (Cleary)".  El empresario, Easy Meals Ltd, no compareció en la vista. La Sra. de Burgh, por su parte, declaró que estaba satisfecha de que se hubiera notificado al empleador la celebración de la vista y se le concedieran 16.000 euros por despido discriminatorio por embarazo.  La Sra. de Burgh ordenó que la empresa reembolsara a la Sra. Barrett 500 euros más por otra infracción en el lugar de trabajo. |
| FUENTES USADAS | <https://www.irishexaminer.com/news/munster/arid-41224777.html> |

**“De definiciones a situaciones”**

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Denegación de medalla a una gimnasta en Irlanda: discriminación laboral** | |
| DEFINICIÓN | DISCRIMINACIÓN DIRECTA |
| TÍTULO | Denegación de medalla a una gimnasta en Irlanda: discriminación laboral |
| SUBTÍTULO | Un vídeo viral arroja luz sobre la supuesta discriminación laboral, los prejuicios raciales y la ética de la gimnasia en Irlanda |
| CONTENIDO | En marzo de 2022, en el National Indoor Arena de Dublín (Irlanda), durante una competición de gimnasia, se produjo un penoso incidente. Se trataba de la denegación de una medalla a una joven gimnasta de origen étnico diverso, un suceso que desde entonces ha adquirido gran notoriedad. Este episodio ha encendido un apasionado debate, poniendo de relieve posibles problemas de discriminación en el lugar de trabajo.    Más de un año después, sigue habiendo versiones contradictorias en torno a este incidente. Gymnastics Ireland presentó una disculpa, citando una queja por "presunto comportamiento racista" de los padres de la chica en marzo del mismo año. Afirman que un proceso de mediación independiente dio lugar a una "resolución de mutuo acuerdo en agosto de 2023". Sin embargo, la madre de la niña lo discute vehementemente, afirmando que su familia nunca recibió una disculpa genuina. Según el Irish Independent, Gymnastics Ireland no emitió una disculpa pública y, en su lugar, elevó el asunto a la Fundación de Ética Gimnástica de Suiza. La madre expresó su preocupación de que la familia se convirtiera en blanco de insultos racistas e insistió en que se retirara el vídeo de las redes sociales. La familia creía firmemente que su hija había sido excluida de la ceremonia por su color de piel, y expresó: "A menudo somos la única familia negra en los eventos gimnásticos, y este incidente nos hirió profundamente". Al final, la joven atleta recibió su medalla, pero sólo cuando la ceremonia había concluido.    Este suceso profundamente inquietante, ocurrido durante la competición de gimnasia en el National Indoor Arena de Dublín (Irlanda) en marzo de 2022, pone de relieve la preocupación que suscita la discriminación racial en el contexto de un prestigioso acontecimiento deportivo. La respuesta de Gymnastics Ireland, que finalmente admitió el error y presentó sus disculpas más de un año después, tras una mediación entre las partes implicadas, deja un interrogante sobre las cuestiones de discriminación laboral en un contexto como este. |
| FUENTES USADAS | <https://www.irishtimes.com/ireland/social-affairs/2023/09/23/gymnastics-ireland-apologises-to-girl-over-medal-ceremony-at-centre-of-racism-claim/>  <https://www.theguardian.com/sport/2023/sep/24/gymnastics-ireland-fails-to-apologise-despite-row-over-medal-snub-for-black-girl> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Condenan a Morrisons a indemnizar a una madre discriminada tras su baja por maternidad** | |
| DEFINICIÓN | DISCRIMINACIÓN DIRECTA |
| TÍTULO | Condenan a Morrisons a indemnizar a una madre discriminada tras su baja por maternidad |
| SUBTITULO | El valiente caso de Donna Patterson: la discriminación de género en el lugar de trabajo tras la maternidad, una lucha que revela la importancia de combatir los prejuicios. |
| CONTENIDO | El caso de Donna Patterson, madre de dos hijos, ha sacado a la luz un penoso episodio de discriminación laboral directa. Al reincorporarse al trabajo tras la baja por maternidad, se le pidió que cumpliera con las responsabilidades de un trabajo a tiempo completo a pesar de su contrato laboral a tiempo parcial.  Patterson, empleada en el sector online de Morrisons, relató que, tras anunciar su embarazo, la oferta de un nuevo puesto "desapareció de repente". Durante su baja por maternidad, la empresa reestructuró su departamento, obligándola, a su vuelta al trabajo, a desempeñar una función a tiempo completo, a pesar de su condición de trabajadora a tiempo parcial. Sus intentos de hacer valer sus derechos a través de los canales internos de la empresa fracasaron, lo que la llevó a dimitir.  El 8 de octubre de 2022, el juez del tribunal dictaminó que Patterson había recibido un trato "desfavorable" y que Morrisons la había sometido a un "perjuicio de discriminación indirecta por razón de sexo tras la baja por maternidad". Representándose a sí misma en el proceso, Patterson salió victoriosa. Morrisons declaró su compromiso de acoger a las madres que regresan de su baja por maternidad "de forma considerada, consensuada y honorable". Sin embargo, la empresa negó haber cometido infracción alguna y está estudiando un recurso.  El caso de Patterson subraya la necesidad de reformas para prevenir la discriminación laboral tras la maternidad y ofrece esperanza a otras mujeres que se enfrentan a situaciones similares. |
| FUENTES USADAS | <https://www.bbc.co.uk/news/business-63457797>  <https://www.theguardian.com/law/2022/oct/31/donna-patterson-erin-brockovich-of-bradford-tribunal-morrisons> |

**“De definiciones a situaciones”**

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **"No eres el perfil que buscamos": Edadismo o cómo ser mayor de 45 años penaliza al español para encontrar trabajo.** | |
| **DEFINICIÓN** | Discriminación indirecta |
| **TÍTULO** | "No eres el perfil que buscamos": Edadismo o cómo ser mayor de 45 años penaliza al español para encontrar trabajo. |
| **SUBTÍTULO** | "Explorando el edadismo en el empleo español: El impacto de tener más de 45 años en la búsqueda de empleo" |
| **CONTENIDO** | Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística español, la tasa de paro juvenil es más elevada, pero si nos fijamos en los parados de larga duración, el riesgo se dispara a medida que nos acercamos a la vejez. Más de la mitad de los parados mayores de 50 años lleva más de un año buscando trabajo y las cifras son ligeramente superiores en el caso de las mujeres. Mercedes tiene 62 años, experiencia administrativa en el extranjero, dotes de comunicación y ganas de trabajar. Sixto, de 52 años, puede dar fe del éxito de su carrera en grandes empresas y proyectos empresariales con cifras de facturación. "Muchas gracias, pero no es usted el perfil que buscamos", dicen que les devuelve sistemáticamente un mensaje cuando envían una candidatura a las ofertas publicadas en internet. Ambas afrontan la larga y penosa odisea de buscar empleo cuando tienen más de 50 años y, en conversación con RTVE.es, reconocen que se sienten "invisibles" y "discriminadas".   |  | | --- | | Immagine che contiene vestiti, arte, persona, cartone animato  Descrizione generata automaticamente  *Source: Freepick* |   Fue el gerontólogo Robert Butler quien acuñó el término "edadismo" en 1975 para describir la exclusión de las personas mayores debido a una serie de estereotipos asociados a la vejez. Ese trato desigual puede darse en todas las facetas de la vida, pero es especialmente enconado cuando se trata de ganarse la vida.  "Me voy a quedar con una jubilación que me va a dejar muerta de hambre", lamenta Mercedes, que dice estar "muy preocupada" por el futuro de su pensión, aunque de momento se siente en condiciones de trabajar. Ha conseguido algunos ingresos limpiando casas, cuidando a ancianos dependientes. Como las organizaciones dedicadas a servicios similares no la han seleccionado por considerarla demasiado mayor, ha acabado haciendo el mismo trabajo de manera informal. "Es lo que se me da bien", dice, condenada a depender de "gente que no quiere pagar la seguridad social, que paga en B" y a estar "siempre expuesta" al riesgo de no cobrar.  Mientras tanto, ha seguido formándose en multitud de cursos, como recomiendan el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los programas de Empleo de Cáritas, "con un enorme gasto de tiempo, esfuerzo y dinero" en desplazamientos por la Región de Murcia, donde reside. Mercedes, a la que le gustaría que en España las empresas también valoraran la experiencia personal y no sólo la formación, reconoce que ha conseguido un trabajo por otras discriminaciones que sufren los inmigrantes. "Hay mucha gente que sólo quiere que vengan españoles a su casa", lamenta. |
| **FUENTES USADAS** | Soler S., Edadismo o cómo cumplir más de 45 años penaliza para encontrar trabajo: "No eres el perfil que buscamos", <https://www.rtve.es/noticias/20221121/edadismo-discriminacion-trabajo-mayores/2409334.shtml>, RTVE, 2022. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **El programa utilizado por el organismo público de Navarra no es compatible con las extensiones para invidentes.** | |
| DEFINICIÓN | Discriminación indirecta |
| TÍTULO | El programa utilizado por el organismo público de Navarra no es compatible con las extensiones para invidentes. |
| SUBTITULO | El corrector de pantalla que permite leer a los invidentes no era compatible con el portátil |
| CONTENIDO | Ana Zabalza es una joven licenciada en Trabajo Social y Periodismo que se queja de "discriminación indirecta" y de no poder trabajar en el Gobierno de Navarra porque el programa que utiliza el organismo público no es compatible con las extensiones para invidentes.  Ana padece ceguera total, lo que no le ha impedido licenciarse con dos carreras y opositar como Trabajadora Social en centros sanitarios de Navarra, "dentro de ese 4% que reservan", aunque la realidad, se queja "es que cuando conseguimos el trabajo nos excluyen".  Ana recibió una oferta de trabajo para cubrir una vacante durante unas semanas en el centro de salud Milagrosa de la capital navarra. Antes de llegar allí, y durante el proceso de contratación, dio a conocer su situación: "Me puse en contacto con el centro y les dije que soy ciega, y que necesito una extensión para poder acceder a los historiales de los pacientes".  Immagine che contiene persona, Viso umano, vestiti, microfono  Descrizione generata automaticamente  *Ana Zabalza Izco, detrás de los micrófonos de Atica FM en 2018.*  Esta extensión, JAWS, es un comprobador de pantalla que permite a los invidentes leer, mediante un sistema de audio, lo que aparece en la pantalla "y también los documentos adjuntos". En Trabajo le dijeron que tomarían las medidas necesarias para que todo saliera bien.  Cuando llegó al centro de salud, agradeció a la compañera a la que sustituía su disposición: "se quedó un día más para enseñarme, tutelarme y ayudarme un poco al principio". Le dijeron que el único equipo compatible con la extensión JAWS era un ordenador portátil, con el que probaron el sistema, "pero no funcionó". **El sistema Atenea**, el utilizado para consultar y gestionar los expedientes, **no era compatible**.    La situación de Ana está amparada por la **Ley 1/2013**, por la que se establecen los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, en vigor desde 2013. El artículo 36 de esta ley establece que "se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o razón de discapacidad, en el empleo, la formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo".  Desde el Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital, el director general de Transformación Digital, Guzmán Garmendia, señala que "hay una pequeña laguna a cubrir en el futuro porque se trata de una cuestión de voluntad del Gobierno de Navarra y no de legalidad".  Ella añade que **el Gobierno** tiene "**la obligación de hacer accesibles a la ciudadanía los espacios, tanto las webs como las apps móviles y otras actividades que tenemos para la ciudadanía**", aunque insiste en que "no hay ninguna norma legal que nos obligue a que las herramientas internas del Gobierno de Navarra también estén adaptadas". |
| FUENTES USADAS | <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2020/08/09/una-joven-invidente-denuncia-exclusion-para-poder-trabajar-para-gobierno-navarra-698540-300.html> |

**“De definicones a situaciones”**

**MICROAGRESIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Jenni Hermoso y Luis Rubiales. El beso no consentido ( Copa del Mundo femenina de España)** | |
| DEFINICIÓN | Microagresión |
| TÍTULO | Jenni Hermoso y Luis Rubiales. El beso no consentido ( Copa del mundo femenina de España) |
| SUBTÍTULO | Louis Rubiales les llamó "gilipollas" en directo por la radio y desde entonces ha restado importancia a sus acciones. |
| CONTENIDO | 26 de agosto de 2023, después de que España ganara la Copa del Mundo Femenina por primera vez en la historia, el presidente de la **Federación Española de Fútbol**, Louis Rubiales, besó bruscamente a una jugadora en los labios, supuestamente sin su consentimiento, para que todo el mundo lo viera. Agarró con firmeza a la centrocampista Jenni Hermoso por la cabeza con ambas manos, un movimiento que hace que a cualquiera sentirse vulnerable, (ya que no se puede escapar) y la besó en los labios.  Su primera reacción a quienes le criticaron fue llamarles "gilipollas" en directo por la radio, y desde entonces ha restado importancia a sus acciones. El increíble logro de las españolas se ha visto ensombrecido por las acciones de un hombre de 46 años, Luis Rubiales.  **La Federación Española de Fútbol acusó a Hermoso de mentir cuando dijo que no había consentido el beso, y amenazó con emprender acciones legales contra ella.**  Immagine che contiene uomo, Viso umano, vestiti, persona  Descrizione generata automaticamente  Rubiales recapacita: 'No voy a dimitir, el beso a Hermoso fue consentido' "Fue un beso sin dominación, como si se lo diera a mi hija. Fue espontáneo, mutuo y consentido. En cuanto llegó Jenni me levantó del suelo y ocurrió". |
| FUENTES USADAS | Time News, “Death of the Iberian macho: What the Rubiales kiss uproar says about Spain  <https://time.news/death-of-the-iberian-macho-what-the-rubiales-kiss-uproar-says-about-spain/>  Luis Rubiales has proved that women’s football is a man’s game,  https://metro.co.uk/2023/08/28/luis-rubiales-is-proof-powerful-men-will-always-overshadow-womens-achievements-19407342/ |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Pon un poco de respeto a mi nombre** | |
| DEFINICIÓN | Microagresión |
| TÍTULO | **Pon un poco de respeto a mi nombre** |
| SUBTÍTULO | Pronunciar mal intencionadamente o burlarse de los nombres étnicos de las personas es una forma de microagresión que promueve la superioridad de los blancos y los ideales occidentales. |
| CONTENIDO | En un nivel rudimentario, nuestros nombres son los cimientos de nuestra identidad. Desde el momento en que nacemos, nuestros nombres permiten que la gente nos identifique. Todo el mundo tiene un nombre, así que ¿por qué se respeta más a unas personas que a otras? La pronunciación incorrecta del nombre de una persona puede ser perjudicial para su autoestima, ya que muchas minorías se ven obligadas a reducir la verdadera pronunciación de su nombre a una versión abreviada para comodidad de sus compañeros blancos.  Este es el ejemplo de una mujer árabe que trabaja en América.  “**Me llamo Yasmine”**. Tiene siete letras, dos sílabas y es relativamente intercultural y común. Sin embargo, **la gente sigue pronunciándolo incorrectamente**, incluso después de presentarme repetidamente como yo prefiero. De origen árabe, me enorgullezco de la historia de mi nombre y de mi cultura. Pero a pesar de mi orgullo y de mis esfuerzos por mantenerme fiel a mis raíces, me siento derrotada.  **Constantemente me debato entre presentarme perezosamente como yaz-mean en vez de orgullosamente como yes-mean (o, en árabe, ياسمين).**  Immagine che contiene Viso umano, arte, cartone animato  Descrizione generata automaticamente  *Graphic by Michelle Kim/Daily*  **Es habitual en las comunidades árabes que los padres tengan un alias que suene más blanco y "americano" en sus trabajos**, como Mike en lugar de *Mohammad*, o Sam, en lugar de *Osamah*. Del mismo modo, ha habido innumerables ocasiones en las que mis amigos árabes han cambiado su nombre en situaciones en las que creían que se pronunciaría mal, como al pedir una bebida en una cafetería o al presentarse a gente nueva en actos sociales. Estas experiencias colectivas son interculturales, intergeneracionales y persistentes en la cultura estadounidense.  Los grupos minoritarios con nombres que "suenan diferente" se ven obligados a cambiar uno de los factores más definitorios de su identidad para que se les tenga en cuenta en un puesto de trabajo, independientemente de sus cualificaciones. Esta es una de las muchas luchas que algunos nunca podrán soportar. |
| FUENTES USADAS | Yasmine Elkharssa, The Michigan Daily,  <https://www.michigandaily.com/michigan-in-color/put-some-respect-on-my-name/> , Nov. 2021 |

**“De definiciones a situaciones”**

**HOMO-, BI-, TRANS- E INTERSEXOFOBIA**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Transfobia en el lugar de trabajo** | |
| DEFINICIÓN | HOMO-, BI-, TRANS- E INTERSEXOFOBIA |
| TÍTULO | Transfobia en el lugar de trabajo |
| SUBTÍTULO | Una mujer trans supera una entrevista de trabajo y es excluida al revelar su identidad |
| CONTENIDO | Laura tiene 28 años y es de Treviso. Su historia de discriminación, en particular transfobia, al ser Laura una chica trans, se produce en el contexto laboral. Laura tiene una entrevista de trabajo, que va bien. Entonces la vuelven a llamar para que presente sus documentos y firme su nuevo contrato de trabajo. En ese momento, Laura, que aún no había revelado su trayectoria de transición, se ve obligada a hablar de ello porque sus documentos aún no están corregidos con su nombre y género electivos. Ante esta noticia, le comunican por teléfono que tendrá que realizar una nueva transición. Dos horas más tarde, cuenta Laura, se archiva su contratación, alegando que su camino de afirmación de género podría crear problemas.  Laura tiene 28 años y está en proceso de transición de género desde 2021, lo que le ha ayudado a sentirse mejor consigo misma. En la entrevista que concedió, cuenta que siempre se había sentido atrapada en un cuerpo que no sentía suyo, y que siempre le había costado entenderse y legitimarse. Sin embargo, durante la pandemia de Covid-19, que obligó a todo el mundo a ralentizar su vida cotidiana, tuvo tiempo de mirarse en el espejo y comprender lo que sentía.  La experiencia de la transfobia en el mundo laboral no es la primera para Laura. Ya había sufrido discriminación en el trabajo por ser una persona trans. Esto les ocurre a diario a muchas personas trans, especialmente a las mujeres trans y a aquellas en las que pasar por mujer u hombre en función del género elegido no es especialmente fuerte, haciendo manifiesta y evidente la condición de persona trans e invadiendo modelos culturales ligados al binarismo de género. |
| FUENTES USADAS | D’Este, A. (2022), “Laura, trans discriminata sul lavoro: «Mi avevano quasi assunto, poi hanno scoperto la mia identità»”, in *Corriere della Sera*, RCS Edizioni Locali srl, Milano.  <https://corrieredelveneto.corriere.it/veneto/cronaca/22_maggio_19/laura-trans-discriminata-lavoro-mi-avevano-quasi-assunto-poi-hanno-scoperto-mia-identita-00eec058-d778-11ec-9456-06f92911e339.shtml> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Transfobia en el mundo del trabajo y prostitución** | |
| DEFINICIÓN | HOMO-, BI-, TRANS- E INTERSEXOFOBIA |
| TÍTULO | Transfobia en el mundo del trabajo y prostitución |
| SUBTÍTULO | Francesca, una mujer adulta embarcada en un proceso de transición, tras una aparente apertura inicial encontrada en su empresa, sufre una discriminación que la obliga, tras varios meses en busca de trabajo, a prostituirse. |
| CONTENIDO | Francesca trabaja en una empresa como vendedora. Cuando empieza este trabajo, antes de emprender el proceso de transición, es decir, cuando todavía se presenta como hombre, Francesca es considerada una buena vendedora y obtiene buenos resultados y muchas satisfacciones. Cuando se separa de su mujer, con la que tuvo dos hijos, se da cuenta de que el camino que necesita es el de la transición, que emprende para convertirse en Francesca. Al revelar su identidad, al principio parece ganarse el apoyo de todos en la empresa, desde los compañeros hasta la alta dirección. Sin embargo, cuando llega el momento de renovar su contrato, Francesca se enfrenta a un trato diferente al de sus compañeros, ya que es la única a la que no se le garantiza un salario fijo mensual. Al señalárselo, el empresario empieza a llamarla por su nombre de pila y a utilizar un lenguaje masculino, ya que sus documentos aún no han sido rectificados.  En ese momento, Francesca no aceptó seguir en un entorno en el que había sufrido una flagrante discriminación transfóbica y empezó a buscar otro trabajo, encontrándose con numerosas dificultades por su condición de persona transgénero. Con la llegada de la pandemia de Covid-19, las dificultades económicas y para encontrar trabajo son aún mayores. Durante unos meses, Francesca trabajó como prostituta. En la entrevista, Francesca afirma que "psicológicamente fue una experiencia devastadora. Cuando estaba en la calle lloraba todo el tiempo. Recibía muchas humillaciones de los hombres que pasaban y corría demasiados riesgos".  La prostitución es un estereotipo que sigue estando fuertemente asociado a la transexualidad. Ocurre porque históricamente la falta de acceso de las mujeres transexuales al mundo laboral las llevó en muchos casos a la prostitución. Desgraciadamente, esta historia nos dice que sigue ocurriendo hoy en día. Lo que sin duda falta y hace que las personas pertenecientes a una minoría sexual se sientan poco protegidas son leyes que regulen la posibilidad o imposibilidad de discriminación por razón de género y orientación sexual. |
| FUENTES USADAS | Pallara, P. (2021), “«Io, trans discriminata sul lavoro e costretta a prostituirmi»”, in *Collettiva.it*, Futura Srl, Roma.  https://www.collettiva.it/copertine/diritti/2021/06/05/news/\_io\_trans\_discriminata\_sul\_lavoro\_e\_costretta\_a\_prostituirmi\_-1181446/ |

**“De definiciones a situaciones”**

**SALIDA**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **LGBTQIA+** | |
| DEFINICIÓN | OUTING |
| TÍTULO | LGBTQIA+ |
| SUBTITULO | Se refiere al hecho de que una persona tenga que compartir su identidad sexual con otras cuando no lo desea. Por ejemplo, esto puede ocurrir cuando un individuo tiene que compartir detalles sobre su cónyuge del mismo sexo o mostrar un documento de identidad que no refleja su expresión de género. |
| CONTENIDO | En Alemania, toda persona es libre de vivir su identidad sexual o de género, y la ley protege a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, queer y asexuales, es decir, a la comunidad LGBTQIA+. No obstante, las personas LGBTQIA+ siguen enfrentándose a la hostilidad y la discriminación de algunas personas de la sociedad. Infórmate sobre tus derechos y cómo luchar contra la discriminación.  Asesoramiento y apoyo:  En Alemania hay muchos centros de asesoramiento para la comunidad LGBTQIA+. Pueden ayudarte con todo tipo de cuestiones relacionadas con el amor, el sexo, la enfermedad, la discriminación, la salida del armario, etcétera. Puedes encontrar un centro de asesoramiento en tu zona, por ejemplo, en la página web de VLSP. También puedes recibir asesoramiento de GLADT e.V. en alemán, inglés, turco, farsi y kurdo (sorani) llamando al 0152-11859839 o enviando un correo electrónico a info@gladt.de. También es posible solicitar asesoramiento en otros idiomas. Como refugiado LGBTQIA+, también puedes encontrar servicios de asesoramiento especializados en queer-refugees.de.  Si tienes menos de 27 años, también puedes ponerte en contacto con el personal de comingout.de. Hablan alemán e inglés y puedes ponerte en contacto con ellos en el 030-67122671 o en help@comingout.de.  También puedes hacerte miembro de la Asociación de Lesbianas y Gays (LSVD), comprometida con los derechos de la comunidad LGBTQIA+ en Alemania. |
| FUENTES USADAS | Handbook Germany LGBTQIA+ <https://handbookgermany.de/en/lgbtiq> |

**“De definiciones a situaciones”**

**GÉNERO BASADO EN LA VIOLENCIA**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Permiso por violencia doméstica** | |
| DEFINICIÓN | Género basado en la violencia |
| TÍTULO | Permiso por violencia doméstica |
| SUBTÍTULO | Como parte de la Ley irlandesa de *Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Disposiciones Varias de 2023*, las empleadas que sufran violencia doméstica tendrán derecho a disfrutar de un permiso por violencia doméstica. |
| CONTENIDO | Los trabajadores irlandeses tendrán pronto derecho a cinco días de permiso retribuido por maltrato doméstico en un periodo de 12 meses, a su salario íntegro. Los detalles son los siguientes:   * El trabajador puede disfrutar de un máximo de cinco días de vacaciones retribuidas en un periodo de doce meses consecutivos. * Para poder acogerse al permiso, la empleada debe haber sufrido en el pasado, o estar sufriendo en la actualidad, violencia doméstica. La "violencia doméstica" se define en sentido amplio para incluir la violencia o la amenaza de violencia, incluida la violencia sexual y los actos de control coercitivo. * El trabajador también puede disfrutar de un permiso en caso de que una "persona relevante" haya sufrido o esté sufriendo violencia doméstica. Por "persona pertinente" se entiende el cónyuge o la pareja de hecho del trabajador, la persona con la que conviva, la persona con la que mantenga una relación íntima, el hijo del trabajador que no haya alcanzado la mayoría de edad o la persona que, en relación con el trabajador, sea una persona dependiente. * La ley no establece ningún requisito de antigüedad mínima y se aplica a todos los trabajadores que hayan suscrito un contrato de trabajo o trabajen con él (incluidos los trabajadores con contrato de duración determinada y a tiempo parcial). * La finalidad de la excedencia es permitir al trabajador hacer o ayudar a una persona pertinente a hacer una de las siguientes cosas:  1. Buscar atención médica; 2. Obtener servicios de una organización de servicios a las víctimas; 3. Obtener asesoramiento psicológico u otro tipo de asesoramiento profesional; 4. Trasladarse temporal o permanentemente; 5. Obtener una orden en virtud de la Ley de Violencia Doméstica de 2018; 6. Buscar asesoramiento jurídico; 7. Solicitar la asistencia de La Garda; 8. Buscar u obtener cualquier otro servicio pertinente.  * Los trabajadores deben notificar a sus empleadores, tan pronto como sea razonablemente posible, que están disfrutando de un permiso por violencia doméstica y especificar las fechas en las que se ha disfrutado. Es importante señalar que los empleados no están obligados a aportar pruebas que justifiquen su permiso. La decisión de no exigir justificantes se tomó para hacer más accesible a las empleadas el permiso retribuido por violencia doméstica. * Actualmente, Women's Aid está elaborando herramientas y directrices para los empresarios en relación con los permisos por violencia doméstica.   Para garantizar que el permiso esté a disposición de las personas que lo necesiten, la Ley 2023 no ofrece ningún motivo para que una empresa rechace la solicitud de un empleado de acogerse al permiso. Además, el empleador no puede exigir prueba alguna de violencia doméstica y no existe ningún requisito de servicio. Los empleados deben notificar a su empleador "tan pronto como sea prácticamente posible" después de tomar el permiso por violencia doméstica que lo han tomado. |
| FUENTES USADAS | <https://hayes-solicitors.ie/News/Domestic-Violence-Leave#:~:text=We%20outline%20some%20of%20the,currently%20be%20experiencing%2C%20domestic%20violence>.  <https://www.womensaid.ie/get-informed/news-events/media-releases/womens-aid-welcomes-full-pay-for-domestic-violence-leave/> |

**“De definiciones a situaciones”**

**ACOSO LABORAL**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Ostracismo y 6 visitas de inspección 2 semanas** | |
| DEFINICIÓN | ACOSO LABORAL |
| TÍTULO | **Ostracismo y 6 visitas de inspección 2 semanas** |
| SUBTÍTULO | Historia real de una mujer que ya no tiene valor ni fuerzas para volver al trabajo debido a la presión y el acoso constantes de su "jefe". |
| CONTENIDO | En primer lugar, la empleada es informada por su "jefe" de que sus colegas/compañeros no la aprecian como profesional. A continuación, descubre que los informes que ha preparado no se leen o que se hacen comentarios engañosos. Por orden del "jefe", tiene que informar de su trabajo a un colega que, a su vez, le informa a él. A instancias suyas, dos colegas empiezan a releer/revisar lo que hace y le informan del error, quien a su vez pregunta a la empleada por qué se han producido los errores y descuidos. El inicio del trabajo se adelanta a las 7 de la mañana y para la empleada es muy complicado dejar a su hija a las 6, pero confirma su disponibilidad para evitar problemas. El contacto con el jefe, en cambio, sigue produciéndose exclusivamente por correo electrónico y con instrucciones telegráficas. Los colegas de la zona apenas le dirigen la palabra y cuando llama no contestan al teléfono ni devuelven la llamada. Otros sólo le hablan cuando están a solas con ella, disculpándose si no pueden ser más amables en presencia de otras personas. Tras semanas de fuertes molestias, una tarde la trabajadora se sintió mal. Taquicardia repentina, temblores, falta de aire. Pidió un día libre para llevar a su hija a una visita especializada que había sido reservada y esperada durante meses y que era de crucial importancia para su salud, pero su petición fue primero ignorada y luego rechazada. La respuesta la sume en un estado total de ansiedad y tiene que ser llevada a urgencias con un diagnóstico de ansiedad reactiva. La enfermedad se apodera de ella y ya no tiene fuerzas para ir a la consulta y el médico especialista le ordena reposo y tratamiento. La empresa envía seis visitas fiscales y todos los médicos confirman el estado de postración de la trabajadora. Ahora la mujer ya no puede continuar, necesita trabajar, pero no cree que vaya a volver a la empresa. |
| FUENTES USADAS | <https://www.voltoweb.it/risorsamobbing/2017/10/31/tre-storie-di-ordinario-mobbing/> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Ciberviolencia – ciberacoso y violencia en línea : Ayuda a las víctimas** | |
| DEFINICIÓN | Acoso laboral |
| TÍTULO | Ciberviolencia - ciberacoso y violencia en línea : Ayuda a las víctimas |
| SUBTÍTULO | El ciberacoso y la violencia en línea se caracterizan por hacer uso de Internet y de dispositivos conectados. Sin embargo, las conductas relevantes en el ámbito del Derecho penal suelen estar cubiertas por delitos más amplios que no requieren el uso de dichos dispositivos (por ejemplo, injurias, amenazas o coacción). En estos casos, los dispositivos informáticos se utilizan principalmente como instrumento para cometer delitos tradicionales. Se trata de una evolución bien conocida en relación con muchos delitos tradicionales debido a la continua digitalización en todos los ámbitos de la sociedad. |
| CONTENIDO | Normativa para proveedores de servicios  Con la reciente adopción de la Ley para mejorar la aplicación de la ley en las redes sociales, Alemania ha introducido obligaciones de cumplimiento para las redes sociales. En concreto, las redes sociales están obligadas a eliminar los contenidos que sean ilícitos en virtud de determinadas disposiciones del Código Penal alemán en un plazo determinado tras haber recibido una notificación al respecto. Esta obligación existe con respecto a los contenidos que cumplan con la incitación al odio, la amenaza de comisión de un delito grave, el insulto, la difamación y la violación de la intimidad mediante la toma de fotografías del Código Penal. En relación con esto, la ley también prevé la posibilidad de multar a las redes sociales con hasta 50 millones de euros por deficiencias sistémicas demostradas en el cumplimiento de las obligaciones. La ley, por tanto, contribuye a crear un entorno más sano en las redes sociales y ayuda así a contener el ciberacoso y la ciberviolencia. La ley entrará en vigor el 1 de octubre de 2017.  La ley también modifica la sección 14 para. 3 a 5 de la Ley alemana de Telemedios (Telemediengesetz) y autoriza a los proveedores de alojamiento (como las redes sociales), desde el punto de vista de la protección de datos, a revelar datos personales (datos pertinentes para establecer la relación contractual entre el usuario y el proveedor de servicios y datos de uso) a particulares con el fin de hacer valer reclamaciones civiles relacionadas con los contenidos mencionados. No obstante, los fundamentos jurídicos de estas solicitudes de divulgación por parte de particulares se encuentran en otra legislación pertinente, en particular, el Código Civil alemán. |
| FUENTES USADAS | Cyberharassment, violations of privacy, cybercrime, actual violence -Germany-  <https://www.coe.int/en/web/cyberviolence/germany>  Cyber Bulling and Cyber Stalking: Help for Victims Germany  <https://www.bsi.bund.de/EN/Themen/Verbraucherinnen-und-Verbraucher/Informationen-und-Empfehlungen/Onlinekommunikation/Cybermobbing-und-Cyberstalking/Hilfe-fuer-Betroffene/hilfe-fuer-betroffene.html>  World Wide Inititiatives, policies, strategies <https://www.coe.int/en/web/cyberviolence/initiatives-policies-strategies> |

**“De definiciones a situaciones”**

**DIFERENCIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Le pagan 6 veces menos que su compañero** | |
| DEFINICIÓN | DIFERENCIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES |
| TÍTULO | **Le pagan 6 veces menos que su compañero** |
| SUBTÍTULO | Samira Ahmed gana un caso de discriminación contra la BBC |
| CONTENIDO | La periodista Samira Ahmed demanda a la BBC por "discriminación sexual" y gana. La presentadora británica recurrió a los tribunales alegando que su salario por presentar "Newswatch" debería haber sido igual al de su compañero Jeremy Vine, que presenta "Points of View". "Hago el mismo trabajo que mi compañero y me pagan seis veces menos. Sólo pregunto por qué la BBC cree que sólo valgo una sexta parte del valor del trabajo de un hombre por hacer un programa muy similar"." Ahmed cobra 465 libras por cada episodio de su programa, mientras que su compañero Vine recibe tres mil. La BBC argumentó en su defensa que el trabajo de ambos "era incomparable" y que el programa de Vine "era extremadamente conocido" en comparación con el programa "relativamente de nicho" de Ahmed. La justificación, sin embargo, no convenció al Tribunal Laboral Central de Londres, que falló a favor de la periodista: La BBC no demostró que la diferencia de retribución se debiera a un factor material y no refutó la presunción de discriminación por razón de sexo". Un tribunal compuesto por tres jueces dictaminó que los programas eran equivalentes y, lo que es más importante, que las diferencias mínimas "no repercuten en el trabajo realizado por los dos presentadores, ni en las aptitudes y experiencia necesarias para presentar los programas". Tras el fallo, Ahmed declaró "que estaba deseando seguir haciendo su trabajo, que consiste en "contar historias y no ser 'la historia'", y añadió que "nadie quiere actuar en contra de su empleador. Me encanta trabajar para la BBC. Y me alegro de que todo se haya resuelto". |
| FUENTES USADAS | <https://www.iodonna.it/attualita/costume-e-societa/2020/01/13/giornalista-causa-bbc-discriminazione-gender-pay-gap/> |

**“De definiciones a situaciones”**

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. **Bienestar corporativo y conciliación de la vida laboral y familiar** | |
| DEFINICIÓN | CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR |
| TÍTULO | **Bienestar corporativo y conciliación de la vida laboral y familiar** |
| SUBTITULO | **Buenas prácticas Amyko -  www.amyko.it** |
| CONTENIDO | El bienestar corporativo es el conjunto de beneficios monetarios y no monetarios que una empresa ofrece a sus empleados para mejorar sus condiciones de vida, en un sentido amplio. El bienestar corporativo incluye la RSC, la conciliación de la vida laboral, la conciliación laboral y familiar y las políticas de RFC. Amyko se fundó en octubre de 2013 y está en el mercado con sus productos de Aplicaciones Informáticas de Salud Personal desde diciembre de 2015 y trabaja por proyectos. Para la empresa de 22 empleados + colaboradores externos, cada persona que aporta valor añadido forma parte del proyecto y colabora en un equipo donde el foco está en compartir competencias por el bien del propio proyecto. Esta armonía hace que cada empleado se sienta parte activa de un proceso de crecimiento que depende del grado de compromiso de cada persona (ya sea fundador, inversor o almacenista). Las políticas de bienestar y conciliación aplicadas incluyen el trabajo inteligente, el bienestar (sobre el que se está debatiendo actualmente para encontrar soluciones de seguros que protejan al trabajador durante el periodo de trabajo y también al final) y la formación (los empleados, al menos una vez al mes, participan en cursos de formación específicos de su campo, que les hacen crecer primero personalmente y después a nivel de empresa). Los resultados se refieren principalmente a la autonomía laboral, que también se ve favorecida por la implantación del smart working para los más de 20 empleados. La autonomía laboral es un estímulo para la productividad y aporta un valor añadido superior al del trabajo "fijo", con una contrapartida igualmente positiva para la empresa en términos de flexibilidad de los costes fijos. |
| FUENTES USADAS | Good practices di conciliazione lavoro famiglia e welfare aziendale. Uno sguardo alle PMI. A cura di Gianpaolo Tomaselli, Ph.D. Università degli Studi “Magna Græcia” di Catanzaro. © Fondazione Marco Vigorelli Via Morozzo della Rocca, 3 20123 Milano  www.marcovigorelli.org. |