



DOEER

Digital and Open Education
for equality-based resilience

**Directrices de calidad
para las competencias
digitales y pedagógicas de la
educación superior
en materia de igualdad**



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union.

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA).

Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

2022-1-IT02-KA220-HED-000089502



Créditos

Autores:

Vasiliki Vogiatzi, Centre for Competence Development Cyprus

Editores:

Andrei Taranu (Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative)

Daniela La Foresta, Department of Political Science (University of Naples Federico II)

Contribuyentes:

Angeles Gonzales, Pablo Morales (Estudios Universitarios y Superiores de Andalucia)

Mattia De Martino (University of Naples Federico II)

Miruna Fantanescu (Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative)

Lucia Mokra (Comenius University in Bratislava)

Tina Hedi Zakonjsek (Zavod Novi turizem)

Diseño visual:

Tullio Giambi (Janus software company)

TABLE OF CONTENTS

Introducción	5
Marco Teórico	9
IGUALDAD - Definiciones	9
DESIGUALDAD - Definiciones	10
Igualdad en la UE.....	11
Mejores prácticas para la igualdad	13
1. Igualdad de género.....	13
1.1 Plan de igualdad de género	13
1.2 Normativas de conciliación	14
1.3 Implementación de un Plan de Igualdad de Género.....	14
1.4 Mejores prácticas con respecto a la igualdad	15
1.5 Igualdad de género en Eslovaquia	15
1.6 Plan de igualdad de género de la Universidad.....	16
2. Igualdad social:.....	17
2.1 Programas de apoyo a los empleados.....	17
2.2 La certificación como herramienta para la promoción de igualdad y no discriminación	18
3. Igualdad para personas con discapacidad:	20
3.1 Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.....	20
3.2 Discapacidad e igualdad	21
4. Igualdad económica:	22
4.1 Políticas salariales transparentes y responsabilidades transparentes de pago.....	22
5. Igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo:	23
5.1 Órgano de seguimiento de la igualdad	23
5.2 Proceso de sensibilización y participación	24
5.3 Transparencia en el proceso de reclutamiento, contratación y ascensos.....	24
5.4 Igualdad de criterios de promoción.....	24
5.5 Cuestionario de igualdad y comité ético.....	25
5.6 Concienciación de las habilidades/capacidades sociales.....	25
6. Igualdad intercultural:	26
6.1 Formación “sabores de la interculturalidad”	26
CONCLUSIONES	27
ANEXOS.....	29

Introducción

El proyecto DOEER representa una iniciativa digital con visión de futuro que gira en torno al bienestar humano. Este proyecto, arraigado en una profunda comprensión de los valores sociales, se propone abordar la intrincada red de desafíos digitales que pueden exacerbar las desigualdades sociales. Su misión general es impulsar la transformación digital dentro de la educación superior (ES) y al mismo tiempo fomentar la colaboración entre las universidades europeas y la mano de obra necesaria. Al hacerlo, DOEER no solo conceptualiza una visión, sino que también ofrece experiencias de aprendizaje tangibles y herramientas que allanan el camino para procesos basados en la igualdad y mejoran las habilidades digitales en la educación.

La fase inicial del proyecto implicó una investigación en profundidad sobre las desigualdades tanto en el entorno universitario como en el lugar de trabajo. Esta investigación se ha centrado en identificar las mejores prácticas que pueden promover la igualdad, sentando las bases para futuras directrices que abordarán una variedad de temas críticos. Estos temas abarcan la intersección de la igualdad, los derechos humanos y la democracia en la transformación digital, la comprensión y la promoción de las prácticas de igualdad, la identificación y el tratamiento de las desigualdades, los impactos sociales y económicos de las prácticas basadas en la igualdad y su aplicación en diversos entornos profesionales. Estos temas están más actuales que nunca, ya que uno de las cuestiones más graves de la sociedad contemporánea es la desigualdad y la inequidad social. Por supuesto, esto no es una novedad, pero cuando tomamos conciencia de ello política y socialmente hoy en día, aparece como el principal problema de los valores y principios que subyacen a cualquier sistema democrático: ¿pueden las personas ser desiguales socialmente, discriminadas, abusadas o marginadas con respecto a otras personas que tienen los mismos derechos y el mismo voto igualitario?

Consciente de este problema, DOEER propuso elaborar unas directrices sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y lucha contra los abusos para la formación de formadores en turismo, negocios y actividades didácticas. Estos trabajos y directrices se difundirán a través de plataformas digitales entre los estudiantes, dotándolos de las habilidades y competencias necesarias para implementar eficazmente medidas de igualdad en el lugar de trabajo. DOEER se dedica a contribuir al desarrollo del Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027) con objetivos principales que incluyen fomentar un ecosistema de educación digital de alto rendimiento, mejorar las habilidades y competencias digitales para la transformación digital en curso y establecer una Educación Digital Europea. Centro. Además, aspira a fomentar la colaboración entre el sector educativo y el mundo laboral, reconociendo la importancia de la sinergia para dar forma a un

futuro más equitativo.

Asimismo, reconociendo el profundo impacto de la pandemia de COVID-19, el proyecto ha seleccionado el sector turístico como campo piloto empresarial para probar e implementar mejores prácticas en términos de igualdad. Al hacerlo, DOEER pretende no sólo abordar los desafíos inmediatos sino también contribuir a la resiliencia y sostenibilidad de esta industria vital. En resumen, el proyecto DOEER es un esfuerzo visionario, preparado para cerrar la brecha digital y defender la igualdad como fuerza impulsora en los ámbitos de la educación y la fuerza laboral.

Prof. Andrei Taranu,

*Scoala Nationala de Studi Politice
si Administrative*



DOEER

Marco del Proyecto DOEER





Marco del Proyecto DOEER



FACTORES FACILITADORES

Política: recomendaciones/ estrategias/ iniciativas para la igualdad en el ámbito de la UE.

Gestión: gestión adecuada de las estrategias de igualdad en la enseñanza superior y en el ámbito de trabajo.

Colaboración/Asociación: Profesores de Educación Superior, estudiantes, empleados y empresarios cooperaron para la promoción de estas prácticas, y también, socios de diferentes países de Europa, con el fin de reunir prácticas sobre igualdad en la Enseñanza Superior y en el ámbito de trabajo de sus países.

COMPONENTES CLAVE

1. Contexto teórico de la igualdad/desigualdad

- Definiciones de igualdad y desigualdad
- Diferentes ámbitos y dimensiones de la igualdad y la desigualdad
- Recursos
- Factores y parámetros que pueden afectar a la igualdad y la desigualdad y ejemplos

2. Estrategias de la UE para la Igualdad

- Descripción de varias estrategias/iniciativas adoptadas por la UE para la igualdad.
- Planes de financiación y programas de apoyo a la igualdad en la sociedad.
- Declaraciones de calidad de la UE para promover la igualdad.

3. Tipos de igualdad/desigualdad

- Descripción de todos los tipos posibles de igualdad.

4. Buenas prácticas de igualdad

- Descripción de buenas prácticas basadas en tipos de igualdad.
- Razones por las que se han elegido estas prácticas.
- Relevancia de las mismas en el Proyecto DOEER.

5. Recursos/Materiales

- Sitios web pertinentes para las definiciones de igualdad/desigualdad.
- Sitios web con información sobre buenas prácticas.
- Sitios web de estrategias/iniciativas/programas de la UE.
- Materiales para la aplicación de buenas prácticas en materia de igualdad.

Marco Teórico

IGUALDAD - Definiciones

1. Declaración Francesa de los Derechos del Hombres y del Ciudadanos (1789)

I. Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales sólo pueden fundarse en la utilidad común.

VI. La Ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen derecho a contribuir a su elaboración, personalmente o a través de sus representantes. Debe ser la misma para todos, tanto para proteger como para sancionar. Además, puesto que todos los ciudadanos son iguales ante la Ley, todos ellos pueden presentarse y ser elegidos para cualquier dignidad, cargo o empleo públicos, según sus capacidades y sin otra distinción que la de sus virtudes y aptitudes.

2. Declaración de Independencia Americana (1776)

Sostenemos que estas verdades son evidentes por sí mismas: que todos los hombres son creados iguales, que su Creador los dota de ciertos Derechos inalienables, que entre ellos se encuentran la Vida, la Libertad y la búsqueda de la Felicidad.

3. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Preámbulo: Considerando que el reconocimiento de la dignidad inherente y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana es el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo,

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Están dotados de razón y conciencia y deben comportarse unos con otros con espíritu de hermandad.

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen derecho, sin discriminación alguna, a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra cualquier discriminación que viole esta Declaración y contra cualquier incitación a tal discriminación.

Artículo 10: Toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a ser oída pública y justamente por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones y de cualquier acusación penal formulada contra ella.

Artículo 23.3: Toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a igual salario por igual trabajo.

Artículo 26.1: La educación técnica y profesional será de acceso general y la educación superior será igualmente accesible para todos sobre la base del mérito.

4. Enciclopedia del Marxismo, Glosario de Términos,

<https://www.marxists.org/glossary/terms/e/q.htm>

La igualdad es “Un sistema de relaciones donde todos tienen privilegios, derechos, estatus, etc. equivalentes. La comprensión de la igualdad ha evolucionado a medida que las relaciones de producción y las concepciones de libertad y universalidad se han desarrollado a lo largo de la historia. La versión social de la igualdad (material) no debe confundirse con la versión matemática (abstracta); La igualdad como equivalencia y no como igualdad.

5. Barbara Gittings, activista americana por la igualdad del colectivo LGBT:

“La igualdad significa más que aprobar leyes. La lucha realmente se gana en los corazones y las mentes de la comunidad, donde realmente cuenta.”

DESIGUALDAD - Definiciones

1. HUTMACHER, W. (2001): Introducción, en W. HUTMACHER, D. COCHRANE & N. BOTTANI (Eds.): En busca de la equidad en la educación (Dordrecht, Kluwer Academic Publishers), p. 7.

La igualdad normalmente designa una equivalencia entre dos o más términos, evaluados en una escala de valores o criterios de preferencia. Así, la desigualdad caracteriza una diferencia, una disparidad o una brecha en términos de ventaja o desventaja en recursos materiales y/o simbólicos, como riqueza, reconocimiento social, prestigio, autoridad, poder e influencia.

2. <https://plato.stanford.edu/entries/equality/>

Rousseau (1755) declaró que la desigualdad social era el resultado de una decadencia de la igualdad natural que caracterizaba nuestro estado armonioso de naturaleza, una decadencia catalizada por el impulso humano de perfección, propiedad y posesiones (Dahrendorf 1962).

Para Rousseau (1755, 1762), la desigualdad resultante y el gobierno de la violencia sólo pueden superarse vinculando la subjetividad individual con una existencia civil común y la soberanía popular.

3. Enciclopedia Internacional de Geografía Humana (Segunda Edición), 2020, Págs 269-277

La desigualdad se refiere al fenómeno de distribución desigual y/o injusta de recursos y oportunidades entre los miembros de una sociedad determinada. El término desigualdad puede significar cosas diferentes para diferentes personas y en diferentes contextos.

Además, la desigualdad abarca dimensiones económicas, sociales y espaciales distintas pero interconectadas. Los debates sobre la desigualdad se complican aún más por la disyunción entre la ética moral de la equidad y la justicia social, por un lado, y la idea normativa de “merecimiento”, por el otro. En los últimos años, ha habido una mayor conciencia de las desigualdades que son observables dentro de los grupos sociales, además de entre los grupos sociales. Esta conciencia ha llevado a una comprensión cada vez mayor de que la desigualdad es sistémica y está arraigada en diversas estructuras socioeconómicas y políticas. Los aportes de los geógrafos al tema de la desigualdad en este asunto incluyen resaltar la persistencia de derechos desiguales y diferenciados, cuestionar la desigualdad global y extrema y analizar las manifestaciones y causas de las desigualdades urbanas.

Igualdad en la UE

La UE ha adoptado varias estrategias e iniciativas para promover la igualdad y combatir la discriminación dentro de sus estados miembros. Algunos de los más notables incluyen:

- 1. Carta de Derechos Fundamentales de la UE:** La Carta fue declarada en el 2000 y entró en vigor en diciembre de 2009 junto con el Tratado de Lisboa. La Carta reúne en un documento jurídicamente vinculante las libertades y derechos personales más importantes de los que disfrutaban los ciudadanos de la UE.
- 2. Estrategia de Igualdad de Género:** En 2020, la UE lanzó una nueva Estrategia de Igualdad de Género, cuyo objetivo es cerrar la brecha salarial de género, promover la participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral y combatir la violencia y el acoso de género. La estrategia también busca fortalecer el papel de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones.
- 3. Estrategia de Igualdad LGBTIQ:** En noviembre de 2020, la UE adoptó su primera estrategia para promover la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ). La estrategia tiene como objetivo abordar la discriminación y promover los derechos LGBTIQ, incluido el acceso igualitario a la atención médica, la educación y el empleo.
- 4. Estrategia Europea sobre Discapacidad:** La Estrategia Europea sobre Discapacidad tiene como objetivo garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de acceso a la educación, el empleo y los servicios públicos, así como igualdad de trato en todos los aspectos de la vida. La estrategia también tiene como objetivo promover la vida independiente y la inclusión social de las personas con discapacidad.
- 5. Estrategia de Igualdad de los Romaníes:** La Estrategia de Igualdad de los Romaníes de la UE tiene como objetivo promover la inclusión del pueblo romaní en la sociedad europea y abordar la discriminación y la desigualdad que enfrentan las comunidades

romaníes. La estrategia se centra en el acceso a la educación, el empleo y la vivienda, así como en la lucha contra el discurso de odio y los prejuicios contra los romaníes.

6. Programa de Empleo e Innovación Social: El Programa de Empleo e Innovación Social (EaSI) proporciona financiación para proyectos e iniciativas destinados a promover la inclusión social, combatir la pobreza y la discriminación y mejorar las condiciones laborales en toda la UE..

7. Estrategia Europea de Atención: Garantizar servicios de atención de calidad, asequibles y accesibles en toda la Unión Europea y mejorar la situación tanto de quienes reciben la atención como de las personas que los cuidan, profesional o informalmente. Invertir en atención de alta calidad también significa mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral y la igualdad de género, en particular las brechas salariales y de pensiones entre hombres y mujeres. Las mujeres siguen soportando la mayor parte de las responsabilidades de cuidados: el 90% de la fuerza laboral de cuidados y asistencia está compuesta por mujeres y 7,7 millones de mujeres están desempleadas debido a las responsabilidades de cuidados.

Estas estrategias e iniciativas demuestran el compromiso de la UE de promover la igualdad y combatir la discriminación en todas sus formas. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para garantizar que estos objetivos se alcancen plenamente y que todos los individuos dentro de la UE puedan disfrutar de las mismas oportunidades y derechos.

Mejores prácticas para la igualdad

1. IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, oportunidades y trato de las personas independientemente de su género.

Significa que todas las personas, independientemente de su género, deben tener igual acceso a la educación, el empleo, la atención médica y la representación política, y deben estar libres de discriminación, acoso y violencia.

1.1 PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

El Plan de Igualdad de Género (PIG), tal como lo proponen varias de las personas que respondieron al cuestionario, es una herramienta detallada y un conjunto de soluciones innovadoras destinadas a abordar la desigualdad de género en un lugar de trabajo específico (en este sentido, la Universidad). Prevé acciones que apuntan a promover la igualdad de género en una organización a través de un proceso de cambio estructural.

Los PIG suelen ser globales e integrales en la forma en que abordan a toda la organización, involucran a todas las partes interesadas relevantes y abordan varias cuestiones de igualdad de género presentes en una organización específica. Por lo tanto, los PIG no deberían centrarse únicamente en promover oportunidades profesionales y la igualdad de acceso a los recursos; más bien, deberían ser inclusivos y estar dirigidos a mujeres y hombres en toda su diversidad.

En consecuencia, un PIG es un instrumento sistemático y estratégico que establece prioridades y objetivos concretos (basados en una evaluación exhaustiva del status quo), y las medidas específicas que se implementarán para mejorar la igualdad de género.

A nivel académico, esto significa que los PIG deben dirigirse y afectar a todo el personal académico (profesores, investigadores, estudiantes, personal administrativo) y deben enumerar varias medidas tanto a nivel teórico como práctico. En concreto, las medidas podrían incluir la reducción de la brecha de género en los órganos de toma de decisiones mediante el apoyo a candidaturas femeninas, la sensibilización sobre la igualdad de género mediante la participación de las organizaciones de estudiantes en las estrategias de las principales acciones destinadas a crear conciencia de género, la promoción de conciliación, especialmente para jóvenes con

hijos, y contribuir a la perspectiva de género en la investigación y la docencia.¹

» *Seleccionamos esta práctica porque varios de los expertos consultados señalaron un Plan de Igualdad de Género (PIG) como una herramienta útil para abordar la desigualdad de género en su lugar de trabajo, concretamente en la Universidad.*

1.2 NORMATIVAS DE CONCILIACIÓN

Un programa de conciliación entre la vida personal y laboral puede proyectarse como un conjunto de políticas y prácticas diseñadas para ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, con el fin de promover la satisfacción general y reducir el estrés.

Es importante que estos programas garanticen: un horario de trabajo flexible – por ejemplo: posibilidades de trabajar a distancia o teletrabajo u horarios flexibles; licencia remunerada y licencia parental; posibilidad de horas extras remuneradas, etc.

» *Proporcionar regulaciones sobre la conciliación entre la vida personal y laboral promueve la cultura institucional y organizacional: una cultura que valora esta relación puede crear un entorno laboral más positivo y de apoyo, lo que puede proporcionar beneficios tanto para los empleados como para la organización.*

1.3 IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Coincidiendo en el impacto positivo potencial de desarrollar un Plan de Igualdad de Género, es necesario hacer algunos comentarios para asegurar su efectividad:

- Es un requisito la difusión adecuada de las medidas del Plan de Igualdad de Género. Las partes interesadas, y especialmente los empleados, deben ser conscientes de los compromisos que la empresa está asumiendo para poder contribuir a ellos. La plantilla de la empresa es implícitamente parte del Plan de Igualdad de Género, el reto es hacerlas partícipes del mismo. Para ello, el Plan también debe prever esfuerzos para la difusión de sus contenidos entre los empleados.
- Tan importante es informar a los empleados sobre el contenido del Plan como hacerles comprender la necesidad del mismo. No se puede esperar la participación de los trabajadores en ninguna acción a menos que crean genuinamente en su necesidad.
- Por tanto, un Plan de Igualdad de Género debe incluir acciones formativas y de sensibilización a los empleados de todos los niveles, para hacerles afrontar las

¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

realidades de desigualdad presentes en su empresa, sector o incluso en la sociedad en general.

- Para evitar la potencial desconexión entre los responsables de las políticas de igualdad de la empresa y la realidad que enfrenta la empresa, es necesario un seguimiento de las medidas. El seguimiento preciso de las acciones, medidas y compromisos propuestos es esencial para garantizar que realmente estén logrando el objetivo deseado.
- » *La experiencia ha demostrado que dichos planes contribuyen a sentar las bases para eliminar cualquier tipo de discriminación de género en el lugar de trabajo.*
- » *No en vano el uso de este instrumento de igualdad se ha generalizado en los últimos años, haciendo evidente la necesidad de educar al respecto.*

1.4 MEJORES PRÁCTICAS CON RESPECTO A LA IGUALDAD

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral incluyen, por ejemplo, la flexibilidad laboral y horaria, los permisos de maternidad y paternidad o la reducción de jornada. Estas medidas tienen como objetivo reducir la desigualdad de género en el mercado laboral. Sin embargo, la realidad que encuentran la mayoría de las empresas es que las mujeres son quienes principalmente hacen uso de estas medidas; lo que podría hacer pensar que estas medidas en realidad crean nuevas desigualdades. En otras palabras, incluso si la motivación final para estas medidas es buena, es necesario considerar algunas cuestiones.

De hecho, algunas políticas públicas ya reconocen estas cuestiones. Por ejemplo, la igualdad de derechos en permisos de paternidad y maternidad se considera un fomento de la igualdad. Siguiendo estas ideas, la reducción de jornada es ya una medida muy asentada en muchas empresas. Ahora el reto es potenciarlo también entre los hombres, para que no sólo las mujeres lo recurran, contribuyendo así a una mayor igualdad.

- » *Para lograr el objetivo de igualdad, también se deben promover medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar entre los hombres; y no sólo entre las mujeres como ocurre actualmente en la mayoría de los casos.*

1.5 IGUALDAD DE GÉNERO EN ESLOVAQUIA

El establecimiento de un departamento independiente de igualdad de género e igualdad de oportunidades en el Ministerio de Asuntos Sociales y Familiares proporciona espacio para la organización de políticas interseccionales, así como para el enfoque sistemático estratégico de

la igualdad de género.

El Departamento de Igualdad de Género e Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la República Eslovaca se dedica a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El departamento actúa como organismo responsable de la igualdad de género en Eslovaquia y como coordinador para la implementación de principios horizontales contra la discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos cofinanciados por los fondos estructurales y de inversión europeos.

El Departamento de Igualdad de Género e Igualdad de Oportunidades también es responsable de la coordinación del Comité de Igualdad de Género, que es un comité permanente del Consejo Gubernamental para los Derechos Humanos, las Minorías y la Igualdad de Género. También coopera con ONG de mujeres en Eslovaquia, cuya base de datos figura aquí ².

1.6 PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD

La adopción del Plan de Igualdad de Género de la Universidad Comenius es una presentación única de la política universitaria, que aborda la necesidad de proporcionar igualdad de oportunidades, seguimiento y prevención de datos, así como un mecanismo de sanción. Parte de los esfuerzos de la Universidad Comenius para crear mejores condiciones de trabajo y estudio, así como para mejorar la calidad de la investigación y la educación, es la preparación del Plan de Igualdad de Género de la Universidad. El Plan de Igualdad de Género del Reino Unido es un conjunto de medidas destinadas a iniciar cambios estructurales que darán como resultado la creación de un entorno abierto, solidario, inclusivo y no discriminatorio para todos los empleados y empleadas, así como para los estudiantes y estudiantes de cada nivel. facultades de la Universidad Comenius. La elaboración del Plan de Igualdad de Género del Reino Unido está estrechamente ligada a la implementación del proyecto internacional EQUAL4EUROPE (www.equal4europe.eu) y también responde a la exigencia actual de la UE, que ha condicionado la participación de instituciones públicas de investigación en el programa Horizonte Europa. sobre la existencia de planes institucionales de igualdad de género. Sin embargo, el plan es sobre todo una respuesta a las persistentes manifestaciones de desigualdad de género que no escapan al entorno académico de nuestra universidad y que conllevan una pérdida de talento, así como una menor calidad de la investigación y la educación realizadas ³.

² www.gender.gov.sk/

³ uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/

2. IGUALDAD SOCIAL:

La igualdad social se refiere al principio de igualdad de trato y oportunidades para todos los individuos de una sociedad, independientemente de su origen, estatus social u otras características personales.

Significa que todos deberían tener acceso a los mismos recursos, oportunidades y derechos, y deberían ser tratados con la misma dignidad y respeto.

La igualdad social abarca varias dimensiones de la desigualdad, incluidos factores económicos, políticos y culturales, y busca abordar las disparidades en ingresos, riqueza, educación, atención médica y otras áreas de la vida.

2.1 PROGRAMAS DE APOYO A LOS EMPLEADOS

Al ofrecer programas de apoyo a los empleados, las organizaciones pueden crear una cultura laboral más solidaria e inclusiva que promueva el bienestar de los empleados y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto puede conducir a niveles más altos de compromiso de los empleados, una mayor productividad y una mejor retención de empleados talentosos.

Ejemplos de programas de apoyo a los empleados:

- Servicios de asesoramiento interno: proporcionar acceso a asesoramiento o servicios psicológicos, ya sea a través de un programa de asistencia al empleado o a través de un proveedor externo, puede ayudar a los empleados a lidiar con una variedad de problemas personales, como estrés, ansiedad, depresión, problemas de relación o abuso de sustancias. Los servicios de asesoramiento se pueden ofrecer en persona, por teléfono o a través de plataformas en línea, y pueden estar disponibles de forma confidencial.
- Baja parental: ofrecer baja parental tanto para madres como para padres puede ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. La baja parental puede ser remunerada o no, y su duración puede variar según las políticas de la organización y las leyes del país. Algunas organizaciones también pueden ofrecer beneficios adicionales, como apoyo a la lactancia o asistencia para el cuidado infantil.
- Arreglos de trabajo flexibles: Proporcionar arreglos de trabajo flexibles, como teletrabajo, horarios flexibles o trabajo compartido, puede ayudar a los empleados a equilibrar su trabajo y sus responsabilidades personales. Esto puede ser especialmente importante para los empleados que tienen responsabilidades de cuidado de niños o parientes ancianos, o que están lidiando con problemas de salud.

- Grupos de recursos para empleados: la creación de grupos de recursos para empleados que se centren en temas específicos, como la crianza de los hijos, el cuidado de personas mayores o la salud mental, puede proporcionar a los empleados una comunidad de apoyo de colegas que pueden ofrecer consejos, compartir experiencias y proporcionar recursos.
- » *Brindar acceso a recursos como servicios de asesoramiento, baja parental y acuerdos de trabajo flexibles para apoyar a los empleados que enfrentan problemas familiares o personales.*
- » *Los programas de apoyo a los empleados son una parte crucial del esfuerzo de cualquier lugar de trabajo para apoyar a sus empleados y fomentar un ambiente de trabajo positivo.*
- » *Estos programas pueden incluir una variedad de recursos y servicios para ayudar a los empleados a gestionar el equilibrio entre su vida personal y laboral, abordar problemas personales y afrontar situaciones desafiantes.*
- » *Un área clave donde estos programas pueden marcar la diferencia es en el apoyo a los empleados que enfrentan problemas familiares o personales.*

2.2 LA CERTIFICACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En el marco del programa Esquema Verde de Turismo de Eslovenia, los estándares de turismo sostenible se utilizan para evaluar el cumplimiento y otorgar el certificado Verde de Eslovenia. Se reconocen diferentes estándares de sostenibilidad para destinos y empresas, entre ellos Green Destinations Standard, Green Key, Green Globe, Travelife y HI Q&S. Todos ellos están reconocidos por el Consejo Mundial de Turismo Sostenible (CMTS), que es el organismo que define cómo deben operar los destinos y negocios sostenibles.

De acuerdo con los criterios del CMTS para destinos, “Un destino debe fomentar y apoyar las oportunidades profesionales y la formación en turismo. Las empresas turísticas del destino deben comprometerse a brindar igualdad de oportunidades para el empleo, la capacitación y el avance local, un entorno de trabajo seguro y un salario digno para todos”. (B2 Trabajo decente y oportunidades profesionales)

De acuerdo con los criterios de la industria CMTS, “los residentes locales deben tener igualdad de oportunidades de empleo y ascenso, incluso en puestos directivos”. (B2 Empleo local), y “La organización debe ofrecer oportunidades de empleo, incluso en puestos directivos, sin discriminación por género, raza, religión, discapacidad o de otras formas” (B6 Igualdad de

oportunidades).

Dado que el Plan Verde del Turismo Esloveno premia a los destinos y empresas que se comprometen con los criterios anteriores e implementan las medidas necesarias, se puede proclamar este programa nacional como una mejor práctica en el campo de la promoción de la igualdad y la no discriminación en el turismo ⁴.

- » *Se anima a los destinos turísticos y las empresas turísticas a someterse a una certificación de terceros con estándares turísticos internacionales reconocidos. A través de este proceso se fomentan comportamientos no discriminatorios y la igualdad de oportunidades.*

4 <https://www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism>
<https://www.greendestinations.org/>
<https://www.greenkey.global/>
<https://www.greenglobe.com/>
<https://travelfestaybetter.com/>
<https://hihostels.com/sustainable-hostelling/>
<https://www.gstcouncil.org/>

3. IGUALDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

La igualdad para las personas con discapacidad significa que las personas con discapacidad deben tener las mismas oportunidades, derechos y acceso a los recursos que aquellos sin discapacidad.

Esto significa que las personas con discapacidad deben tener igual acceso a la educación, el empleo, la atención médica, el transporte, los servicios públicos y otras áreas de la vida. También significa que se les debe proteger de la discriminación, los prejuicios y la estigmatización.

3.1 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El objetivo de la Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad es crear igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. Por lo tanto, es necesario reestructurar todas las instalaciones que aún no estén adaptadas para las personas con discapacidad, facilitar el acceso y eliminar las barreras para las personas con discapacidad física.

Un desafío generalizado en el turismo es la adaptación de las atracciones turísticas al estatus de protección de monumentos o patrimonio cultural. En la adaptación de dichos edificios se aplican determinadas normas del Instituto para la Protección del Patrimonio Cultural sobre cómo se pueden renovar. Es necesario considerar pautas de conservación, una determinada tipología, métodos constructivos, forma y elementos arquitectónicos, que pueden entrar en conflicto o incluso impedir la accesibilidad.

Entre otras cuestiones, encontramos que algunos edificios más antiguos no tienen suficiente capacidad de carga para permitir un determinado tipo de renovación (por ejemplo, la instalación de un ascensor) o que los administradores de instalaciones y sitios turísticos ni siquiera conocen la nueva legislación que entra plenamente en vigor en 2025. Como buena práctica para proporcionar a los turistas discapacitados información sobre la accesibilidad de las atracciones y servicios, encontramos la aplicación *Ljubljana by Wheelchair*.⁵

» *El objetivo de esta ley es crear igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, determinando así también la accesibilidad de los servicios, bienes e instalaciones para uso público. Por lo tanto, es necesario reestructurar estas instalaciones, que aún no están adaptadas para las personas con discapacidad, facilitar el acceso y eliminar las barreras para las personas*

⁵ <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342>

<https://www.ljubljana.bywheelchair.com/>

con discapacidad física.

3.2 DISCAPACIDAD E IGUALDAD

El establecimiento de una oficina separada e independiente del Comisionado para las personas con discapacidad es la única implementación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. La agenda del Comisario contribuye de manera importante a la implementación de medidas y políticas relacionadas con la igualdad de todos, en diferentes áreas. Su competencia para revisar las quejas es la herramienta relevante de seguimiento y evaluación.

La oficina del Comisionado para las personas con discapacidad cubre seis temas principales: servicios de empleo y compensaciones, agenda civil y familiar, seguro social y de salud, servicios sociales y educación, cuidado de menores, accesibilidad sin barreras.

La última modificación de la Ley de Educación mantiene la elegibilidad de las llamadas medidas de apoyo escolar para los alumnos con discapacidad. La Oficina del Comisionado, junto con otras ONG (Plataforma de Familias de Niños con Discapacidad, Centro de Inclusión - Centro para la Educación Inclusiva y algunos diputados), esto significa que habrá equipos de apoyo escolar para ayudar a los niños con discapacidad en las escuelas, y las escuelas no solo SERÁN CAPAZ de crearlos, ellos los CREARÁN.

Sin embargo, la financiación del Departamento no estará asegurada hasta septiembre de 2026. Sin embargo, a partir de septiembre de 2023, las escuelas pueden solicitar acuerdos de apoyo y crear equipos compuestos por asistentes docentes, profesores de educación especial, psicólogos escolares, terapeutas del habla y el lenguaje, trabajadores de salud escolar, trabajadores sociales y otros. También se permitirá la entrada a la escuela al asistente personal del niño (esto último se aplica a las escuelas primarias).

Este es un importante paso adelante hacia la realización de la inclusión y el derecho a la educación de los niños con discapacidad en virtud de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ⁶.

⁶ <https://www.komisarprezdravotnepostihnutych.sk>

4. IGUALDAD ECONÓMICA:

La igualdad económica se refiere al principio de igualdad de acceso a los recursos, oportunidades y recompensas económicas para todos los individuos de una sociedad. Significa que todos deberían tener las mismas oportunidades de participar en la economía, independientemente de su origen socioeconómico u otras características personales.

4.1 POLÍTICAS SALARIALES TRANSPARENTES Y RESPONSABILIDADES TRANSPARENTES DE PAGO

Se deben implementar buenas prácticas en términos de igualdad salarial en las instituciones porque promueven la justicia y la igualdad en el lugar de trabajo. Cuando a los empleados se les paga de manera justa por su trabajo, independientemente de su género, raza, origen étnico o cualquier otra característica personal, se crea un ambiente de trabajo positivo que puede conducir a una mayor satisfacción laboral y productividad.

Además, contar con buenas prácticas en términos de igualdad salarial puede ayudar a las organizaciones a atraer y retener empleados talentosos. Es más probable que los empleados permanezcan en una empresa que los valore y respete, y que les pague justamente por su trabajo.

Además, tener prácticas de igualdad salarial también puede ayudar a las organizaciones a evitar disputas legales y publicidad negativa. La discriminación salarial puede dar lugar a demandas y dañar la reputación de una organización, lo que puede perjudicar su capacidad para atraer y retener clientes y empleados. Las buenas prácticas en materia de igualdad salarial son esenciales para promover la justicia, la igualdad y un ambiente de trabajo positivo, que puede beneficiar tanto a los empleados como a las organizaciones.

- » *Es importante que las organizaciones tomen medidas proactivas para garantizar que cumplan con las leyes y regulaciones sobre igualdad salarial y revisen periódicamente sus prácticas salariales para identificar y abordar cualquier problema potencial.*
- » *Los empleadores también pueden establecer políticas y procedimientos internos que promuevan la transparencia y la equidad en las decisiones salariales, como realizar auditorías salariales periódicas, establecer criterios claros para las decisiones salariales y de ascenso y brindar capacitación a gerentes y empleados sobre prácticas de igualdad salarial.*

5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

La igualdad de oportunidades en el mercado laboral requiere que no existan barreras sistémicas que impidan a las personas acceder al empleo o avanzar en sus carreras.

Esto incluye garantizar que los programas de educación y capacitación sean accesibles para todos y que los empleadores brinden igualdad de acceso a oportunidades laborales y un trato justo en términos de salario, ascensos y beneficios.

También significa que los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables a las personas con discapacidades para permitirles realizar su trabajo.

5.1 ÓRGANO DE SEGUIMIENTO DE LA IGUALDAD

Si bien muchas Universidades ya cuentan con varios marcos regulatorios y políticas que garantizan formalmente la igualdad de acceso a las carreras académicas, la igualdad de género y la plena libertad de expresión, así como muchos otros derechos -esto constituye un avance definitivo en términos organizativos y jurisprudenciales-, necesitan una mayor difusión de las formas de control y prácticas funcionales para su cumplimiento.

Un Órgano de Seguimiento de la Igualdad tiene como objetivo precisamente esto: comprobar las desigualdades, promover medidas de igualdad, prestar asistencia, someter los incidentes de desigualdad a procesos de evaluación y prever mecanismos de sanción a quienes incumplan los principios básicos. Esto también podría ser realizado por un comité externo, de conformidad con el Órgano de Seguimiento de la Igualdad, con el objetivo de controlar el proceso de decisión.

Un Organismo de Vigilancia de la Igualdad puede ayudar a garantizar que todos los miembros de una institución de educación superior, incluidos los estudiantes, profesores y personal, tengan igualdad de acceso a oportunidades independientemente de su género, raza, etnia, religión, orientación sexual o discapacidad. Al monitorear y abordar las desigualdades, un organismo de este tipo puede ayudar a promover una comunidad más diversa e inclusiva. También puede brindar apoyo y recursos a miembros de la comunidad que puedan estar enfrentando discriminación o marginación. y fomentar la diversidad. Esto puede conducir a un entorno de aprendizaje más rico y variado, así como a una mayor innovación y creatividad.

» *Seleccionamos esta práctica porque varios de los expertos consultados señalaron como una herramienta útil la implementación de un Órgano de Seguimiento de la Igualdad interno o externo, que tenga como objetivo abordar todas las desigualdades identificadas presentes en la organización, y al mismo tiempo promover soluciones y mejores prácticas. de igualdad.*

5.2 PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Según muchos de los que respondieron al cuestionario, un marco regulatorio por sí solo no es suficiente para promover prácticas de igualdad y erradicar la desigualdad. Muchos de ellos señalaron como herramientas posibles y fructíferas una solución innovadora que puede definirse como un enfoque “de abajo hacia arriba” del asunto: iniciativas asociativas para apoyar procesos igualitarios sustanciales en el lugar de trabajo, formación entre pares para hacer entender a la gente que las diferencias son un activo valioso, momentos y debates para crear conciencia, compartir opiniones e ideas y generar mecanismos de diseño conjunto entre diferentes personas.

Significa también que los órganos de decisión competentes deben cumplir con la adecuada actualización de sus grupos de interés en materia de igualdad de oportunidades, impulsando además la normativa ya vigente en materia de igualdad.

Estas iniciativas deben tener como objetivo la activación de procesos participativos e igualitarios precisamente supervisados por un eventual Órgano de Seguimiento.

» *Esta práctica es particularmente importante, a la vez que frágil, porque no cuenta con ningún organismo ni marco regulatorio salvo el único concepto de igualdad. Podría definirse como una “mejor práctica informal”.*

5.3 TRANSPARENCIA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, CONTRATACIÓN Y ASCENSOS

Para lograr dicha transparencia, se debe considerar la creación de una lista o clasificación objetiva que defina las competencias y puestos de trabajo. Consistiría en descripciones de puestos de trabajo claramente definidas, garantizando su independencia de la reducción de jornada o de cualquier otra medida de conciliación de la vida familiar y laboral. Tal clasificación evitaría la consideración de factores discriminatorios, como el género o el origen, en los procesos de reclutamiento, contratación o promoción.

Además, la clasificación deberá incluir también el procedimiento para optar a dichas contrataciones o ascensos.

» *Es necesario educar a las generaciones actuales y futuras sobre la importancia de la apertura de los procesos y sobre cómo lograrla.*

5.4 IGUALDAD DE CRITERIOS DE PROMOCIÓN

Lista de criterios sobre cómo se promociona a alguien para que quede claro para todos y nadie

cuestione el ascenso de un compañero. De esta forma, se evitará la discriminación de algunas personas en función de sus características, como el género, para no promocionarlas. Con esta buena práctica, todos los empleados tendrán la oportunidad de conseguir un ascenso en su empresa, siguiendo un procedimiento claro.

» *Esta práctica muestra un enfoque alternativo de igualdad en el lugar de trabajo, por lo que también está relacionada con este proyecto.*

5.5 CUESTIONARIO DE IGUALDAD Y COMITÉ ÉTICO

Autodeclaración personal de carácter anual, donde cada empleado rellena su formulario correspondiente. Para que esto tenga éxito, se debe garantizar el anonimato y la confidencialidad y se debe formar un comité externo (que no tenga relación alguna con los empleadores) para la evaluación y el tratamiento de tales cuestiones.

Comité de ética para velar por la igualdad en el entorno laboral (especialmente si se trata de grandes empresas) preferentemente con expertos externos para identificar y prevenir este tipo de conductas.

» *En ocasiones, hay acciones que muestran desigualdad entre los empleados de una empresa. Esta práctica muestra una manera justa y fácil de comunicar estas situaciones problemáticas en una empresa, y finalmente enfrentarlos.*

5.6 CONCIENCIACIÓN DE LAS HABILIDADES/ CAPACIDADES SOCIALES

Desarrollo de las habilidades/competencias sociales de los empleados y del equipo en general, introduciéndola como un aspecto importante dentro de la cultura organizacional; en este caso, se salvaguarda la coexistencia de personas provenientes de diferentes orígenes, contextos nacionales, etc. y el respeto mutuo y la colaboración efectiva.

» *Es un enfoque inusual para cultivar la igualdad en general, y principalmente en una empresa/lugar de trabajo.*

6. IGUALDAD INTERCULTURAL:

La igualdad intercultural se refiere al principio de igualdad de trato y respeto por todas las culturas, y al reconocimiento de la diversidad de expresiones y prácticas culturales.

La igualdad intercultural reconoce la importancia de comprender y valorar las diferentes perspectivas culturales y de promover el diálogo y el intercambio intercultural.

6.1 FORMACIÓN “SABORES DE LA INTERCULTURALIDAD”

Entre 2021 y 2023, la asociación cultural y educativa Pina de Koper, Eslovenia, impartió un programa de formación gratuito llamado “Sabores de la interculturalidad”. El grupo destinatario de la formación eran miembros de la minoría italiana en Eslovenia, otras minorías (no reconocidas oficialmente) de las antiguas repúblicas de Yugoslavia (es decir, croatas, serbios, bosnios, macedonios) e inmigrantes. Con la ayuda del proyecto, miembros de diversas comunidades étnicas minoritarias e inmigrantes se empoderaron a través del turismo y la cocina cultural y gastronómica, y participaron activamente en la configuración de la oferta cultural, cultural, gastronómica, turística y culinaria de las regiones. Además, las comunidades pudieron así expresar y preservar activamente su identidad cultural.

Los participantes adquirieron conocimientos, apoyo de tutorías y formación práctica para mejorar sus competencias y trabajar en la industria del turismo gastronómico, la cocina y la cultura. Con el proyecto, PINA fortaleció la empleabilidad en las regiones costeras de Karst y Goriška, promovió la inclusión social de miembros de otras comunidades nacionales e inmigrantes y les proporcionó un entorno estimulante para el desarrollo de sus propias ideas en el campo del turismo ⁷.

» *Garantizar la igualdad de oportunidades para todos es esencial para el éxito del desarrollo empresarial y las operaciones en todos los servicios, incluido el turismo. Es importante que las personas que trabajan o quieren trabajar en turismo, que desarrollan sus productos o implementan modelos de negocio, puedan adquirir las competencias adecuadas; especialmente cuando estos individuos son miembros de minorías, grupos étnicos o inmigrantes.*

⁷ <https://okusi-medkulturnosti.si/o-nas/#oprojektu>

CONCLUSIONES

La igualdad, el respeto a la diversidad y, sobre todo, la difusión y adopción de estos valores en el ámbito laboral y en la sociedad en su conjunto son los objetivos principales del proyecto DOEER. Estos objetivos representan una prioridad absoluta para las instituciones tanto a nivel global como europeo. El proceso de cambio social apenas comienza y las numerosas crisis que afectan al planeta subrayan la urgencia de estos objetivos. Lograr la verdadera igualdad en todas sus dimensiones es un objetivo que ya no puede postergarse en políticas y reformas a todos los niveles.

En este contexto, el papel de las instituciones educativas y de formación es absolutamente crucial. Desempeñan un papel vital a la hora de enriquecer la teorización y aplicación de determinados conceptos y al mismo tiempo promover su difusión y aplicación práctica. Así, se hace imprescindible establecer sinergias a nivel supranacional capaces de sintetizar un conocimiento y una conciencia común a partir de la comparación de diferentes experiencias, culturas y habilidades. La multidisciplinariedad es necesaria para comprender todas las diferentes dimensiones y facetas de conceptos complejos como diversidad, igualdad e inclusión.

Teniendo en cuenta la complejidad de los desafíos y objetivos, el consorcio de socios del proyecto DOEER llevó a cabo la fase inicial del proyecto, lo que dio como resultado los resultados presentados en este documento. La contribución de cada socio brindó la oportunidad de considerar una variedad de experiencias y contextos socioeconómicos diversos, contribuyendo a la producción de un texto que representa solo el punto de partida de un proceso más largo y complejo. Este proceso tiene como objetivo contribuir activamente a la formación de recursos humanos conscientes y competentes en implementar conocimientos certificados y de alto nivel en el campo de cuestiones fundamentales de igualdad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, en todos los sectores y en la vida cotidiana.

Para ello, las Mejores Prácticas, el Marco y las Directrices son herramientas de apoyo fundamentales para disfrutar plenamente de lo que representa el principal resultado del proyecto DOEER: el curso online OER DOEER sobre prácticas basadas en la igualdad.

El curso en línea, disponible de forma gratuita en una plataforma especial creada dentro del proyecto, tiene como objetivo proporcionar, probar y certificar la adquisición de competencias adecuadas en materia de igualdad en el mundo del trabajo.

Ofrece un enfoque multidimensional y multidisciplinario del tema, que comprende ocho

lecciones preparadas por socios de instituciones académicas y de formación dentro de la asociación del proyecto. Los módulos, enriquecidos con material bibliográfico adicional, llevan los siguientes títulos:

- Igualdad, derechos humanos y democracia en la transformación digital*
- Comprender y promover prácticas de igualdad*
- Identificar y abordar las desigualdades*
- Prácticas basadas en la igualdad*
- Impacto social de las prácticas basadas en la igualdad*
- Impacto económico de las prácticas basadas en la igualdad*
- Prácticas basadas en la igualdad para profesionales de negocios*
- El valor agregado de la equidad en la educación y los negocios turísticos*

Al final de cada módulo, los alumnos se someten a una prueba de evaluación de adquisición de habilidades. Al completar con éxito todo el curso, se emite un certificado que confirma la finalización del curso y la adquisición de las habilidades relevantes.

El OER MOOC es la herramienta más eficaz para llegar a un público amplio, tanto en los países de los socios del proyecto como en todos los países de la UE. El objetivo principal del proyecto es crear y difundir conocimientos y conciencia sobre la cuestión crucial de la inclusión y la diversidad. Promover la conciencia en el lugar de trabajo y en la sociedad civil en general es fundamental para crear una sociedad resiliente frente a los cambios en curso. Esta resiliencia es esencial para lograr una igualdad definitiva y genuina, hacer que nuestras sociedades sean más prósperas y permitirnos defender verdaderamente el objetivo articulado en el lema de la Unión Europea: “Unidos en la Diversidad”.

Prof. Daniela La Foresta,

*Department of Political Science,
University of Naples Federico II*

ANEXOS

1 IGUALDAD DE GÉNERO

- 1.1 Plan de Igualdad de Género
- 1.2 Regulación de la conciliación laboral
- 1.3 Implementación de un Plan de Igualdad de Género
- 1.4 Plan de Igualdad de la Universidad
- 1.5 Estrategia de Igualdad de Género en Eslovaquia

2 IGUALDAD SOCIAL

- 2.1 Programas de apoyo a los empleados
- 2.2 La Certificación como herramienta de promoción de la igualdad y la no discriminación

3 IGUALDAD CON RESPECTO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- 3.1 Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad
- 3.2 Discapacidad e igualdad

4 IGUALDAD ECONÓMICA

- 4.1 Políticas salariales transparentes y responsabilidades de pago transparentes

5 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO

- 5.1 Órgano de Seguimiento de la Igualdad
- 5.2 Transparencia en el reclutamiento, la contratación y ascenso
- 5.3 Igualdad de los criterios de promoción
- 5.4 Cuestionario de igualdad y Comité ético
- 5.5 Concienciación de las habilidades/capacidades sociales
- 5.6 Medidas de conciliación familiar para hombres y mujeres

6 IGUALDAD INTERCULTURAL

- 6.1 Sabores de la interculturalidad
- 6.2 Proceso de sensibilización y participación

1.1 Plan de Igualdad de Género

El Plan de Igualdad de Género, propuesto por varios encuestados del cuestionario, es una herramienta detallada y un conjunto de soluciones innovadoras destinadas a abordar la desigualdad de género en un lugar de trabajo específico (en este caso, la universidad). Prevé acciones que buscan promover la igualdad de género en una organización a través de un proceso de cambio estructural. Los Planes de Igualdad de Género suelen ser integrales y abarcar toda la organización, involucrar a todas las partes interesadas relevantes y abordar varios problemas de igualdad de género presentes en una organización específica. Por lo tanto, los Planes de Igualdad de Género no deben centrarse únicamente en promover oportunidades de carrera y acceso equitativo a recursos; más bien, deben ser inclusivos y dirigirse a mujeres y hombres en toda su diversidad. En consecuencia, un Plan de Igualdad de Género es un instrumento



sistemático y estratégico que establece prioridades y objetivos concretos (basados en una exhaustiva evaluación del estado actual), y las medidas específicas que se implementarán para mejorar la igualdad de género.

A nivel académico, esto significa que los Planes de Igualdad de Género deben dirigirse y afectar a todo el personal académico (profesores, investigadores, estudiantes, personal administrativo) y deben enumerar varias medidas tanto a nivel teórico como práctico. Específicamente, las medidas pueden incluir la reducción de la brecha de género en los órganos de toma de decisiones a través del apoyo a candidaturas femeninas, la sensibilización sobre la igualdad de género a través de la participación de organizaciones estudiantiles en las principales estrategias de acción orientadas a crear conciencia de género, la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, especialmente para los jóvenes con hijos, y contribuir a la perspectiva de género en la investigación y la enseñanza”.

eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep

www.doeer.eu/es/worst-and-best-practice-on-equality/

1.2 Reglamentos de conciliación de la vida laboral y familiar

Un programa de equilibrio entre el trabajo y la vida personal se puede proyectar como un conjunto de políticas y prácticas diseñadas para ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, con el fin de promover la satisfacción general y reducir el estrés. Es importante garantizar, a través de estos programas: un horario laboral flexible, por ejemplo: posibilidades de trabajo a distancia o teletrabajo, o horarios flexibles; permisos remunerados y licencias parentales; posibilidad de horas de trabajo extras remuneradas, etc.”



1.3 Implementación del Plan de Igualdad de Género

En la gran mayoría de los casos, las medidas de igualdad exitosas se llevan a cabo en empresas donde existe un Plan de Igualdad de Género. La experiencia ha demostrado que dichos planes contribuyen a establecer pautas para eliminar cualquier tipo de discriminación de género en el lugar de trabajo. No es casualidad que el uso de este instrumento de igualdad se haya extendido en los últimos años, evidenciando la necesidad de educar al respecto. Al estar de acuerdo con el impacto positivo potencial de desarrollar un Plan de Igualdad de Género, se deben hacer algunos comentarios para garantizar su efectividad:



- La difusión adecuada de las medidas del Plan de Igualdad de Género es un requisito. Las partes interesadas, especialmente los empleados, deben ser conscientes de los compromisos que la empresa está asumiendo para que puedan contribuir a ellos. La fuerza laboral de la empresa es implícitamente parte del Plan de Igualdad de Género, el desafío es hacerlos participantes. Para ello, el Plan también debe contemplar esfuerzos para difundir su contenido entre los empleados. Informar a los empleados sobre el contenido del Plan es tan importante como hacer que comprendan la necesidad del mismo. No se puede esperar la participación de la fuerza laboral en ninguna acción a menos que realmente crean en la necesidad de ello. Por lo tanto, un Plan de Igualdad de Género debe incluir acciones formativas y de concienciación para empleados de todos los niveles, para que enfrenten las realidades de desigualdad presentes en su empresa, sector o incluso en la sociedad en general.
- Con el fin de evitar la posible desconexión entre los responsables de igualdad de la empresa y la realidad que la empresa enfrenta, es necesario llevar a cabo un seguimiento de las medidas. Un seguimiento preciso de las acciones, medidas y compromisos propuestos es esencial para asegurar que realmente se estén logrando los objetivos deseados”.

1.4 Plan de Igualdad de Género Universitario

La adopción del Plan de Igualdad de Género de la Universidad Comenius es una presentación única de la política universitaria, que aborda la necesidad de brindar igualdad de oportunidades, monitoreo de datos y mecanismos de prevención y sanción. Es un ejemplo de una política universitaria equilibrada en términos de género, que se refiere tanto al marco legal universal como a las obligaciones internacionales y europeas. Forma parte de la evaluación de los estándares de calidad de la universidad y el proceso de preparación, redacción y adopción fue participativo, transparente y basado en datos (años anteriores de recopilación de datos y entrevistas semiestructuradas a diferentes partes interesadas de la universidad). Parte de los



RODOVÁ ROVNOSTĚ NA UK

esfuerzos de la Universidad Comenius para crear mejores condiciones de trabajo y estudio, así como para mejorar la calidad de la investigación y la educación, es la elaboración del Plan de Igualdad de Género de la Universidad. El Plan de Igualdad de Género de la Universidad es un conjunto de medidas destinadas a iniciar cambios estructurales que resulten en la creación de un entorno abierto, solidario, inclusivo y no discriminatorio para todos los empleados y estudiantes, tanto hombres como mujeres, de las facultades individuales de la Universidad Comenius.

La elaboración del Plan de Igualdad de Género de la Universidad está estrechamente vinculada a la implementación del proyecto internacional EQUAL4EUROPE (www.equal4europe.eu) y también responde al requisito actual de la UE, que ha condicionado la participación de instituciones públicas de investigación en el programa Horizon Europe a la existencia de planes institucionales de igualdad de género. Sin embargo, el plan es ante todo una respuesta a las manifestaciones persistentes de desigualdad de género que no escapan del entorno académico de nuestra universidad y que conducen a una pérdida de talento y a una menor calidad de la investigación y la educación realizadas”.

uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/

www.doeer.eu/es/worst-and-best-practice-on-equality/

1.5 Estrategia de Igualdad de Género en Eslovaquia

“La estrategia general de trabajo y de igualdad de género está a cargo del Departamento de Igualdad de Género y Oportunidades de Igualdad del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de Eslovaquia. La desigualdad de género existe particularmente en el empleo, pero también persiste en otras áreas en Eslovaquia debido a varios factores que se afectan mutuamente. Estos incluyen, por ejemplo, la división tradicional de roles de género, el escaso conocimiento de los propios derechos y la agenda de igualdad de género, la falta de medidas afirmativas, pero también la falta de servicios sociales que permitan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. A continuación, se enumeran para ilustración los problemas más notables y las diferencias de género con respecto al impacto de la igualdad de género. Esta práctica es relevante para DOEER debido a su carácter interseccional, y el trabajo general del departamento también influye en la educación en las universidades, incluida la preparación para el mercado laboral con el cumplimiento del requisito de igualdad, así como el abordaje posterior de la brecha salarial, la proporción de mujeres que trabajan en servicios, etc. El Departamento de Igualdad de Género y Oportunidades de Igualdad del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la República Eslovaca se dedica a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.

rodová  rovnost'

El departamento sirve como el organismo responsable de la igualdad de género en Eslovaquia y como coordinador para la implementación de los principios horizontales de antidiscriminación e igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos cofinanciados por los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión. El Departamento de Igualdad de Género y Oportunidades de Igualdad también es responsable de la coordinación del Comité de Igualdad de Género, que es un comité permanente del Consejo Gubernamental de Derechos Humanos, Minorías e Igualdad de Género. También colabora con ONG de mujeres en Eslovaquia cuya base de datos se encuentra en <http://www.gender.gov.sk>.

www.gender.gov.sk

www.doeer.eu/es/worst-and-best-practice-on-equality/

2.1 Programas de apoyo al empleado

Al ofrecer programas de apoyo al empleado, las organizaciones pueden crear una cultura laboral más solidaria e inclusiva que promueva el bienestar y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Esto puede conducir a mayores niveles de compromiso de los empleados, una mayor productividad y una mejor retención de empleados talentosos.

Ejemplos de programas de apoyo al empleado:

Servicios internos de asesoramiento: Brindar acceso a servicios de asesoramiento o psicología, ya sea a través de un programa de asistencia al empleado o a través de un proveedor externo, puede ayudar a los empleados a lidiar con diversos problemas personales, como el estrés, la ansiedad, la depresión, problemas de relación o abuso de sustancias. Los servicios de asesoramiento se pueden ofrecer en persona, por teléfono o a través de plataformas en línea, y pueden estar disponibles de manera confidencial.

Permiso parental: Ofrecer permiso parental tanto para madres como para padres puede ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. El permiso parental puede ser remunerado o no remunerado, y puede variar en duración según las políticas de la organización y las leyes del país. Algunas organizaciones también pueden ofrecer beneficios adicionales, como apoyo para la lactancia materna o asistencia para el cuidado de niños.



Arreglos de trabajo flexibles:

Proporcionar arreglos de trabajo flexibles, como el teletrabajo, horarios flexibles o el intercambio de empleo, puede ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Esto puede ser especialmente importante para los empleados que tienen responsabilidades de cuidado de niños o familiares mayores, o que están lidiando con problemas de salud.

Grupos de recursos para empleados: Crear grupos de recursos para empleados que se centren en problemas específicos, como la crianza de hijos, el cuidado de personas mayores o la salud mental, puede proporcionar a los empleados una comunidad de colegas solidaria que pueda brindar consejos, compartir experiencias y proporcionar recursos.

2.2 Certification como una herramienta para la promoción de la igualdad y la no discriminación

En el marco del programa Esquema Verde del Turismo Esloveno, se utilizan estándares de turismo sostenible para evaluar el cumplimiento y otorgar el certificado Eslovenia Verde. Se reconocen diferentes estándares de sostenibilidad para destinos y empresas, entre ellos el Estándar de Destinos Verdes, Green Key, Green Globe, Travelife y HI Q&S. Todos ellos son reconocidos por el Consejo Global de Turismo Sostenible (GSTC), que es el organismo que define cómo deben operar los destinos y empresas sostenibles.

De acuerdo con los criterios del GSTC para destinos, “Un destino debería fomentar y apoyar oportunidades de empleo y capacitación en turismo. Las empresas turísticas del destino deben comprometerse a brindar igualdad de oportunidades para el empleo local, la capacitación y el avance, un entorno de trabajo seguro y protegido y un salario digno para todos” (B2 Trabajo decente y oportunidades de carrera).

De acuerdo con los criterios de la industria del GSTC, “Los residentes locales deberían tener igualdad de oportunidades para el empleo y el avance, incluyendo posiciones de gestión” (B2 Empleo local), y “La organización debería ofrecer oportunidades de empleo, incluyendo posiciones de gestión, sin discriminación por género, raza, religión, discapacidad u otras formas” (B6 Igualdad de oportunidades). Dado que el Esquema Verde del Turismo Esloveno otorga certificaciones a destinos y empresas que se comprometen con los criterios mencionados e implementan las medidas necesarias, se puede afirmar que este programa nacional es una buena práctica en el campo de la promoción de la igualdad y la no discriminación en el turismo.



www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism

www.greendestinations.org/

www.greenkey.global/

www.greenglobe.com/

travelifestaybetter.com/

hihostels.com/sustainable-hostelling/

www.gstcouncil.org/

www.doeer.eu/es/worst-and-best-practice-on-equality/

3.1 Equality for persons with disabilities

La Ley de Igualación de Oportunidades para Personas con Discapacidad (abreviado como Ley ZIMI) fue adoptada en Eslovenia en 2010, y su objetivo es prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad basada en la discapacidad. El objetivo de esta ley es crear igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida, determinando también la accesibilidad de los servicios, bienes e instalaciones de uso público. Por lo tanto, las instalaciones que aún no estén adaptadas para las personas con discapacidad deben ser reestructuradas, se debe proporcionar acceso y se deben eliminar las barreras para las personas con discapacidad física.



www.ljubljana.bywheelchair.com

www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342

www.doeer.eu/es/worst-and-best-practice-on-equality/

3.2 Discapacidades e igualdad

El establecimiento de la oficina separada e independiente del Comisionado para personas con discapacidad es una implementación única de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. La agenda del Comisionado contribuye de manera importante a la implementación de medidas y políticas relacionadas con la igualdad de todos, en diferentes áreas. Su competencia para revisar quejas es una herramienta relevante de monitoreo y evaluación.

Uno de los aspectos en la agenda del Comisionado es la educación y la inclusión social de estudiantes con discapacidad. El Comisionado juega un papel importante en la preparación de legislación, estrategias educativas y políticas concretas. El Comisionado desempeñó un papel importante en la incorporación de las “políticas de inclusión para personas con discapacidad” en las universidades, lo que implicó el establecimiento de centros de apoyo para estudiantes con diferentes discapacidades, así como el apoyo financiero para la implementación de medidas de apoyo.

La oficina del Comisionado para personas con discapacidad abarca 6 temas principales: servicios y compensaciones de empleo, agenda civil y familiar, salud y seguro social, servicios sociales y educación, cuidado de menores, accesibilidad sin barreras. La última enmienda a la Ley de Educación mantiene la elegibilidad de las llamadas medidas de apoyo escolar para los alumnos con discapacidad. La Oficina del Comisionado, junto con otras organizaciones no gubernamentales, apoya esta enmienda legislativa (Plataforma de Familias de Niños con Discapacidad, Centro de Inclusión - Centro de Educación Inclusiva y algunos miembros del parlamento), lo que significa que los equipos de apoyo escolar para ayudar a los niños con discapacidad en las escuelas existirán, y las escuelas no solo podrán crearlos, sino que los crearán. Sin embargo, la financiación del Departamento no estará asegurada hasta septiembre de 2026. Sin embargo, a partir de septiembre de 2023, las escuelas podrán solicitar arreglos de apoyo y crear equipos compuestos por asistentes de enseñanza, maestros de educación especial, psicólogos escolares, terapeutas del habla y lenguaje, trabajadores de salud escolar, trabajadores sociales y otros. También se permitirá el ingreso de un asistente personal del niño a la escuela (esto último se aplica a las escuelas primarias).

Este es un paso significativo hacia la realización de la inclusión y el derecho a la educación de los niños con discapacidad bajo la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

www.komisarprezdravotnepostihnuty.ch.sk

www.doeer.eu/es/worst-and-best-practice-on-equality/



4.1 Políticas salariales transparentes y responsabilidades de acuerdo con el pago

Es necesario implementar buenas prácticas en términos de igualdad salarial en las instituciones, ya que promueve la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo. Cuando los empleados son remunerados de manera justa por su trabajo, independientemente de su género, raza, etnia u cualquier otra característica personal, se crea un entorno laboral positivo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral y productividad. Además, contar con buenas prácticas en términos de igualdad salarial puede ayudar a las organizaciones a atraer y retener a empleados talentosos. Los empleados tienen más probabilidades de permanecer en una empresa que los valora y respeta, y que los remunera de manera justa por su trabajo.



Asimismo, contar con prácticas de igualdad salarial también puede ayudar a las organizaciones a evitar disputas legales y publicidad negativa. La discriminación salarial puede dar lugar a demandas y dañar la reputación de una organización, lo que puede afectar su capacidad para atraer y retener clientes y empleados. Las buenas prácticas en términos de igualdad salarial son fundamentales para promover la equidad, la igualdad y un entorno laboral positivo, lo cual puede beneficiar tanto a los empleados como a las organizaciones.

5.1 Organismo de Monitoreo de Igualdad

Aunque muchas universidades ya cuentan con diversos marcos normativos y políticas que garantizan formalmente el acceso igualitario a las carreras académicas, la igualdad de género, la plena libertad de expresión y muchos otros derechos, lo cual representa un progreso definitivo en términos organizativos y jurisprudenciales, se requieren formas adicionales de control generalizado y prácticas funcionales para asegurar su cumplimiento efectivo.

Un Organismo de Monitoreo de Igualdad tiene como objetivo precisamente esto: verificar las desigualdades, promover medidas de igualdad, brindar asistencia, someter cualquier incidente de desigualdad a procesos de evaluación y establecer mecanismos de sanción para aquellos que violen los principios básicos. Esto también podría lograrse mediante un comité externo, en cumplimiento con el Organismo de Monitoreo de Igualdad, con el propósito de supervisar el proceso de toma de decisiones.



Un Organismo de Monitoreo de Igualdad puede ayudar a garantizar que todos los miembros de una institución de educación superior, incluyendo estudiantes, profesores y personal, tengan igual acceso a oportunidades sin importar su género, raza, etnia, religión, orientación sexual o discapacidad. Al monitorear y abordar las desigualdades, dicho organismo puede contribuir a promover una comunidad más diversa e inclusiva. También puede proporcionar apoyo y recursos a los miembros de la comunidad que puedan enfrentar discriminación o marginalización, fomentando así la diversidad. Esto puede conducir a un entorno de aprendizaje más enriquecedor y variado, así como a un aumento de la innovación y la creatividad.

5.2 Transparencia en los procesos de reclutamiento, contratación y promoción laboral.

Para lograr esta transparencia, se debe considerar la creación de una lista o clasificación objetiva que defina las competencias y los puestos de trabajo. Esta lista estaría compuesta por descripciones de trabajo claramente definidas, asegurando su independencia de la reducción de horas de trabajo u otras medidas de equilibrio entre trabajo y vida familiar. Esta clasificación evitaría la consideración de factores discriminatorios, como el género o el origen, en los procesos de reclutamiento, contratación o promoción.

Además, la clasificación también debería incluir el procedimiento para optar a dichas contrataciones o promociones.

Open transparent and merit-based recruitment EC guidelines
under the gender equality lenses.

Some first GEARING-Roles results



5.3 Criterios de promoción equitativos

Lista de criterios sobre cómo se promociona a alguien para que sea claro para todos y nadie cuestione la promoción de un colega. De esta manera, se evitará la discriminación de algunas personas basada en sus características, como el género, con el fin de no promoverlas. Con esta buena práctica, todos los empleados tendrán la oportunidad de obtener una promoción en su empresa, siguiendo un procedimiento claro.



5.4 Cuestionario de igualdad y Comité Ético

Los empleados deben completar anualmente un formulario relevante de autodeclaración. Para que esto sea exitoso, se debe garantizar el anonimato y la confidencialidad, y se debe formar un comité externo (que no tenga ninguna relación con los empleadores) para la evaluación y manejo de dichos asuntos.

Un comité ético se encargará de velar por la igualdad en el entorno laboral, especialmente en el caso de empresas grandes. Preferentemente, este comité contará con expertos externos para identificar y prevenir este tipo de comportamientos.



5.5 Conciencia de habilidades blandas/competencias

Desarrollo de la habilidad blanda/competencia de conciencia cultural de los empleados y el equipo en general, introduciéndola como un aspecto importante dentro de la cultura organizacional. En este caso, se promueve la convivencia de personas provenientes de diferentes antecedentes, contextos nacionales, etc., y el respeto mutuo, así como una colaboración efectiva.



5.6 Medidas de equilibrio entre trabajo y vida familiar para hombres y mujeres

Las medidas de equilibrio entre trabajo y vida familiar incluyen, por ejemplo, flexibilidad laboral y horaria, licencias de maternidad y paternidad, o reducción de días laborales. Estas medidas tienen como objetivo reducir la desigualdad de género en el mercado laboral. Sin embargo, la realidad que la mayoría de las empresas encuentran es que las mujeres son las principales usuarias de estas medidas, lo que podría dar lugar a nuevas desigualdades. En otras palabras, aunque la motivación última de estas medidas sea positiva, es necesario considerar algunos aspectos. Siguiendo estas ideas, la reducción de las horas de trabajo ya es una medida



establecida en muchas empresas. Ahora el desafío es fomentarla también entre los hombres, para que no solo las mujeres la soliciten, contribuyendo de esta manera a una mayor igualdad. De hecho, algunas políticas públicas ya reconocen estos problemas. Por ejemplo, la igualdad de derechos en las licencias de paternidad y maternidad se considera como un impulso a la igualdad.

6.1 Sabores de la interculturalidad

Garantizar igualdad de oportunidades para todos es esencial para el desarrollo y funcionamiento exitoso de los negocios en todos los servicios, incluido el turismo. Es importante que las personas que trabajan o desean trabajar en turismo, que desarrollan sus productos o implementan modelos de negocio, puedan adquirir las competencias adecuadas, especialmente cuando estas personas son miembros de minorías, grupos étnicos o inmigrantes.



6.2 Proceso de sensibilización y participación

Según muchos de los encuestados en el cuestionario, un marco normativo por sí solo no es suficiente para promover prácticas de igualdad y erradicar la desigualdad. Muchos de ellos indicaron como herramientas posibles y fructíferas una solución innovadora que se puede definir como un enfoque “desde abajo hacia arriba” del tema: iniciativas de asociación para apoyar procesos igualitarios sustanciales en el lugar de trabajo, capacitación entre pares para que las personas comprendan que las diferencias son un activo valioso, momentos y discusiones para crear conciencia, compartir opiniones e ideas, y generar mecanismos de co-diseño entre diferentes personas.



Esto también significa que los organismos competentes de toma de decisiones deben actualizar a sus partes interesadas sobre igualdad de oportunidades de manera adecuada, promoviendo también las regulaciones existentes sobre asuntos de igualdad. Estas iniciativas deben tener como objetivo la activación de procesos participativos e igualitarios supervisados precisamente por un posible Órgano de Monitoreo.



www.doeer.eu

info@doeer.eu

<https://www.facebook.com/doeer.eu>

<https://twitter.com/DOEERteam>