

“CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ENTORNO DE TU EMPRESA. LOS PLANES DE IGUALDAD”.

Fecha: **Viernes, 25 de Septiembre 2020**

Hora: **10:00 h**

Duración: **1:00 h**

D^a. Mercedes León Lozano

Asesora de organizaciones y empresas, Consultora y Abogada

D^a Reyes Pueyo García

Consultora para el cambio de personas y organizaciones



CEA

Confederación de Empresarios de Andalucía

Financiado por



Junta de Andalucía

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Objetivo general

- Una aproximación a la incorporación del principio de igualdad en la gestión de las empresas.
- Indicar pautas sobre cómo deben afrontar las empresas el cumplimiento de la normativa sobre igualdad.
- Identificar los cambios o adaptaciones que se han de impulsar en la empresa.
- Apuntar las claves para la elaboración de un Plan de igualdad en la empresa.

- **ÍNDICE DE CONTENIDOS:**

1.- La igualdad de oportunidades en las empresas. Por qué integrarla.

2.- Elementos básicos para la integración de la igualdad de género en la empresa.

3.- Marco normativo.

4.- Instrumentos: el Diagnóstico y el Plan de Igualdad.

5.- Ejemplos de buenas prácticas.

1.- La igualdad de oportunidades en las empresas.

¿Por qué integrarla?

Empezamos a pensar

¿A qué te suena la Igualdad?

“En realidad nada ocurre, hasta que se describe”

De la Igualdad formal a la Igualdad real



¿Por qué hablamos hoy de Igualdad de oportunidades en la empresa?

Básicamente, porque aún no existe....
...y queda mucho por hacer



RSE. El valor de la Igualdad : competitividad.





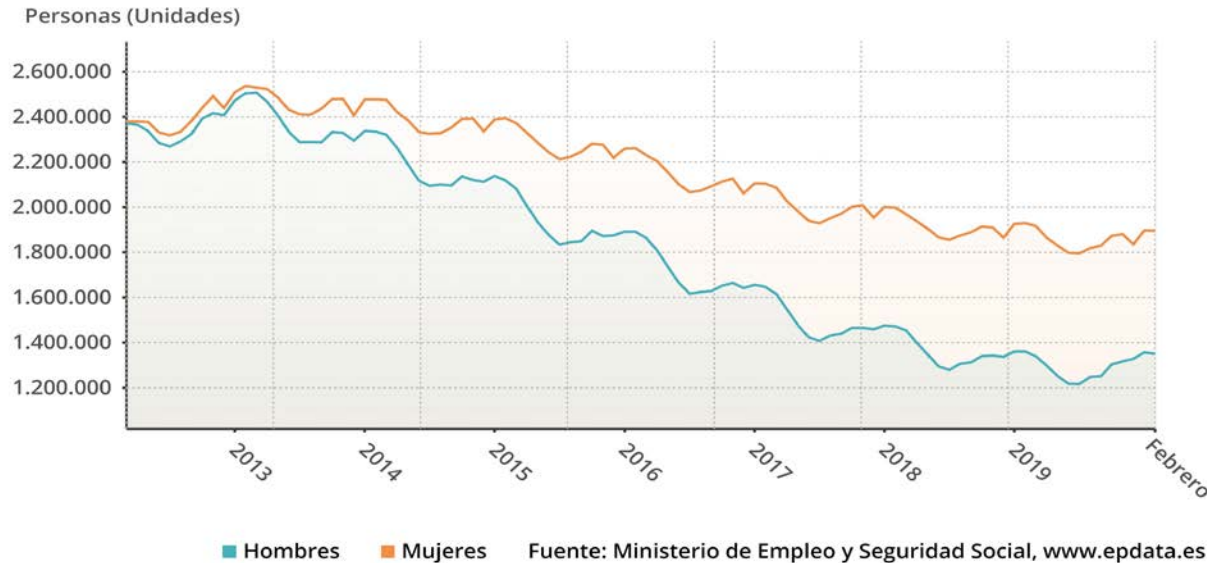
La desigualdad NO es sostenible

- La **Agenda 2030 de la ONU** promete poner fin a las barreras que impiden que las mujeres y las niñas desarrollen todo su potencial.
- Las desigualdades de género están directamente relacionadas con la **pobreza de las mujeres** y con su acceso desigual al poder y los recursos económicos.
- En 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen.
- Las mujeres dedican 2,6 veces más tiempo a realizar **tareas domésticas** que los hombres.
- Las mujeres siguen ocupando el 23,7 por ciento de los escaños parlamentarios, una cifra que dista mucho de ser paritaria.

Mujeres y Hombres en el mercado laboral

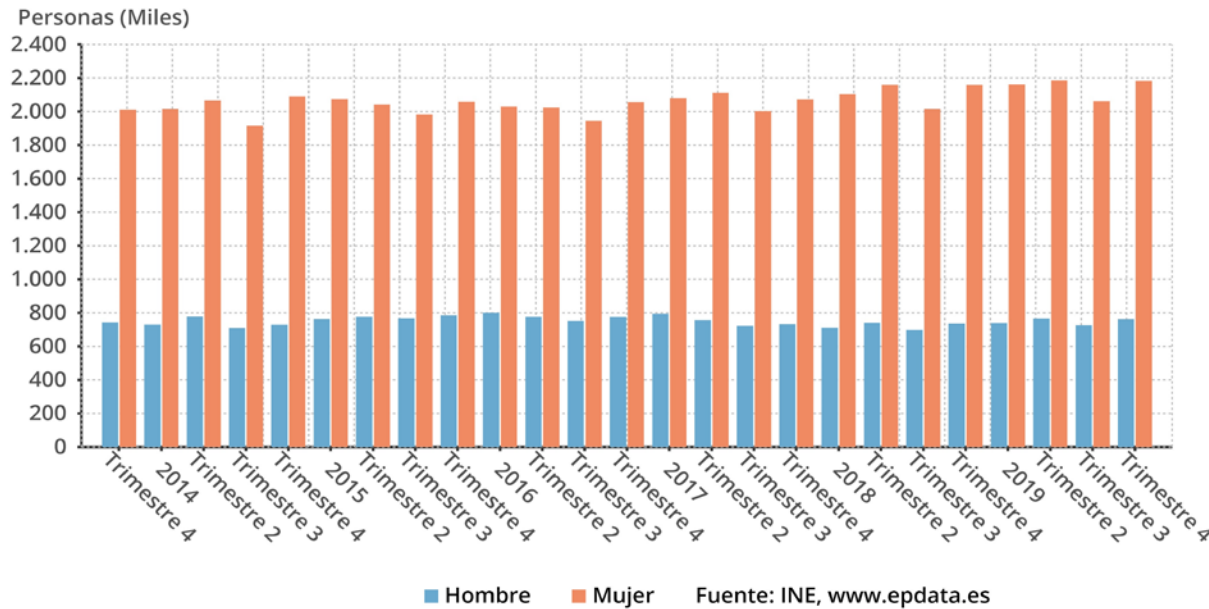
El paro, por sexos

Evolución del paro registrado por sexos



Mujeres y Hombres en el mercado laboral

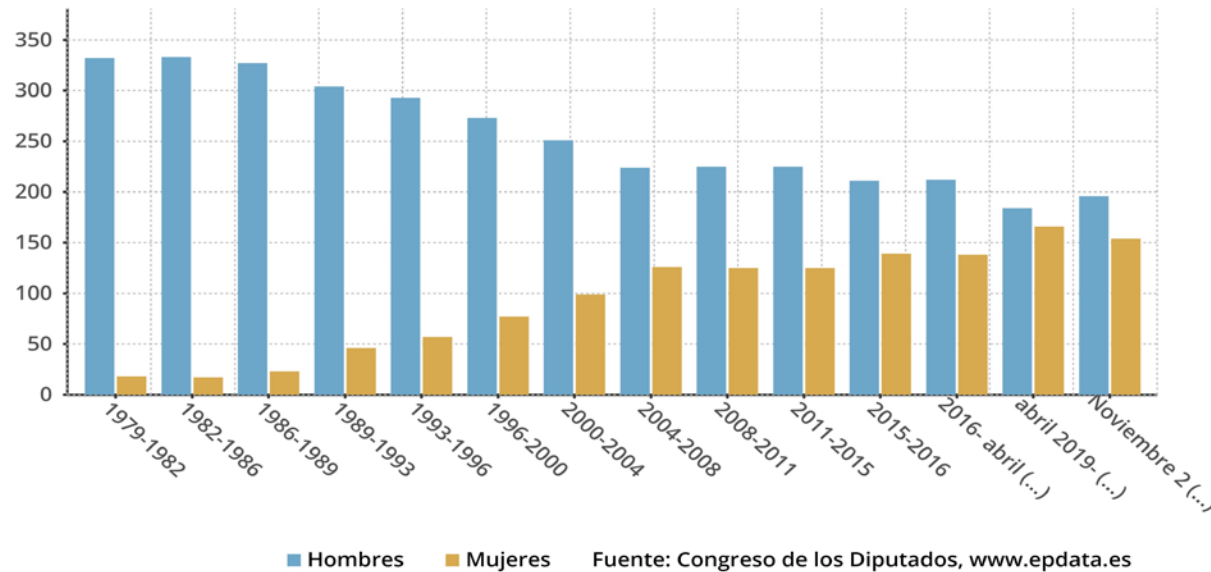
En España hay más de 2 millones de mujeres trabajando a tiempo parcial frente a 762.000 hombres



Participación política

Evolución del número de diputados y diputadas en el Congreso

Nº de diputados/as (Unidades)



Análisis del ámbito de cuidados

Evolución del número de ocupados con jornada parcial para cuidar de niños o adultos enfermos



Cuestiones que podría plantearse una empresa para identificar los beneficios de la igualdad.

- ¿En que afectaría la integración de la igualdad en la **gestión**?
- ¿Qué **innovaciones** aportaría?
- ¿Me facilitaría un **mejor conocimiento** de mi organización?
- ¿Tendría un efecto directo en la optimización del **talento** de las personas?
- ¿Me ayudaría a mejorar el **clima laboral** de mi empresa?
- ¿Aumentaría la satisfacción y **motivación** de mi plantilla?
- ¿Se podría mejorar el compromiso de **responsabilidad social** que ya tengo adquirido?;
- ¿O serían temas independientes?
- ¿Aportaría una mejor **imagen** respecto a mi clientela?; ¿Y de cara a las empresas proveedoras?;
- ¿Y respecto a mi propio personal?
- ¿Podría servirme para obtener ventajas competitivas en **contratos con la Administración Pública**?
- En el caso de las empresas públicas, ¿hasta qué punto se afianzaría el compromiso con la ciudadanía?
- ¿La igualdad favorecería un aumento de la **productividad** y competitividad?
- ¿Me aseguraría el cumplimiento de mis **objetivos de negocio**?
- ¿Evitaría **sanciones**?

Vamos a aclarar algunos conceptos básicos:

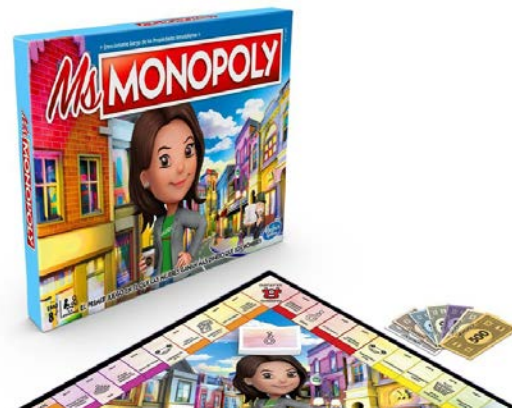


Discriminación

- **Directa:** Ej. Despido por quedar embarazada.
- **Indirecta:** Ej. Excedencia por cuidado de hijos en la mujer.

Ceguera de género o **neutralidad de género**

- Es pensar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consigue **tratándoles igual**, sin tener en cuenta la situación de cada sexo o las posibilidades reales de cada una de ellas.
- Para hacer efectivo el principio de igualdad de trato será necesario adoptar medidas que permitan reducir desventajas para garantizar el acceso a los recursos. Esto se hace mediante las llamadas **Acciones positivas**.



Otros conceptos clave

- **Indicador de género:** no hay que confundir un indicador de género con los datos desagregados por sexo.
- **Transversalidad**
- **Violencia de género:** se produce contra la mujer “por el hecho de serlo”.

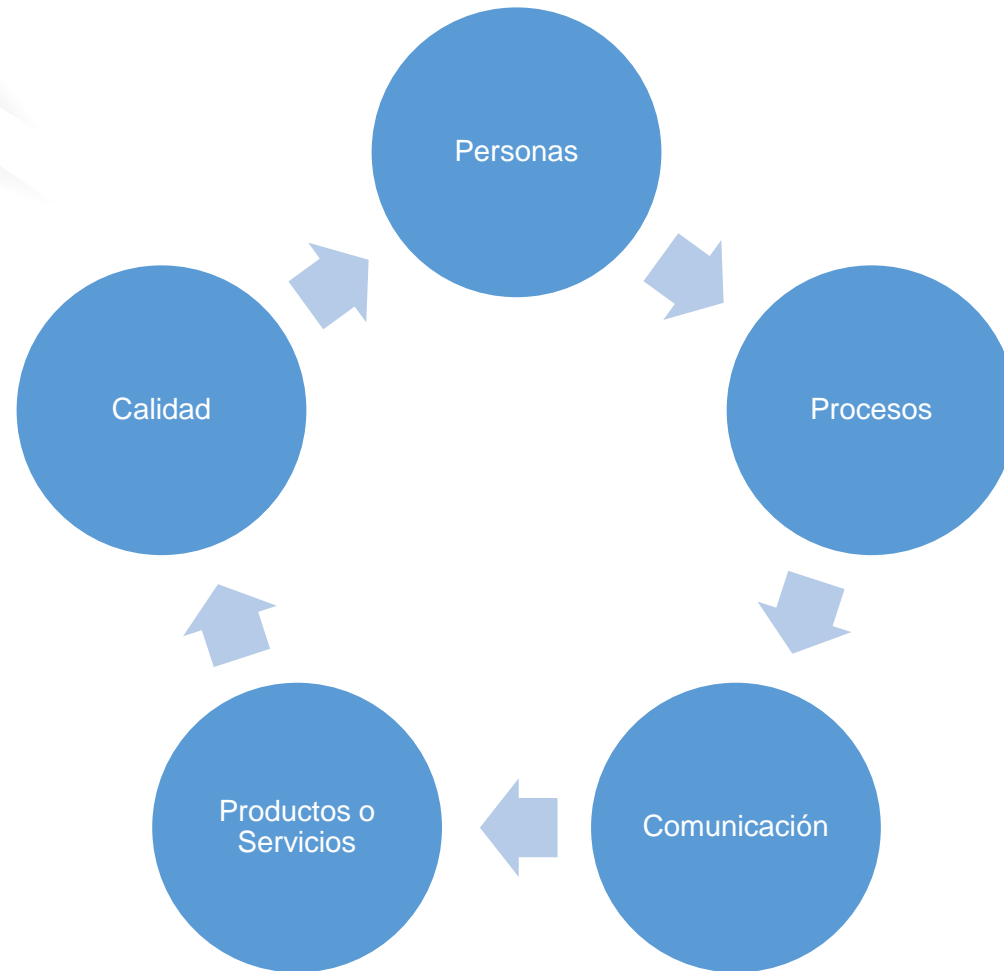


Otros conceptos básicos

- **Brecha salarial:** Habitualmente se expresa como un porcentaje sobre el salario de los hombres.
- **Segregación vertical.** Ej. techo de cristal.
- **Segregación horizontal.** Ej. “secretarias”, “limpiadoras”



2.- Elementos básicos para la integración de la igualdad de género en la empresa.



Integración de la Igualdad en la Empresa

Conceptos fundamentales de excelencia en la gestión

1. Orientación hacia los resultados
2. Orientación al cliente
3. Liderazgo y coherencia en los objetivos
4. Gestión por procesos y hechos
5. Desarrollo e implicación de las personas
6. Proceso continuo de aprendizaje, innovación y mejora
7. Desarrollo de alianzas
8. Responsabilidad social de la organización

Principios básicos de integración de la igualdad en la gestión

- A. La igualdad se mide por los resultados
- B. Requiere un compromiso político y de la dirección con la igualdad
- C. Sitúa a las personas en el centro de las políticas, analizando la situación diferencial de mujeres y hombres
- D. Precisa la toma de conciencia y la participación de todos los agentes implicados.
- E. Necesita procesos sistemáticos y evaluación de los impactos de género de las políticas

Descubriendo sinergias

Conceptos
fundamentales de
la excelencia en la
Gestión

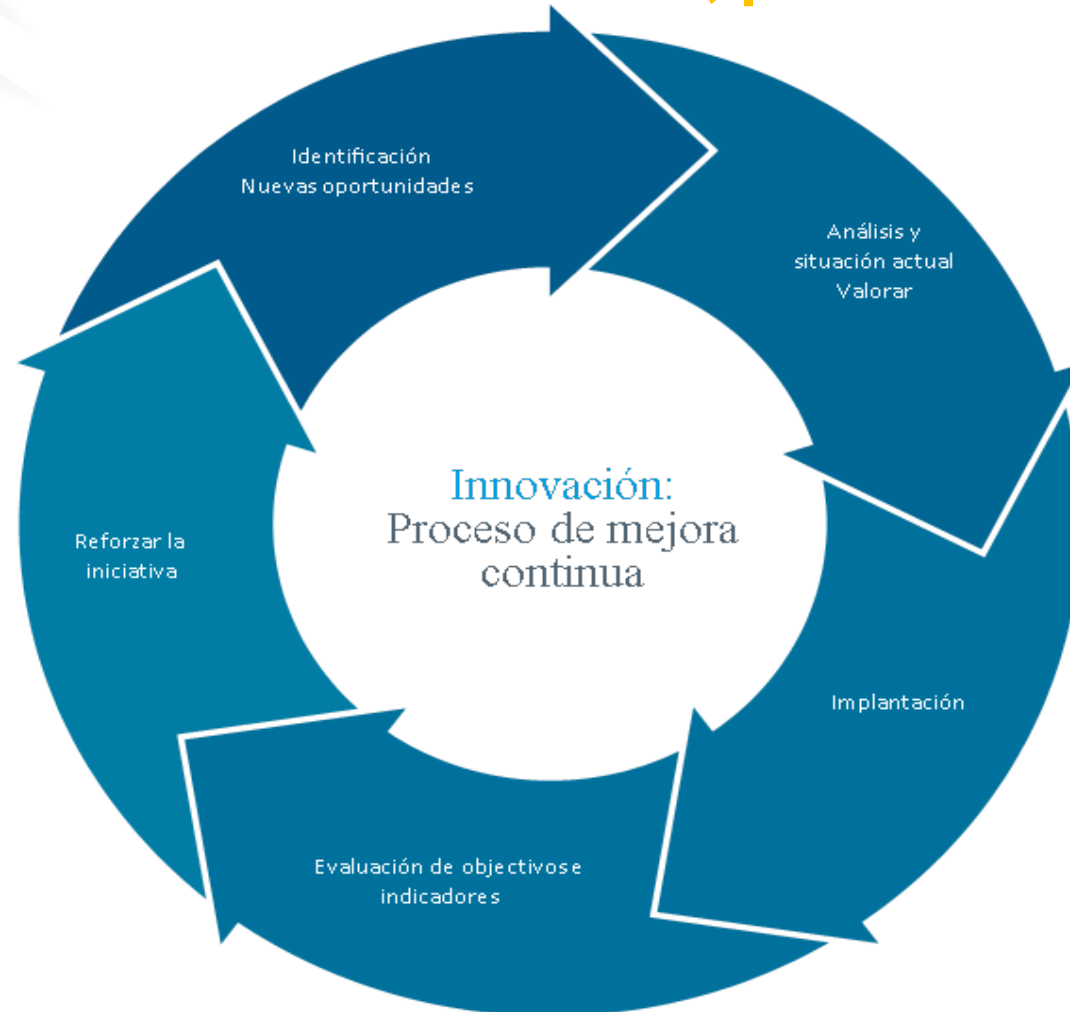
Principios básicos
de integración de
la igualdad en la
gestión

Sinergias

Claves comunes de actuación

- I. Análisis de género de todos los grupos de interés
- II. Compromiso y coherencia con el objetivo de igualdad de la organización
- III. Participación y desarrollo de alianzas a favor de la igualdad
- IV. Evaluación de los resultados e impactos de género en todos los grupos de interés
- V. Procesos de mejora de la igualdad basados en el aprendizaje continuo y en la toma de decisiones
a partir del análisis de los datos y la información sensible al género

Mejora continua e innovación, premisa del PIO



3.- Marco normativo.

Marco Internacional

- **Carta de Naciones Unidas**, firmada en San Francisco el 26/09/1945.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III) del 10/12/1948.
- **Convención sobre los derechos políticos de la mujer**, abierta la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640 (VII) del 20/12/1952.
- **Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer**, proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII) de 7/11/1967.
- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer**, Resolución de la Asamblea General 48/104 de 20/12/1993.
- Las 4 **Conferencias sobre la Mujer de la ONU** México(1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995).
- **Declaración del Milenio** del 13/09/2000.
- **Agenda 2030** para el Desarrollo Sostenible, sept 2015.

Marco legal europeo

- Artículos 1 y 14 del **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos** y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- **Directiva 92/85/CEE** del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 2000/78/CE** del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.
- **Compromiso estratégico** para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad** de género 2018-2023 . Consejo de Europa.
- **Carta Europea de la Mujer** (COM/2010/0078 final).
- **Pacto Europeo de la Igualdad** de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).

El derecho a la igualdad en España: La Constitución española

- **El artículo 1.1 CE** coloca la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.
- **El artículo 9.2 CE** obliga a los poderes públicos a favorecer la igualdad personal desde un punto de vista real y efectivo, no meramente formal “9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
- **El artículo 14 CE** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Normativa básica española y andaluza

- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto Legislativo 2/20015**, texto refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores
- **Real Decreto-ley 6/2019** de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Ley 12/2007**, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- **Ley 13/2007** de 26 de Noviembre, de medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **Ley 7/2018**, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

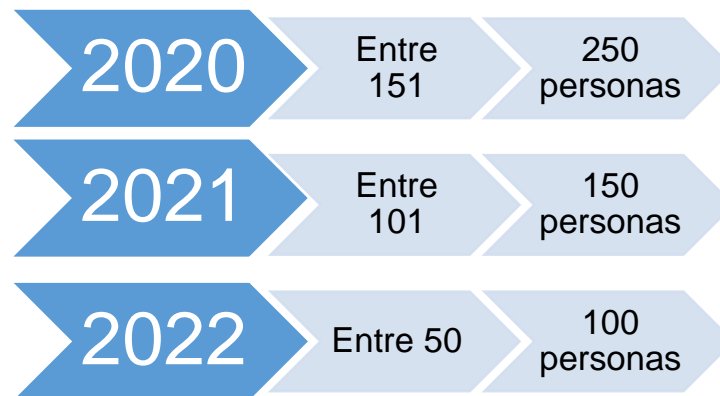
Ley Orgánica 3/2007, Ley de Igualdad

- Artículo 44. Los derechos de **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.
- Artículo 45. Elaboración y aplicación de los **planes de igualdad**.
- Artículo 46. **Concepto y contenido** de los planes de igualdad de las empresas.
- Artículo 47. Transparencia en la **implantación** del plan de igualdad.
- Artículo 48. Medidas específicas para **prevenir el acoso** sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Artículo 49. Apoyo para la **implantación voluntaria** de planes de igualdad.
- Artículo 50. **Distintivo para las empresas** en materia de igualdad.
- Artículo 73. Acciones de **responsabilidad social** de las empresas en materia de igualdad.
- Artículo 74. **Publicidad** de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.
- Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Real Decreto-ley 6/2019: Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se extiende la obligatoriedad de los Planes de Igualdad a aquellas **empresas de 50 o más** trabajadores (previamente al RDL 6/2019, sólo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores).

Se establece un **régimen transitorio** de aplicación. Las empresas estarán obligadas a inscribir dicho plan en el **Registro de planes de igualdad** de las empresas, que se desarrollará reglamentariamente (hoy día REGCON).



Real Decreto-ley 6/2019 : Planes y Diagnósticos de Igualdad

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de **medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, sobre las siguientes **materias**:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Real Decreto-ley 6/2019: Comisión de Igualdad

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de una **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias citadas, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.



Real Decreto-ley 6/2019: Nuevo permiso por nacimiento y cuidado del menor

El Real Decreto-Ley 6/2019 **amplía el permiso de paternidad** de forma progresiva hasta equiparar el de los dos progenitores en 2021, pasando a denominarse entonces permiso por **nacimiento y cuidado del menor**. De esta manera, el permiso consistirá en ocho semanas a partir de abril de 2019; 12 semanas en 2020; y 16 semanas en 2021.



Abril 2019
8 semanas

2020
12 semanas

2021
16 semanas

Desarrollo reglamentario del Real Decreto-ley 6/2019

El Real D-L 6/2019 prevé que “Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.»

El pasado **30 de Julio de 2020** se suscribió el denominado **“Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo”**, entre el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO, que establece los contenidos del futuro **Reglamento de Planes de Igualdad** y del **Reglamento de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, previstos en el Real Decreto-ley 6/2019, **actualmente en tramitación.**

- En el texto del acuerdo encontramos algunas de las **futuras obligaciones para las empresas** con objeto de combatir la brecha salarial, en aspectos como:
 - los **registros retributivos**,
 - la **auditoría retributiva**,
 - el **sistema de valoración de puestos de trabajo** de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuere de aplicación
 - y el **derecho de información** de los trabajadores.



Obligaciones legales de las empresas con respecto al Acoso sexual y por razón de sexo

- **La Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad real entre mujeres y hombres contiene dos referencias al acoso.
 - La primera, cuando en la regulación de los planes de igualdad habla de la necesidad de que en los mismos se trate, entre otras materias, la **prevención del acoso** sexual y del acoso por razón de sexo (**art. 46 LOI**).
 - La otra, en el **art. 48 LOI**, cuando, con independencia de la obligación o no de la existencia de un plan de igualdad, obliga a todas las empresas a tener un **protocolo o unos procedimientos específicos para prevenir el acoso**, que se deberán **negociar** con los representantes de los trabajadores.

La **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, en su **art 14** establece que el empleador está obligado a garantizar la seguridad y salud en la empresa, y por tanto a prevenir, evitar y erradicar en su empresa los riesgos psicosociales en general y el acoso en particular.

Obligaciones legales de las empresas con respecto al Acoso sexual y por razón de sexo

Es **obligatorio** entregar el Protocolo **a cada empleado**, y **sensibilizar** a toda la plantilla para la prevención del acoso, al ser considerado como riesgo para la salud laboral (elaborando material informativo, cartelería, etc).

El **modelo de Protocolo** para la prevención del acoso y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa, fue aprobado mediante Resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer. Se puede consultar en el **BOJA núm. 27 de 9 de febrero 2012**.

Será **obligatorio** para el **personal de RRHH** y quienes formen parte de los órganos que gestionan la igualdad **recibir formación** en esta materia .

Infracciones y Sanciones en materia de Igualdad

La **Ley Orgánica de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)** prevé lo siguiente:

INFRACCIONES:

- Es **infracción grave** no cumplir las **obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación (art. 7.13)**.
- Son **infracciones muy graves**:

«Las **decisiones unilaterales de la empresa** que impliquen **discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen.....** así como las decisiones del empresario que supongan **un trato desfavorable** de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación». (art. 8.12)

También son infracciones MUY GRAVES

- El **acoso sexual**, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, **cualquiera que sea el sujeto activo** del mismo. (**art. 8.13**)
- El **acoso por razón de sexo**, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, **cualquiera que sea el sujeto activo** del mismo, siempre que, **conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas** necesarias para impedirlo. (**art. 8.13 bis**).

Sanciones en materia de igualdad

El **art. 40.1 de la LISOS** prevé las siguientes sanciones para las infracciones descritas:

- Para las **infracciones graves**: **multa**, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros, y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- Para las **infracciones muy graves** : **multa**, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros, y en su grado máximo, de 100.006 euros a 187.515 euros.

En los casos de las **infracciones del art. 8.13 y 8.13 bis (acoso)** se prevén, **además, sanciones accesorias**, relacionadas con la pérdida de ayudas, bonificaciones, y beneficios derivados de la aplicación de planes de empleo, o su exclusión por un periodo de tiempo, que pueden no obstante ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa (art. 46).

Ley de Contratos del Sector Público **prohíbe contratar con la Administración pública** a las empresas que **no cumplan con la obligación** de contar con un Plan de igualdad (art 71).

La actuación de la Inspección de Trabajo en materia de Igualdad

Instrucción 3/2011, “sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

La actividad inspectora se centra en los siguientes programas:

- Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
- Discriminación en la relación laboral.
- Discriminación Salarial.
- Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
- Acoso sexual y por razón de sexo.
- Discriminación en la negociación colectiva.
- Discriminación en el acceso al empleo.
- Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

4.6 - ACTIVIDAD DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL AREA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION POR RAZON DE GENERO: TOTAL NACIONAL - AÑO 2018

CONCEPTO	ACTUACIONES	INFRACCIONES (*)	IMPORTE DE SANCIONES PROPUESTAS	TRABAJADORES AFECTADOS POR INFRACCIONES	REQUERIMIENTOS FORMULADOS
DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN LA RELACION LABORAL	1.046	28	440.020,00 €	219	74
ACOSO SEXUAL	381	4	96.877,00 €	4	73
PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS OBLIGACIONES LEY DE IGUALDAD	847	38	144.640,00 €	26.540	351
ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZON DE SEXO	135	3	17.502,00 €	62	70
DERECHOS SOBRE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	1.081	12	41.658,00 €	19	68
DISCRIMINACION EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	762	0	0,00 €	0	5
PROTECCION A LA MATERNIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (*)	1.151	47	639.371,00 €	1.582	472
DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO	319	16	108.766,00 €	38	108
TOTAL	5.722	148	1.488.834,00 €	28.464	1.221

(*) = Las infracciones Incluyen requerimientos a la Administración.

FUENTE: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CUADRO: 4.6 (7E)

- Espectacular **incremento de determinadas actuaciones** en materia de igualdad y no discriminación (según concilia2.es, se ha pasado de 598 en 2017 a 1081 en 2018 sólo en actuaciones sobre conciliación).
- **Incremento de las sanciones** propuestas como consecuencia de las actuaciones: de 96 en 2017 a 148 en 2018.

4.- Instrumentos: el Diagnóstico y el Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad en las empresas: estado de situación

Según los datos del Regcon (Registro de Convenios) del Ministerio de Trabajo, **sólo 804 de las 5.452** empresas que desde el 8 de marzo de 2020, están obligadas a tener esa herramienta negociada con la plantilla (las de 150 trabajadores o más) cuentan con ella, lo que supone una tasa de **sólo el 14,7%**; es decir, **una de cada siete**.

Más de la mitad de ellas, 431 de las 714 que cuentan con planes autónomos y 26 de las 90 que lo incluyen en su convenio colectivo, los registraron **después de la entrada en vigor del real decreto 6/19**, el mismo que dio un periodo de un año para que se sumaran a esa lista las empresas de 150 a 249 trabajadores, las pymes de mayor tamaño.(Diario Público ,1/03/2020).

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Concepto de los planes de igualdad

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”



¿Qué empresas están obligadas a disponer de un Plan de Igualdad?

Motivo Nº trab

Empresas de más de 150 trabajadores

Motivo: Incluido en Convenio

Establecido por su convenio colectivo

Motivo: Sanción impuesta

Establecido por sanción

¿Quién interviene en la elaboración de un Plan de Igualdad?

- La Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores mediante la **Comisión de Igualdad** por **imperativo legal**. (Comisión negociadora)
- La Comisión es un **órgano paritario** que se ocupa de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad y de representar los intereses tanto de la organización como de los trabajadores y trabajadoras.

Características del Plan de Igualdad

- Estratégico
- Práctico
- Flexible
- Transversal
- Participativo
- Vinculado a mejora continua
- Transparente

Fases y orientaciones para la implantación del plan de Igualdad



Orientaciones para la implantación del plan de Igualdad. Compromiso de la Dirección

- Decisión de intervenir
- Formalización del Compromiso
- Comunicación a la Plantilla
- Desarrollo del compromiso en **documento** con:
 - Establecimiento claro del compromiso.
 - Enunciado de las **principales medidas** a iniciar.
 - Definición de los mecanismos de comunicación y participación de la representación legal de la plantilla. **Constitución de comisión negociadora PIO.**
 - Asegurar que se comunica **a toda la organización.**

Fases y orientaciones para la implantación del plan de Igualdad. Creación de la comisión de Igualdad o Comisión negociadora PIO

- DESIGNACIÓN DE COMPONENTES. **Empresa y representación sindical** (o en su defecto, trabajador designado). Paritaria.
- FORMALIZACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO: **Reglamento interno de funcionamiento** de la Comisión.
- COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA: **Referente** para el desarrollo del Plan de Igualdad. La Comisión debe motivar a toda la plantilla a la participación, facilita la elaboración del diagnóstico y plan de igualdad, así como favorece el seguimiento y la evaluación.

Diseño de un Plan de Igualdad

Se ha de **partir del diagnóstico**.

Procedimiento **Negociado** o acordado con representantes de la plantilla (incluso cuando no sea obligatorio para la empresa tener plan).

¿Cómo abordar el diagnóstico en la Empresa?

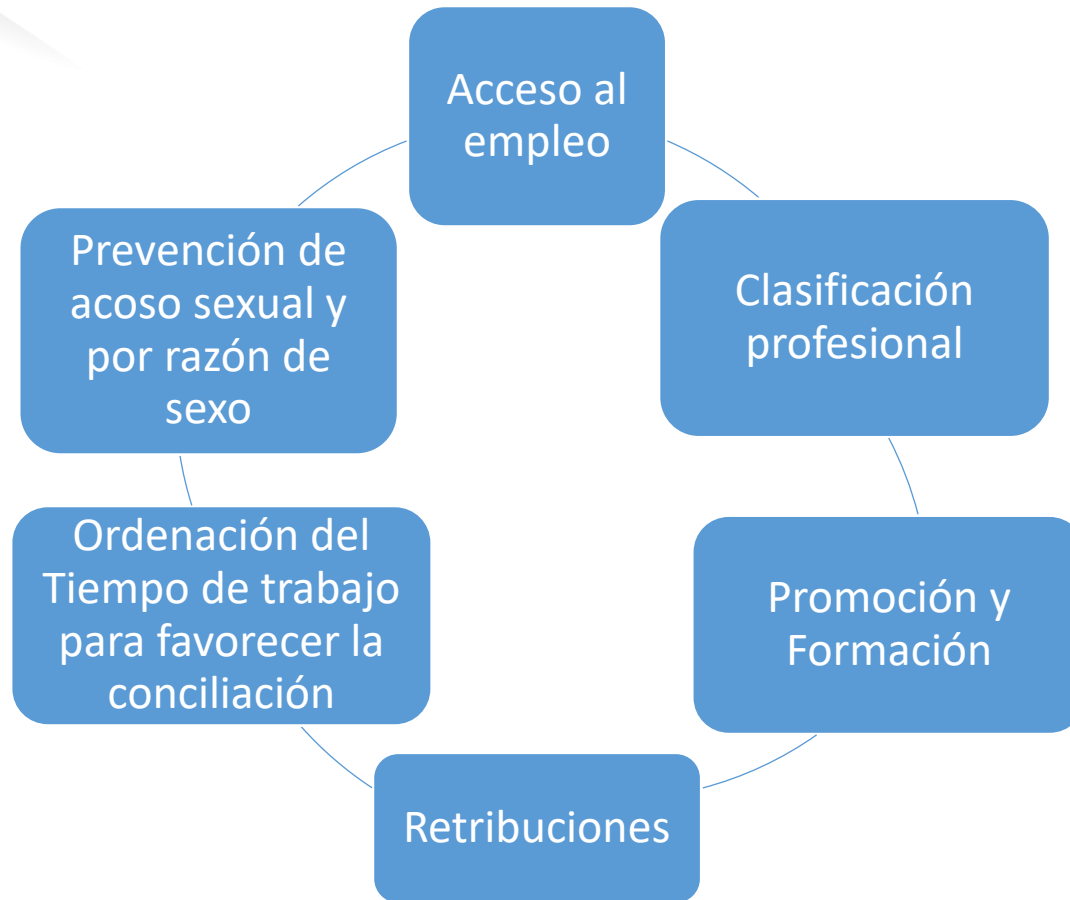
- Además de los datos de **plantilla y retribuciones**, necesitamos:
Manual de acogida, el Código ético, el Convenio colectivo, la Memoria anual, el Plan de formación, el Plan de Prevención de riesgos laborales, el plan de acción Medioambiental, los Sistemas de Calidad implantados, la Responsabilidad social Corporativa, así como la página web corporativa, revistas publicadas por la organización, folletos informativos de publicidad.
- **Negociar el Plan:**



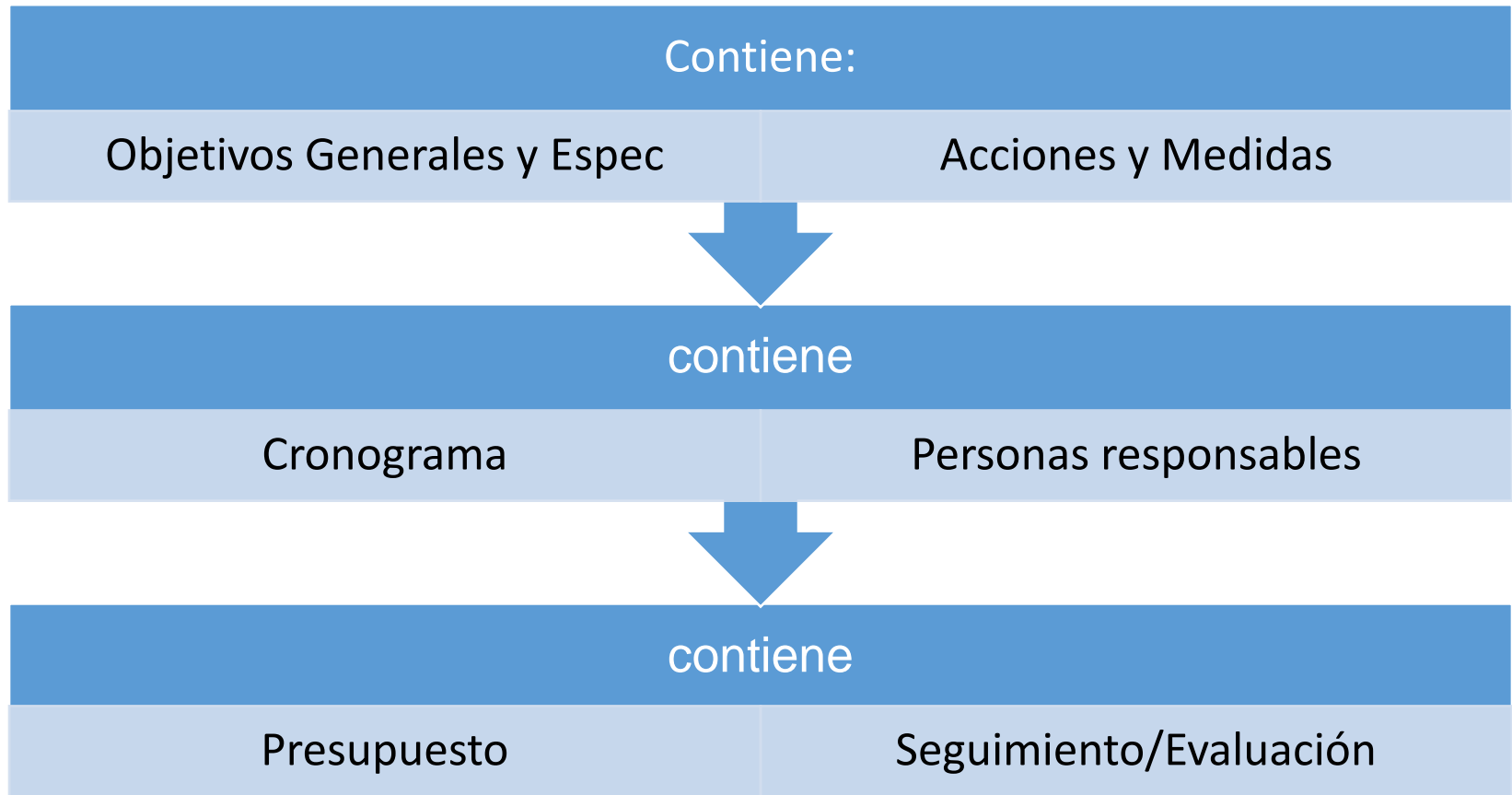
Negociación de Planes de Igualdad

- Es **nula** toda negociación con **un solo comité de un centro** de la compañía para aplicar a todos los demás (según jurisprudencia TS).
- Es **nula** la negociación con una comisión de seguimiento **que no tiene competencias** negociadoras.
- Es **nulo** un plan implantado **unilateralmente por la empresa** por fracaso de la negociación colectiva.
- El punto de **mayor dificultad** de gestión será la **transparencia retributiva** y el acceso de los trabajadores a esta información, además de la **valoración de puestos** de trabajo.

Contenido del Plan de Igualdad (negociable)



Contenido del Plan de Igualdad



Contenido: Objetivos

- Se pueden diferenciar ente generales y específicos.

Ejemplos:

- **General:** Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa en la gestión de recursos humanos.
- **Específico:** Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.

Contenido : Medidas ¿Cómo describir una medida incluida en el Plan?

- **Nombre** de la Medida.
- **Objetivo** o meta a conseguir con ella.
- **Descripción**: secuencia de actividades a desarrollar
- **Personas** o Departamento al que se dirige.
- Persona **Responsable** de su ejecución.
- **Calendario**: fecha de inicio y finalización.
- **Presupuesto** necesario para implementarla.
- **Indicadores** de seguimiento y evaluación que midan cumplimiento e impacto .

Contenido : Cronograma

Cada acción debe tener definido el tiempo y ajustarse la secuencia al tiempo para el que se ha establecido de duración del Plan.

- Ej: El Plan tiene una duración bianual ,trianual o cuatrianual y deben ajustarse la secuencia de las medidas trimestralmente.

3.3.2. Cronograma



Acciones	TRIMESTRE	2013				2014				2015			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.													
1.1. Formalizar las funciones y el alcance de las estructuras existentes en la organización y su mandato en relación a la igualdad intraorganizacional.													
1.2. Formalizar las funciones y el alcance de la unidad de género y su mandato en relación a la igualdad intraorganizacional.													
1.3. Difusión de los resultados del diagnóstico de género y del plan de igualdad a los diferentes niveles de la organización.													
1.4. Difusión de los documentos políticos en materia de igualdad de género a los diferentes niveles de la organización.													
1.5. Traspasión de los documentos políticos a los documentos de gestión interna de la organización.													
2. Igualdad en el acceso y participación y en las relaciones laborales y voluntarias													
2.1. Acceso													
2.1.1. Incorporar en los procesos de selección de personal mecanismos de selección sensibles al género, que permitan garantizar la igualdad de oportunidades para todos los puestos.													
2.1.2. Establecer medidas de acción positiva en el acceso a los puestos en los que uno de los dos sexos se encuentre infrarrepresentado.													
2.1.3. Promover el voluntariado del sexo infrarrepresentado													
2.2. Promoción													
2.2.1. Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado y voluntario de la organización.													
2.2.2. Promover el acceso de las mujeres voluntarias a los puestos de toma de decisión.													
2.3. Participación													
2.3.1. Medidas específicas para visibilizar las desigualdades de género en la participación en los órganos de gobierno, órganos de gestión y espacios de participación de MdM.													
2.3.2. Análisis de los modelos de gestión y liderazgo dentro de la Organización.													

Contenido : Personas responsables

Deben aparecer **identificadas** según la naturaleza de cada medida y serán quienes las ejecuten mayoritariamente, realicen la evaluación y seguimiento o en cualquier caso la persona responsable de la ejecución.

Ej. Responsable de RRHH, responsable de Formación , o de Prevención de Riesgos Laborales.



Contenido : Presupuesto

- Debe contemplar la **asignación global y detallada** de cada una de las acciones incluidas en el Plan.
- Conviene valorar el presupuesto de la Empresa y las líneas de subvenciones abiertas.



Contenido: Seguimiento y Evaluación

Ambas actividades **complementarias**.

- Con el **seguimiento** observaremos cómo se adecúa de un modo flexible a las dificultades que vayan surgiendo y con la **evaluación** podemos comprobar la incidencia del Plan en la mejora continua de los objetivos de igualdad de la empresa.
- Ej. evaluación **de resultado**: Nº de medidas de conciliación puestas en marcha.
- Ej. evaluación **de impacto**: Nº de mujeres incrementada la plantilla.

Formación y Sensibilización en materia de igualdad.

- Será necesario incorporar **formación específica en igualdad** de oportunidades a todas las personas que sean responsables de la ejecución del plan, a la Comisión de Igualdad y a toda la plantilla en general.
- Durante el desarrollo del Plan:
 - Hay que mantener **vivo el compromiso de la Dirección**
 - Establecer **canales de comunicación** que garanticen el acceso a la participación
 - Solicitar **asesoramiento especializado** en materia de igualdad de oportunidades.
 - Hacer **difusión interna y externa** de los avances más significativos que se vayan produciendo.

Equipa te ayuda

¿Qué es equipa? Servicio público andaluz de asesoramiento.

El Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad se crea para dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad. Ofrece **asesoramiento técnico experto** en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como **formación especializada** en gestión empresarial desde la perspectiva de género. Ofrece:

- Asesoramiento en todas las fases de elaboración de Planes de Igualdad en Empresas
- Formación y capacitación empresarial desde la perspectiva de género
- Asesoramiento en la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo
- Herramientas y recursos digitales
- Normativa
- Convocatorias



5.- Ejemplos de buenas prácticas.

- **Eje Acceso y Selección:** Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino, o que a igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado.
- **Eje Promoción profesional y Desarrollo de Carrera:** Garantizar la promoción profesional a personas que están en situación de excedencia por cuidado de personas dependientes.
- **Eje Formación:** Impartir la formación en horario laboral, Contemplar la formación en modalidad semipresencial
- **Eje Salud Laboral:** Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia
- **Eje Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:** Flexibilizar el horario de entrada y salida para compatibilizar los horarios escolares y de guarderías con la jornada laboral
- **Eje Retribución:** Revisar el sistema de clasificación profesional y realizar una valoración objetiva de puestos de trabajo para garantizar el principio de igualdad retributiva
- **Eje Prevención del Acoso Sexual :** Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia
- **Eje Comunicación y lenguaje no sexista:** Revisión de la publicidad de la empresa y Evitar imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa

El distintivo “Igualdad en la Empresa”

- El distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) es una marca de excelencia que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implantación de planes de igualdad. (**Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, BOE 265 de 2009).
- Existen **convocatorias anuales** en las que puede participar cualquier empresa o entidad, tanto privada como pública, que destaque de forma integral en la aplicación y en los resultados de las medidas de igualdad de mujeres y hombres desarrolladas en su organización en cuanto a: condiciones de trabajo, modelos de organización en otros ámbitos como servicios, productos y publicidad de la empresa.
- El distintivo se convoca anualmente a nivel estatal por el Instituto de la Mujer desde 2010 y tiene una **vigencia de tres años**.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm>

- Las empresas a las que se concede este distintivo pueden incorporarse al **Registro Público de empresas con distintivo “igualdad en las Empresas”** y entrar a formar parte de una Red de Empresas RED DIE, al objeto de potenciar entre ellas el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades.

¿Qué es la Red DIE?

- La Red DIE es una iniciativa del Instituto de la Mujer para el **intercambio de buenas prácticas y experiencias en Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y la puesta en común entre las entidades que forman la Red DIE de conocimientos en esta materia a través de jornadas técnicas, grupos de trabajo temáticos y estudios ad hoc, compartiendo además sus experiencias y buenas prácticas con otras organizaciones y la sociedad en general, por ejemplo, mediante la realización de publicaciones periódicas.
- A ella pertenecen las empresas que han obtenido y mantienen el distintivo “Igualdad en la Empresa”. Tras las convocatorias llevadas a cabo (2010- 2018), la Red DIE está formada por **160 entidades**.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/home.htm>

¿Qué es la Marca de Excelencia en Igualdad ?

- El **art. 35 de la Ley 12/2007** para la Promoción de la Igualdad de Género en **Andalucía** recoge que el Consejo de Gobierno establecerá un reconocimiento, denominado “Marca de excelencia en Igualdad”, para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de **incentivar las iniciativas empresariales** que implanten medidas de promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.
- Hasta **marzo de 2020** no ha sido presentado el **borrador de Decreto** que regulará la concesión del distintivo. Según el borrador, esta identificación dará más puntos a las empresas que la tengan en la **obtención de subvenciones o ayudas públicas** que tengan en cuenta los méritos en materia de igualdad.
- Además, las empresas con “Marca a la Excelencia en Igualdad” tendrán **preferencia en la adjudicación en contrataciones de la Administración autonómica** que tengan en cuenta este reconocimiento, que tiene una duración inicial de tres años desde que la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación constata que la empresa en cuestión cuenta con los requisitos necesarios.
- La dirección de la empresa debe haber iniciado la puesta en marcha de, **al menos, tres iniciativas en pos de la igualdad en el seno de la empresa** y hacer público su compromiso.

El certificado Empresa familiarmente responsable (EFR)

- El “certificado efr”, promovido por la Fundación Másfamilia, y avalado por el entonces Ministerio de Sanidad , Consumo y Bienestar Social, reconoce a aquellas organizaciones que se implican voluntariamente en la generación de una nueva cultura del trabajo, implantando un modelo de gestión, que permita un **equilibrio entre lo laboral y lo personal**, basado en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos.
- **AENOR** evalúa la **conformidad** con los requisitos del Modelo efr, como son los referidos al diseño, implantación, evaluación y mejora continua de las prácticas y medidas destinadas a promover la conciliación de la vida laboral y personal.
- <https://www.masfamilia.org/certificacion-efr/>

Normas efr empresa

- **efr 1000-1** Norma efr para **grandes y medianas empresas**. Requisitos **cualitativos**. Especificaciones y directrices generales asociadas al diseño, implantación y certificación del Modelo efr para grandes y medianas organizaciones.
- **efr 1000-2** Norma efr para **pequeñas empresas**. Requisitos **cualitativos**. Especificaciones y directrices generales asociadas al diseño, implantación y certificación del Modelo efr para pequeñas organizaciones.
- **efr 1000-3** Norma efr para **grandes y medianas empresas**. Requisitos **cuantitativos**. Sistema de puntuación para grandes y medianas organizaciones.
- **efr 1000-4** Norma efr para **pequeñas empresas**. Requisitos **cuantitativos**. Sistema de puntuación para pequeñas organizaciones.
- **efr 1000-5** Norma efr para **microempresa**. Requisitos **generales**. Especificaciones y directrices generales asociadas a la obtención del Distintivo efr microempresa.

Otros distintivos en materia de igualdad

- **Sello SG CITY 50-50.** El Distintivo por la igualdad de género es el primer sello de calidad y reconocimiento público nacional e internacional a favor de la igualdad de género en el **ámbito municipal** para **organizaciones públicas**. Es un sistema de gestión de género que se pone a disposición de los municipios como herramienta que favorece la integración de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones de la Administración local. La Asociación FORGENDER SEAL certifica y otorga el Distintivo al municipio.
- **Sello SGI de Igualdad.** Permite a organizaciones públicas o privadas entre otras cosas:
 - 1) **Certificar el sistema de Gestión de Igualdad** en todas aquellas empresas que lo quieran implantar.
 - 2) Certificación por tres años de las empresas que implanten la **NORMA SGI 2010**.
- Y otras certificaciones que lo contemplan aunque **no son específicas de igualdad** son: **ISO 9001 de calidad**, **ISO 26000 de RSCorporativa**, **OSHAS 18001** sobre gestión de seguridad y salud ocupacional (la discriminación por razón de sexo, orientación sexual o género se considera un **riesgo laboral** contemplado en dicha norma).

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



Financiado por:



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Coraboran:



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Financiado por:



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades



CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA



Federación
Onubense de Empresarios



CEJ
CONFEDERACION DE
EMPRESARIOS DE JAÉN



CONFEDERACIÓN
EMPRESARIOS
PROVINCIA DE CÁDIZ



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÓRDOBA
CENTRO DE FORMACIÓN,
INICIATIVA Y APOYO A LA
ACTIVIDAD EMPRESARIAL



CONFEDERACIÓN GRANADINA
DE EMPRESARIOS



CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA



CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS
DE SEVILLA