"LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES"

Buenas prácticas de empresas malagueñas

CEM
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de málaga

PROYECTO DESARROLLADO POR:

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

FINANCIADO POR:

diputación de málaga

COLABORA: En la elaboración de contenidos

contalento

Diseño y Maquetación: IDEANTO COMUNICACIÓN SL

© del texto: CEM 2019

© de la edición: CEM 2019

ÍNDICE

PRÓLOGO Javier González de Lara, Presidente CEM y CEA 4

PRÓLOGO José Francisco Salado Escaño, Presidente de la Excma. Diputación de Málaga 5

1. ¿QUÉ VAMOS A ENCONTRAR EN ESTE MANUAL? 6

2. CONTEXTO HISTÓRICO Y EVOLUCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO 9

3. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO EN MATERIA DE IGUALDAD 14

3.1.MARCO INTERNACIONAL 15

3.2.MARCO EUROPEO 18

3.3.MARCO NACIONAL 22

3.4.MARCO AUTONÓMICO Y LOCAL 30

4. DEFINICIÓN DE IGUALDAD: CONCEPTOS BÁSICOS 35

5. DATOS ESTADÍSTICOS DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE EMPLEO Y EMPRESA 40

6. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD? 60

7. BENEFICIOS DE DISEÑAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA 62

8. CÓMO DISEÑAR Y PONER EN MARCHA UN PLAN DE IGUALDAD 67

9. EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD 84

9.1.RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL 85

10. RECOMENDACIONES PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD EN LAS EMPRESAS 94

11. PREGUNTAS FRECUENTES EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA EMPRESA 96

12. RESULTADOS Y DATOS ESTADÍSTICOS DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA 100

13. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA 119

14. EMPRESAS COLABORADORAS 142

Nota: Una de las medidas en la redacción de este manual es el uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre mujeres y hombres. Para ello y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado en ocasiones por el uso de términos genéricos, entendiendo así que todas las menciones representan siempre a mujeres y hombres.

cem CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de málaga

Prólogo CEM

Desde la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM) nos sentimos profundamente unidos a la sociedad en la que se desarrollan nuestras empresas, que juegan un papel indispensable para la vida en común. Como protagonistas y dinamizadoras del sistema productivo, las empresas generan continuamente nuevos productos y servicios, propiciando la consolidación de un auténtico mercado global, fuente de riqueza y oportunidades.

Pero esta influencia decisiva para el día a día de nuestro entorno nos coloca también en una especial posición de responsabilidad. Debemos y, ante todo, queremos ser protagonistas de un crecimiento sostenible, en el que se tengan en cuenta aspectos como el medio ambiente, la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y laboral y, en suma, los principios de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), compromiso que compartimos con entidades como la Diputación de Málaga.

Centrándonos en la igualdad de oportunidades, asunto que motiva la generación de este Estudio, durante los últimos años se ha venido avanzando en la normativa que regula sus aspectos básicos, fundamentalmente a través de directivas y leyes tanto de carácter internacional como en el seno de los propios países europeos, entre ellos España.

Sin embargo, y aun reconociendo la pertinencia de estos cambios, la realidad muestra que la legislación, por sí misma, resulta insuficiente para alcanzar la plena igualdad: se hace necesario un enfoque múltiple, que implique a todos los actores corresponsables, como son las Administraciones Públicas, las empresas, los trabajadores, las familias, el sistema educativo y, en definitiva, la sociedad en su conjunto.

Pero, además de incidir en la elaboración de políticas efectivas que incrementen la igualdad en todos los escenarios y, muy especialmente, una participación laboral equitativa de hombres y mujeres –siempre en el marco del sistema de negociación colectiva y del Diálogo Social-, entendemos que habría que llevar a cabo otras medidas sociales, como la realización de actividades de concienciación que, entre otras cuestiones, se dirijan a fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico o en la atención a dependientes.

Este “Estudio de Igualdad” nos proporciona una interesante visión histórica de dicho ámbito, desde la Revolución Francesa hasta el presente. Podemos así apreciar los cambios que se han venido produciendo, identificando también los detalles del estado actual de la cuestión, con ánimo proactivo, incidiendo tanto en la perspectiva empresarial como en la social.

Por otro lado, hemos contado con una muestra de 50 empresas malagueñas que enriquecen el trabajo participando en la recogida de datos y mostrando buenas prácticas en materia de igualdad. La utilidad de estos testimonios es, para nosotros, fundamental, ya que para impulsar actuaciones efectivas en un territorio concreto es necesario conocer a fondo cuál es la realidad en ese espacio.

Por último, como organización firmemente comprometida con la función social de la empresa, desde CEM apoyamos todas aquellas iniciativas orientadas al crecimiento y al desarrollo económico y social, tomando como criterios esenciales y como horizonte estratégico, los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se integran en la Agenda 2030.

Con la elaboración de este estudio pretendemos aportar, desde el punto de vista empresarial, una mayor información acerca de estas materias, pero queremos también, a través de las buenas prácticas recogidas en el manual, mostrar la implicación y el compromiso de las empresas malagueñas con la igualdad, camino en el que sin duda todos debemos continuar avanzando.

Javier González de Lara y Sarria
Presidente
Confederación de Empresarios de Málaga (CEM)
Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)

cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de málaga

Prólogo Diputación de Málaga

Uno de los ejes prioritarios de la Diputación de Málaga, a la hora de contribuir a la articulación y el equilibrio territorial de la provincia, es facilitar la igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito de los municipios (trabajando para reducir la brecha entre la Costa y el interior) como en la perspectiva de género, promoviendo iniciativas para favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En este segundo apartado, el gobierno provincial lleva realizando en los últimos años un conjunto de actuaciones, dentro de la Estrategia de la Igualdad, que entre otros aspectos incluyen el apoyo al empleo femenino.

Por ejemplo, se desarrollan talleres para fomentar la actitud emprendedora en la mujer como vía de incorporación al mercado laboral. Y a ello se une la labor que realiza el centro de innovación social La Noria con la colaboración de colectivos sociales.

Además de los datos y los resultados que se ofrecen en este trabajo, creemos que son indicativas también las cifras que arrojan las tres ediciones del Plan Primera Oportunidad, que promueve la Diputación de Málaga para favorecer la contratación de egresados de la Universidad de Málaga (UMA) y del centro asociado de la UNED en Málaga.

Este plan -dirigido a menores de 30 años (o de 35 años en el caso de personas con discapacidad)- ha posibilitado, entre 2016 y 2019, la contratación de 234 jóvenes graduados, de los que 125 son mujeres y 109 hombres.

Estas cifras nos llevan al optimismo y están en la línea que desvela este estudio realizado por la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM) y en el que la Diputación de Málaga se muestra orgullosa de haber colaborado para tener una fotografía de la situación actual de la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, así como de las buenas prácticas que llevan a cabo empresas de la provincia.

Queda camino por recorrer, es verdad, cara a que sea una plena realidad esa igualdad en el ámbito laboral. Sigue habiendo muchos indicadores que nos alertan, por ejemplo, del desequilibrio salarial y del techo de cristal.

Pero este estudio revela que muchas organizaciones ya están concienciadas y velan por la igualdad en su seno llevando a cabo acciones en este sentido. Ahora, el gran reto es extender esa sensibilidad a un mayor número de empresas.

Porque el empresariado juega un papel indispensable para la vida social. Las empresas no solo son fuente de riqueza y de generación de empleo, sino que también deben jugar un papel de ejemplaridad en su compromiso social, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidad y la conciliación de la vida personal y laboral.

En este sentido, quiero felicitar a la Confederación de Empresarios de Málaga por su apuesta firme cara para concienciar a las empresas sobre la importancia de la responsabilidad social empresarial.

Esta publicación es una buena muestra de ese compromiso. Y desde la Diputación de Málaga vamos a seguir colaborando con el tejido empresarial para continuar avanzando en el gran objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Francisco Salado Escaño
Presidente de la Diputación de Málaga

cem CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de málaga

1

¿QUÉ VAMOS A ENCONTRAR EN ESTE MANUAL?



cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de **málaga**

Adentrándonos en la igualdad de género en la empresa

Este manual pretende ser una herramienta de uso y un material que sirva como guía para el empresariado malagueño en relación a la igualdad en general y en el ámbito empresarial en particular. Uno de los objetivos principales que se abordan es exponer las novedades normativas que en materia de igualdad se han puesto en marcha por parte de las Administraciones, para que sea real y efectiva entre mujeres y hombres en las organizaciones, tanto en Grandes como en Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES).

Esta iniciativa tiene también como objeto dar a conocer la evolución que ha tenido a lo largo de la historia el concepto de igualdad, así como transmitir lo que en materia de ley se exige al tejido empresarial malagueño en relación a la igualdad de oportunidades en la empresa, según las características marcadas por la legislación vigente.

Por otra parte, se pretende concienciar de la importancia y los beneficios que genera el hecho de implantar medidas o acciones dirigidas a disminuir los desequilibrios que puedan existir en las diferentes organizaciones, así como contribuir a la igualdad en el mercado laboral a nivel general. En este sentido, se facilitarán las herramientas y recursos necesarios para poder poner en marcha estas acciones o medidas, así como el diseño e implantación de un Plan de Igualdad.

En este sentido se detallarán las fases que se deben contemplar para el diseño y desarrollo de un Plan de Igualdad en la empresa. Del mismo modo, se facilitarán las herramientas para poder poner en marcha acciones y medidas individuales para aquellas empresas que no estén obligadas por la Ley a diseñar e implantar un Plan.

La guía está dividida en dos partes diferenciadas: un bloque dirigido a contextualizar y analizar la evolución y el concepto de igualdad en su más amplio sentido, y otro bloque dirigido al análisis de datos y realidades de las empresas malagueñas.

Para confeccionar este segundo apartado, se ha contado con la colaboración de 50 empresas de Málaga y provincia, teniendo en cuenta factores como:

- Dimensión de la empresa (PYME y Gran Empresa)
- Obligatoriedad de cumplir con la Ley y contar con un Plan de Igualdad, junto con aquellas otras que no están obligadas por la ley
- Diferentes centros de trabajo
- Sectores de actividad

Todo ello con el fin de que los resultados posean la variedad y riqueza suficiente como para que todas las empresas puedan llegar a hacer una reflexión en lo que a materia de igualdad se refiere.

La metodología utilizada en esta parte de recopilación de datos de empresas malagueñas, se ha basado en la cumplimentación de un cuestionario online, en el que además de la información de la empresa, se solicitaba la siguiente información.

- La empresa dispone o no de Plan de Igualdad
- Desde qué año está vigente y si está en conocimiento por parte de la plantilla
- Disposición de protocolos de embarazo y prevención del acoso sexual
- Disposición de protocolos de selección y promoción interna
- Medidas de conciliación
- Beneficios de tener implantadas medidas en materia de igualdad
- Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)
- Reconocimientos institucionales a la empresa en materia de igualdad
- Buenas Prácticas en materia de igualdad implantadas en la empresa

Por otra parte, y dentro de este segundo bloque, se presenta una RECOPILACIÓN DE DIEZ BUENAS PRÁCTICAS que han implantado y que están desarrollando algunas de las empresas colaboradoras.

Se trata de una selección de empresas que han expuesto medidas que van más allá de actuaciones básicas y que presentan una propuesta de valor importante en relación a la innovación que suponen, con el objetivo de compartirlas en esta publicación, para que puedan servir de inspiración a las personas que lean este manual. Para poder exponer las Buenas Prácticas, se mantuvo una pequeña entrevista con los responsables en cada caso, que permitió conocer en profundidad el desarrollo de cada medida. Como se ha indicado, todas ellas son acciones que ya están implantadas en empresas de Málaga y cuyos resultados son muy positivos tanto para las empresas como para las personas que trabajan en ellas.

Por último, con este material se pretende fomentar la reflexión en el lector, ya que alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres es un reto actual y real cuya consecución es necesaria para seguir avanzando y evolucionando como sociedad.

2

CONTEXTO HISTÓRICO Y EVOLUCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de **málaga**

A continuación se presentan los principales hitos históricos sucedidos en la historia reciente que marcaron la trayectoria y la evolución de la igualdad a cómo la podemos entender hoy en día.

1789: REVOLUCIÓN FRANCESA

Fue durante este acontecimiento histórico cuando las mujeres empezaron a alzar la voz de forma colectiva reclamando así sus derechos a nivel social, jurídico, económico y político mediante el lema oficial de Libertad, Igualdad y Fraternidad.

Hasta ese momento, se negaba a las mujeres su participación en la sociedad, anulando así su libertad para ejercer sus derechos y quedando por tanto, sometidas a las directrices marcadas por los hombres.

Una de las pioneras más destacadas en la historia del feminismo durante la Revolución Francesa fue Olympe de Gouges[1], autora de la Declaración de los derechos de las mujeres y la ciudadanía en 1791[2], donde reivindicaba que los derechos de las mujeres debían ser iguales a los de los hombres.

Realizó reivindicaciones que no se habían llevado a cabo hasta el momento; reclamaba el derecho al voto de la mujer, el acceso al trabajo y a la política, a la posesión de propiedades, el acceso a la educación, al ejército, así como la igualdad en el reparto de tareas en el ámbito familiar. Del mismo modo, demandó la instauración del divorcio y el reconocimiento de los hijos fuera del matrimonio.

La reivindicación de estos derechos, llevó a Olympe de Gouges a ser ejecutada en la guillotina. Como ella, muchas mujeres que alzaron su voz en favor de la igualdad, se vieron obligadas a abandonar su país o fueron guillotinadas.

SIGLO XIX: "EL SIGLO DE LA INDUSTRIALIZACIÓN"

Fue en el Siglo XIX, cuando apareció el movimiento feminista a nivel internacional, que reivindicaba el derecho de la mujer al voto, igualar las condiciones legislativas y el acceso a la política, así como el acceso a la educación y la capacitación de las mujeres para llevar a cabo una profesión y poder integrarse en igualdad de condiciones en el mercado laboral.

De este modo puede entenderse el feminismo como un movimiento social que reclama la toma de conciencia de las mujeres respecto a su situación social, económica, cultural y legislativa, y que provoca la unión y la movilización masiva y organizada de éstas para reclamar sus derechos y conseguir la igualdad respecto a los hombres.

[1]Olympe de Gouges, la revolucionaria olvidada https://focusonwomen.es/olympe-gouges-la-revolucionaria-olvidada/
[2]Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadanía http://clio.rediris.es/n31/derechosmujer.pdf

1848: MOVIMIENTO SUFRAGISTA

La reivindicación del derecho al voto dio lugar al movimiento sufragista en 1848 con la Declaración de Sentimientos de Seneca Falls[3], la primera convención llevada a cabo en EE.UU sobre los derechos de la mujer.

En ella, se expuso la situación de subordinación que tenía la mujer con respecto al hombre y se trataron aspectos como la prohibición de votar de las mujeres, el hecho de que no se pudieran presentar a las elecciones ni ocupar cargos públicos ni participar en el ámbito político, así como las restricciones para poseer un negocio, propiedades, y en definitiva ser independientes económicamente.

En esta línea y en paralelo, apareció John Stuart, autor del libro llamado "La esclavitud femenina[4]" en el que afirmaba que la mujer representaba el último resto de esclavitud que aún quedaba en la sociedad, debido a que su situación era equiparable a la de un esclavo.

SIGLO XX. MOVIMIENTO DE LIBERACIÓN DE LA MUJER

El 5 de marzo de 1908 un grupo de trabajadoras llevaron a cabo una huelga en la fábrica Cotton Textile Factory de Nueva York para reclamar el derecho a tener un salario que se igualase al de sus compañeros hombres, una jornada laboral de 10 horas y la mejora de las condiciones higiénicas en las que desarrollaban sus puestos de trabajo. Esta protesta supuso la muerte de más de 120 mujeres dentro de la fábrica.

Posteriormente, en 1910 se celebró la II Conferencia Internacional de las Mujeres Socialistas en Copenhague. Allí se propuso el 8 de marzo como día oficial para celebrar el Día de la Mujer[5] con el objetivo de rendir homenaje a las trabajadoras que perdieron la vida en la huelga.

A partir de este momento, muchas mujeres se comprometieron con el objetivo de seguir luchando por su derecho al voto. Sin embargo, no lo obtuvieron hasta 1920.

Por otra parte, a principios del siglo XX, Simone de Beauvoir, filósofa y escritora francesa, llevó a cabo un profundo análisis sobre la situación por la que atravesaba la mujer en esa época. Acababa concluyendo con una de sus grandes frases, y haciendo por primera vez mención a la dicotomía sexo-género: *"no se nace mujer, se llega a serlo"*, aludiendo a que el género es una construcción social, que determina cómo deben comportarse los hombres y las mujeres.

Por ello, según Simone de Beauvoir, las habilidades, capacidades y funciones otorgadas a las mujeres no eran asignadas por naturaleza sino que se imponían de forma cultural, lo que provocaba que a través del aprendizaje observacional y las normas sociales, las mujeres desempeñaran y asumieran roles y tareas que, en otras condiciones y contextos, no harían.

Posteriormente, el año 1975 fue proclamado Año Internacional de la Mujer. Esa proclamación tuvo lugar en Madrid, del 6 al 8 de diciembre, en que se celebraron las I Jornadas de la Liberación de la mujer, y donde se expuso la problemática del momento y el compromiso de igualar las condiciones legales, sociales, económicas, educacionales y políticas del hombre y la mujer.

[3]Declaración de Seneca Falls, 1948. Texto completo http://www.mujeresenred.net/spip.php?article2260
[4]La esclavitud femenina- John Stuart https://instituciones.sld.cu/genero/files/2012/07/Mill-John-Stuart-Esclavitud-femenina-La.pdf
[5]8 de marzo de 1908 el incendio de Cotton Textil Factory https://es.historia.com/magazine/8-marzo-1908-incendio-la-cotton-textil-factory-origen-la-celebracion-del-dia-la-mujer/

EL PAPEL DE LA MUJER EN ESPAÑA EN EL SIGLO XX

En 1931 se aprobó la Constitución Republicana, que contemplaba en su Art. 25 que "El sexo no será fundamento de privilegio jurídico", algo que supuso un avance para reconocer los derechos de las mujeres en España.

Además, esta constitución contemplaba los derechos de los trabajadores/as, asegurando sus condiciones laborales, concretamente amparando a las mujeres y jóvenes en la jornada laboral, el salario y la maternidad.

En 1933, se celebraron las elecciones generales en las que las mujeres en España, por primera vez, tuvieron derecho al voto. Este hecho fue impulsado por la sufragista Clara Campoamor[6] lográndose además, que se reconociera el derecho de las mujeres a la igualdad jurídica y al divorcio. Sin embargo, pese a todos los avances que se habían alcanzado hasta aquel momento, en 1936 se suprimió el derecho al voto a las mujeres y no sería hasta 1977 cuando se recuperase de nuevo ese derecho.

En el periodo de 1939 a 1950, se pueden destacar los siguientes aspectos:

- Se impuso un sistema de género fuertemente patriarcal.
- Se escribían discursos para realzar la figura de la mujer como pieza clave de la construcción de la nación. Con estos discursos, se pretendía volver a los valores tradicionales, donde las mujeres tendrían un papel esencial en la familia.

En el año 1961 se aprobó la Ley de los Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer[7], en la que se aceptaba la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, la elegibilidad para el desempeño de cargos públicos y la posibilidad del acceso de la mujer al trabajo con limitaciones de acceso a determinados puestos. En el caso de las mujeres casadas, continuaban necesitando el permiso de sus maridos para ejercer los derechos contemplados en esta ley.

En el periodo de la transición en España, se empezaron a realizar modificaciones a nivel legislativo que culminaron en 1978 en la Constitución Española, en la que se declaró la Igualdad como un derecho fundamental; se reconocía el derecho al trabajo, profesión y oficio y que éste fuera remunerado sin distinción de sexos.

El 25 de enero de 1996, se creó la figura de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres[8], con dos objetivos principales, reconocer la labor de las organizaciones que trabajaban en favor de la igualdad de oportunidades, y obtener la máxima difusión pública de las iniciativas de las empresas en dicho ámbito.

Aquí cobró actualidad el necesario reparto igualitario de la vida laboral y familiar, y por ello, la legislación empezó a contemplar cambios y a desarrollar propuestas a favor de la conciliación. Ahí vienen trabajando los agentes sociales, sindicatos y empresarios, comprometidos en alcanzar una situación igualitaria en los ámbitos laboral, cultural y legal. No obstante, y a pesar de todos los esfuerzos que se han realizado en este sentido, a día de hoy queda camino por recorrer.

[6]Clara Campoamor, sufragista femenina https://canalhistoria.es/perfiles/clara-campoamor/
[7]Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer. https://www.boe.es/boe/dias/1961/07/24/pdfs/A11004-11005.pdf
[8]Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, https://www.boe.es/boe/dias/1996/02/07/pdfs/A04163-04164.pdf

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SIGLO XXI EN ESPAÑA

En 2004 se aprobó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, un problema social que no afecta únicamente al ámbito personal, sino que influye en todas las esferas de la sociedad.

A nivel nacional, hay que destacar el papel que desempeña el Ministerio de Igualdad, creado en 2008 con el objetivo de promover y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, y que persigue promover el acceso de las mujeres a la actividad política, económica, cultural y social, así como crear y poner en marcha medidas para favorecer su acceso al empleo y al autoempleo.

A pesar de que la sociedad ha ido evolucionando, como se ha indicado, aún queda camino que recorrer para que la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres sea real y efectiva.

Es necesario insistir en cambios culturales para que la igualdad sea efectiva. No debe perderse la perspectiva histórica, ni la conexión con la realidad actual. Pese a los avances culturales y sociales experimentados en los últimos años, existe todavía un problema de desigualdad, teniendo en cuenta que parte de esta situación es el reflejo todavía de nuestra historia como país, y en particular de una tardía y desigual incorporación de la mujer al mercado laboral.

En este sentido, la implicación de las distintas administraciones, en todos los planos (educativo, familiar, de empleo, fiscal,...) es imprescindible para la creación de un marco habilitador de la igualdad real en nuestra sociedad

3

MARCO ESTRATÉGICO Y NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD

MARCO INTERNACIONAL

MARCO EUROPEO

MARCO NACIONAL

MARCO AUTONÓMICO Y LOCAL

cem CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de málaga

En la evolución de la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, han tenido un papel fundamental diferentes instituciones y organizaciones, desde las internacionales hasta las locales. Por ello, en esta sección se expone el marco normativo, así como los diferentes hitos y estrategias que a lo largo de la historia se han desarrollado para contribuir al desarrollo de las políticas de igualdad.

Este desarrollo de estrategias, políticas, marcos y normativas, ha tenido lugar a diferentes niveles:

- Internacional
- Unión Europea
- Nacional
- Autonómico y local

3.1 MARCO INTERNACIONAL

Desde sus inicios en 1945, la Organización de las Naciones Unidas se ha desarrollado bajo el principio de no discriminación, recogiendo en el propio preámbulo de su Carta de Constitución su compromiso *"a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas".*

Fuente Imagen: Web Naciones Unidas

En 1946 se forma la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer, en la que cada año las representantes de los Estados miembro se reúnen en la Sede de Naciones Unidas en Nueva York (Estados Unidos) para evaluar el progreso en igualdad de género, identificar desafíos, establecer normas globales y formular políticas concretas que permitan promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el mundo.

En 1948, y bajo la Declaración de los Derechos Humanos[9] proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, se contempla la igualdad como premisa esencial de la libertad y dignidad humanas, *"Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad".*

[9]Declaración Universal de Derechos Humanos https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

En 1966, la ONU firma el Pacto Internacional por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en el que se recoge expresamente en su artículo 2 *"el compromiso a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".*

Del mismo modo, en su artículo 7 reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores/as:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

En el mismo año, se firma el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que en su artículo 3 contempla el *"Derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en el disfrute de sus derechos civiles y políticos".*

Por otra parte, la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer consiguió que la Asamblea General de la ONU pusiera en marcha una serie de Convenciones a nivel mundial relacionadas con los derechos políticos de las mujeres:

1979: La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)[10]

Es un Tratado Internacional de las Naciones Unidas que reconoce expresamente la discriminación de la mujer por el solo hecho de serlo. Está considerado el documento jurídico más importante a nivel internacional en esta materia.

Este tratado entró en vigor en el año 1981, y tiene como objetivo eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, obligando a los estados a modificar las leyes, así como a establecer medidas al respecto.

Para la Convención, discriminación significa *"Cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera".*

[10]CEDAW https://cedawsombraesp.wordpress.com/2013/12/30/que-es-la-cedaw/

En el artículo 4 de la CEDAW, que será clave, se recoge lo siguiente: *"1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. 2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria".*

1993: Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer

Fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. En ella se reconocía *"la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos".*

En su artículo 1, se define el concepto de violencia contra la mujer entendiéndose como *"todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada".*

En esta declaración se recogen las normas internacionales sobre la violencia contra las mujeres, implicando un compromiso internacional de los Estados para eliminarla.

Desde1975 hasta 1995, tuvieron lugar cuatro Conferencias Mundiales convocadas por la ONU de gran importancia para el desarrollo a nivel internacional de políticas de igualdad y no discriminación, así como la aplicación del principio de igualdad de trato.

I Conferencia Mundial sobre la Mujer, México 1975

En esta Conferencia se definieron 14 objetivos mínimos a conseguir hasta 1980, entre los que se encontraban: Promoción de la educación y acceso igualitario en todos los niveles, disminución de las tasas de desempleo femenino, salud, paridad en el ejercicio de derechos civiles y representación femenina en órganos con poder de decisión, tanto a nivel local, como estatal e internacional.

II Conferencia Mundial sobre la Mujer, Copenhague 1980

En esta Conferencia se fijan tres ámbitos de intervención a asumir por todos los Estados firmantes: Educación -dos de cada tres analfabetos del mundo eran mujeres-, Salud, y Empleo, cuyo objetivo principal era el de trabajar por una mejora del acceso femenino al mercado laboral.

III Conferencia Mundial sobre la Mujer, Nairobi 1985

Las Estrategias de Nairobi instaron a los gobiernos a que crearan programas y espacios institucionales relativos a la mujer, contemplando temas como salud, educación, servicios sociales, industria o empleo.

IV Conferencia sobre la Mujer, Beijing 1995

En esta Conferencia se produjo la Declaración de la Plataforma de Acción de Beijing, un documento que contemplaba 12 esferas que suponen una especial preocupación en el progreso de la mujer y que marcaba una serie de objetivos estratégicos y medidas establecidas y dirigidas tanto a los gobiernos, como a las Naciones Unidas y a los grupos de la sociedad civil, con el objetivo claro y común de conseguir una igualdad real y efectiva en el mundo.

Dentro de los ejes de especial preocupación de la plataforma el empleo aparece de manera directa e indirecta, desde el acceso a la educación, hasta la mujer y la economía, por lo que se involucra a todos los gobiernos a establecer marcos y estrategias encaminados a velar por la mejora de este ámbito de cara al desarrollo y la evolución de las mujeres en el mundo, así como para contribuir a su independencia y autonomía.

3.2. MARCO EUROPEO

Del mismo modo que organismos internacionales han ido marcando líneas sobre las que avanzar en materia de igualdad en los diferentes ámbitos de la sociedad, la Unión Europea, a partir de los años 50 interiorizó esta realidad social y las directrices marcadas por la ONU, y comenzó a establecer políticas, estrategias y normativas dirigidas a que todos los países miembros tuvieran en cuenta estas premisas y comenzaran a trabajar bajo las mismas directrices.

Para ello, la Unión Europea añadió en sus diferentes tratados, normas, leyes y documentos la necesidad y/o la obligatoriedad en su caso, de contemplar en sus marcos nacionales el principio de igualdad.

Tratado de Roma, 1957



Fuente Imagen: El País

En el Tratado de Roma se aborda por primera vez, en su artículo 119, el principio de igualdad de retribución entre trabajadores/as que desempeñan la misma labor, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo.

Directiva 75/117/CEE del Consejo de 10 de Febrero, 1975

Está referida a aproximaciones legales de los Estados miembro en relación al principio de igualdad de retribución salarial entre hombres y mujeres, donde se prohíbe cualquier tipo de discriminación salarial, abriendo la vía judicial a personas que hubieran sufrido este tipo de discriminación. Invita a los Estados miembro a eliminar cualquier tipo de discriminación y a informar al personal laboral de las medidas adoptadas.

Directiva 76/207/CE del Consejo de 9 de Febrero, 1976

Modificada primero por la Directiva 73/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de Septiembre, y seguidamente por la Directiva 54/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación y promoción, así como a las condiciones laborales. En la segunda modificación, se incluyó la aplicación del principio de igualdad en los regímenes de la Seguridad Social.

Declaración de Atenas, 1992

Fue la Primera cumbre de Mujeres en el Poder, donde se manifestó la necesidad de crear un reparto equilibrado de los poderes entre mujeres y hombres. Fue la primera vez en que se habló de democracia paritaria.

Tratado de la Unión Europea o Tratado de Maastricht, 1993

Supuso el reconocimiento de la implantación y la puesta en marcha de medidas de acción positiva que aportaran ventajas para facilitar a las mujeres sus actividades laborales o evitar posibles inconvenientes por el hecho de ser mujeres.

Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996

En ella se contempla lo relativo a los permisos parentales y por razones familiares, por lo que *“se convierte en obligatorio el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, y en ella se pide asimismo a los Estados miembros que prevean sanciones en caso de incumplimiento de las medidas nacionales tomadas en aplicación de la Directiva”.*

Resolución del Consejo de 2 de Diciembre de 1996

Se basa en la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Fondos Estructurales Europeos, subrayando la necesidad de eliminar las desigualdades de oportunidades en el empleo, acceso al mercado laboral, formación y participación en procesos de toma de decisiones.

Tratado de Amsterdam, 1999



Fuente imagen: Web Oficial de la UE

Este Tratado se convirtió en la nueva normativa legal de la Unión Europea, [11]estableciendo como misión de esta Institución la *"eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad introduciendo este principio en todas sus políticas"*. Con esto se inicia una nueva forma de hacer política desde la Unión Europea, y la igualdad entre hombres y mujeres se convierte en uno de sus principales objetivos, comprometiéndose los Estados a incorporar el principio de mainstreaming o transversalidad de género al conjunto de sus acciones y política en general.

Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de Noviembre, 2000

Establece un marco general en la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Tratado de Niza, 2000

En su texto se hace una contemplación muy amplia de la igualdad, mucho más general y universal que la que se había hecho hasta el momento. De este modo, se establece la igualdad de todas las personas ante la ley, así como se prohíbe todo tipo de discriminación, incluyendo a los menores, las personas mayores y los discapacitados.

Directiva 2002/73/CE de 23 de Septiembre de 2002

Esta Directiva definirá de una manera más detallada la discriminación, diferenciando entre directa e indirecta e introduciendo acoso y acoso sexual como causas de discriminación.

[11]https://europa.eu/europeanunion/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_es.pdf

Tratado de Lisboa, 2007

Contempla cincuenta derechos en materia de Dignidad, Igualdad, Solidaridad, Derechos del Ciudadano y Justicia, que son de carácter obligatorio.

Además de todas estas acciones legislativas y marcos normativos, la Unión Europea ha llevado a cabo otras estrategias, planes, acciones o medidas relacionados con las políticas de igualdad de género. En este sentido, desde los años 80 se han implantado Planes de Acción Comunitaria en los que en un primer momento, se contemplaba principalmente la igualdad en el ámbito laboral, pero a partir del cuarto Plan se introdujo la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

Por otra parte, es importante destacar las Estrategias Marco Comunitarias, con el objetivo de establecer un contexto en el que poner en marcha las diferentes actuaciones en materia de igualdad de forma transversal como es el caso de la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005[12].

Destacar también la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015[13], que nace del Plan de trabajo 2006-2010. En ese plan se establece apoyar los objetivos de la Estrategia Marco 2001-2005, haciendo una evaluación y definiéndose las mejoras necesarias. A partir de la evaluación de 2010 que acompaña a este plan de trabajo nace la siguiente estrategia marco que presenta nuevas prioridades en materia de igualdad. Esta estrategia pretende contribuir a la mejora de la situación de las mujeres en todos los ámbitos, mercado laboral, espacios de toma de decisión y sociedad en general, tanto a nivel de la Unión Europea como en el resto del mundo.

En 2007 nace el Instituto Europeo para la Igualdad de Género[14], aunque no inicia su actividad hasta junio de 2010. Su principal objetivo es fomentar la perspectiva de género en todas las políticas europeas y nacionales.

Por otra parte, existe un mecanismo de apoyo a los países miembros de la Unión Europea, el Fondo Social Europeo (FSE),[15] cuya finalidad es dar apoyo económico a diferentes instituciones para promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo. Además, pretende promover la inclusión social y luchar contra cualquier tipo de discriminación, apoyando la creación de empleo, ayudar a las personas a conseguir mejores puestos de trabajo y garantiza oportunidades laborales más justas para toda la ciudadanía de la Unión Europea.

[12]Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10932
[13]Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037
[14]Instituto Europeo para la Igualdad de Género https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es
[15]FSE https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=325

3.3 MARCO NACIONAL

El desarrollo de las estrategias y normativas de la Unión Europea ha sido fundamental para el impulso de las políticas de igualdad en España, puesto que Europa ha ido marcando la línea sobre la que estructurar las diferentes acciones en todos los ámbitos de la sociedad. Además, en ocasiones ha supuesto un apoyo económico para poder poner en marcha dichas estrategias de actuación en nuestro país.

Constitución Española de 1978

En su artículo 14 recoge que *"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".*

En el artículo 9.2 además, se define y responsabiliza a los poderes públicos de velar por la igualdad: *"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 35 recoge la igualdad en materia laboral, *"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."*

Estatuto de los Trabajadores, 1980

En el Estatuto de los Trabajadores se contempla la no discriminación en el ámbito laboral, y en su artículo 4.2 c) señala como derecho laboral básico el derecho *"a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español".*

En su artículo 28, recoge la Igualdad de remuneración por razón de sexo: *"El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".*

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Con la incorporación de la mujer al mundo laboral, se hace necesaria la reestructuración de un sistema que contemple y permita un reparto equilibrado de las tareas y funciones familiares que tradicionalmente venían siendo ejecutadas por las mujeres. En este nuevo contexto, es necesario un reparto equilibrado.

En esta nueva ley se contemplan medidas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras. Aparecen cambios legislativos relacionados con la ampliación de los permisos relacionados con la maternidad, la paternidad, y el cuidado de la familia.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobiernos

Establece que los proyectos de ley se acompañen de un informe de impacto de género donde detectar los posibles efectos diferenciados en hombres y mujeres que puede tener la aplicación de dicha ley o reglamento, y que por tanto tendrá en cuenta las posibles desigualdades que puedan surgir.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Esta Ley contempla un marco más amplio de violencia de género que la definición dada por Naciones Unidas. La Ley fue aprobada por unanimidad por el Congreso de los Diputados[16], y abarca aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, sanitarios y penales e implica a siete Ministerios (Trabajo y Asuntos Sociales, Justicia, Educación, Sanidad, Interior, Administraciones Públicas y Economía), convirtiéndose en la primera ley integral contra la violencia de género en Europa.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres[17]

Esta es la ley que ha sido clave en el marco normativo español en materia de igualdad, así como para el desarrollo de políticas en esta materia. Su principal fundamento es la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, y alcanzar una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La Ley incluye el principio de transversalidad, que implica tener en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en España, independientemente del ámbito en el que se vayan a aplicar. Por ello, esta Ley proyecta su influencia sobre todos los aspectos de la vida política, social, laboral, económica y civil. Además, introduce la perspectiva de igualdad en la esfera de la ordenación de las políticas públicas.

[16] https://www.elmundo.es/elmundo/2004/12/22/espana/1103724990.html
[17] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf

En esta Ley se recogen tanto aspectos de la vida privada como pública, haciendo especial hincapié en las políticas públicas (educación, salud, información), ámbito laboral y obligaciones de las empresas, la igualdad en la responsabilidad social de las empresas o en el empleo público.

La Ley 3/2007 trata en su Título IV de *"El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades" contemplando todas las áreas referentes al ámbito laboral, en las que tanto las empresas privadas como las administraciones públicas deben llevar a cabo la implantación de acciones y medidas que les permitan cumplir la citada norma.*

En lo que respecta a la igualdad en el ámbito laboral y la empresa, la Ley incluye principalmente aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral contemplando medidas para promover su formación y promoción dentro de las empresas, así como igualar las condiciones laborales entre mujeres y hombres. En este sentido, incluye además el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El capítulo III de la Ley se dedica a los planes de igualdad en las empresas y otras medidas para la promoción de la igualdad. En su artículo 45 recoge que *"todas las empresas están obligadas a respetar y velar por la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral."*

Según esta Ley, las medidas a las que se refiere, deberán enmarcarse dentro de un Plan de Igualdad, que será obligatorio para empresas de más de 250 trabajadores.

Además de lo anterior, *"las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".*

Igualmente, las empresas deberán elaborar e implantar un Plan de Igualdad cuando lo exija la autoridad laboral competente en un procedimiento sancionador. En el caso de las demás empresas, la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad será voluntaria previa consulta con la representación legal de los trabajadores/as.

En el artículo 46, se definen los planes de igualdad, considerándose como un conjunto de medidas ordenadas que se adoptan tras un diagnóstico para conseguir los objetivos marcados.

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

La empresa, por su parte, debe además garantizar el acceso a la información contenida en dicho plan, tanto a la representación legal de los trabajadores/as como a la propia plantilla.

En esta Ley se hace una mención especial a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, dedicando el artículo 48 a este tema, y manteniendo el deber de la empresa de contar con un procedimiento establecido para gestionar cualquier situación de acoso y dar cauce a denuncias o reclamaciones de aquellas personas que hayan sido objeto del mismo.

El capítulo IV de la citada Ley se dirige al empleo público, estableciendo criterios a cumplir por las Administraciones en materia de igualdad, presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, así como medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

En Marzo de 2019 entró en vigor el RD 6/2019, de 1 de marzo, de **Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**[18], que modifica algunas de las obligaciones incluidas en la **Ley 3/2007,** y cuyos cambios más relevantes en materia de igualdad en la empresa se exponen a continuación.

El punto 2 del artículo 45 de la Ley 3/2007 se modifica por el RD 6/2019, pasando a ser obligatoria la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad a empresas de 50 o más trabajadores/as, que deberá negociarse de la forma que se determine en la legislación laboral.

En el artículo 46, se amplía el apartado 2, *"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 las personas trabajadoras, que contendrá al menos 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

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la 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 enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores."

[18]RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf

En la ampliación del mismo artículo 46, se incluye que se llevará acabo la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, y las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro.

En Andalucía, este registro se debe hacer de forma telemática a través del sistema virtual REGCON (Registro de Convenios Colectivos), de la misma forma que se registran los Convenios Colectivos de las empresas, y del mismo modo, al Plan de Igualdad se acompañará el documento en el que se justifique que ha sido un proceso negociado con la representación legal de los trabajadores/as.



En el RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incluye además, que las empresas desarrollarán el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

En relación a las modificaciones mencionadas referentes a los artículos 45 y 46 de la Ley 3/2007 en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se establecen los siguientes plazos para el cumplimiento de estas obligaciones desde la entrada en vigor de este Real Decreto, siendo los siguientes:

- Las empresas de *50 a 100 trabajadores/as* dispondrán de 3 años para la aprobación del Plan de Igualdad, desde la publicación de este Real Decreto 6/2019, de 1 de Marzo en el BOE, por lo que el plazo máximo para estas empresas será Marzo de 2022.

- Las empresas de *100 a 150 trabajadores/as* dispondrán de 2 años para la aprobación del Plan de Igualdad, desde la publicación de este Real Decreto 6/2019, de 1 de Marzo en el BOE, por lo que el plazo máximo para estas empresas será Marzo de 2021.

- Las empresas de *150 a 250 trabajadores/as* dispondrán de 1 año para la aprobación del Plan de Igualdad, desde la publicación de este Real Decreto 6/2019, de 1 de Marzo en el BOE, por lo que el plazo máximo para esta empresas será Marzo de 2020.

En el Real Decreto 6/2019, se remarca el derecho de los trabajadores/as a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como el establecimiento expreso del derecho del trabajador/a a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

Además, se contempla el principio de igualdad entre los progenitores en los permisos de nacimientos por hijo: en este caso, el nacimiento de un hijo supone un permiso para el progenitor distinto a la madre biológica de 16 semanas, de ellas serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas posteriores al parto, y que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Para el "progenitor distinto a la madre biológica" la ampliación a 16 semanas será de forma gradual: en 2019 hasta las 8 semanas; en 2020 hasta las 12 semanas y en 2021 hasta las 16 semanas. Su entrada en vigor fue el 1 de abril de 2019.

En lo referente a la igualdad en las retribuciones, el RD 6/2019 incluye la obligatoriedad de la empresa de registrar los valores medios de los salarios, complementos salariales, así como percepciones extrasalariales de la plantilla, todo ello desagregado por sexo, grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Incluyendo además, el derecho de las personas trabajadoras a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, al registro salarial de la empresa.

En cuanto a la igualdad salarial, se recoge lo siguiente: *"Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras".*

	LEY 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres	RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
Obligatoriedad de desarrollar e implantar Plan de Igualdad	Empresas de 250 o más trabajadores/as	Empresas de 50 o más trabajadores/as
Obligatoriedad de Registro de Plan de Igualdad	No es obligatorio	Obligatorio inscribir de manera telemática en REGCON
Obligatoriedad de llevar registro de salarios	No es obligatorio	Obligatorio por parte de la empresa el registro de los salarios, complementos y pluses, todo ello desagregado por sexos, categorías profesionales, y puestos de trabajo

	LEY 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres	RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
Permisos de maternidad/paternidad	Otorga 13 días ininterrumpidos de permiso en los supuestos de nacimiento de hijos o hijas, adopción o acogimiento. Ampliables en casos de parto, adopción o acogimientos múltiples, en 2 días más por cada hijo, a partir del segundo	Permiso para el progenitor distinto a la madre biológica de 16 semanas, donde serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas posteriores al parto

Tabla de elaboración propia a partir de los textos legales Ley Orgánica 3/2007 y RD 6/2019

3.4. MARCO AUTONÓMICO Y LOCAL

ANDALUCÍA

Estatuto de Autonomía

En su artículo 10.2 recoge que *"La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social".*

Del mismo modo, en su artículo 15, *"garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos".*

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía

Esta Ley se pone en marcha con el objetivo de conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y bajo el marco normativo desarrollado por Naciones Unidas, así como las directrices y estrategias a nivel europeo.

En ella se contempla la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas: los poderes públicos habrán de potenciar que ésta esté presente en todos y cada uno de los ámbitos de actuación, llevando a cabo informes y evaluaciones con perspectiva de género acompañados de medidas para paliar y eliminar las posibles desigualdades que se puedan detectar.

Además, se elaborarán y aprobarán cada 4 años Planes Estratégicos que incluirán medidas para alcanzar la igualdad.

Se contempla también la implantación de medidas para promover la igualdad de género en los diferentes ámbitos de la sociedad (educación, empleo, salud y bienestar social, participación social, económica y política e imagen y medios de comunicación). En este sentido, se hace especial mención al ámbito educativo, donde se recoge que la Administración educativa garantizará la puesta en marcha de proyectos que fomenten las relaciones de hombres y mujeres sobre la base de criterios de igualdad.

En lo que respecta al ámbito del empleo, se establece como una prioridad para la Administración de la Junta de Andalucía, llevar a cabo políticas de fomento del empleo garantizando la igualdad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. En este sentido, y en su artículo 24, recoge que se establecerán incentivos a la contratación estable de mujeres atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías profesionales en los que las mujeres se encuentre infrarrepresentadas.

El artículo 27 hace mención a los planes de igualdad y la presencia equilibrada en el sector empresarial, incluyendo que las empresas velarán por la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección.

En lo referente a la Administración Pública, contempla la obligatoriedad de realizar y evaluar cada cuatro años sus planes de igualdad, estableciendo medidas correctoras en caso de que sea necesario.

En lo referente al derecho de conciliación de la vida familiar, personal y profesional, incluye una sección en su capítulo III dedicada a este ámbito, donde establece el derecho y el deber a la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado. Del mismo modo se recoge el compromiso de la Junta de Andalucía de crear centros infantiles en polígonos industriales y parques tecnológicos, que faciliten a hombres y mujeres la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

En esta Ley, se incluyen modificaciones principalmente en las materias de educación, empleo y Administraciones Públicas.

En el artículo 28 incluye una modificación importante, y es que *"las Administraciones Públicas de Andalucía incluirán cláusulas vinculadas a la existencia de planes o medidas de igualdad negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los criterios de todo tipo de adjudicaciones".*

Del mismo modo y "para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal sobre igualdad y violencia de género y se integrará la perspectiva de género de manera transversal en los contenidos de la formación".

Se establece que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará con una periodicidad no inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en la región en materia de igualdad.

I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013)

Este fue el primer plan estratégico elaborado por la Junta de Andalucía desde la entrada en vigor de la Ley 12/2007.

En él se definieron nuevos procedimientos políticos y técnicos, las evaluaciones de impacto de género en la normativa y la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género, las directrices para garantizar un uso de las imágenes y del lenguaje libre de sexismo, la composición equilibrada de los órganos colegiados y la incorporación de las cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas y subvenciones.

Se pusieron en marcha procedimientos para favorecer la coordinación institucional, la complementariedad, el trabajo conjunto y la predisposición al cambio.

II Plan estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2020-2026)

Se establece el acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de hombres y mujeres en Andalucía 2020-2026, *"que marcará las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la superación de cualquier discriminación social, política, económica o laboral hacia las mujeres".*

En lo que respecta al procedimiento de elaboración y aprobación, el Instituto Andaluz de la Mujer, como responsable de la coordinación y de la elaboración del Plan, con la participación de todas las Consejerías, y de acuerdo con el análisis de la situación de partida y el diagnóstico, elaborará un documento base, recabando datos e información, y contará con la participación de todos los grupos de interés.

Una vez concluida la redacción del documento base, el Instituto Andaluz de la Mujer elaborará una propuesta inicial del Plan, que trasladará a todas las Consejerías de la Junta de Andalucía.

La propuesta inicial será sometida a información pública por un periodo no inferior a un mes, anunciándose en el BOJA, y en el sitio web de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación y del IAM.

MÁLAGA

Diputación de Málaga

Cuenta con una Delegación de Igualdad,[20] cuyo principal fin es promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la provincia de Málaga. Se estructura en dos ejes de actuación fundamentales, llevando a cabo el desarrollo de políticas específicas para mujeres e impulsando políticas transversales de género en la que se implican a todas las Delegaciones de la Diputación de Málaga.



Fuente imagen: Blog La Memoria de las Palabras. Pilar Oriente Guarido

Los Planes Transversales de Género tienen vigencia de 4 años, y se les realiza una evaluación de resultados con el objetivo de analizar las mejoras conseguidas y poder llevar a cabo la elaboración del siguiente Plan.

[20]Delegación de Igualdad Diputación de Málaga http://www.malaga.es/delegacionigualdad/

La Diputación de Málaga ha sido pionera en la lucha contra las desigualdades entre hombres y mujeres en nuestro país, desde que en 1978 se creara en Málaga el primer Centro Asesor de la Mujer de España y que sería el embrión del Instituto Andaluz de la Mujer. Este centro se creó para ofrecer a las malagueñas un servicio de planificación familiar, atención social y jurídica.

En 1987 la Diputación firmó un Convenio con la Junta de Andalucía, a través del que se le asignaba a este organismo la coordinación de las políticas dirigidas a la mujer en Andalucía.

Desde que se creara en Andalucía la red de servicios dirigidos a la mujer, con el objetivo de llevar a cabo la ejecución de los programas desarrollados por el Instituto Andaluz de la Mujer, al Centro Asesor se le dio carácter provincial propio, asignándole la coordinación de las políticas en materia de igualdad de la provincia, y se le dio el nombre de Centro Provincial de la Mujer.



Fuente imagen: Web Oficial Diputación de Málaga

Actualmente, la Diputación de Málaga tiene activa la Estrategia de Igualdad 2016-2019 bajo el lema “Igualmente”, como marco de referencia para el logro de los objetivos propuestos. Esta estrategia contempla la implicación de los Ayuntamientos de la provincia de Málaga en coordinación con otras Administraciones Públicas, principalmente con el Instituto Andaluz de la Mujer, en materia de acceso al empleo y apoyo empresarial y erradicación de la violencia de género. Esta estrategia cuenta con 4 ejes fundamentales de actuación:

- Eje 1: Actuación contra la violencia de género. Su finalidad es establecer el compromiso de la Diputación con la erradicación de la violencia de género y garantizar la seguridad.

- Eje 2: Participación y espacio de innovación social de políticas de igualdad. Pone su objetivo en hacer efectivos los mecanismos de participación para conseguir el empoderamiento de las mujeres. Se pretende facilitar un lugar de encuentro a las asociaciones y organizaciones de mujeres para que puedan desarrollar sus iniciativas, crear sinergias positivas e iniciar nuevos proyectos de la mano de la innovación social igualitaria.

- Eje 3: Planes de igualdad municipales de la provincia. El objetivo de este eje se basa en ofrecer apoyo y asesoramiento para la elaboración e implementación de Planes de Igualdad en los municipios de menos de 20.000 habitantes. En este bloque se incluye la capacitación y formación a los agentes encargados de desarrollar los Planes, así como el desarrollo de jornadas anuales de intercambio de experiencias.

Del mismo modo, se pretende crear una plataforma o espacio de trabajo en el que poder intercambiar impresiones, crear debates o compartir avances y buenas prácticas. Por otra parte, se pretende crear en los Ayuntamientos una estrategia para el desarrollo de dichos Planes.

- Eje 4: Plan Transversal de género de la Diputación. Se plantea el objetivo de crear el compromiso de la Diputación de integrar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones, dándole a las políticas de igualdad una posición central en todas sus competencias.

Esta estrategia lleva implícito el seguimiento y la evaluación con respecto a la consecución de los objetivos marcados.

Ayuntamiento de Málaga

El Ayuntamiento de Málaga cuenta desde el año 2000 con el Área de Igualdad[21], aunque ha ido evolucionando con los cambios que se han producido en la sociedad, teniendo como objetivo principal trabajar para la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva, y para que la ciudad de Málaga se convierta en referente en esta materia, así como el desarrollo de políticas impregnadas de la perspectiva de género en todos los ámbitos municipales.

Los inicios del área comenzaron en 1996 con la creación del "I Plan Málaga Mujer", como marco de la acción positiva del Ayuntamiento de Málaga durante el período 1996-1999. Este Plan se desarrolló en paralelo a la evolución de la Delegación Municipal de la Mujer, y fue el inicio de una política municipal marcada por las acciones positivas para las mujeres.

En el año 2000 se crea, dentro de la Delegación de Bienestar Social y Relaciones Ciudadanas, el Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga, con el objetivo de darle una mayor autonomía, efectividad y agilidad a la gestión municipal, y construyendo así una estructura para impulsar las políticas de igualdad.

Este Área ha ido evolucionando con la sociedad y los cambios de cada momento en materia de igualdad, hasta llegar a ser en la actualidad, el Área de Igualdad de Oportunidades.

El Ayuntamiento de Málaga ha ido desarrollando diferentes planes transversales para la igualdad de género, siendo éstos un conjunto de medidas divididas en distintos ejes que pretenden impregnar a todos los ámbitos de la política. La finalidad es llegar a la ciudadanía y lograr una sociedad inclusiva donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades

[21] Área de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga http://areadeigualdad.malaga.eu/portal/seccion_0004

4

DEFINICIÓN DE IGUALDAD. CONCEPTOS BÁSICOS

cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA
diputación de málaga

Como se ha venido recogiendo, en la actualidad, el concepto de igualdad se contempla de una manera muy amplia. Es una cuestión de responsabilidad civil y social, tal y como se trata en los marcos normativos internacionales, europeos, nacionales, autonómicos y locales. Conseguir esta igualdad repercutirá en beneficio de toda la sociedad.

Según la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el principio de igualdad supone la ausencia de todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

En una definición algo más amplia, se podría definir como *"el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por raza, sexo, clase social u otra circunstancia susceptible de marcar diferencias; es la ausencia de cualquier tipo de discriminación"*

Pero, para entender el concepto de igualdad es importante tener presente que sexo y género no es lo mismo, entre estos dos conceptos existen diferencias que hay que definir y aclarar.

- El sexo de las personas se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Son características universales que vienen dadas por la naturaleza y que marcan las diferencias anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres.

- El género se establece como un rasgo cultural que se construye según la sociedad y el momento histórico que se esté viviendo, y suele ser asimilado por aprendizaje, definiendo lo que es "propio" del hombre o de la mujer.

  De este modo se asignan determinadas actitudes, roles, comportamientos, capacidades, etc. que son diferentes para hombres y mujeres.

Todo lo anterior, hace que se produzcan los estereotipos de género, que son ideas y creencias preconcebidas acerca de cuáles deberían ser las actividades, tareas y responsabilidades de hombres y mujeres en la sociedad, únicamente por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo. Se trata de ideas que, al ser meramente culturales, no están exentas de cambio, por lo que podemos colaborar para extinguir dichas diferencias.

Los estereotipos de género nos conducen a los roles de género, que se corresponden con lo que la sociedad espera que cada uno seamos por ser hombres o mujeres. Dependiendo de su sexo, las personas llevan a cabo determinadas conductas que se interpretan como comportamientos masculinos o femeninos, y que serán aceptados o no en base al sexo al que la persona pertenezca.

ROLES DE GÉNERO	
Roles femeninos	Roles masculinos
Reproductoras (madres y responsables del bienestar familiar)	Jefes de familia (proveedores, protectores, autoridad)
Productoras/trabajadoras secundarias	Productores/trabajadores
Gestoras comunitarias	Autoridad comunal

Fuente: Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al desarrollo (Hegoa)

Los estereotipos y roles influyen en la forma de enfocar el futuro y las expectativas que construyen las personas. De este modo, hombres y mujeres pueden ver condicionadas sus decisiones y sus vidas en base a estos conceptos socialmente aceptados.

Para profundizar la noción de la igualdad y su integración en las políticas públicas hay que distinguir algunos conceptos fundamentales:

Igualdad Formal

Es la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la normativa jurídica de un Estado. En España se ve expresada en el artículo 14 de la Constitución, que refleja que todos los hombres y mujeres somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna.

Del mismo modo, en el artículo 35 se recoge que todos los españoles y españolas tienen derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio y a la promoción a través del trabajo.

Igualdad Real y Efectiva

Es la plasmación del principio de igualdad en la vida de hombres y mujeres. Para lograrla, se han puesto en marcha la Igualdad de Oportunidades y el desarrollo de diferentes políticas públicas de igualdad.

Todo ello y porque el reconocimiento de la igualdad expresada en la ley de manera formal, no implica que exista una igualdad real. Existen dos tipos de discriminación por razón de sexo:

- Discriminación directa: consiste en tratar de forma desfavorable, por razón de sexo, a una persona que está en la misma situación objetiva que el resto. Por ejemplo, diferencias de salario o acoso sexual, entre otros.

- Discriminación indirecta: es más complicada de detectar. Se produce cuando el sujeto atraviesa una situación de desventaja por la aplicación de actuaciones o prácticas que aparentemente son neutrales. Por ejemplo, posibilidades de promoción.

Sin embargo, se ha de aclarar también que no toda diferencia es discriminación o desigualdad. Aquí entran conceptos como el de equidad de género.

Equidad de género

Significa llegar a la igualdad reconociendo las diferencias existentes entre los distintos sexos, es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta sea la causa de ninguna discriminación.

Igualdad de oportunidades

Como indicábamos, es importante diferenciar entre igualdad y equidad. Mientras la igualdad alude a que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para desarrollar determinadas actividades o para disfrutar de bienes y servicios, la equidad de género y la igualdad de oportunidades hacen referencia a la equivalencia de resultados, o lo que es lo mismo, lograr metas similares para ambos sexos.

Como sociedad debemos garantizar la participación de mujeres y de hombres por igual en todas las esferas de la vida pública y privada. De este modo, las medidas que se adopten para la igualdad formal, deben convertirse en igualdad real.

De hecho, la Igualdad de oportunidades y el empoderamiento de la mujer, están incluidas entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. La igualdad de oportunidades debe fijarse como objetivo de más amplio espectro, con proyección transversal en la relación profesional. Se trata de facilitar la integración efectiva en el mercado laboral, pero también la mayor implicación profesional y la corresponsabilidad de las mujeres en su desarrollo profesional y en su integración efectiva en la empresa.

En este sentido, las empresas están totalmente comprometidas con la evolución de la sociedad y son protagonistas en la incorporación natural de la mujer en el ámbito laboral en condiciones de igualdad de trato y oportunidades.

Surgen nuevas formas de gestión empresarial donde los recursos humanos siguen siendo el principal activo a proteger y desarrollar, por lo que es imperioso trabajar para y con las personas, rentabilizando su talento, sin importar el género. De esta manera, el principio de igualdad es uno de los ejes conductores de las empresas y de su cultura, partiendo desde la propia convicción y voluntariedad.

Es evidente que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha conformado una nueva realidad social que ha llevado a realizar cambios en la gestión empresarial de cara a garantizar la calidad, competitividad y, en definitiva, la supervivencia de la empresa.

Las propias empresas son conscientes de que la implantación de un Plan de Igualdad en su seno es un instrumento válido que aporta grandes beneficios, entre otros, la posibilidad de tener mayor diversidad dentro de su plantilla, algo que enriquece a la empresa y le aporta un gran valor. Además, del aprovechamiento del potencial y las capacidades de todas las personas, aumenta la motivación y el compromiso con el trabajo. Potenciar la igualdad contribuye a la atracción y retención del talento y, sobre todo, a que hombres y mujeres sean valorados justamente por sus capacidades, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Del mismo modo, la implantación de un Plan de Igualdad, hace que la empresa consolide su cultura, aumente el sentimiento de pertenencia de sus empleados/as y potencie su marca.

Pero, la igualdad de oportunidades debe fijarse como objetivo de más amplio espectro, con proyección transversal. Se trata de facilitar la integración efectiva en el mercado laboral, pero también una mayor implicación profesional y la corresponsabilidad de las mujeres en su desarrollo profesional y en su integración efectiva en la empresa.

En esta línea es fundamental dar visibilidad a la mujer empresaria, promoviendo su participación y dándole la representatividad adecuada.

Asimismo, debe estimularse la educación igualitaria en espíritu emprendedor, sin distinción de genero, así como seguir potenciando el cambio cultural que permita alcanzar la igualdad real.

5

DATOS ESTADÍSTICOS DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE IGUALDAD

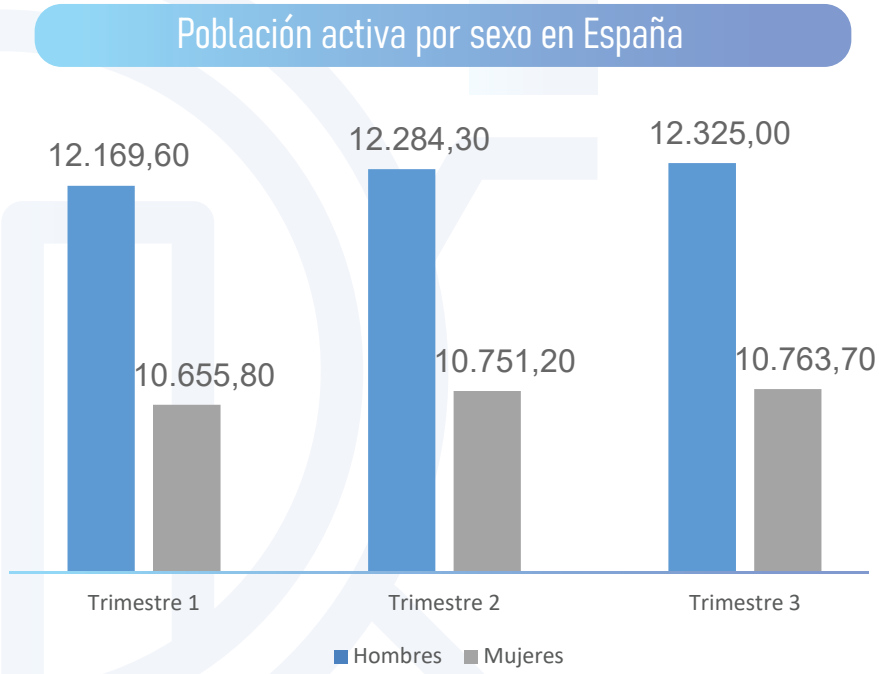


cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de **málaga**

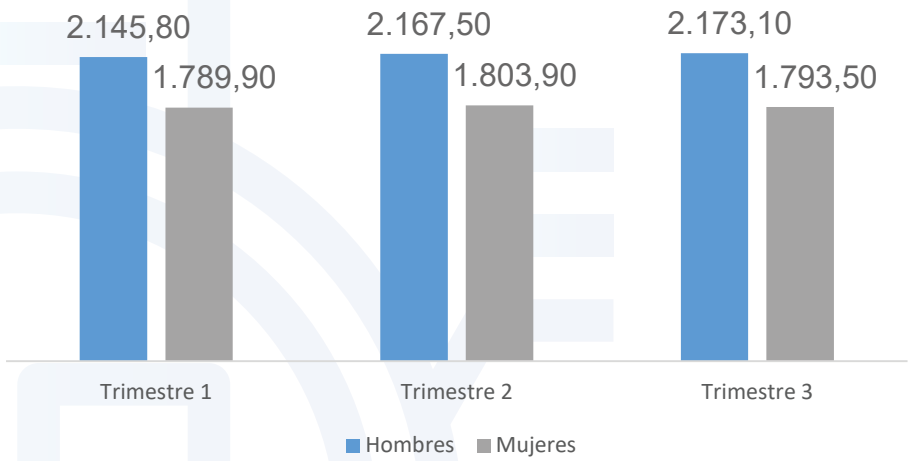
Dado el avance que se ha producido en nuestro país en los últimos tiempos en materia de igualdad, y a raíz de los hitos históricos y marcos normativos que se vienen exponiendo a lo largo de este informe, es de especial interés llevar a cabo un ANÁLISIS DE LOS DATOS, tanto a nivel nacional, como autonómico y local. Con esta exposición, queremos mostrar al lector una visión de conjunto de la realidad actual de la cuestión.

Esta gráfica muestra la población activa en España en los tres primeros trimestres de 2019. Se observa que el número de hombres activos en nuestro país es notablemente mayor que el de mujeres, en todos los trimestres.



Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE. 2019. Miles de Personas

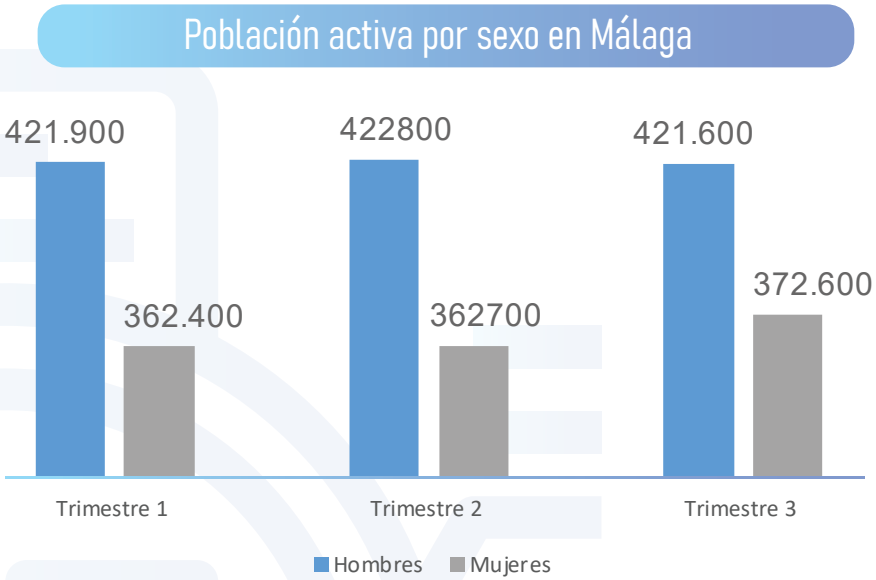
Población activa por sexo en Andalucía



Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE. 2019. Miles de Personas

Los datos extraídos para la Comunidad Autónoma de Andalucía reflejan, del mismo modo que a nivel nacional, las diferencias existentes entre el número de hombres y mujeres que se encontraban activos en el mercado laboral en los tres primeros trimestres del año 2019. Se observa como el número de hombres activos laboralmente supera al de mujeres en Andalucía.

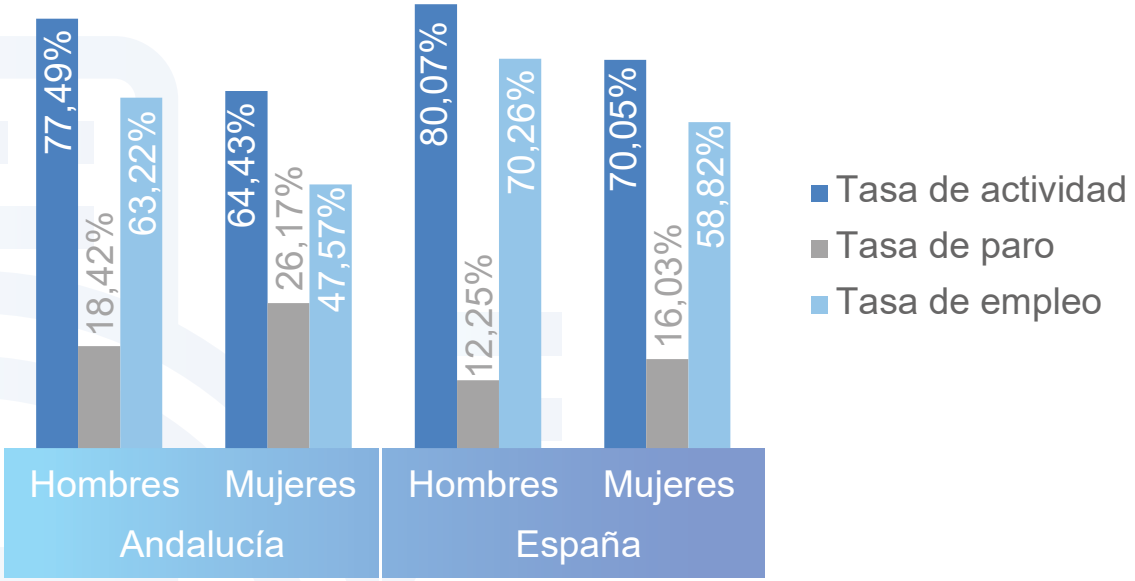
En Málaga, la situación es la siguiente:



Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

Realizar el análisis e interpretación de los datos que se presentan a continuación es importante para tomar conciencia de la situación actual que atravesamos en nuestro país en general, y particularmente a nivel regional y local en materia de igualdad, así como poder conocer las desigualdades que siguen existiendo de una manera objetiva en el ámbito laboral y del empleo.

5.1. Tasas de actividad, paro y empleo de la población de 16 a 64 años por sexo



Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3er Trimestre 2019]. Porcentaje

En este gráfico se observan las diferencias en relación a la tasa de actividad, de paro y de empleo existentes entre España y Andalucía diferenciada por sexo, y durante el tercer trimestre del año 2019. Tal y como se contempla en el gráfico, los hombres tienen mayor tasa de actividad que las mujeres, tanto en España como en Andalucía, siendo esta del 80,07% y 77,49%, respectivamente, frente a un porcentaje de mujeres del 70,05% en España y del 64,43% en Andalucía.

En lo que respecta a la tasa de paro, los datos reflejan justo lo contrario, tanto en España como en Andalucía, el porcentaje de mujeres en desempleo es superior al de hombres.

El paro registrado en Andalucía es de un 18,42% de hombres frente a un 26,17% de mujeres, sin embargo, la diferencia a nivel nacional se reduce reflejando que el 12,25% de los hombres frente a un 16,03% de mujeres.

Por otra parte, y en relación a la tasa de empleo, los datos reflejan que el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres, siendo en España de un 70,26% de hombres frente a un 58,82% de mujeres, y en Andalucía de un 63,22% de hombres frente a un 47,57% de mujeres.

5.2. Ocupados por sexo y grupo de edad

Sexo	Edad	Andalucía	España
Hombres	De 16 a 29 años	238,35	1.527,54
	De 30 a 44 años	728,79	4.235,79
	De 45 a 64 años	790,74	4.933,70
	De 65 y más años	16,41	127,50
	TOTAL	1.774,30	10.824,53
Mujeres	De 16 a 29 años	199,00	1.317,83
	De 30 a 44 años	568,82	3.639,46
	De 45 a 64 años	547,76	3.999,34
	De 65 y más años	10,97	93,16
	TOTAL	1.326,56	9.049,79

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3er Trimestre 2019]. Miles de personas

Según los datos ofrecidos en esta tabla, se aprecia cómo el número de hombres ocupados en todos los rangos de edades supera al de mujeres, tanto a nivel nacional como autonómico. En total, se muestra como en España hay un total de 10.824.530 de hombres ocupados, frente a 9.049.790 de mujeres. Del mismo modo, en el caso de Andalucía el número de mujeres ocupadas es inferior a la de hombres, siendo ellas un total de 1.326.560 frente a 1.774.300 de hombres.

La mayor diferencia entre hombres y mujeres se da en el rango de edades de 45 a 64 años, coincidiendo la franja de edad donde existen mayores diferencias en el número de hombres y mujeres ocupados en España y Andalucía.

5.3. Ocupados por sexo y sector económico

Sexo	Actividad (CNAE09)	Andalucía	España
Hombres	Agricultura	161,53	577,38
	Industria	237,15	2.069,86
	Construcción	195,34	1.151,65
	Servicios	1.180,27	7.025,63
	Comercio y reparaciones	449,54	2.425,03
	Transportes y comunicaciones	165,81	1.238,38
	Servicios a las empresas	192,99	1.272,48
	Servicios públicos	304,38	1.596,58
	Otros servicios	67,56	493,16
	TOTAL	1.774,30	10.824,53
Mujeres	Agricultura	42,62	168,86
	Industria	57,88	745,91
	Construcción	12,87	118,24
	Servicios	1.213,19	8.016,77
	Comercio y reparaciones	418,08	2.492,54
	Transportes y comunicaciones	37,29	394,07
	Servicios a las empresas	178,05	1.387,52
	Servicios públicos	418,26	2.752,95
	Otros servicios	161,51	989,69
	TOTAL	1.326,56	9.049,79

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3erº Trimestre 2019]. Miles de personas

En esta tabla se aprecia cómo existen sectores de actividad económica masculinizados o feminizados. La ocupación de hombres predomina sobre la de las mujeres en sectores como agricultura, industria, construcción, transportes y comunicaciones tanto a nivel regional como nacional. Sin embargo, se aprecia una diferencia entre Andalucía y España, en el sector Comercio y reparaciones y Servicios a las empresas, en Andalucía se encuentran ocupados por un mayor número de hombres que de mujeres, a diferencia de España, donde estos sectores están ocupados por un mayor número de mujeres que de hombres, aunque las diferencias no son muy significativas.

Las mayores diferencias entre los sectores ocupados por hombres y mujeres en Andalucía, se encuentran en la construcción seguidos de la industria.

En lo que respecta a los sectores de actividad ocupados por un mayor número de mujeres, coinciden en Andalucía y España, encontrándose el rango de mayor diferencia en Servicios Públicos

5.4 Ocupados por sexo y situación profesional

Sexo	Situación profesional	Andalucía	España
Hombres	Empresario con asalariados	117,10	681,41
	Trabajador independiente o empresario sin asalariados o miembro de cooperativa	233,01	1.315,83
	Ayudas familiares	5,56	34,83
	Asalariados	1.418,64	8.787,77
	Asalariados sector público	288,44	1.418,68
	Asalariados sector privado	1.130,19	7.369,09
	Otros	-	4,69
	TOTAL	1.774,30	10.824,53
Mujeres	Empresario con asalariados	46,84	286,62
	Trabajador independiente o empresario sin asalariados o miembro de cooperativa	124,48	717,91
	Ayudas familiares	8,21	41,06
	Asalariados	1.146,78	8.002,21
	Asalariados sector público	282,61	1.809,98
	Asalariados sector privado	864,17	6.192,23
	Otros	0,25	2,00
	TOTAL	1.326,56	9.049,79

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3er Trimestre 2019]. Miles de personas

En este caso, a nivel andaluz, los resultados de esta tabla, indican que existen más empresarios hombres con asalariados, así como autónomos o miembros de cooperativas.

Del mismo modo, existe también mayor número de asalariados hombres en el sector privado que mujeres, tanto a nivel regional como nacional.

5.5 Ocupados por sexo y duración de la jornada

Tipo de jornada	Sexo	Territorio	
		Andalucía	España
Completa	Hombres	1.657,76	10.097,39
	Mujeres	978,68	6.987,70
Parcial	Hombres	116,54	727,14
	Mujeres	347,88	2.062,09

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3er Trimestre 2019]. Miles de personas

En la anterior tabla se observa que existe un mayor número de hombres que trabajan a jornada completa que de mujeres tanto a nivel nacional como autonómico.

Por el contrario, se refleja que existe un mayor número de mujeres que desarrollan su actividad a jornada parcial, tanto en Andalucía como en España.

5.6 Asalariados por sexo, tipo de asalariado y tipo de contrato

Sexo	Tipo de asalariado	Tipo de contrato	Andalucía	España
Hombres	Público	Indefinido	223,21	1.109,88
		Temporal	65,23	308,79
		TOTAL	288,44	1.418,68
	Privado	Indefinido	701,56	5.414,62
		Temporal	428,63	1.954,48
		TOTAL	1.130,19	7.369,09
Mujeres	Público	Indefinido	190,81	1.222,47
		Temporal	91,81	587,50
		TOTAL	282,61	1.809,98
	Privado	Indefinido	549,29	4.566,60
		Temporal	314,88	1.625,63
		TOTAL	864,17	6.192,23

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3er Trimestre 2019]. Miles de personas

Según los datos registrados en la tabla anterior, se aprecia como existe un mayor número de hombres que de mujeres, que se encuentran trabajando con contrato indefinido tanto en el sector público como privado en Andalucía. Sin embargo, se aprecia una diferencia con el sector público en España, y es que a nivel nacional, existe un mayor número de mujeres que se encuentran trabajando con contrato indefinido en el Sector Público.

Sin embargo, se refleja que en el Sector Público, existen más mujeres que hombres con contratos temporales, tanto en Andalucía como en España.

Por su parte en el sector privado, los datos son similares, existe un mayor número de hombres con contrato indefinido que de mujeres, tanto en España como en Andalucía.

5.7. Nivel de formación alcanzado por sexo en Andalucía

Según los datos relativos a la formación que ofrece esta tabla, se observa que en Andalucía, hay menos hombres analfabetos (317.900) que mujeres, ellos tienen más estudios secundarios o medios (1.580.500) y técnicos-profesionales (558.400).

Por el contrario, existe un mayor número de mujeres con estudios primarios (454.700) y estudios universitarios y otros (679.200), que de hombres (416.900 y 539.200, respectivamente).

Nivel de formación (CNED 2014)						
Sexo	**Territorio**	**Analfabetos y sin estudios**	**Primarios**	**Secundarios o medios**	**Técnicos - profesionales**	**Universitarios y otros**
Hombres	**Málaga**	45,2	63	341,2	108,6	116,7
	Total Andalucía	317,9	416,9	1.580,50	558,4	539,2
Mujeres	**Málaga**	63,7	72,9	332,2	95,1	148,3
	Total Andalucía	446,8	454,7	1.445,20	538	679,2

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3º Trimestre 2019]. Miles de personas.

Por su parte, los datos relativos a la provincia de Málaga reflejan de manera similar a los resultados de Andalucía, que hay más mujeres sin estudios (63.700) que hombres (45.200). Del mismo modo, las mujeres malagueñas poseen más estudios primarios que la población masculina de la provincia, 72.900 frente a 63.000. Así mismo, la población femenina de la provincia de Málaga posee más estudios universitarios y otros que los hombres, 148.300 mujeres frente a 116.700 hombres.

Por el contario, y de manera similar a los datos de Andalucía, los hombres malagueños tienen más estudios secundarios, 341.200 hombres frente a 332.200 mujeres, al igual que más estudios técnicos-profesionales, situando aquí a la población masculina en 108.600 frente a 95.100 mujeres en posesión de estudios técnicos-profesionales.

5.8. Tasas de actividad, paro y empleo por sexo en las provincias de Andalucía

Sexo	Territorio	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de empleo
Hombres	Almería	75,34	15,18	63,90
	Cádiz	77,07	19,50	62,04
	Córdoba	79,47	21,32	62,53
	Granada	78,65	21,56	61,69
	Huelva	76,31	19,58	61,37
	Jaén	74,60	18,40	60,87
	Málaga	78,62	15,56	66,38
	Sevilla	77,57	18,33	63,35
Mujeres	Almería	62,55	25,26	46,74
	Cádiz	61,22	29,73	43,02
	Córdoba	65,28	30,36	45,46
	Granada	62,90	26,32	46,34
	Huelva	62,82	27,24	45,71
	Jaén	59,06	32,21	40,04
	Málaga	67,51	21,06	53,30
	Sevilla	66,97	25,22	50,08

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3º Trimestre 2019]. Porcentaje

La mayor tasa de empleo para la población masculina se encuentra en Málaga con un 66,38%, seguida de Almería con un 63,90% y Sevilla con un 63,35%. Por su parte, las mayores tasas de empleo para la población femenina se encuentran también en Málaga, con un 53,30%, Sevilla con un 50,08% y Almería con un 46,74%.

Por el contrario las mayores tasas de paro se observan entre la población masculina, en Granada con un 21,56% y entre la población femenina en Jaén con un 32,21%.

En todas las provincias de Andalucía, la Tasa de Empleo masculina es superior a la femenina.

5.9. Ocupados por sexo y duración de la jornada en las provincias de Andalucía

Territorio	Tipo de jornada	Sexo	Ocupados
Almería	Completa	Hombres	151,56
		Mujeres	91,46
	Parcial	Hombres	7,41
		Mujeres	17,80
Cádiz	Completa	Hombres	239,27
		Mujeres	117,12
	Parcial	Hombres	23,18
		Mujeres	58,75
Córdoba	Completa	Hombres	152,36
		Mujeres	84,17
	Parcial	Hombres	10,89
		Mujeres	32,36
Granada	Completa	Hombres	176,72
		Mujeres	101,32
	Parcial	Hombres	11,81
		Mujeres	39,05

Territorio	Tipo de jornada	Sexo	Ocupados
Huelva	Completa	Hombres	102,16
		Mujeres	60,25
	Parcial	Hombres	6,33
		Mujeres	20,47
Jaén	Completa	Hombres	120,27
		Mujeres	63,29
	Parcial	Hombres	6,02
		Mujeres	18,47
Málaga	Completa	Hombres	334,31
		Mujeres	217,72
	Parcial	Hombres	21,89
		Mujeres	76,69
Sevilla	Completa	Hombres	381,10
		Mujeres	243,34
	Parcial	Hombres	29,00
		Mujeres	84,29

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3º Trimestre 2019]. Miles de personas

Según los datos que se muestran en la tabla, en todas las provincias de Andalucía existe un mayor número de hombres ocupados a jornada completa que de mujeres, de la misma manera que en todas las provincias andaluzas, el número de mujeres ocupadas a tiempo parcial es mayor que el de hombres.

Sevilla es la provincia con mayor número de hombres ocupados a jornada completa 381.100, seguida de Málaga con 334.310 hombres a jornada completa

5.10 Asalariados por tipo de contrato y sexo

Territorio	Sexo	Tipo de contrato	Asalariados
Málaga	Hombres	Indefinido	195,70
		Temporal	86,66
	Mujeres	Indefinido	182,89
		Temporal	78,93
Andalucía	Hombres	Indefinido	924,77
		Temporal	493,86
	Mujeres	Indefinido	740,10
		Temporal	406,68

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3erº Trimestre 2019]. Miles de personas

En Málaga, hay mayor número de hombres con contrato indefinido que mujeres. Cabe destacar que ocurre lo mismo con los contratos temporales.

Según los datos obtenidos, en Andalucía los hombres tienen más contratos indefinidos y temporales.

5.11 Tasa de temporalidad por sexo

Territorio	Sexo	Tasa de temporalidad
Málaga	Hombres	30,69
	Mujeres	30,15
Andalucía	Hombres	34,81
	Mujeres	35,46

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. [3erº Trimestre 2019]. Miles de personas

La tasa de temporalidad en Málaga es levemente mayor en hombres que mujeres. Sin embargo, a nivel regional, la situación se invierte.

En el siguiente bloque, se presentan datos referentes a los cargos directivos ocupados por hombres tanto en España como en Andalucía.

5.12 Participación de hombres y mujeres en los órganos de decisión de empresas e instituciones

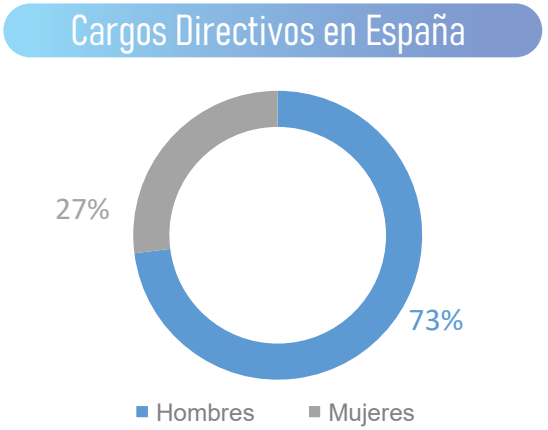
Un estudio del año 2018 llevado a cabo por la consultora Grant Thornton en su informe *"Women In Business: ¿cumplir o liderar?"*[22], concluye que en España el 27% de los puestos de alta dirección son ocupados por mujeres. Por su parte en Andalucía, las mujeres ocupan el 24% de los cargos directivos dentro de las empresas.

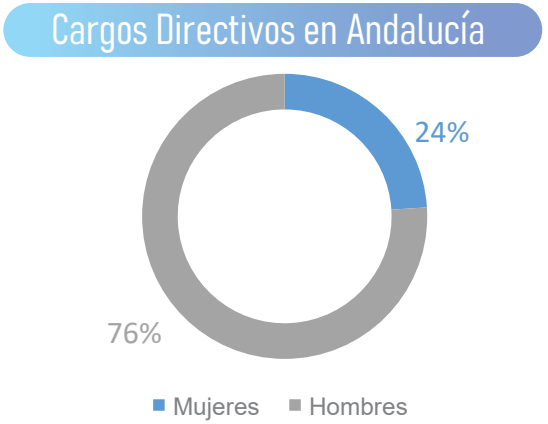
Esto nos lleva a reflexionar acerca de la necesidad de promover una mayor participación femenina en puestos directivos, máxime cuando el nivel de formación académico alcanzado por ambos colectivos es similar.

Toda forma de discriminación es execrable, y debe ser denunciada, sancionada y eliminada. Ahora bien, no toda desigualdad es discriminación. Hay que estudiar a fondo las causas de la misma y corregir la injustificada. Así, es preciso depurar los datos existentes para desentrañar las causas reales de las diferencias de posicionamiento de las mujeres en los aspectos de la vida profesional, prestar merecida atención al tratamiento de los mismos y a la identificación de un término de comparación adecuado.

Se ha de avanzar hacia la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y personal y para ello la herramienta fundamental es la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, tratando equilibrar las circunstancias personales de los trabajadores y las necesidades de las empresas.

La implicación de las distintas administraciones, en todos los planos (educativo, familiar, de empleo, fiscal,...) es imprescindible para la creación de un marco habilitador de la igualdad real en nuestra sociedad.





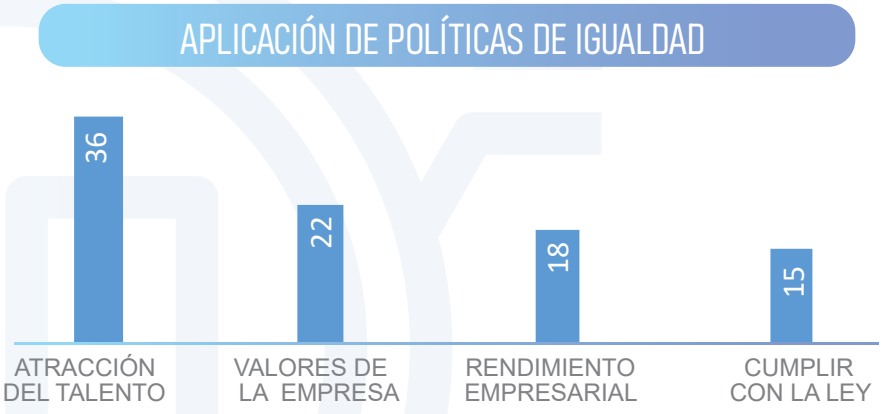
Elaboración propia a partir del estudio de Women In Business: ¿cumplir o liderar? Elaborado por Grant Thornton. 2018

[22] https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2018/infografia_wib_ok.pdf

5.13 Las empresas ante el Plan de Igualdad

Resulta interesante destacar los motivos por los que las empresas consideran que se deben aplicar políticas de igualdad, cuyos datos han sido recogidos en este mismo estudio. Un 36% cree que deben existir estas políticas para atraer el talento a sus organizaciones, seguido de un 22% que piensa que forman parte de los valores corporativos de la empresa. Por su parte, un 18% lo asocia al rendimiento empresarial y finalmente un 15% afirma que se deben aplicar estas medidas porque hay que cumplir con la legislación vigente hasta el momento.

Un estudio del Observatorio del Directivo sobre la contratación de directivos en Andalucía[23] elaborado por Standby Consultores, especializados en selección de personal y directivos en 2019, sobre una muestra de 500 procesos de selección de directivos, refleja que el 55,93% de los mandos de dirección seleccionados eran hombres, mientras que el 44,07% fueron mujeres.



Elaboración propia a partir del estudio de Women In Business: ¿cumplir o liderar? Elaborado por Grant Thornton. 2018

[23]Estudio actualizado del Observatorio del Directivo sobre la contratación de directivos en Andalucía https://www.standby.es/directivos-informe-infografia

5.14 El papel de las mujeres empresarias

Es fundamental apoyar y promover el pleno desarrollo de la mujer como empresaria, profesional o directiva. Las mujeres han ocupado y ocupan un papel relevante en el mundo empresarial, desde sus diversas facetas como propietarias, copropietarias, socias o accionistas de una empresa, así como desempeñando cargos directivos o de gerencia, con responsabilidad y mando en el ámbito empresarial.

La capacidad de transformación de la sociedad que tienen las empresas, motor económico y social, requiere de la participación activa de las mujeres para trabajar por un futuro más competitivo y mejor.

La constitución de equipos profesionales basados en el mérito, talento y capacidad debe estimularse, potenciando el papel igualitario de la mujer en el liderazgo y en la toma de decisiones, tanto en el marco profesional como en el empresarial.

Debe estimularse la educación igualitaria en espíritu emprendedor para que las chicas los chicos desarrollen su capacidad innovadora en igual medida, así como promover medidas para que nadie se vea obligado a optar entre su vida empresarial y el desarrollo adecuado de su vida personal.

Se deben incluir en las políticas de igualdad y conciliación, los términos Mujer Empresaria, Emprendedora y Profesional liberal, junto a los de directivas y trabajadoras, y, por tanto, normalizar la presencia de las mujeres como empresarias, emprendedoras y profesionales liberales en la sociedad actual.

Resulta, en definitiva, fundamental dar visibilidad a la mujer empresaria en todos los foros, promoviendo su participación y dándoles la representatividad adecuada.

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como el Real Decreto 6/2019, de 1 de Marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, contemplan el Plan de Igualdad como la herramienta fundamental para integrar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral.

La propia Ley 3/2007 lo define como un conjunto ordenado de medidas y acciones, que se adoptan después de haber realizado un diagnóstico de la situación en esta materia dentro de una organización, y según las necesidades y carencias detectadas en las diferentes áreas estudiadas. Además, según la Ley 3/2007, “los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El Plan de Igualdad debe ser considerado como un documento estratégico dirigido a posicionar a la empresa en esta materia, a partir de la inclusión de determinadas acciones que significan una mejora en el desarrollo de las políticas de Recursos Humanos, principalmente en la optimización y desarrollo del talento de los hombres y mujeres que forman parte de la empresa.

Así, un Plan de Igualdad se implanta con la finalidad de integrar la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras de una empresa como premisa básica y fundamental de la organización, y como eje sobre el que establecer los procedimientos de gestión de la misma.

El Plan debe abarcar los siguientes aspectos:

- Suprimir los posibles desequilibrios y/o desigualdades en el acceso al empleo, la contratación y el desarrollo profesional de hombres y mujeres.
- Conseguir la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, de manera que hombres y mujeres se encuentren en el mismo punto de partida.
- Asegurar una óptima gestión del talento de las personas que forman la empresa.
- Garantizar que todos los procesos de gestión de la empresa se realicen de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, especialmente en el ámbito de los recursos humanos.
- Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo dentro de la empresa.
- Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de empleados y empleadas.
- Implantar en la empresa unos valores y un código de conducta que proteja a todos los trabajadores y trabajadoras.

El Plan de Igualdad, por tanto, es un documento estratégico de la empresa y, como tal, debe contemplarse dentro del marco y del plan de desarrollo de negocio de la empresa, dándole el valor correspondiente tanto a nivel de cliente interno como externo, ya que es considerado como un valor añadido de aquellas empresas que cuentan con él.

7

BENEFICIOS DE DISEÑAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de málaga

Según el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer, las empresas que llevan a cabo planes de igualdad mejoran su organización y la eficacia de sus recursos humanos, influyendo directamente en la calidad del trabajo de la plantilla y, por consiguiente, en sus resultados económicos y su competitividad.

Un proyecto empresarial debe tener en cuenta la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras que forman parte de sus equipos, y para ello, un elemento muy importante es el Plan de Igualdad.

Desarrollar esta herramienta, aporta a la empresa una serie de beneficios que inciden directamente sobre su desarrollo y sobre las personas que forman parte de ella, como los que se detallan a continuación

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Nos encontramos en un momento en el que cada vez se da mayor importancia a la necesidad de hacer compatibles la vida personal, familiar y laboral. El objetivo es ganar calidad de vida a la vez que mejorar la productividad, ya que ello incide en una mayor felicidad en ambas facetas. El resultado es que los miembros de la plantilla se implican más con la empresa, aumentando su sentimiento de pertenencia, y ésta se convierte en una organización más competitiva. Por otra parte, y debido a la posibilidad de conciliar y poder atender las obligaciones familiares, se reducen de manera importante los índices de absentismo laboral.

La igualdad de oportunidades

Forma parte de los valores de las empresas socialmente responsables: Las empresas apuestan por llevar a cabo su trabajo de forma responsable y ética, conocedoras de que sus acciones tienen consecuencias en el desarrollo social y medio ambiental, y de que ello incide en la respuesta tanto del cliente interno como externo.

La igualdad atrae y fideliza el talento

Las empresas que apuestan por la igualdad consiguen atraer talento, así como fidelizarlo, potenciando y dando valor al Branding de su marca y teniendo como embajadores a sus propios trabajadores/as, como consecuencia de valor incalculable para toda la empresa.

Aumento de la diversidad

Cuando una empresa cuenta con un plan de igualdad, incluye medidas para favorecer la equidad en el acceso a la empresa, con criterios de selección objetivos. Por ello, cuentan con mayores oportunidades para seleccionar al mejor talento, puesto que no tienen ningún tipo de limitaciones subjetivas, y por tanto pueden seleccionar a los mejores perfiles profesionales, sin distinción por sexo, edad, nacionalidad o procedencia, entre otros. Además, la diversidad genera sinergias positivas y beneficiosas para el desarrollo de la empresa, puesto que se puede contar con diferentes puntos de vista y experiencias de la plantilla.

Mejora el clima laboral

Debido a que la plantilla se siente en condiciones de igualdad, se genera una mejora en el clima laboral. Los empleados y empleadas se sienten más valorados y tenidos en cuenta por la empresa, además de sentirse más seguros y protegidos ante posibles casos de desigualdad o acoso que puedan producirse dentro de ella. Además, se reducen los conflictos entre compañeros por posibles situaciones de desigualdad en los diferentes ámbitos, tanto a nivel salarial, como en la posibilidad de promocionar o a nivel de acceso igualitario a las oportunidades de formación y desarrollo ofrecidas por la empresa.

Aumento de la productividad y la rentabilidad

El hecho de que los trabajadores/as se impliquen más en su trabajo, se sientan más felices, protegidos y cuidados por la empresa, hace que su productividad sea mayor, y por tanto también la competitividad de la empresa se incrementa. La gestión de la igualdad en la empresa es una cuestión estratégica y social, y ha de integrarse como factor de competitividad empresarial.

Mejora el posicionamiento de la marca en el mercado

Cada vez más los clientes externos seleccionan a sus proveedores en función de las similitudes que encuentren en la empresa con sus propios valores. Dado que, en la sociedad cada vez es más importante la visualización de la igualdad, una empresa comprometida en este sentido, va a ser preferiblemente seleccionada y mejor valorada.

Obtención del Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)

Toda empresa que diseñe e implante un Plan de Igualdad puede optar a solicitar el Distintivo de Igualdad en la Empresa que otorga el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

IGUALDAD EN LA EMPRESA

El Distintivo de Igualdad en la Empresa[24] es un Indicador de calidad en la gestión de recursos humanos consistente en un símbolo o signo de calidad empresarial que se concederá a las empresas (ya sean de capital privado o público) que acrediten haber llevado a cabo determinadas actuaciones en materia de igualdad respecto a las relaciones de trabajo y a la publicidad de los productos y servicios prestados.

Puede ser utilizado por las empresas para el tráfico comercial, con fines publicitarios o como documentación para la acreditación del compromiso que ésta tiene en materia de igualdad en los concursos públicos y subvenciones a las que pueda optar.

[24]Distintivo de Igualdad en la Empresa http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm

Este distintivo es convocado desde 2010 de forma anual y tiene una vigencia de tres años. El Instituto de la Mujer solicita a las empresas premiadas con dicho distintivo un informe de seguimiento anual para conocer qué medidas y actividades se están desarrollando en la empresa en esta materia entre hombres y mujeres. El objetivo es conocer si las organizaciones mantienen ese grado de excelencia con el que fueron premiadas.

Si al tercer año las organizaciones que han obtenido el Distintivo de Igualdad de la Empresa desean seguir manteniéndolo, pueden solicitar una prórroga por otros tres años más.

En la Orden PCI/120/2019, de 31 de enero, por la que se convoca la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2018, y se establecen sus bases reguladoras[25]. Las condiciones para poder acceder a este distintivo son las siguientes:

- Estar inscrita en el régimen de la Seguridad Social y, cuando sea preciso, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- No haber sido sancionada con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa o entidad, y la Responsabilidad Social Empresarial. Dicho compromiso deberá constar por escrito, y también deberá acreditarse la forma elegida por la empresa para realizar su difusión a la plantilla.
- Haber implantado un Plan de Igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa o entidad esté obligada a ello por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber implantado un Plan de Igualdad o, en su defecto, políticas de igualdad.
- Haber realizado un balance o informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad o, en su defecto, de las medidas desarrolladas en sus políticas de igualdad. La evaluación deberá haberse realizado después de que haya transcurrido al menos un año desde la aprobación del Plan de Igualdad o la implantación de las citadas medidas.

Acceso a contratos públicos

Según la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, de 8 de noviembre, se prohíbe expresamente la contratación de empresas que cuenten con la obligación de tener un Plan de Igualdad según lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 3/2007, y no dispongan del mismo.

[25] BOE http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/docs/Convocatoria_DIE_2018_BOE_11_2_2019.pdf

Por todo ello, es recomendable poner en marcha medidas y/o acciones en materia de igualdad en los diferentes ejes que se contemplan en el Plan, ya que todas las empresas tienen la obligación de velar por ella dentro de sus organizaciones.

Además, aunque las empresas de menos de 50 trabajadores no estén obligadas a ello, el hecho de poner en marcha el desarrollo e implementación de medidas o de un Plan de Igualdad, les aportan todos los beneficios anteriormente mencionados. En estos casos, existen subvenciones por parte de la Administración, para incentivar a aquellas empresas que no estando obligadas por Ley a implantar un Plan de Igualdad estén interesadas en hacerlo de manera voluntaria.

Según la Resolución de 23 de Mayo de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad correspondientes al año 2019[26], se establecen ayudas económicas para las PYMES, aquellas empresas de entre 30 y 49 trabajadores y que por tanto no están obligadas por la Ley a poseer un Plan de Igualdad y, que además, sea la primera vez que diseñan e implementan un Plan de Igualdad.

Esta solicitud se hace de forma telemática a través de la web de la Junta de Andalucía y, para lo que además, ponen a disposición de las empresas un servicio de apoyo e información en el teléfono 955 063 910 o a través del siguiente correo electrónico buzonweb.sac.ceec@juntadeandalucia.es.

[26] http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI_2019/Convocatoria_PYME_PdI_2019_firmada_.pdf

CÓMO DISEÑAR Y PONER EN MARCHA UN PLAN DE IGUALDAD

cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de málaga

Para poner en marcha un Plan de Igualdad, es necesaria la coordinación de diferentes departamentos y áreas de la empresa, y que según la última modificación de la Ley 3/2007, debe ser un proceso negociado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores (RLT), en caso de que la hubiera.

Es necesario que el Plan de Igualdad se diseñe en base a los resultados obtenidos de un diagnóstico de situación. Una vez detectadas las principales carencias y necesidades de la empresa en este ámbito, se han de poner en marcha diferentes medidas y acciones asociadas a cada uno de los ejes que obliga la ley.

Por tanto, el Plan de Igualdad debe ser diseñado a partir de un diagnóstico previo, en el que se llevará a cabo tanto un análisis cuantitativo de los diferentes ejes a analizar, como cualitativo acerca de la gestión de recursos humanos y la opinión de la plantilla en lo que se refiere a igualdad dentro de la empresa. El proceso de diagnóstico debe ser negociado con la representación legal de los trabajadores/as.

En una segunda etapa, y tras el análisis de los resultados del diagnóstico, se realizará el diseño del Plan, definiendo objetivos, medidas, acciones concretas, indicadores y plazos que lleven a la empresa a conseguir las metas deseadas.

8.1 FASES Y ESTRUCTURA DE UN PLAN DE IGUALDAD

Para desarrollar e implantar un Plan de Igualdad, se deben seguir una serie de fases que permitan a la empresa poder obtener una "foto real" de su situación actual a partir de la cual comenzar a definir los objetivos y retos que pretende conseguir a corto, medio a largo plazo.

Fases y estructura bajo las que se ha de desarrollar un Plan de Igualdad:

1. Compromiso por parte de la organización e información a las partes.

En primer lugar, es necesario que la Dirección de la empresa se comprometa con la igualdad. Es importante un compromiso real y efectivo, que asegure que se van a poner los medios y recursos necesarios para llevar a cabo esta iniciativa.

Del mismo modo, y en esta primera fase, se debe informar a la representación legal de los trabajadores/as de la puesta en marcha de esta iniciativa, así como exponer lo que ello implica para todas las partes. Además, es conveniente informar del mismo modo a la totalidad de la plantilla del compromiso que ha adquirido la Dirección de la empresa, así como del proceso en sí mismo, y del papel que van a desempeñar las partes.

También se debe formalizar el compromiso e incluirlo en los documentos corporativos de la empresa, por ejemplo en el Manual de Bienvenida, Manuales de procedimientos internos, Memorias anuales, Código Ético o de conducta de la empresa, comunicaciones internas y externas, Web y Redes Sociales de la empresa, etc.

Además de informar sobre los objetivos y el proceso para la ejecución del Plan de Igualdad, se deberá notificar quiénes serán las personas involucradas y que tendrán un papel más activo en el proyecto. Es importante tener en cuenta la importancia de la comunicación interna, ya que se va a solicitar a la plantilla su colaboración en la fase de diagnóstico. Por ello es fundamental que la comunicación entre las partes sea bidireccional.

El Servicio de Asesoramiento a Empresas en materia de Igualdad del Instituto de la Mujer, facilita un modelo de compromiso de la empresa con la igualdad, así como un modelo de documento de información a la plantilla de la puesta en marcha del Plan de Igualdad que se expone a continuación:

Modelo de Compromiso de la Dirección de la Empresa con la Igualdad

En_____, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde_____y hasta_____está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de_____como la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

*_____ a_____de_____de 201_*

Fdo. _____

Recurso facilitado por el Instituto de la Mujer, en su Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas (http://www.igualdadenlaempresa.es/)

- Modelo de carta o comunicado para informar a la plantilla de la puesta en marcha del Plan de Igualdad en la empresa:

…

Queremos informaros que la Dirección de la empresa ha decidido poner en marcha un Plan de igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Quedamos a vuestra disposición,

Recurso facilitado por el Instituto de la Mujer, en su Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas (http://www.igualdadenlaempresa.es/)

2. Formación de la Comisión de Igualdad o Comisión Negociadora.

La Comisión de Igualdad o Comisión Negociadora deberá estar formada por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as de forma paritaria, y no podrá exceder de trece miembros por cada una de las partes; en el caso de la representación legal de los trabajadores/as, el número de miembros que formen parte de la comisión, será proporcional a la representación que ostenten dentro de la empresa.

Esta comisión será el órgano encargado de poner en marcha las diferentes medidas y acciones que se acuerden dentro del Plan, así como de llevar a cabo el seguimiento de las mismas, asegurándose de su cumplimiento. Será, del mismo modo, el órgano de referencia en términos de igualdad dentro de la organización y al que la plantilla deberá acudir en caso de que se produzca alguna situación de desigualdad, así como en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, y para solicitar la información referente al Plan de Igualdad de la empresa.

3. Elaboración de un Diagnóstico.

Una vez informadas las partes y habiéndose formado la Comisión de Igualdad o Negociadora, se dará inicio a la fase de Diagnóstico un análisis de datos cuantitativos y cualitativos del estado de la empresa en las principales áreas a tener en cuenta: selección, promoción, formación, infrarrepresentación femenina, salario, salud laboral, clasificación profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Estos datos cuantitativos deben ser recogidos por el departamento de recursos humanos, y deben ser analizados desagregados por sexo, para poder obtener resultados en función de la situación real de las personas que forman la empresa.

Para la elaboración del diagnóstico, es necesario analizar los siguientes contenidos;

- Las características de la organización, en primer lugar hay que contextualizar el tipo de empresa, el sector de actividad, la antigüedad de la empresa, el tamaño, o el convenio colectivo al que se acoge. Del mismo modo, hay que analizar la cultura de la empresa, valores, misión, visión o RSE, así como realizar el análisis de la estructura organizativa de la empresa, considerando los departamentos que la forman y los diferentes niveles jerárquicos.

- Las características de la plantilla, son otro de los elementos clave para el análisis, y para poder realizarlo de manera exhaustiva hay que tener en cuenta los siguientes factores:

  - Distribución por sexo de la plantilla. Este es un indicador básico para poder analizar la situación en materia de igualdad. Puede darse el caso de que la presencia de hombres y mujeres esté equilibrada o por el contrario que uno de los sexos esté más representado que otro.

  - Edad. Este indicador es importante para detectar si la empresa está formada por una plantilla de edad media joven o mayor, ya que esto pudiera influir en la existencia de roles y estereotipos.

  - Organigrama. Es importante analizar las diferentes áreas y departamentos que componen la empresa, así como la presencia de hombres y mujeres dentro de los mismos. En este sentido es importante estudiar la distribución de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, para poder identificar la distribución de sexos en los diferentes niveles jerárquicos. Este análisis puede derivar en la reflexión acerca del número de mujeres que están desempeñando o no puestos de responsabilidad.

  - Condiciones laborales. En esta parte, es necesario estudiar los tipos de contratos, jornadas laborales, reducciones de jornada, excedencias, etc. desagregados por sexo.

- Prácticas en la Gestión de Recursos Humanos. Todas las empresas, independientemente de que cuenten o no con Departamento de Recursos Humanos, disponen de procedimientos de gestión en el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, es necesario analizar los principales ejes de actuación para poder favorecer una gestión transparente y desarrollar a los mejores profesionales dentro de la empresa, independientemente de su sexo.

  - Reclutamiento y Selección: En este eje hay que analizar cómo se está llevando a cabo el proceso de selección en su totalidad, desde la descripción de los puestos de trabajo, hasta los criterios para llevar a cabo la criba curricular, así como el proceso de entrevistas. En este punto, es necesario recoger información acerca de las últimas incorporaciones a la empresa, así como de los departamentos en los que se han producido, todo ello desagregado por sexos.

  - Formación: Supone estudiar cómo está integrada la igualdad en las fases del proceso, tanto en la detección de necesidades formativas, como en la planificación, desarrollo y evaluación. En este sentido, la formación debe ser comunicada a la plantilla y ser accesible a todos los trabajadores y trabajadoras.

  - Promoción: Es importante analizar los ascensos que se han producido en la empresa en los últimos tres años en los diferentes niveles jerárquicos, así como los procesos y los criterios seguidos en las promociones o cómo se lleva a cabo la comunicación de las vacantes a ocupar, todo ello desagregado por sexos.

- Política Retributiva: El análisis de este eje sirve para garantizar el principio de igualdad salarial, es decir, si se percibe la misma remuneración por un trabajo de igual valor, con el objetivo de reducir y eliminar la brecha salarial en caso de que existiera. En este eje, hay que prestar especial atención a la percepción de pluses, complementos o incentivos, y analizar bajo qué criterios se asignan. Además, es necesario valorar la retribución en especie. En este eje, el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad del Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad, facilita una herramienta para detectar y corregir la brecha salarial de género[27], poniendo al servicio de las empresas, por un lado, recursos para el autodiagnóstico de su realidad retributiva y por otro un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, que permite cuantificar el valor que aporta cada puesto de trabajo a la empresa, con el objetivo de poder diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo por razón de sexo en los salarios.

- Conciliación de la vida familiar, personal y laboral. El análisis de este eje se centra en considerar a todas las personas de la organización iguales y con responsabilidades familiares y personales que atender. Es necesario estudiar los nuevos estilos de vida, con qué permisos y medidas de apoyo cuentan para poder llevar a cabo la conciliación, revisar los canales de comunicación para informar a la plantilla de las medidas de las que pueden disponer, conocer la forma en la que mujeres y hombres hacen uso de las medidas y permisos disponibles, analizando el número de hombres y mujeres con reducción de jornada, permisos de maternidad/paternidad, etc.

- Comunicación. El análisis de este eje se centra en la comunicación de la empresa, tanto a nivel interno (cartelería, notas informativas, anuncios de vacantes) como externo (página web de la empresa, ofertas de empleo, folletos informativos, memorias) realizando un estudio exhaustivo de las comunicaciones generadas por la empresa. Del mismo modo, es importante revisar la utilización de lenguaje inclusivo, así como imágenes que no respondan a estereotipos sexistas.

- Salud laboral: En este eje, es importante analizar las contingencias que se han producido en la empresa en los tres últimos años y cuáles han sido las causas, así como la integración de la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales de la empresa, teniendo en cuenta a las trabajadoras embarazadas. Es importante incluir la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, analizando y revisando la existencia o no de un protocolo de prevención.

[27]Recursos para detectar y corregir la brecha salarial de género http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaSVPT/home.htm

- Opinión de la plantilla sobre igualdad en la empresa. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa deben tener un papel activo en este proceso, siendo necesario para el análisis de información cualitativa recoger sus opiniones en materia de igualdad. Debe realizarse un cuestionario que de forma anónima sea cumplimentado por la plantilla, detallando el sexo de la persona que lo cumplimenta, para poder analizar esa información desde la perspectiva de género. En este sentido, es necesario tener en cuenta todos los ejes que contempla la Ley, para poder obtener información acerca de la opinión y percepción de los propios trabajadores y trabajadoras.

Una vez recopilada y analizada la información recogida en la primera parte, se lleva a cabo la elaboración de un informe de diagnóstico sobre la situación de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este informe se debe integrar, los resultados cuantificados de la información que se ha recogido, así como las conclusiones obtenidas de dichos resultados y las propuestas para la elaboración del Plan de Igualdad de la organización en función de las necesidades y las deficiencias detectadas en el diagnóstico.

4. Elaboración del Plan de Igualdad

A partir del estudio y análisis del informe de diagnóstico resultante de la primera fase, se lleva a cabo la elaboración del Plan de Igualdad. En él se definen los objetivos generales y específicos propuestos para cada área de mejora, según lo detectado en la fase de diagnóstico, así como las medidas y acciones particulares que se van a proponer para mejorar cada área en cuestión, los tiempos estimados de aplicación y los indicadores que marcarán la consecución de dichos objetivos.

Un Plan de Igualdad contiene:

- **Objetivos:** Serán definidos una vez realizado el diagnóstico que permita a la organización identificar las desigualdades o puntos a mejorar y suelen dividirse en objetivos generales y específicos. Los objetivos generales son las metas más amplias que se contemplan, por ejemplo, aumentar el número de mujeres en la empresa, mientras que los objetivos específicos se centran en concretar las metas y van unidos a los objetivos generales, por ejemplo, incrementar las contrataciones de mujeres en el departamento de logística.

- **Acciones y Medidas:** Deben estar enfocadas al cumplimiento de los objetivos marcados en función de las carencias y puntos de mejora detectados. Las medidas tienen que ser realistas, medibles, concretas, factibles, así como estar sujetas a un calendario para su cumplimiento. Lo más recomendable es que se definan las acciones para cada uno de los ejes en los que la empresa debe velar por la igualdad de oportunidades en un Plan de igualdad según la normativa disponible: selección, formación, promoción, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, retribución, comunicación y salud laboral.

Algunos ejemplos de medidas dirigidas a equilibrar la presencia de mujeres en puestos directivos serían las siguientes:

- Establecer un protocolo de promoción interna objetivo.
- Publicar la plaza a la que se puede promocionar, dando la posibilidad de optar a ella a todas las personas que quieran hacerlo.
- Establecer acciones positivas (de manera temporal), seleccionando en igualdad de condiciones de dos candidaturas a una mujer hasta equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos directivos.

- **Cronograma de Trabajo:** La organización acordará los tiempos en los que se ejecutarán cada una de las acciones y medidas. Por ejemplo, se establece dentro de la vigencia del plan cuánto tiempo se va a dedicar a cada acción y cuándo se llevará a cabo, con el fin de cumplir con las medidas y los objetivos marcados en el Plan de cara a su evaluación y seguimiento cuando finalice su periodo de vigencia.
- **Personas Responsables:** Las personas responsables de desarrollar e implantar cada una de las medidas del plan deberán ser trabajadores/as que por la naturaleza de sus funciones se relacionen con las áreas a mejorar.
- **Presupuesto:** Será necesario definir los recursos tanto económicos como materiales para poder desarrollar el Plan de Igualdad. Asimismo, tener en cuenta la posibilidad de acceder a alguna subvención para la puesta en marcha del Plan. Por ejemplo, si se deben contratar expertos para impartir formación en materia de igualdad.

El plan debe ser refrendado y puesto en marcha por la Comisión Negociadora.

5. Seguimiento y Evaluación:

Una vez puesto en marcha el Plan, hay que llevar a cabo la evaluación y seguimiento del mismo, tanto de las medidas en sí como de los tiempos marcados para cada una de las acciones a implantar.

La figura responsable de este seguimiento es la Comisión de Igualdad o Negociadora, que deberá velar por el cumplimiento general del plan, así como medir si se han conseguido o no cada uno de los objetivos marcados.

En este sentido, lo ideal es que el seguimiento y la evaluación se hagan el año siguiente de la puesta en marcha del plan; sin embargo, este criterio lo marcará la comisión en función de los objetivos, los tiempos estimados, así como la vigencia del Plan.

Una vez evaluada la consecución de objetivos, se comparará con el Plan anterior, en su caso, y se deberá poner en marcha uno nuevo con vigencia de los años que se estimen oportunos, en función de la nueva situación de la empresa en materia de igualdad. Los planes de igualdad pueden proyectarse como documentos de carácter estratégico de hasta 4 años de vigencia, teniendo en cuenta por supuesto sus correspondientes revisiones periódicas.

La etapa de evaluación y seguimiento es una parte importante, ya que es la que permite valorar los resultados obtenidos, conocer si se han conseguido los objetivos propuestos y si se ha logrado disminuir las desigualdades detectadas. El seguimiento permite acceder a información actualizada de los objetivos alcanzados, así como realizar las modificaciones que sean necesarias de acuerdo a las nuevas necesidades de la organización.

Por su parte, la evaluación puede ayudar a la empresa a conocer qué impacto ha tenido la implantación del Plan de Igualdad y si éste ha ayudado a alcanzar los objetivos propuestos.

Para poder realizar una correcta evaluación y obtener resultados reales, es necesario establecer a priori cuáles serán los indicadores que definirán si se ha conseguido o no cada uno de ellos. Los indicadores deben ser medibles y que permitan hacer una cuantificación de resultados, así como detectar las posibles dificultades en caso de que no se hayan podido conseguir.

A continuación, se presenta a modo de ejemplo el desarrollo de una posible acción a incluir dentro de un Plan de Igualdad:

MEDIDA 1	**Definición de criterios objetivos en la promoción de mujeres en los puestos donde tengan menor representación**
ÁREA/S DE MEJORA	PROMOCIÓN INTERNA
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTOS DESTINATARIOS	Toda la plantilla
RESPONSABLES DE PONER EN MARCHA LA MEDIDA/ACCIÓN	Recursos Humanos y Comisión de Igualdad

MEDIDA/ACCIÓN	Definición de criterios objetivos en la promoción de mujeres en los puestos donde tengan menor representación
OBJETIVOS DE LA PUESTA EN MARCHA DE LA ACCIÓN/MEDIDA	Objetivo General: Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa Objetivos específicos: 1. Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad de oportunidad en los procesos de promoción interna. 2. Potenciar la promoción de mujeres hacia puestos de responsabilidad donde las mujeres estén subrepresentadas.
DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES	1. Diseño y elaboración de un protocolo de promoción interna objetivo, donde se detallen los criterios a tener en cuenta para el proceso de ascenso, siendo éstos objetivos y neutros en todos los casos. 2. Incluir medidas de acción positiva para equilibrar los departamentos y/ o niveles jerárquicos en cuanto al número de mujeres y hombres que los forman. 3. Definir y detallar los mecanismos que posee y utiliza la empresa para la evaluación de desempeño y desarrollo de la plantilla, como herramienta principal para la promoción interna. 4. Publicar y comunicar las oportunidades de promoción que oferte la empresa de manera interna, y dando la oportunidad de postular a todas aquellas personas que cumplan con el perfil requerido.

MEDIDA 1	Definición de criterios objetivos en la promoción de mujeres en los puestos donde tengan menor representación
CALENDARIO	Primer trimestre 2020
PRESUPUESTO	Un técnico de Recursos Humanos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Diseño y elaboración del protocolo de promoción interna 2. Nº de promociones en las que se pone en marcha y se utiliza el procedimiento creado durante el año siguiente a la puesta en marcha del plan 3. Incremento del número de mujeres que promocionan a puestos/niveles ocupados principalmente por hombres (mandos intermedios, puestos de responsabilidad, dirección de área/departamento, etc), en el año siguiente a la implantación de la medida 4. Nº de solicitudes de mujeres a los procesos de promoción interna sobre el total de candidaturas recibidas 5. Aumento de mujeres que promocionan en el año siguiente a la puesta en marcha de esta medida 6. Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de mayor responsabilidad con respecto al año anterior a la puesta en marcha del Plan

8.2 ELEMENTOS BÁSICOS PARA DESARROLLAR UN PLAN DE IGUALDAD

1. Comunicación del plan a la organización

Una vez que se tiene el compromiso de la empresa y se negocia la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, es importante informar del inicio del proyecto.

2. Formación en materia de igualdad

Es necesario y fundamental sensibilizar y formar a las personas que van a participar en el desarrollo e implantación del Plan. Para ello, es importante que reciban una formación específica en materia de igualdad, ya que serán ellos los responsables de transmitir al equipo la cultura y los valores de la empresa en este sentido.

Por su parte, la plantilla también debe recibir algunas píldoras formativas que sirvan para sensibilizar a todas las personas trabajadoras acerca de las consecuencias de la desigualdad, con el objetivo de tratar de eliminar o disminuir la posibilidad de que pueda producirse cualquier tipo de discriminación dentro de la empresa.

3. Programación de las acciones a desarrollar

Resulta esencial que los responsables de la ejecución del Plan de Igualdad, planifiquen un cronograma de trabajo basándose en las actividades de los distintos departamentos en los que se llevarán a cabo las diferentes acciones, con el objeto de que lo puedan incluir en sus calendarios de trabajo. Esto no sólo ayudará al correcto desarrollo de las acciones y a evitar posibles retrasos o incidencias, sino que además favorecerá la adopción de estas medidas como algo prioritario.

4. Revisión de los indicadores

Es necesario que se realice un seguimiento periódico a los indicadores que se definan para medir el desarrollo y la ejecución de cada acción para poder medir los resultados obtenidos en cada caso. Esto permitirá la posible adaptación del Plan con la realidad de la empresa o las necesidades que puedan surgir durante la implantación del mismo.

8.3. ÁREAS DE ACTUACIÓN A ANALIZAR EN UN PLAN DE IGUALDAD SEGÚN EL RD 6/2019 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Según el RD 6/2019, las áreas sobre las que se debe estructurar el Plan de Igualdad son las siguientes, con el objetivo de alcanzar el equilibrio y la igualdad de oportunidades en todas la áreas de una organización.

Proceso de Selección y Contratación

El objetivo principal que se debe alcanzar en este eje es el de fomentar la participación equitativa en todas las áreas de la organización. Del mismo modo, se debe velar por eliminar aquellos estereotipos y prejuicios que por razones de sexo puedan estar influyendo en los procesos de selección de la empresa.

En el área de Selección y Contratación, se debe reconocer el potencial de las mujeres y favorecer la integración de colectivos menos representados en todos los niveles de la empresa, tanto a nivel departamental como jerárquico.

Para llevar a cabo estas acciones, la empresa debe plantearse la revisión de la forma de proceder en sus procesos de reclutamiento y selección, la descripción de perfiles de los puestos de trabajo, la redacción de las ofertas de empleo, los canales de difusión de dichas ofertas, el equipo que seleccionará a los candidatos y las pruebas de selección, se debe revisar el tipo de prueba y el contenido de la misma y, por último, cómo se llevan a cabo las contrataciones. En todos estos aspectos se deben tener en cuenta los criterios de equidad que serán los que primen en esta área.

A continuación se presenta un modelo de oferta de empleo redactada teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo y no sexista:

Mediador/a Intercultural
Funciones: • Acompañamiento a usuarios/as en los ámbitos de actuación del proyecto. • Mediación intercultural necesaria del proyecto. • Realización de actividades del proyecto dirigidas a los usuarios/as.
Requisitos: • Formación: Mínimo Formación Profesional de Grado Superior. • Formación en Mediación Intercultural. • Experiencia como Mediador/a de al menos 6 meses.
Se Valorará: • Formación relacionada con menores en riesgo de exclusión y/o inmigrantes. • Conocimientos de áreas transversales a la educación: hábitos de vida saludables, conductas de riesgo, habilidades sociales, educación emocional y fomento de la participación juvenil. • Experiencia en atención directa a usuarios/as, adolescentes e intervención grupal. • Experiencia en gestión de equipos de voluntariado. • Ser voluntario/a en la Institución.

Clasificación Profesional

Se debe garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral evitando la existencia de grupos o categorías profesionales feminizados o masculinizados.

Por otra parte, se debe trabajar de modo global desde las primeras etapas educativas para fomentar la capacidad innovadora y emprendedora de chicos y chicas por igual, favoreciendo su posterior integración en el mercado de trabajo en un entorno equitativo.

Formación

El acceso a la formación para el desarrollo de competencias de todos los trabajadores/as, es clave para promover y garantizar la igualdad. La formación deberá tener como objetivo principal, favorecer la mejora continua de los trabajadores/as, lo que repercutirá en su desarrollo profesional.

En las acciones formativas, debe contemplarse la participación de manera equitativa, dando las mismas oportunidades de participación a ambos sexos.

Por otra parte, es necesario que se lleve a cabo un proceso de detección de necesidades formativas en la plantilla para que estas acciones contribuyan de manera eficaz y efectiva al desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras.

Además, los planes de formación vinculados a la promoción interna deben contener mecanismos dirigidos a favorecer la participación y equidad de las mujeres de la organización. Asimismo, los canales de comunicación, así como las publicaciones para la participación, deben ser claros, emplear un lenguaje no sexista, a la vez que motivar a las mujeres a participar y eliminar cualquier tipo de barrera que pueda impedir el acceso de los trabajadores/as a la formación de la empresa.

Por último, es importante tener en cuenta que deben implementarse cursos de formación en materia de igualdad, orientados a aquellas personas que dirijan o tengan responsabilidad en la gestión de equipos de trabajo.

Promoción Profesional

La promoción de las personas trabajadoras debe efectuarse estableciendo criterios objetivos y no discriminatorios, de manera que se garantice el uso de principios y medidas neutrales en cuanto al género, que permitan la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción dentro de la organización. Se deberán garantizar para hombres y mujeres las mismas oportunidades de promoción y reconocer el potencial de ambos géneros para desarrollar una carrera profesional.

Para llevar a cabo la Promoción Profesional de manera igualitaria, se deberán tomar en cuenta las siguientes actuaciones: definir de manera correcta los puestos de trabajo a cubrir, analizar si está equilibrada la presencia de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, asegurarse de que los mecanismos de difusión de las vacantes informan de manera igualitaria a la plantilla de los puestos de trabajo disponibles, estudiar la proporción de mujeres y hombres que promocionan, los puestos y niveles profesionales que conlleva la promoción y por último, verificar la objetividad de los criterios que se utilizarán para el acceso a la promoción.

Condiciones de trabajo

Dentro de las Condiciones de Trabajo se incluye que no exista diferencia salarial entre hombres y mujeres, por razones de sexo. En este sentido, nace el concepto de “Trabajo de Igual Valor”, cuyo objetivo es conseguir la eliminación de diferencias en los salarios de hombres y mujeres que ocupen el mismo puesto de trabajo, que cumplan las mismas funciones y ejecuten las mismas tareas. En este apartado, se debe velar porque hombres y mujeres que tengan la misma formación y desempeñen su trabajo con la misma eficiencia perciban el mismo salario.

Para el cumplimiento de la igualdad de oportunidades relacionadas con las Condiciones de Trabajo, las empresas de más de 50 trabajadores tendrán que llevar un registro de los salarios medios de los trabajadores/as, desglosado por sexo, grupos o categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. Los trabajadores/as tendrán derecho a acceder a dicho registro a través de sus representantes en la empresa.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La corresponsabilidad de hombres y mujeres es un derecho que se debe fomentar en todas las organizaciones para el cumplimiento compartido de las responsabilidades familiares de los trabajadores. La conciliación familiar es un derecho individual al que debe tener acceso tanto la mujer como el hombre. Está demostrado que la conciliación familiar incrementa la satisfacción y la motivación de la plantilla, lo que repercute directamente en la productividad de la empresa.

Para promover acciones relacionadas con la corresponsabilidad y la conciliación familiar, las organizaciones deberán informar a la plantilla de sus derechos y posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal, definir las medidas pautadas por la empresa, para que de esta manera, los trabajadores/as conozcan la tipología y el correcto uso de las mismas.

Infrarrepresentación Femenina

En este apartado se pretende que las medidas a desarrollar ayuden a alcanzar una mayor representación de la mujer en puestos o categorías profesionales en las que actualmente se encuentran infrarrepresentadas. De esta manera, se conseguirá la paridad entre hombres y mujeres.

Es importante que las empresas: fomenten la representatividad de todas las trabajadoras en las categorías y cargos en los que se encuentran infrarrepresentadas, principalmente en aquellos puestos de toma de decisión.

Retribuciones

Las acciones a desarrollar en esta materia deben tener como objetivo fundamental asegurar la equidad interna en cuanto a las retribuciones y beneficios sociales alcanzados por los trabajadores/as dentro de la organización, así como velar por la ausencia de diferencias salariales por razones de género.

Para poder fomentar la equidad retributiva dentro de la plantilla, se deberán llevar a cabo las siguientes acciones:

- Evaluar la definición de los puestos de trabajo, para identificar si los mismos se ajustan a la cualificación requerida.
- Definir la política salarial de la empresa, de manera que toda la plantilla esté al tanto de cómo se regulan y se negocian las acciones retributivas.
- Además, la estructura salarial debe ser evaluada para garantizar un salario base, complementos, incentivos y otros beneficios relacionados con los contenidos, exigencias y desempeño de los puestos de trabajo y no a las posibles negociaciones personales con los trabajadores/as, de modo que su asignación sea igualitaria para hombres y mujeres.
- Por otra parte, se deben precisar los criterios por los que se rige la percepción de complementos y pluses salariales.

Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

El objetivo principal en la Prevención del Acoso Sexual y por Razones de Sexo, es integrarlo en la gestión de la prevención de los riesgos laborales. Las acciones a llevar a cabo en esta materia, deben garantizar el respeto a la intimidad y a la dignidad humana de los trabajadores/as. Además, se debe implantar mecanismos que ayuden a prevenir, sancionar y erradicar situaciones que puedan perjudicar la salud física y psicológica de hombres y mujeres dentro de la organización.

Para poder implementar estas acciones, la empresa deberá:

- Velar por las correctas particularidades y una buena estructura organizativa de los puestos de trabajo.
- Evaluar las características y las funciones de los puestos de trabajo de las mujeres embarazads, de manera que se puedan identificar los riesgos laborales que pueden incidir negativamente en ellas
- Formar a la plantilla en relación a los riesgos laborales.
- Implementar mecanismos que ayuden a identificar, corregir y erradicar, la violencia de género dentro de la organización.
- Por último, la empresa deberá elaborar y poner en marcha un protocolo de prevención de las situaciones que en este sentido se puedan presentar.

9

EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Las Naciones Unidas, tal y como se contempla al inicio de este informe, consideran que desde las empresas se realiza una contribución muy importante en lo que a igualdad se refiere.

La igualdad de oportunidades está incluida en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, en el objetivo número 5 y bajo el reto de lograr la Igualdad de Género y empoderar a mujeres y niñas. Si bien es cierto que se produjeron avances a nivel mundial con relación a la Igualdad entre los géneros, gracias a la iniciativa anterior de la ONU, Objetivos de Desarrollo de Milenio 2000-2015 (ODM), aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de género sea real y efectiva. Por este motivo, en los ODS se incluye como un objetivo sobre el que se debe seguir trabajando a nivel mundial, y por ello es importante que las empresas continúen comprometiéndose desarrollando iniciativas encaminadas a cumplir con este fin.

Según la Organización de la Naciones Unidas,*" hay que seguir estableciendo nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres es crucial para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo".*

Las empresas participan en este proceso llevando a cabo diversas prácticas que apoyan esta causa social. Algunas de las iniciativas más comunes para la erradicación de estas desigualdades son: el fomento de la corresponsabilidad y la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, flexibilidad horaria, igualdad en el acceso a las oportunidades de formación y desarrollo profesional, prácticas de selección y contratación igualitarias entre hombres y mujeres, entre otras.

9.1 IMPORTANCIA DEL PROTOCOLO DE ACOSO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Las empresas tienen un papel fundamental en la prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo, siendo un tema al que deben prestar especial atención, así como tener desarrollado un protocolo de prevención y actuación ante este posible hecho.

Con el objetivo de prevenir y evitar este tipo de situaciones, y velar para que la plantilla se pueda desarrollar en un ambiente libre de conductas indeseadas de carácter sexual, se deben implementar acciones y medidas que ayuden a evitar estos comportamientos. Asimismo, es importante que las empresas tomen medidas específicas para prevenir dichos actos y en su caso, eliminen cualquier episodio que pueda perjudicar y afecte la dignidad de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo normal de sus funciones laborales.

En este sentido, e independientemente del número de personas que trabajen en una empresa, es recomendable que se elabore y ponga en marcha un Protocolo de Acoso, con el objetivo de establecer procedimientos de actuación ante una situación de este tipo, aportando seguridad y protección a los trabajadores y trabajadoras.

Es interesante definir algunos términos en relación a este tema que ayudarán a distinguir tipos de acoso, así como las conductas asociadas a cada uno de ellos.

- **Comportamiento Amistoso vs. Acoso Sexual:** El comportamiento amistoso es aceptado y mutuo entre las partes vinculadas, mientras que el acoso sexual es indeseado y existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, normalmente, desfavorable para las mujeres.

- **Acoso:** Se entiende por acoso aquella conducta o comportamiento no deseado que atenta contra la dignidad y la integridad física o moral de la persona y su objetivo principal es crear un entorno intimidatorio, ofensivo y humillante, mediante actuaciones de tipo sexual o por razones del sexo, la religión, el origen o la capacidad de la persona destinataria.

- **Acoso Sexual:** Se reconoce como acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico basado en el sexo y no deseado por la víctima, cuyo propósito sea atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando provoque, una situación intimidatoria, degradante, indeseada, hostil u ofensiva. El objetivo es intentar intimidar a la víctima a través de la manipulación, abusos, faltas de respeto, amenazas e insultos, para que esta acceda a tener relaciones sexuales con el agresor.

- **Manifestaciones del Acoso Sexual:** Se pueden distinguir dos tipos de acoso sexual y deben ser analizados en el momento de elaborar un Protocolo al respecto. A continuación se detallan las diferentes manifestaciones que se pueden dar:

Actuación	Quien lo manifiesta	Como se manifiesta	Formas de manifestación
Chantaje Sexual	Es propiciado por propietarios, directivos, superior jerárquico, clientes o compañeros de trabajo, a través de actuaciones que pueden afectar directamente las condiciones laborales de la persona acosada.	El agresor condiciona a la víctima para que esta, permita conductas sexuales entre ambos y así, la persona afectada alcance algún beneficio laboral o simplemente, conservar su puesto de trabajo.	Física: Roces, manoseos, pellizcos, palmadas, contacto innecesario, contacto físico deliberado, etc. No verbal: Enviar o mostrar imágenes sexuales u objetos o material pornográfico, gestos con connotación sexual, miradas lascivas, silbidos, etc. Verbal: Comentarios ofensivos, insinuaciones, bromas, proposiciones o preguntas relacionadas con la orientación sexual y su estilo de vida. Pueden efectuarse mediante el uso de llamadas telefónicas, mensajes o de manera directa.
Ambiente Laboral Hostil	Es propiciado por compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o terceros, relacionados con la empresa	A través de comportamientos o conductas que buscan dar lugar a situaciones de intimidación o humillación a la persona que es objeto de la misma, como consecuencia de actitudes indeseadas de naturaleza sexual.	

Elaboración propia a través de la guía de prevención acoso laboral y sexual en las organizaciones. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

- **Acoso por Razón de Sexo:** Es considerado Acoso por Razón de Sexo, aquella acción que se realiza en base al sexo u orientación sexual de la persona y tiene como fin, atentar contra la dignidad de la víctima y de esta manera, crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo por el hecho de ser hombre o mujer. Estas acciones pueden presentarse tanto dentro como fuera de la organización, pero siempre como consecuencia de la relación laboral.

- **Manifestaciones del Acoso Sexual por Razones de Sexo:** En este punto, se describen algunas de las conductas que pueden dar lugar a situaciones de acoso por razón de sexo dentro de una organización.

  - Tratar de manera desfavorable a una mujer u hombre en función de su sexo.
  - Ejercer conductas desfavorables o discriminatorias hacia la mujer con motivo de su embarazo o maternidad.
  - Ridiculizar a la persona en público, burlándose de algún defecto o discapacidad.
  - Tratar de manera desigual a una persona por razones de transexualidad.
  - Negar a un trabajador o trabajadora cualquier tipo de autorización o permiso al que tenga derecho.
  - Ridiculizar a una persona que en algún momento pueda asumir una tarea que es ejecutada tradicionalmente por el sexo opuesto.
  - Subestimar el potencial, capacidades y habilidades intelectuales de una persona.
  - Utilizar humor sexista dentro de conversaciones.
  - Realizar comentarios obscenos o insinuaciones en función del sexo de la otra persona.
  - Asignar la realización de tareas más difíciles, denigrantes o peligrosas por razón del sexo de la persona

Del mismo modo, es importante tener en cuenta el acoso laboral a nivel general, que se incluye en los protocolos de acoso de las empresas. El mobbing es cada vez más conocido y utilizado por muchas personas para alcanzar objetivos específicos dentro de la empresa, ya sea por intereses personales o de un colectivo. Para poder contemplar esta parte dentro del protocolo, es importante definir los siguientes conceptos:

- **Mobbing:** Conocido también como Acoso Laboral, es utilizado para poder describir situaciones en las que una persona o un grupo de personas, ejercen comportamientos que se caracterizan por el hostigamiento, la intimidación y la violencia psicológica, injusta y abusiva de forma sistemática y recurrente durante un periodo prolongado de tiempo. Estas acciones están dirigidas a degradar psicológicamente al trabajador/a, mermando su autoestima y moral, lo que puede llegar a producir daños a su integridad psicológica y a su dignidad. Estos comportamientos pueden producirse dentro o fuera de la empresa y puede verse en ocasiones, relacionados con “accidentes fortuitos” y hasta agresiones físicas, lo que puede producir en la victima enfermedades psicológicas importantes y en situaciones extremas, el suicidio de la persona acosada.

- **Tipos de Mobbing:** Existen muchas formas de hacerle Mobbing a una persona, pero, claramente, se pueden diferenciar tres tipos según la posición jerárquica:

1. Mobbing Descendente:

Este tipo de acoso suele ocurrir cuando una persona con un cargo jerárquico superior ejerce acoso psicológico mediante falsas acusaciones, insultos o malos tratos, sobre un trabajador o trabajadora de un nivel inferior. Puede llevarse a cabo como una estrategia empresarial para buscar que la persona afectada se canse y termine abandonando la empresa presentando una baja voluntaria.

2. Mobbing Ascendente:

Se presenta cuando uno o varios subordinados atacan de manera continua a una persona con un nivel jerárquico superior. Suele producirse cuando una persona se incorpora a la empresa y sus procedimientos o pautas de trabajo no son aceptados por los trabajadores/as.

3. Mobbing Horizontal:

Este Mobbing proviene de los compañeros de trabajo y ocurre en el mismo nivel jerárquico. Las razones para ejercer este tipo de acoso suelen ser personales, por competitividad, discriminación, envidia, o incluso por razones de prejuicios raciales o de género.

El papel del departamento de RRHH, es clave para que estas situaciones no se presenten bajo ninguna circunstancia dentro de la empresa, ya que, dada la gravedad de estas conductas y sus consecuencias, pueden ocasionar innumerables consecuencias negativas. Éstas pueden afectar tanto a la víctima como a la empresa y a la sociedad en sí, planteando una serie de problemas sociales con una repercusión negativa a todos los niveles, tanto laborales, como económicos, personales y familiares.

A continuación se presentan las consecuencias más importantes relacionadas con el Acoso Laboral:

Para la Víctima	Para la Empresa	Para la sociedad
Cambios de Comportamientos: Las victimas suelen aislarse y se presenta un importante deterioro en sus relaciones sociales, afectando tanto su vida familiar como laboral. Patologías Psicosomáticas. La persona afectada, puede llegar a sufrir de dolores y trastornos funcionales y orgánicos, como: temblores, palpitaciones, desmayos, gastritis, dolores de cabeza y espalda, problemas para conciliar el sueño, entre otros.	Consecuencias en el Rendimiento: Este tipo de conductas interfieren directamente en la cantidad y la calidad del trabajo realizado por la persona afectada. Estos problemas afectan a la productividad laboral. Este tipo de conductas, generan la aparición de un alto grado de absentismo y la presencia de una alta rotación de personal, lo que se traduce directamente en la reducción de la productividad de la empresa.	Situaciones Amenazantes: Cuando se dan este tipo de situaciones, se incrementa la violencia laboral, la violencia de género, la segregación ocupacional y se acentúa la discriminación en el empleo para los afectados. - Costes Económicos: Este tipo de conductas genera costes importante tanto a la víctima como a la sociedad. Suele percibirse un retraso en la reintegración de la persona afectada al mercado de trabajo, lo que trae un aumento de costes relacionados con bajas laborales y jubilaciones anticipadas. Asimismo, se manifiesta un aumento en el gasto para llevar a cabo procesos legales y penales.

Para la Víctima	Para la Empresa	Para la sociedad
- Alteraciones Psicológicas: El acosado presenta síntomas relacionados con la irritabilidad, agresividad, ansiedad, el miedo al fracaso, desconfianza, asilamiento, sentimiento de amenaza, dificultades de concentración y memoria, disminución de la autoestima y reacciones paranoicas, entre otros síntomas. - Desarrollo de Conductas Adictivas: La víctima, intentando disminuir la ansiedad podría llegar a desarrollar conductas como el alcoholismo, el tabaquismo y toxicomanías. - Repercusiones Laborales: Las personas afectadas por estos comportamientos, suelen presentar mayor absentismo laboral y bajas prolongadas, llegando a presentarse la posibilidad de perder el empleo y quedar en paro por mucho tiempo.	Consecuencias en el Clima Laboral: Comportamientos como estos generan entre los trabajadores y trabajadoras, un ambiente de poca cohesión y colaboración, que termina dañando la calidad de las relaciones interpersonales de la plantilla, provocando la aparición de conflictos laborales y posibles denuncias. - Costes Tangibles e Intangibles: Asumir gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones. Pero además de estos gastos, habría que contemplar un coste intangible: La reputación de la empresa.	- Representatividad de la Mujer: A las mujeres estos comportamientos les afectan directamente, dificultándoles el acceso a cargos de responsabilidad y buenos salarios. Esto termina mermando la confianza de la mujer, generando en ella, una posible baja en su productividad laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha planteado diversas políticas para prevenir el Acoso Sexual. Dentro de ellas, se plantea que la empresa deberá incluir cuatro elementos importantes dentro de su Protocolo de Acoso, entre ellos encontramos:

- Crear una declaración de principios.
- Elaborar un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual que respete la confidencialidad de la víctima.
- Definir sanciones disciplinarias progresivas.
- Crear una estrategia de comunicación y formación para evitar situaciones de acoso laboral.

Todo ello servirá para poder desarrollar de manera adecuada un Protocolo de acción frente a las situaciones de Acoso Sexual y Laboral. Dichas actuaciones deben estar enmarcadas en un instrumento que permita a los integrantes de una empresa, conocer los procedimientos que deben seguir en caso de presentarse algún caso de acoso. El solo hecho de su existencia constituirá una medida de prevención.

Por otra parte, la implementación de un protocolo de prevención ante el acoso constituye una obligación para las organizaciones que se encuentra establecida en Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la que específicamente su Art. 48 , contempla: *"promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo".*

Por otra parte, a continuación se aportan una serie de recomendaciones que en esta materia podrían ser tenidas en cuenta por las empresas para la prevención de actuaciones relacionadas con el Acoso Sexual y Laboral dentro de una organización:

- Dar a conocer a la plantilla dentro de sus Estatutos o Código de Conducta, las posibles sanciones que tendrán que afrontar las personas vinculadas en la participación de cualquier acto relacionado con el acoso dentro de la organización.
- Designar voluntariamente a una persona responsable en materia de acoso, la cual deberá apoyar y orientar a la persona afectada en la resolución de este tipo de situaciones y ejecutar los procedimientos formales que habrá que seguir para su eliminación.
- Realizar campañas de comunicación para la identificación, prevención y denuncia del acoso y los procedimientos a seguir en caso de presentarse alguna situación dentro de la organización.
- Implementar acciones formativas específicas, dirigidas a la sensibilización de la plantilla a todos los niveles, sobre el acoso dentro de la organización.
- Crear un formulario que permita a la persona afectada, llevar a cabo la denuncia de la situación de acoso, ya que, en la mayoría de los casos se desconoce cómo se ha de redactar dicho escrito.

- Prestar apoyo psicológico o facilitar la atención psicológica de la víctima del acoso, puede ser de gran ayuda para la persona afectada y es una medida de implicación de la empresa, que va más allá del mero hecho de solucionar o erradicar la situación de acoso dentro de la organización y evitará que el trabajador o la trabajadora, no sufra efectos contraproducentes o secuelas de los hechos vividos.

- Llevar un control o realizar una evaluación anualmente, sobre los casos de acoso laboral, sexual o por razones de sexo que se han presentado en la empresa, para de esta manera, medir el alcance de las medidas que se han decidido implementar en el Plan de Igualdad.

10 RECOMENDACIONES PARA LLEVAR A CABO BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD

cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de málaga

- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN: Diseñar procesos de selección objetivos y libres de discriminación, donde las personas que se postulen a la vacante tengan las mismas posibilidades de optar al puesto de trabajo, como por ejemplo, llevar a cabo procesos de selección bajo CV ciegos.

- PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL: Las empresas deben contribuir la promoción profesional de las mujeres. Por ello, se deben poner en marcha procedimientos de ascenso objetivos, y en igualdad de condiciones teniendo en cuenta únicamente el perfil profesional de los posibles aspirantes al ascenso.

- LENGUAJE NO SEXISTA: En las empresas, se debe potenciar el uso de un lenguaje que incluya a ambos sexos. Eulalia Lledó afirma que *"el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de la mujer".*

- CONCILIACIÓN FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL: Desde la empresa, se debe fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para ello se deben poner en marcha medidas que faciliten este aspecto, como por ejemplo, la posibilidad de reducir jornada, horarios flexibles o teletrabajo.

- IGUALDAD EN LA FORMACIÓN: Toda la plantilla debe ser formada en igualdad de género, y se debe facilitar el acceso a la formación continua tanto a hombres como mujeres de una forma igualitaria. La formación permite el reciclaje y aumenta la profesionalización de las personas que trabajan en la empresa.

- RETRIBUCIÓN: hay que llevar a cabo una equiparación salarial. Para ello, habrá que analizar de forma periódica las retribuciones medias de hombres y mujeres. Del mismo modo, se detallarán y clarificarán los conceptos salariales.

- PROMOVER LA IGUALDAD: La empresa debe contribuir a promover la igualdad tanto dentro como fuera de la empresa, por lo que puede llevar a cabo acciones de sensibilización tales como jornadas informativas a empleados/as, clientes y proveedores, publicación de artículos, compartir sus buenas prácticas para inspirar a otras empresas, etc.

- SER REFERENTE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Una empresa que apuesta por la igualdad, ha de tener como objetivo ser un referente en materia de igualdad, por ello, es importante que se lleven a cabo iniciativas originales e innovadoras en las diferentes áreas dentro de la empresa. Esas acciones serán las que marquen la diferencia y den la propuesta de valor a la empresa.

FAQ: PREGUNTAS FRECUENTES

cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de **málaga**

¿Qué empresas están obligadas a elaborar e implantar un Plan de igualdad?

Las empresas de 50 o más personas trabajadoras en plantilla, según el Real Decreto Ley 6/2019, así como aquellas empresas que hayan sido sancionadas y obligadas a elaborar un Plan de Igualdad. Las empresas que lo contemplen en su Convenio Colectivo también están obligadas a diseñar e implantar el Plan de Igualdad.

¿Con qué plazo cuentan las empresas obligadas para poner en marcha su Plan de Igualdad?

Desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas cuentan con los siguientes plazos para poner en marcha la elaboración e implementación de un plan de igualdad:

- Empresas de 50 a 100 trabajadores/as, tres años desde la publicación en el BOE del Real Decreto Ley 6/2019.
- Empresas de 101 a 150 trabajadores/as, dos años desde la publicación en el BOE del Real Decreto Ley 6/2019.
- Empresas de 151 a 250 trabajadores/as, un año desde la publicación en el BOE del Real Decreto Ley 6/2019.

¿Es obligatorio registrar el Plan de igualdad?

Sí, de acuerdo con el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, es obligatorio registrar el Plan de Igualdad como si de cualquier otro tipo de negociación se tratara, y bajo el mismo procedimiento que para el registro de negociaciones colectivas.

¿Dónde se registra el Plan de Igualdad?

A través de la plataforma REGCON, donde será necesario adjuntar el documento de negociación del Plan de Igualdad firmado por los integrantes de la Comisión negociadora. Este es el procedimiento de registro habilitado de manera temporal, mientras se crea un registro propio para planes de igualdad.

¿Las empresas de menos de 50 trabajadores/as pueden implantar un Plan de Igualdad?

Si, aunque no están obligadas a ello, el procedimiento que deberían seguir para su implantación es el mismo.

cem CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA
diputación de málaga

¿Cuándo hay que formar la comisión de Igualdad?

Cuando se tome la decisión de poner en marcha la elaboración de un Plan de igualdad.

¿Cuántos planes de igualdad tiene que tener mi empresa en caso de tener diferentes centros de trabajo?

Se debe diseñar un plan de igualdad por cada CIF de empresa.

Qué ocurre si mi empresa no hace un plan de igualdad?

La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, considera en su Art. 7.13 constituye una infracción grave: *"No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio Colectivo que sea de aplicación."*

El hecho de que la empresa no esté obligada a tener diseñado e implantado un Plan de Igualdad, no la exime de una posible inspección de trabajo en materia de igualdad, y del mismo modo, la empresa puede ser sancionada por la Inspección de Trabajo y obligada a corregir las posibles desigualdades que el inspector/a haya detectado dentro de la empresa.

¿Qué tipo de infracción comete una empresa que teniendo la obligación de poseer un Plan de Igualdad no disponga de él?

En lo que se refiere al control de aplicación y sanción del incumplimiento de los planes de igualdad, la Ley establece la responsabilidad de la Inspección de Trabajo en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos mediante la introducción de una serie de modificaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) por la disposición adicional décimo cuarta de la Ley.

En el apartado 17 del artículo 8, se califica como infracción muy grave en materia de relaciones laborales *"no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley".*

¿Cuáles son las sanciones aplicables a las empresas que no cumplan con las obligaciones en materias de igualdad?

Las sanciones consistirán en:

La pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

Las sanciones a las que se refiere el apartado anterior pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad si la empresa lo solicita y siempre que no estuviera obligada a ello.

No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece la Ley, puede dar lugar además, a sanciones económicas, con multas entre 626 euros y 6.250 euros.

Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 euros y 187.515 euros.

¿Hay algún tipo de ayuda para las empresas que hagan de forma voluntaria el plan?

Sí. El artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas que incluirán el apoyo técnico necesario.

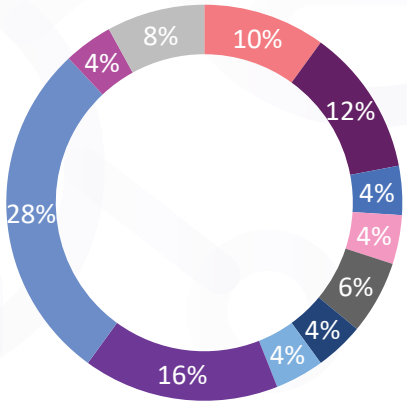
12

DATOS DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

A continuación se presentan los resultados de los datos recogidos en un cuestionario en el que han participado 50 empresas malagueñas. Las empresas participantes cumplimentaron un cuestionario en el que se solicitaba información relativa a su situación en materia de igualdad, así como Buenas Prácticas que tuvieran implantadas.

Actividad Económica de las empresas participantes

En las empresas participantes en el estudio se pueden diferenciar hasta 11 sectores de actividad económica, siendo más representativo el de los Servicios a las Empresas, con un total de 14 empresas, que representan un 28% de las empresas participantes.

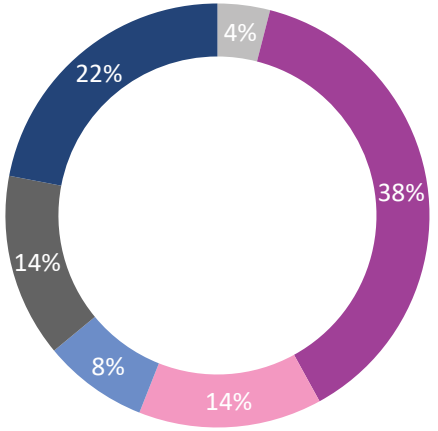


Alimentación
Comercio
Construcción
Educación
Industria
Otras Servicios
Salud
Servicios
Servicios a las Empresas
Servicios Públicos
Transportes y Comunicaciones

Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

Tamaño de las Empresas participantes

El mayor porcentaje de participación se da en empresas de entre 11 y 50 trabajadores/as con un 38% y el de menos en empresas de entre 1 y 10 trabajadores/as con un 4%.

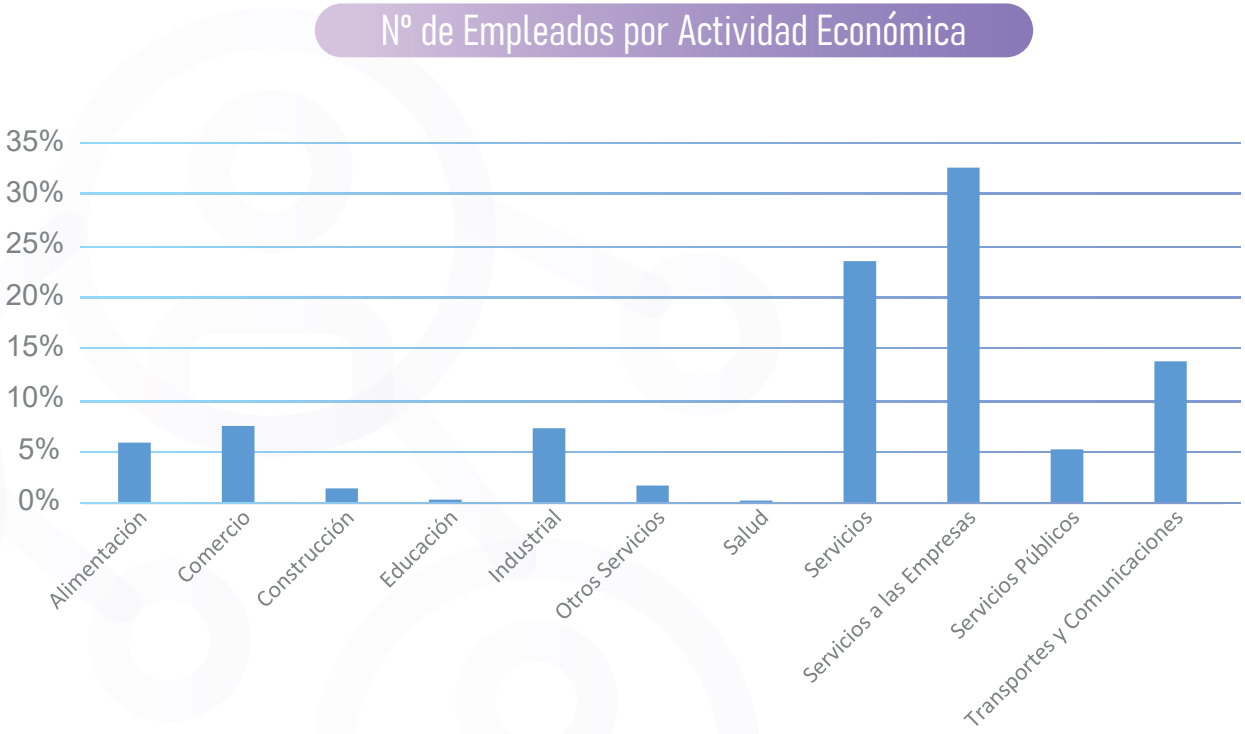


De 1 a 10
De 11 a 50
De 51 a 100
De 101 a 150
De 151 a 250
Más de 250

Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

Empleados/as en Plantilla según Actividad Económica

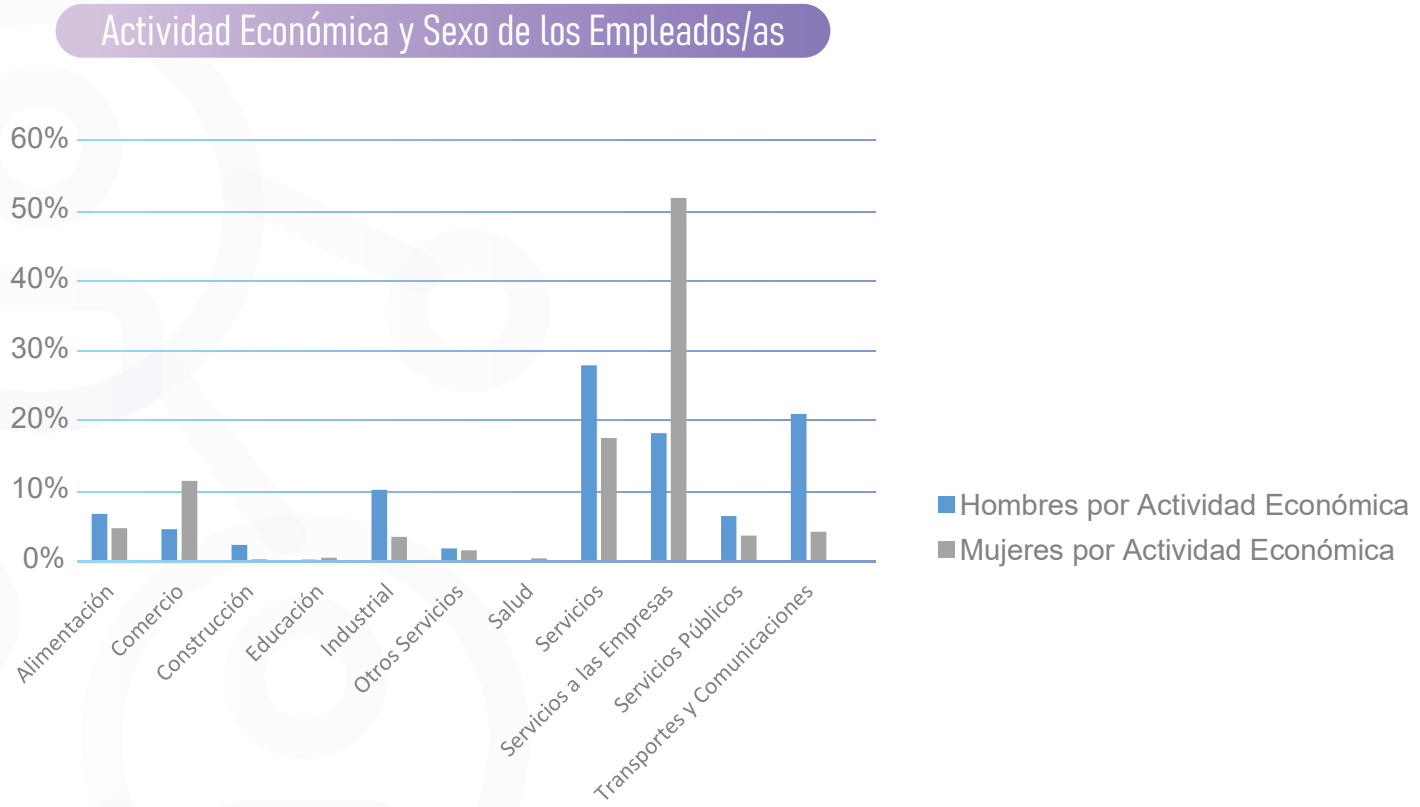
El 33% de empleados/as pertenece al sector Servicios a las Empresas. La segunda actividad con mayor ocupación es Servicios, representando el 24% del total de trabajadores/as. Para finalizar, ocupando el tercer lugar, encontramos el sector Transportes y Comunicaciones, con un 14%.



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

Asimismo, por *actividad económica y por sexo de los empleados/as* de las empresas participantes en el cuestionario, se puede concluir que la mayoría de los hombres se encuentra en el sector Servicios con un 28%, seguido de Transportes y Comunicaciones con un 21%.

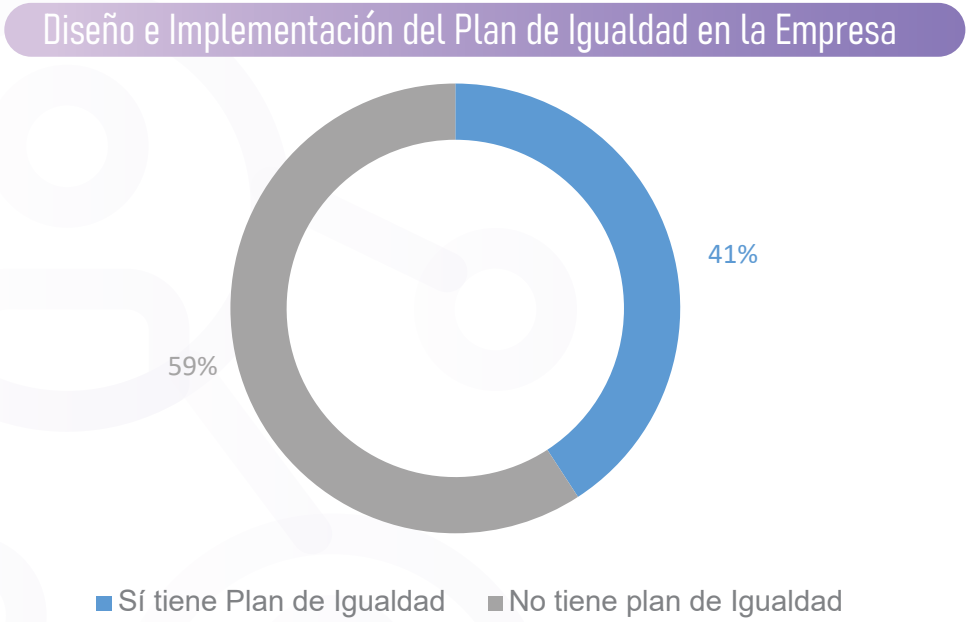
Por su parte, el área de actividad con mayor presencia femenina es Servicios a las Empresas, con un 52% de mujeres, seguida del sector Servicios con una representación femenina del 18%.



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

Diseño e Implementación del Plan de Igualdad en la Empresa

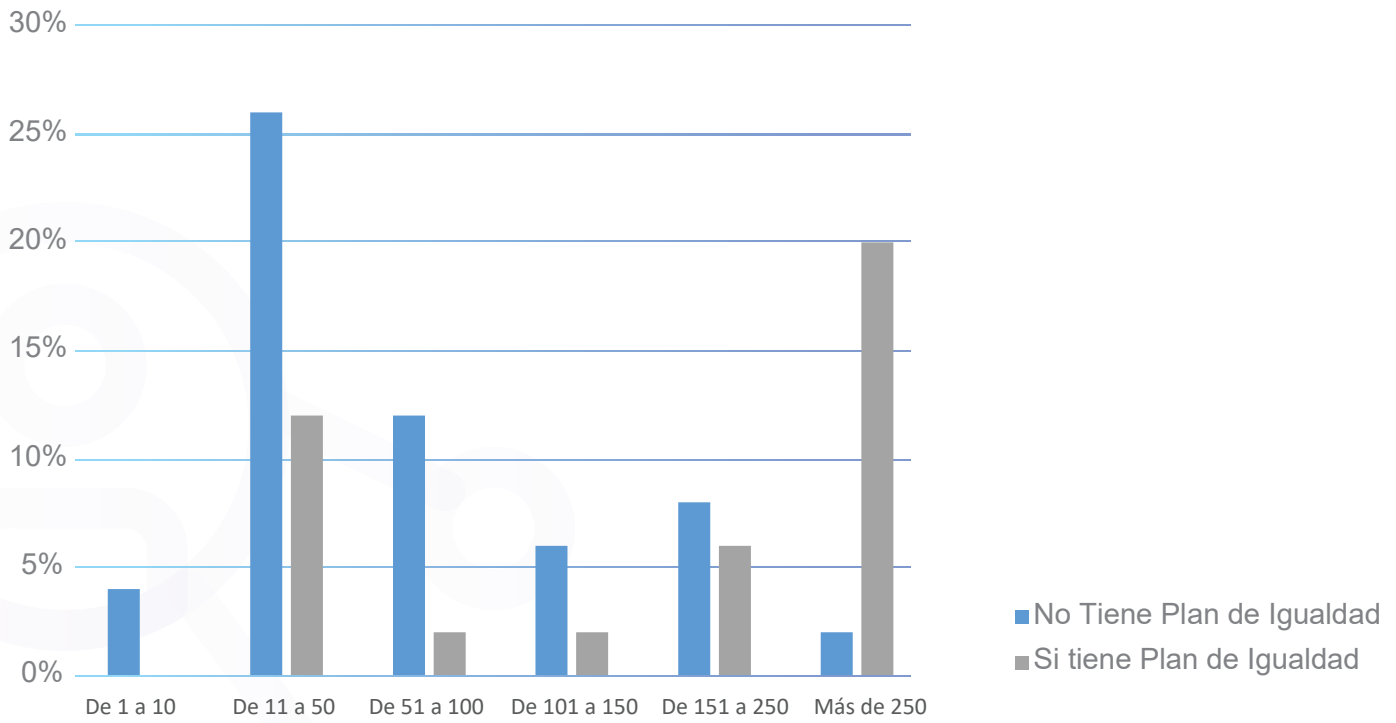
Siendo el eje central de este estudio la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad en las empresas, es importante conocer el número de empresas que tienen diseñado un Plan. De los datos obtenidos, se concluye que el 41% de las empresas participantes, tienen diseñado y puesto en marcha el Plan de Igualdad.



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

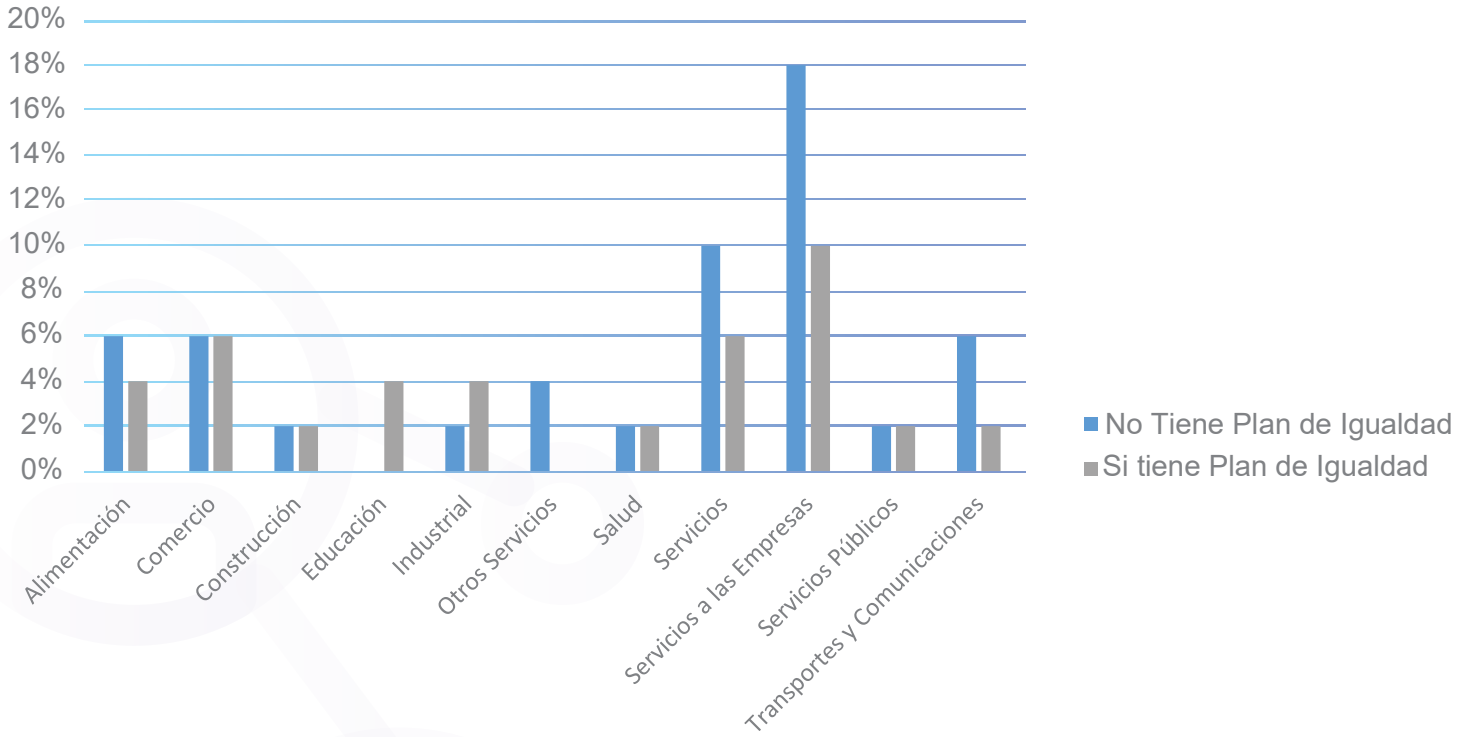
De este 41% de empresas que ya tiene implantado el Plan de Igualdad, el 22% de ellas, son PYMES y el 20% son Grandes Empresas.

Por su parte, el 26% de las empresas que aún no tiene desarrollado su Plan de Igualdad, son Pequeñas Empresas, cuyas plantillas son de 11 a 50 empleados/as, y no están obligadas por Ley a tener diseñado e implementado el Plan de Igualdad.



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

Igualmente, hay que destacar que de las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad, el mayor porcentaje se encuentra en empresas cuyo sector de actividad económica es el de Servicios a las Empresas, en un 10%, seguido del Sector Servicios y Comercio, ambos con un 6% de representación.

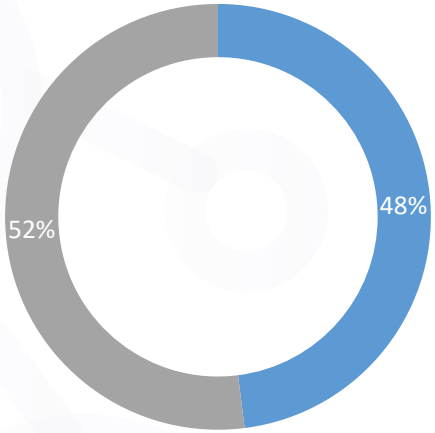


Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

- **Conocimiento de la Plantilla sobre el compromiso de la empresa con la Igualdad y del Plan de Igualdad**

Acerca del conocimiento que tiene la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la Igualdad dentro de su organización, casi el 50% de las empresas participantes han dado a conocer el compromiso de la organización con la Igualdad de Oportunidades y su Plan de Igualdad.

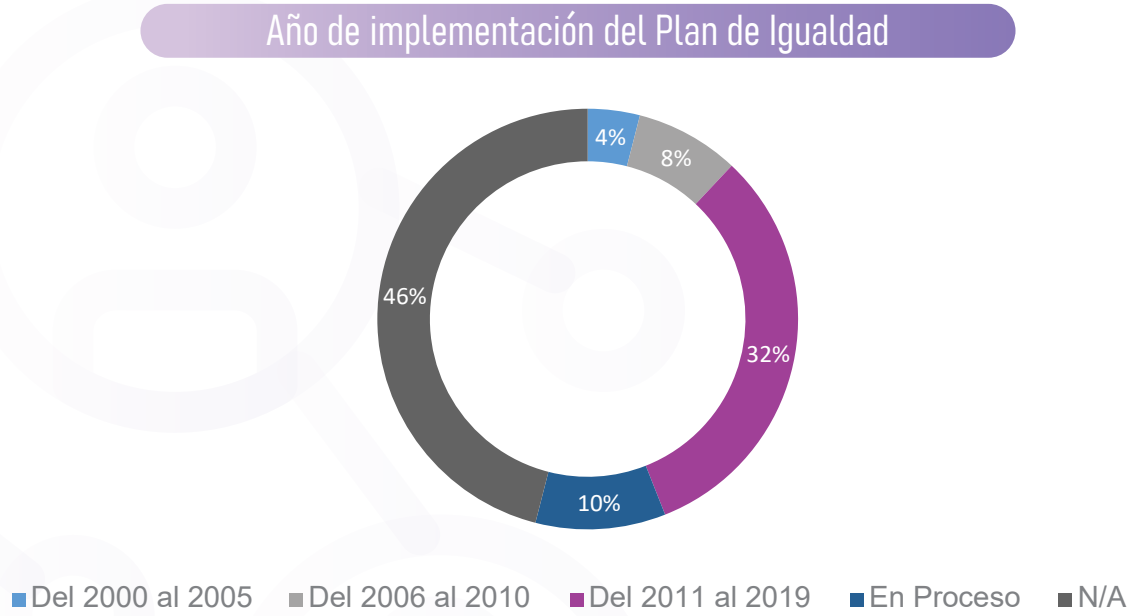
Conocimiento de la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la Igualdad y del Plan de Igualdad



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

Año de Implantación del Plan de Igualdad en la Empresa

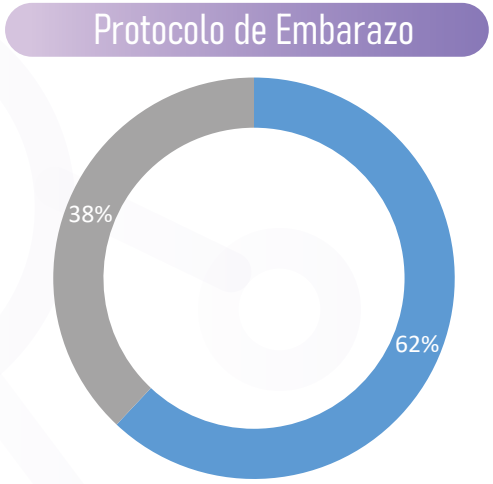
En relación al año en el que las empresas participantes han implantado su Plan de Igualdad, el 54% lo hicieron a partir del año 2000. El 32% lo han implementado entre los años 2011 y 2019, el 10% de estas organizaciones están en proceso de elaboración actualmente. Por otra parte, el 46% de las empresas, no han iniciado aún este proceso o no están obligadas por la ley a cumplir con este requerimiento.



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

Protocolo de Embarazo en la Empresa

En lo que respecta al Protocolo de Embarazo, se ha de tener en cuenta la obligación por parte de las empresas de velar por prevenir cualquier situación que pueda presentar un riesgo para la trabajadora. En este sentido, los datos recogidos en los cuestionarios, reflejan que el 62% de las empresas participantes cuentan con un Protocolo de Embarazo.



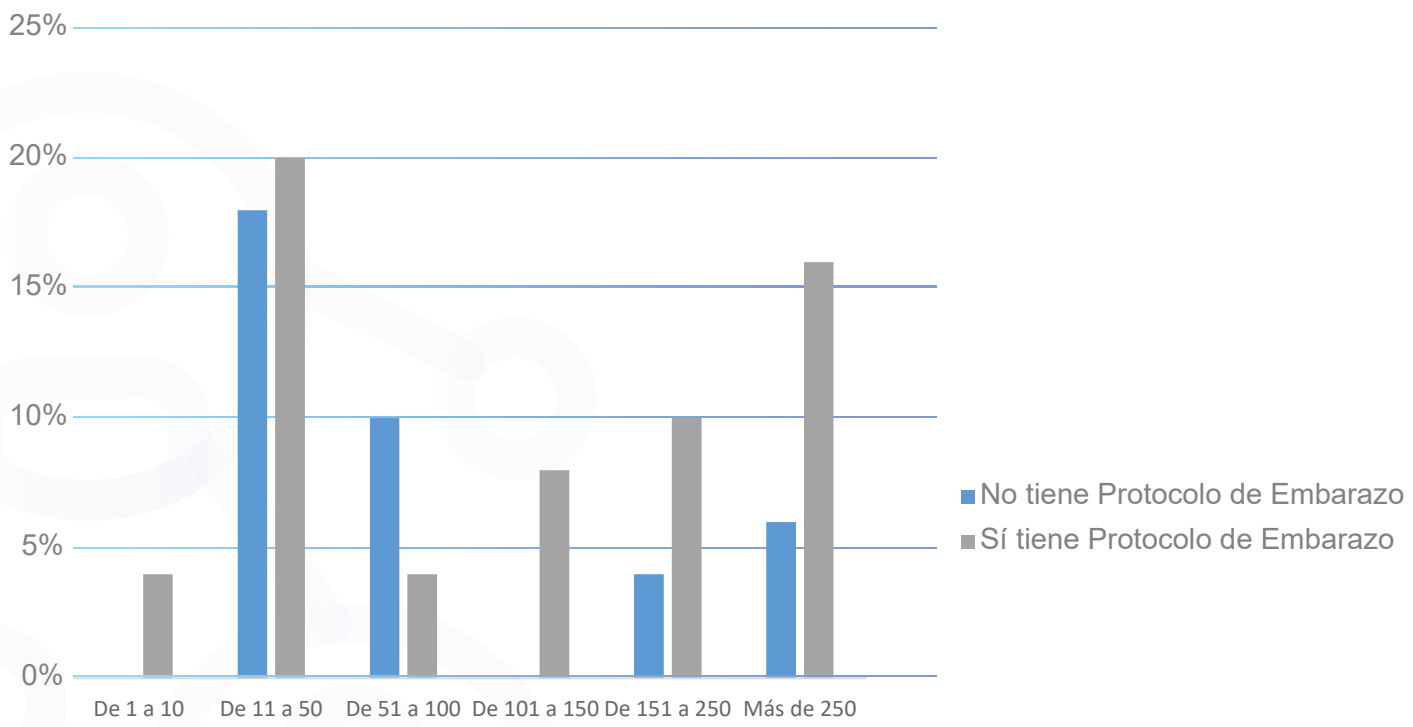
Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

Profundizando un poco en estos resultados, se aprecia que de las empresas que cuentan con un *Protocolo de Embarazo,* el 42% son PYMES y el 16% son Grandes Empresas.

En relación a esta medida, algunas de las empresas participantes expresaban que han ampliado los permisos de maternidad y paternidad más allá de lo que marca la legislación, en otros casos, y cuando el puesto de trabajo y las condiciones lo permiten, ofrecen a las mujeres embarazadas la posibilidad de proponer su horario de trabajo.

Del mismo modo, hay otras empresas que establecen medidas destinadas a los hombres que han sido padres recientemente, dándoles la opción de optar por la jornada intensiva. Otras empresas han permitido la flexibilidad horaria y de permisos para el cuidado de hijos. En esta misma línea, hay otras empresas que ofrecen reducción de la jornada de trabajo sin reducción de la retribución a las mujeres que en el último mes de embarazo.

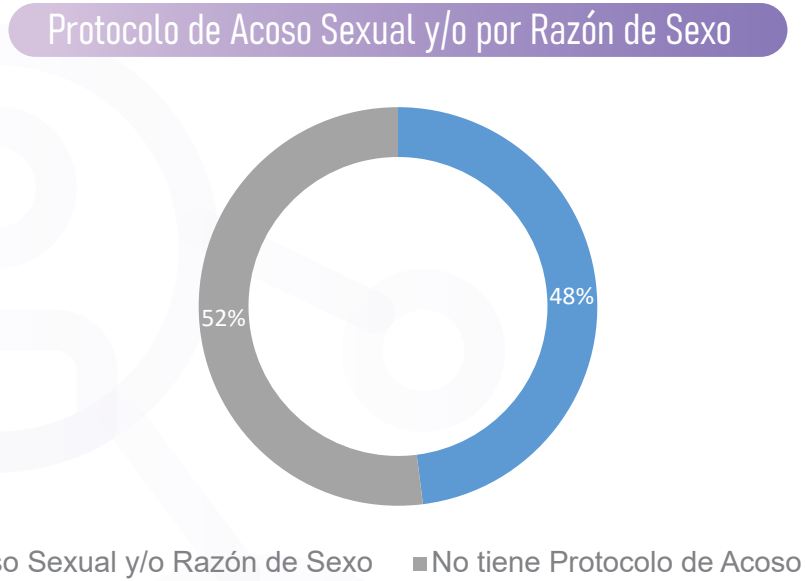
Protocolo de Embarazo según tamaño de empresa



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

- **Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en la Empresa**

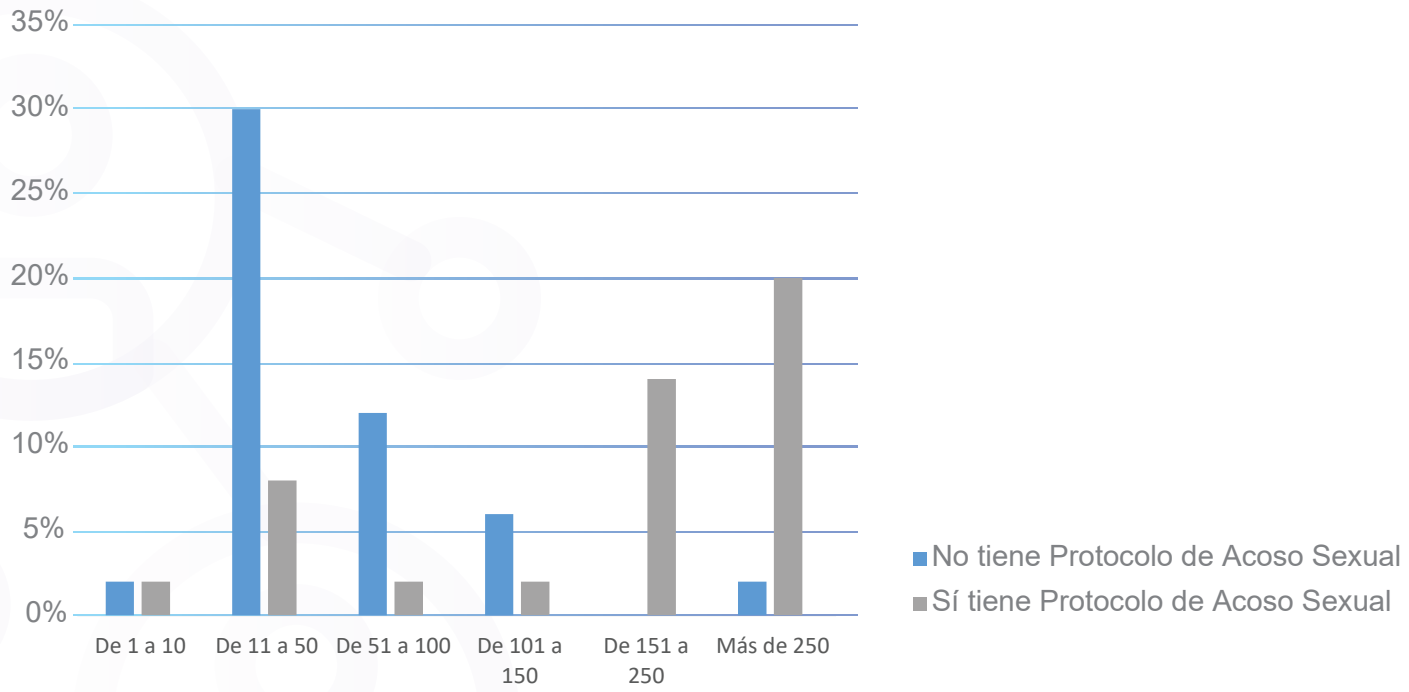
De los datos recogidos en el cuestionario, se recoge que casi el 50% de las empresas participantes, cuentan con un Protocolo de Acoso.



Elaboración a partir de los datos extraídos del “Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad”

Atendiendo a la dimensión de las empresas, se aprecia que el 26% son PYMES y el 20% son Grandes Empresas. .

Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo según tamaño de empresa



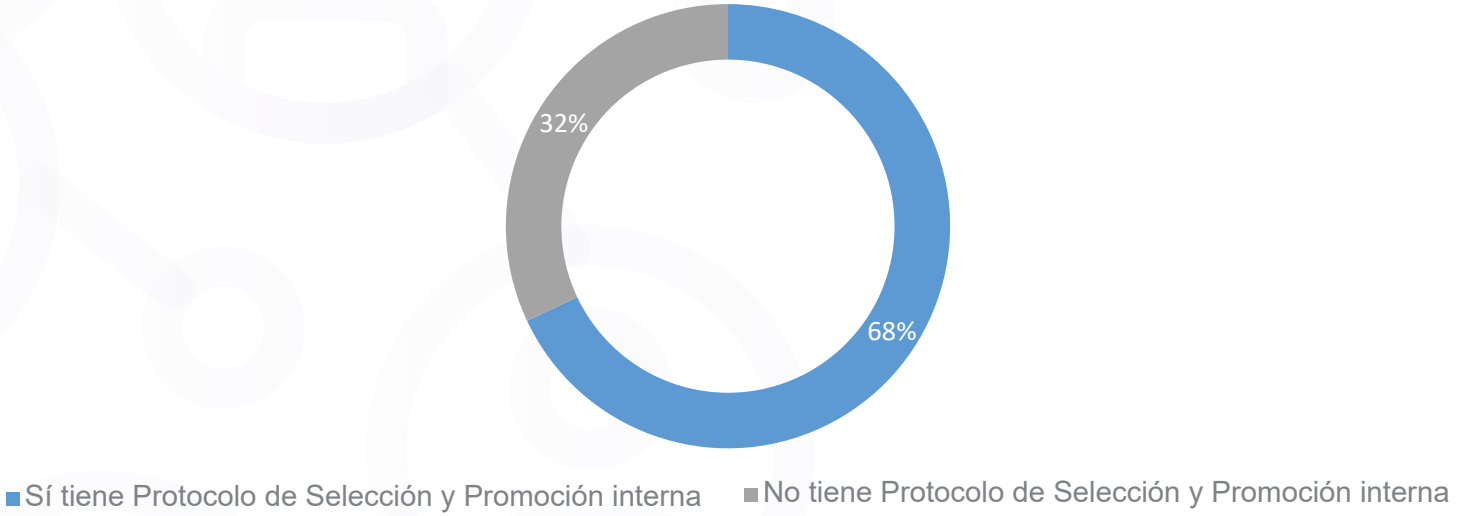
Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

Protocolo de Selección y Promoción Interna en la Empresa

Los Protocolos de Selección y Promoción Interna no solo permiten a las empresas garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, sino que también, fomentan una representación equilibrada de sexos en los diferente niveles jerárquicos y/o departamentos de las organizaciones, evitando además, los sesgos que puedan presentarse en las fases de Selección y Promoción Interna de las empresas.

Según los datos aportados por las empresas, se extrae que el 68% de las organizaciones, cuentan con un Protocolo de Selección y Promoción Interna bajo los criterios de equidad.

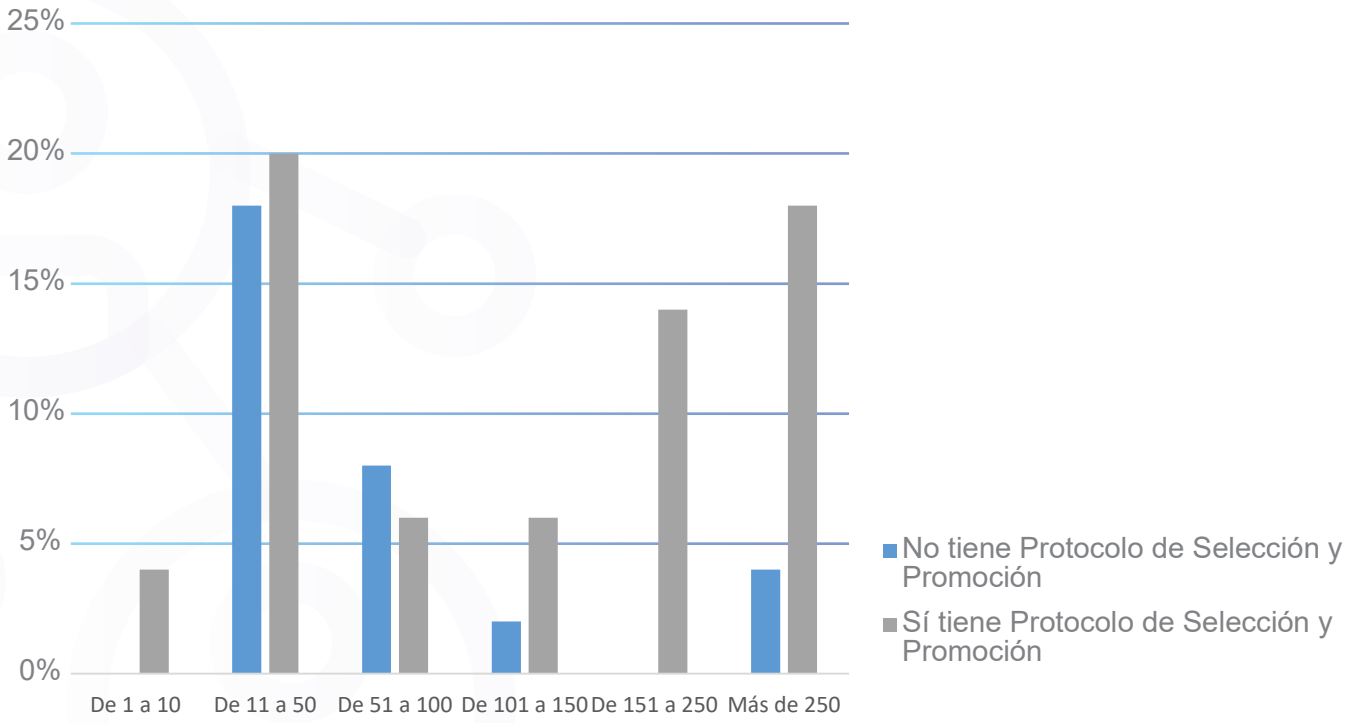
Protocolo de Selección y Promoción Interna bajo el criterio de equidad



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

De las empresas que cuentan con un Protocolo de Selección y Promoción Interna, se refleja que el 46% de estas organizaciones son PYMES y el 18% son Grandes Empresas.

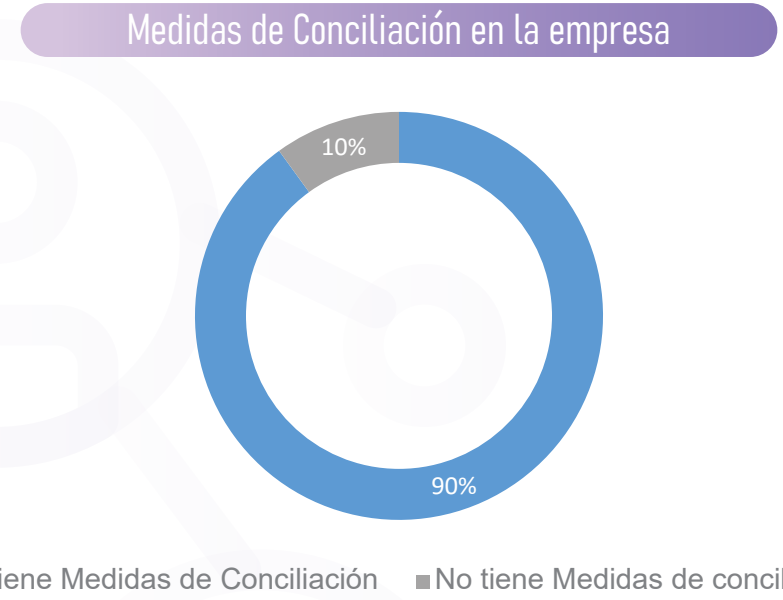
Protocolo de Selección y Promoción según tamaño de empresa



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

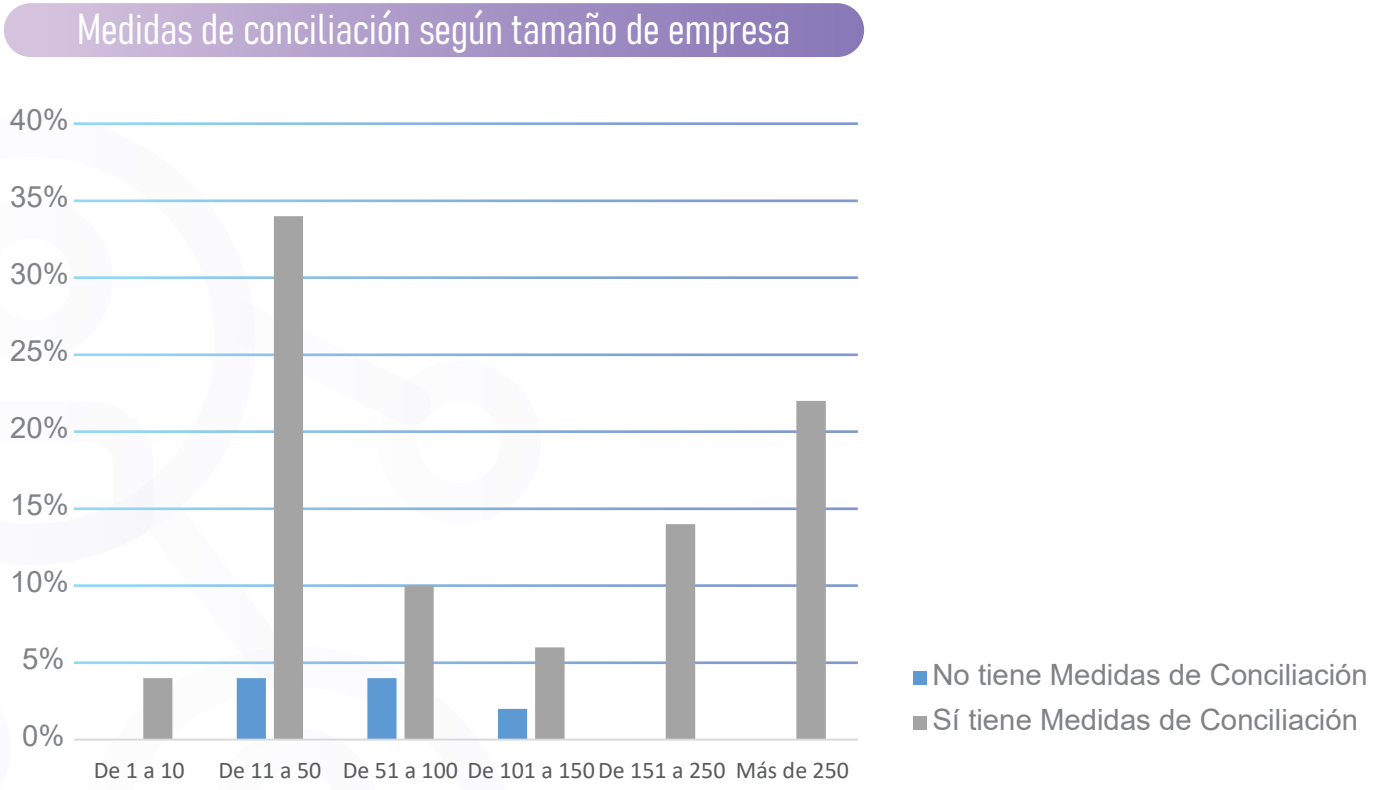
Medidas de Conciliación en la Empresa

El 90% de las empresas participantes cuentan con Medidas de Conciliación implantadas en las políticas de recursos humanos.



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

De las empresas que cuentan con *Medidas de Conciliación,* el 64%, son PYMES y el 22% de ellas, son Grandes Empresas.

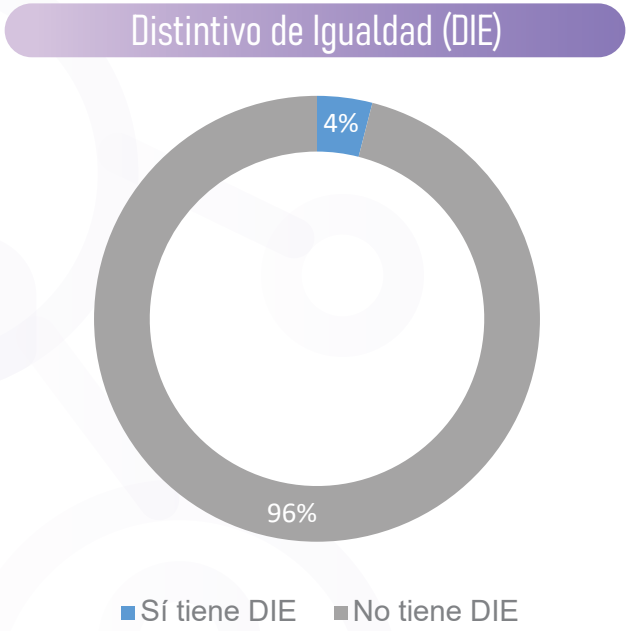


Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

Haciendo una evaluación de las Medidas de Conciliación implantadas por las empresas participantes, se observa que la mayor parte de medidas para facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, se dan en el sector de Servicios a la Empresas, con un 24%. En segundo lugar, el sector Servicios, con el 16% y el tercer lugar lo ocupan las empresas del Sector de Comercio, con un 12%.

Distintivo de Igualdad (DIE) en la Empresa

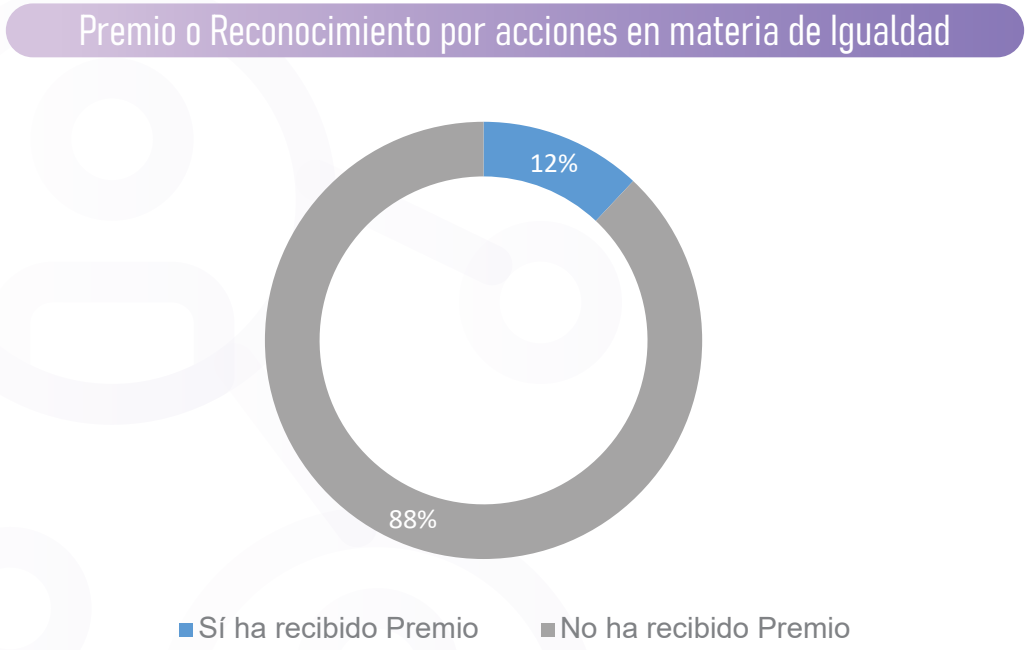
Este Distintivo tiene como objetivo fundamental dar a conocer y distinguir el compromiso que tienen las empresas, con el fomento y concienciación de la Igualdad, así como la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de sus organizaciones. Según los datos recogidos, el 4% de las empresas participantes, cuentan con este Distintivo de Igualdad.



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

- **Premio o Reconocimiento por Acciones en Materia de Igualdad en la Empresa**

En relación a la obtención de algún premio o reconocimiento en materia de igualdad, en los datos recogidos, se observa que el 12% de las que han participado han recibido algún Premio o Reconocimiento en esta materia



Elaboración a partir de los datos extraídos del "Cuestionario de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad"

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de málaga

En esta sección se presenta un decálogo de Buenas Prácticas en materia de igualdad que están llevando a cabo empresas malagueñas. Se trata de medidas y acciones que dichas empresas ya tienen implementadas y que suponen una propuesta de valor para ellas, puesto que velan para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de sus equipos, sean reales y efectivas.

A continuación se detallan, ordenadas por orden alfabético, las empresas cuyas Buenas Prácticas se recogen en este manual:

1. Almacenes Carmona
2. BCM GestionArte
3. Casino Marbella
4. Clínica Oris
5. EMT- Empresa Malagueña de Transportes S.A.M.
6. Limasa- Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, S.A.
7. Opplus
8. Peñarroya
9. Tiendanimal
10. Vértice Salud

ABASTHOSUR

ÁREAS: FORMACIÓN, SELECCIÓN, PROMOCIÓN INTERNA, CONCILIACIÓN Y RETRIBUCIÓN

BUENAS PRÁCTICAS: ACCIONES POSITIVAS EN LOS DIFERENTES EJES

TOTAL PLANTILLA: 193
Nº EMPLEADOS: 175 (91%)
Nº EMPLEADAS: 18 (9%)
ZONA GEOGRÁFICA: ANTEQUERA

Para Almacenes Carmona es primordial el buen desempeño y productividad de sus trabajadores y trabajadoras. Consciente del talento y potencial que hay en su seno, pone en marcha múltiples medidas que favorecen el bienestar de su plantilla, medidas de conciliación que les permita tener espacio para compaginar su vida personal y familiar, acceso a la formación y la promoción profesional… con la convicción de que dar facilidades a los empleados y empleadas aumenta su orgullo de pertenencia.

Conocedor de la tradicional masculinización del sector de transporte y comercio mayorista de alimentación, apuesta por incorporar y promover el talento femenino de una forma progresiva y planificada.

Necesidad detectada para poner en marcha esta buena práctica

Almacenes Carmona se encuentra desarrollando su primer Plan de Igualdad. Sin embargo, desde hace tiempo están llevando a cabo acciones positivas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este proceso de análisis para favorecer el desarrollo y crecimiento de la organización, desde el Departamento de Recursos Humanos, se ha detectado que existen varias necesidades:

- Incrementar el número de mujeres en su plantilla debido a que mayoritariamente está compuesta por hombres.
- Llevar a cabo procesos de selección donde no se tenga en cuenta el género de la persona.

Descripción de la Buena Práctica

Las acciones positivas llevadas a cabo por esta empresa consisten en incorporar a las mujeres a puestos directivos y operativos. Los puestos de responsabilidad están compuesto por un 60% de hombres y un 40% de mujeres, encontrándose este nivel jerárquico bastante equilibrado.

Cuentan con un sistema de retribución basado en la equidad salarial de los diferentes puestos y niveles de la empresa, llevándose a cabo auditorías salariales que demuestran y justifican que toda la plantilla percibe el salario que le corresponde según el puesto que desempeña.

Su objetivo es que la organización esté comprometida con la igualdad, por lo que ofrece formación en esta materia a sus mandos intermedios. Del mismo modo, a todos los empleados/as que demandan algún tipo de formación específica, se le concede para que puedan seguir desarrollando su carrera profesional. El objetivo de la empresa es promover el talento, las capacidades y competencias de la persona adaptada al puesto que desempeña.

En cuanto a los procesos de selección, se tiene en cuenta la valía de la persona y no el género al que pertenece, lo que indica que es una empresa preocupada por la inserción laboral de la mujer en un sector tradicionalmente masculinizado, y cuyo objetivo es tener una plantilla equilibrada.

Almacenes Carmona tiene incorporada además la flexibilidad horaria entre sus principales medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Valor / Resultados de esta buena práctica

Su plantilla es cada vez más equitativa y esto aporta gran riqueza y valor a la empresa, considerando que en los puestos desempeñados y el tipo de trabajo que se lleva a cabo en la organización predominan más los hombres, por lo que el objetivo es seguir incorporando a los puestos vacantes más mujeres para fomentar la igualdad.

El hecho de dar formación a los mandos intermedios en materia de igualdad hace que los empleados/as estén formados y sensibilizado con esta materia, lo que produce un fuerte compromiso con la empresa y mejora el clima laboral.

Para saber mas de Abasthosur:

http://www.abasthosur.es/

@Abasthosur

@ABASTHOSUR

Abasthosur

GRUPO BCMGestionARTE

ÁREA/S: PREVENCIÓN DEL ACOSO
BUENA/S PRÁCTICA/S: PROTOCOLO DE ACOSO CON ACCIONES POSITIVAS

TOTAL PLANTILLA: 1.563
Nº EMPLEADOS: 277 (18%)
Nº EMPLEADAS: 1.286 (82%)
ZONA GEOGRÁFICA: PROVINCIA DE MÁLAGA

Desde Grupo BCM Gestionarte, están muy comprometidos con la igualdad en todos sus ejes, y por ello, su objetivo principal es la sensibilización y concienciación en materia de igualdad tanto a nivel interno como externo.

Necesidad detectada para poner en marcha esta buena práctica

Desde 2009, el Grupo BCM GestionArte cuenta con la Comisión de Igualdad como órgano que vela por la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa. Además del cumplimiento de la Ley 3/2007 en relación a la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad, el objetivo principal de esta Comisión, reside en que exista una igualdad de oportunidades real y efectiva.

Para conseguir su objetivo principal, el Grupo BCM, revisa anualmente su Plan de igualdad para seguir implantando medidas que mejoren la experiencia de los empleados/as y, por consiguiente, el clima laboral entre otros factores que considera de gran valor para el desarrollo de la empresa como un referente en materia de igualdad, tanto a nivel interno como externo.

En la actualidad, la empresa está llevando a cabo su tercer Plan de Igualdad, en el que pretenden incluir un Protocolo de violencia de género.

El reto al que se enfrentaba BCM GestionArte una vez llevado a cabo el diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad, es que los empleados/as reciban más formación en materia de igualdad, así como tener un protocolo de acoso sexual.

Las medidas que se llevaron a cabo fueron las siguientes:

- Dar mayor acceso y facilidades a los empleados/as para participar en formaciones en materia de igualdad, que se impartirán en horario laboral.
- Dar a conocer el protocolo de acoso con el que cuenta la empresa y que la mayoría de los empleados/as desconocían, utilizando para ello el servidor interno, así como a través de las formaciones en materia de igualdad.

Descripción de la Buena Práctica

EL desarrollo de la Buena Práctica de BCM GestionArte, consiste en impartir a la plantilla talleres de formación, que son píldoras formativas en materia de igualdad para sensibilizar a los empleados/as, y que abarcan diferentes temáticas como el uso del lenguaje inclusivo, la corresponsabilidad, la conciliación y el acoso, entre otros.

Este tipo de formaciones son de carácter voluntario y se desarrollan durante la jornada laboral para que la plantilla tenga la posibilidad de asistir, y favorecer la conciliación. La puesta en marcha de estas acciones ha hecho que la satisfacción de los empleados/as aumente y que la plantilla esté más sensibilizada e involucrada con la igualdad dentro de la empresa.

Desde la Comisión de Igualdad, consideran que el acoso es un tema de gran importancia, por lo que les dan un peso especial a los talleres de esta temática. Son considerados necesarios para concienciar a los empleados/as, se dan a conocer los diferentes tipos de violencia para que se pueda detectar e identificar esas situaciones de forma rápida y así poder actuar consecuencia, principalmente con carácter preventivo.

Unido a esta temática, se ha desarrollado un Protocolo de Acoso, donde se refleja cuál es el procedimiento que debe seguir el trabajador/a en caso de que se produzca.

Valor / Resultados de esta buena práctica

Desde que se han puesto en marcha estas acciones en la empresa, existe una mayor participación en los talleres por parte ambos sexos, ya que en sus inicios, a estas píldoras formativas asistían principalmente mujeres.

Además, la participación de la plantilla en estos talleres, ha provocado que los trabajadores/as tenga un mayor conocimiento en materia de igualdad y del mismo modo, que sepan identificar correctamente los casos de acoso en caso de que se produzcan, así como las señales, que habitualmente no son tenidas en cuenta cuando la plantilla no está sensibilizada.

Además, desde el punto de vista de la empresa, consideran que estas acciones aportan un valor añadido a la empresa, ya que favorece entre otros el clima laboral.

Para saber más de BCM GestionArte:

https://bcmgestionarte.es/

@bcmgestionarte

https://www.linkedin.com/company/grupo-bcmgestionarte/

CASINO MARBELLA

ÁREA/S: SELECCIÓN DE PERSONAL
BUENAS PRÁCTICAS: PROTOCOLO DE SELECCIÓN CON ACCIONES POSITIVAS

TOTAL PLANTILLA: 217
Nº EMPLEADOS: 138 (64%)
Nº EMPLEADAS: 79 (36%)
ZONA GEOGRÁFICA: COSTA DEL SOL

El proceso de selección es la fase inicial para trabajar bajo el objetivo de conseguir el equilibrio de sexos en la plantilla de una empresa, principalmente en aquellos sectores, áreas o departamentos donde haya un sexo infrarrepresentado.

Desde Casino Marbella, existe la convicción de que una plantilla equilibrada es sinónimo de riqueza dentro de la organización, además de sensibilización en materia de igualdad tanto a nivel interno como externo de la empresa. Se apuesta por la inclusión de trabajadoras en un sector que históricamente ha estado masculinizado.

Necesidad detectada para poner en marcha esta buena práctica

Desde el Departamento de Recursos Humanos, se llevan a cabo periódicamente estudios y análisis de los datos de plantilla donde se estudian y analizan diferentes variables y factores que inciden en el desarrollo de la empresa a nivel general y en el desarrollo profesional de las personas que forman parte de ella.

En el análisis de estos datos, se fue estudiando la menor presencia de mujeres en determinados puestos.. Ante esta detección, la Dirección de Recursos Humanos planteó los siguientes objetivos:

- Diseñar y desarrollar un Protocolo de Selección bajo criterios de equidad, incluyendo en dicho protocolo medidas y acciones que pudieran aumentar la presencia de mujeres.
- Conseguir aumentar el número de empleadas en aquellos puestos y departamentos donde tenían una menor representación.

Descripción de la Buena Práctica

La Buena Práctica de Casino Marbella consiste en llevar a cabo procesos de selección donde se incluyen medidas de acción positivas para incorporar a mujeres en aquellos puestos y/o departamentos en los que están menos representadas.

Para cumplir con la Buena Práctica, Dirección de Recursos Humanos como encargada de abrir, gestionar y cerrar el proceso de selección, será la responsable de velar para que esta práctica se realice según el Protocolo de Selección establecido.

Desde que se publica la oferta de empleo, se cuida el lenguaje utilizado en la redacción de la misma, que sea un lenguaje inclusivo y que no excluya a ninguno de los dos sexos.

En la fase de reclutamiento y selección, se tendrá en cuenta la acción positiva, y en caso de tener varios candidatos/as finalistas en el proceso, y bajo criterios similares en relación a los requisitos exigidos para el puesto, la persona responsable, seleccionará a una mujer, cuando sea el sexo menos representado y con el objetivo principal de velar por la igualdad de oportunidades dentro de la empresa y por alcanzar una plantilla realmente equilibrada.

Valor / Resultados de esta buena práctica

Desde que se puso en marcha esta acción positiva, el éxito de esta buena práctica se mide en la evolución de la plantilla, que ha ido adquiriendo un mayor equilibrio, estando formada actualmente por casi un 40% de mujeres, un dato muy positivo teniendo en cuenta que el sector del juego ha estado tradicionalmente masculinizado. En este sentido, se sigue aplicando la acción con el objetivo de que esta cifra siga creciendo.

Además, el compromiso de Casino Marbella con la igualdad de oportunidades, aporta otros beneficios como el sentido de pertenencia de sus empleados/as, ya que conciben su empresa como una organización comprometido con la igualdad, y que contribuye a avanzar en esta preocupación que afecta a toda la sociedad.

Para saber más de Casino Marbella:

https://www.casinomarbella.com/

@casinomarbella_

@Casino_Marbella

Casino Marbella

Casino Marbella

CLÍNICA ORIS

ÁREA: EQUIDAD

BUENA PRÁCTICA: SELECCIÓN DE PERSONAL OBJETIVA, CONCILIACIÓN

TOTAL PLANTILLA: 14
Nº EMPLEADOS: 7 (50%)
Nº EMPLEADAS: 7 (50%)
ZONA GEOGRÁFICA: MÁLAGA

Clínica Oris persigue incorporar medidas y estrategias con el objetivo de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, estando profundamente comprometida con esta área. Por ello, su plantilla es totalmente paritaria.

El hecho de incorporar acciones positivas en materia de igualdad significa mejorar la marca de la organización así como favorecer el bienestar laboral y la satisfacción de sus empleados y empleadas.

Necesidad detectada para poner en marcha esta buena práctica

Clínica Oris es una empresa comprometida con la igualdad y por ello tiene la necesidad de favorecerla realizando un estudio profundo de la situación por la que atraviesa en esta materia para fomentar el compromiso de pertenencia de sus trabajadores/as.

Después de analizar el estado de la empresa en lo que a igualdad se refiere, se pretenden mejorar varios aspectos:

- Selección de personal
- Conciliación laboral

Descripción de la Buena Práctica

Clínica Oris tiene como objetivo superar el concepto de que siguen existiendo puestos feminizados en su sector y por ello, llevan a cabo procesos de selección objetivos, en los que el currículum de cada candidato, es analizado desde el punto de vista de los conocimientos adquiridos, capacidades y competencias y no desde el género al que pertenece el candidato/a.

La empresa pretende ofrecer facilidades a sus empleados/as, por lo que ha creado una medida para las trabajadoras que se encuentren en periodo de gestación, que consiste en poder decidir el horario de trabajo. Del mismo modo, los trabajadores/as que sean padres y madres recientes podrán acogerse a una jornada continuada en horario.

Los trabajadores/as que tengan familiares o hijos/as a cargo, tendrán la posibilidad de flexibilizar su horario para poder compatibilizar su vida personal y profesional.

Para la empresa, mantener motivada a la plantilla es fundamental para que sean los mejores profesionales, por lo que la empresa imparte formación en horario laboral.

Valor / Resultados de esta buena práctica

Las acciones positivas desarrolladas en esta empresa tienen como resultado una plantilla totalmente igualitaria, puesto que la conforman el 50% de mujeres y el 50% de hombres. Además, los procesos de selección llevados a cabo de una forma igualitaria y el acceso a la formación a toda la plantilla sin distinción por género, forja resultados muy positivos en la plantilla haciendo que estén fidelizados.

Las buenas acciones en materia de igualdad, fomentan la atracción del talento.

Para saber más de Clínica Oris:

clinicaoris.es/

@orismalaga

www.facebook.com/orismalaga

ÁREA: CONCILIACIÓN, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
BUENAS PRÁCTICAS: CAPTACIÓN DE TALENTO FEMENINO, PROMOCIÓN DE TODAS AQUELLAS PERSONAS APTAS PARA EL PUESTO DE TRABAJO DE FORMA OBJETIVA SIN TENER EN CUENTA EL GÉNERO, REDUCCIÓN DE JORNADA DIARIA SIN REDUCCIÓN DE SALARIO DURANTE ÚLTIMO MES DE EMBARAZO.

TOTAL PLANTILLA: 912
Nº EMPLEADOS: 823 (90%)
Nº EMPLEADAS: 89 (10%)
ZONA GEOGRÁFICA: MÁLAGA

La Empresa Malagueña de Transportes, S.A.M. elaboró su primer Plan de Igualdad en 2009, en el que se ponían en práctica diversas medidas de igualdad que fomentan el buen clima laboral y la satisfacción de los trabajadores/as.

Al tratarse de un sector masculinizado, la Empresa Malagueña de Transportes S.A.M. lucha por la integración e incorporación de la mujer en su plantilla con el objetivo de incrementar la presencia femenina.

Necesidad detectada para poner en marcha esta buena práctica

La EMT cuenta con una Comisión de Igualdad, que trabaja continuamente por implantar medidas para seguir mejorando la situación de la empresa en esta materia. Por ello, en el marco del Plan de Igualdad, llevan a cabo estudios para evaluar el estado de sus empleados/as y la empresa y cuál es su desarrollo.

Estos resultados, arrojan líneas de actuación para lograr que la plantilla sea lo más equitativa posible. Entre otras, se plantean las siguientes medidas:

- Realizar procesos de selección objetivos e igualitarios para los candidatos/as a los puestos, sin poner el foco en el género de la persona, sino en su talento.
- Promocionar el talento independientemente del sexo, basándose únicamente en el potencial de las personas que forman parte de la empresa.

Descripción de la Buena Práctica

Desde la Comisión de Igualdad de la EMT, se persigue llevar a cabo todos los procesos de selección y promoción bajo el prisma de la igualdad de oportunidades, garantizando que, en igualdad de méritos y capacidades tengan preferencia para cubrir la vacante deseada todas aquellas personas del sexo menos representado.

Del mismo modo, se han marcado como objetivo, captar el talento femenino que tenga potencial de desarrollo profesional para realizar un plan de promoción a puestos de mayor responsabilidad.

En lo que a conciliación se refiere, se pretende dar facilidades para que la plantilla pueda desarrollar correctamente sus funciones sin que sea un impedimento no poder compaginar su vida profesional con la personal. De hecho, más del 90% de la plantilla tiene una jornada de trabajo continua, realizándose el resto de los turnos con jornada partida, asignados mayoritariamente por adscripción voluntaria. Los trabajadores/as son conocedoras de los turnos de trabajo y descansos con un amplio periodo de anticipación. Del mismo modo, la organización facilita a los trabajadores/as la promoción interna.

Las mujeres en periodo de gestación, podrán acogerse a una reducción de jornada de dos horas, percibiendo la misma retribución, durante el último mes de embarazo.

La EMT está muy concienciada con la igualdad y, por este motivo, aplica el lenguaje inclusivo e igualitario en todas sus comunicaciones. Además, cuidan que en las imágenes utilizadas en las comunicaciones que ofrecen a nivel interno y externo sean representativas para ambos géneros con el objetivo de eliminar el sexismo.

Al tratarse de un sector masculinizado, otra de las medidas que llevan a cabo es la realización de campañas de promoción externa de la imagen de la mujer trabajadora en los puestos en los que está sub-representada.

Valor / Resultados de esta buena práctica

El hecho de poner en marcha estas acciones positivas para favorecer la igualdad de oportunidades ha supuesto una mayor incorporación de la mujer en la organización, así como la concienciación de la plantilla y la sociedad.

La EMT goza de una plantilla sensibilizada con la igualdad al llevar a cabo canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa con reuniones y mesas de debate. Además, las acciones formativas relacionadas con igualdad, forman parte de los sucesivos planes de formación de la empresa.

Para saber más de la EMT:

- http://www.emtmalaga.es/
- EMT Malaga
- @EMT_Malaga
- Blog EMT S.A.M.
- @emtmalaga

limasa
Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, S.A.

ÁREA/S: SELECCIÓN, PROMOCIÓN, COMUNICACIÓN CORPORATIVA, PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL.
BUENA/S PRÁCTICA/S: ACCIONES POSITIVAS EN SELECCIÓN Y PROMOCIÓN, CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA, TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL

TOTAL PLANTILLA: 1.920
Nº EMPLEADOS: 1.516 (79%)
Nº EMPLEADAS: 401 (21%)
ZONA GEOGRÁFICA: MÁLAGA

El acceso de mujeres y hombres a cargos de responsabilidad de forma igualitaria en muchas ocasiones es complicado debido a que no existen facilidades para la conciliación o no se apuesta por todo el talento que hay en la empresa.

Para Limasa, una plantilla en la que los puestos de mando estén representados por hombres y mujeres de forma igualitaria es indispensable para seguir desarrollándose y creciendo como empresa. Por lo que se apuesta por la valía que tienen todos sus trabajadores/as independientemente del género al que pertenezcan, potenciando el acceso de mujeres a puestos que tradicionalmente han estado ocupados en su mayoría por hombres.

Necesidad detectada para poner en marcha esta buena práctica

Debido a que Limasa es una empresa fuertemente comprometida con la Igualdad y que apuesta por la calidad, el medio ambiente, la salud de su plantilla y la responsabilidad social, hace años que desarrolló y puso en marcha su Plan de Igualdad. Dentro de las acciones de su Plan, en Limasa se llevan a cabo estudios periódicos sobre el estado actual de la empresa en esta materia, que permite analizar los avances obtenidos.

Una de las principales necesidades detectadas era aumentar la presencia de la mujer en todos aquellos puestos donde estaba subrepresentada reduciendo así la tradicional masculinización de algunos puestos de trabajo. Para ello, se plantearon los siguientes objetivos:

- Facilitar el acceso a la mujer a todas aquellas vacantes donde los puestos están más masculinizados.
- Apostar por el talento de su plantilla y empoderar a la mujer para que acceda a puestos de responsabilidad.

Descripción de la Buena Práctica

En Limasa se llevan a cabo diversas acciones positivas reflejadas en su Plan de Igualdad, uno de sus principales objetivos es promover la inserción laboral de las mujeres en el sector, así como la promoción en todas aquellas actividades, áreas y departamentos donde están subrepresentadas, incrementando la presencia de las mujeres en la organización.

Los procesos de selección son llevados a cabo desde un punto de vista objetivo, valorando el talento de la persona y no el género al que pertenece, y favoreciendo así la contratación de la mujer para que la plantilla sea más homogénea.

En cuanto a los cargos de responsabilidad, se apuesta por el potencial de las empleadas, incrementando su participación para que puedan acceder a estos puestos y lograr que tengan más presencia en los puestos de mando.

Se trata de una empresa muy sensibilizada y comprometida con la igualdad, por lo que siempre cuidan la utilización de un lenguaje inclusivo en la documentación con la que se trabaja en la empresa, así como a través de todos los canales de comunicación de la entidad.

Otra de las acciones positivas llevadas a cabo consiste en garantizan la equidad retributiva, donde se elimina la distinción por género, dando lugar a una retribución mensual igualitaria tanto para hombres como para mujeres.

En la entidad se llevan a cabo talleres de sensibilización y formación que permite a la plantilla conocer cómo prevenir o intervenir ante un posible caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, recibiendo la formación adecuada para cada caso. En estos talleres además, se les presenta a los/as asistentes el protocolo de prevención de acoso con el que cuenta la empresa.

Desde el punto de vista de la formación, todos los representantes de los trabajadores/as han disfrutado de talleres sobre la gestión empresarial desde la perspectiva de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Valor / Resultados de esta buena práctica

Desde que estas acciones positivas han sido puestas en marcha. Cuenta con una mayor presencia de mujeres en su plantilla.

El acceso a la formación en igualdad, ha provocado la sensibilización de sus trabajadores/as en esta materia haciendo que estén más comprometidos y tengan un mayor conocimiento sobre la temática para abordar determinadas situaciones como puede ser un caso de acoso.

El acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, aumenta la confianza en ellas debido a que la empresa apuesta por su potencial, haciendo que su compromiso y orgullo de pertenencia aumenten. Además, llevar a cabo procesos de selección que faciliten el acceso al género subrepresentado, permite a la empresa seguir creciendo y tener una plantilla más diversa y enriquecida.

Para saber más de Limasa:

www.limasa3.es/

Canal Limasa

ÁREA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
BUENA PRÁCTICA: CONCILIACIÓN FAMILIAR CON ACCIONES POSITIVAS

TOTAL PLANTILLA: 2.121
Nº EMPLEADOS: 744 (35%)
Nº EMPLEADAS: 1.377 (65%)
ZONA GEOGRÁFICA: MÁLAGA

La conciliación laboral de la vida familiar, personal y laboral es una práctica cada vez más demandada y ofrecida por las empresas a sus empleados/as.

Invertir en conciliación es hacerlo en satisfacción, motivación, compromiso, reputación y, por tanto, en eficiencia.

En OPPLUS tienen muy presente la necesidad de conciliar, y por ello, su objetivo es impulsar y fomentar el bienestar de sus trabajadores/as mejorando sus condiciones para lograr una mayor satisfacción laboral, una mayor motivación y por tanto, una mayor fidelización del talento en su empresa.

Necesidad detectada para poner en marcha esta buena práctica

Además de la necesidad que existe de cumplir con la obligación marcada por la ley, de elaborar e implementar un Plan de Igualdad, uno de los objetivos principales de OPPLUS es potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar a través de medidas que inciden en distintos ámbitos, tales como la jornada laboral, los permisos retribuidos como la lactancia y el bienestar laboral.

En 2014, realizaron el primer Plan de Igualdad que revisan cada cuatro años para seguir introduciendo mejoras en todas las áreas de actuación y favorecer la fidelización y atracción del talento contribuyendo así a que se genere un buen clima laboral.

El principal reto al que se enfrentaba la empresa era mejorar la conciliación familiar, personal y laboral puesto que se detectó que la conciliación estaba muy presente en la plantilla.

Además, la Dirección de OPPLUS se comprometió a analizar medidas que coadyuvaran a favorecer la conciliación en relación con el tiempo de trabajo.

Descripción de la Buena Práctica

Se ha implantado una medida de flexibilidad horaria en la entrada, en franjas que abarcan desde las 7:30 a las 9:30 horas, para que los trabajadores/as puedan compaginar su trabajo con sus necesidades personales y de la que disfrutan más del 80% de los empleados/as.

Junto a esta medida OPPLUS sigue impulsando la conciliación de la vida laboral y familiar con acciones que impactan en el Bienestar Laboral, poniendo en marcha dos nuevas acciones:

- La implantación de un Servicio Médico, de forma que todos los empleados/as disponen de forma gratuita de un servicio médico de lunes a jueves en horario de 08:30 a 10:30 horas.
- Un Servicio de Fisioterapia, a través de un acuerdo de colaboración que ha firmado OPPLUS, los empleados/as pueden disfrutar de este servicio, en el propio centro de trabajo.

Además OPPLUS cuenta con otra serie de beneficios sociales como son:

- Una ayuda escolar para los empleados/as con hijos escolarizados y con edades comprendidas entre los 4 a los 18 años.
- Pueden disfrutar de una bolsa de 15 horas anuales por acompañamiento a familiares de primer grado a consultas de médicos especialistas.

Por otra parte se mejoró el permiso por lactancia fijado legalmente a través de dos acciones:

- Por un lado, se flexibilizó el permiso en la modalidad de disfrute de 1 hora sin necesidad de acudir al centro de trabajo para luego ausentarse, de forma que, los empleados/as podían entrar media hora más tarde y salir media hora antes hasta que su hijo cumpliera los 9 meses.
- Por otro lado, se mejoró la lactancia acumulada pasando el disfrute de los 15 días naturales fijados legalmente, al disfrute de 15 días hábiles.

En el aspecto de las reducciones de jornada, se posibilitó que se pudieran realizar en jornada continuada, siendo ésta mucho más conciliadora que una jornada partida.

Debido al compromiso de la Entidad con la Igualdad, celebran el 8 de marzo el Día Internacional de la Mujer adhiriéndose a las actividades que se llevan a cabo en el Parque Tecnológico de Andalucía o creando sus propias acciones para todos los empleados/as, tales como la elaboración de postales, realizando fotos con camisetas o haciendo un poema, entre otras. Además, han realizado campañas de sensibilización en materia de igualdad a la plantilla bajo el lema “12 Meses 12 Causas”, donde se lleva a cabo de forma mensual una acción en materia de igualdad.

A través de la intranet corporativa de la empresa, se facilita información en materia de igualdad con datos tales como estadísticas para empoderar a las mujeres. Uno de los estudios que publicaron a través de este recurso, demostraba que hay más mujeres con cargos directivos que hombres dentro de la organización.

Valor / Resultados de estas buenas prácticas

Desde que se desarrollan estas buenas prácticas, el éxito reside en que hay una mayor retención y atracción del talento por las buenas condiciones laborales que ofrece la empresa, además de un mayor conocimiento y concienciación por parte de la plantilla de las acciones llevadas a cabo en materia de Igualdad.

La empresa ha percibido una mejora del clima laboral a partir de que se han puesto en marcha las medidas de conciliación y también acciones enfocadas al compromiso a través de la encuesta Gallup, diseñando planes de acción, de tal forma que los empleados/as pueden disfrutar en mayor medida de su vida personal y familiar, y ello influye positivamente en una mayor productividad y rendimiento de la plantilla en todos sus departamentos.

La ampliación del permiso de lactancia ha supuesto una mayor satisfacción para los empleados/as, debido a que pueden disfrutar más tiempo de sus hijos e hijas y crear un mayor vínculo con éstos, además de las facilidades que la sala de lactancia les ofrece tras su reincorporación a la empresa.

Todas estas acciones hacen que la plantilla tome mayor conciencia en lo que a Igualdad se refiere y aumente su participación en todas las acciones que la organización lleva a cabo, además de aumentar la sensibilización de las personas en este ámbito.

Para saber más de Ope Plus:

https://www.opplus.es

https://www.linkedin.com/company/opplus/

Peñarroya

ÁREA: CONCILIACIÓN

BUENA PRÁCTICA: PROGRAMA CONCILIA

TOTAL PLANTILLA: 700
Nº EMPLEADOS: 300 (43%)
Nº EMPLEADAS: 400 (57%)
ZONA GEOGRÁFICA: COSTA DEL SOL

Grupo Peñarroya está certificada como Empresa Familiarmente Responsable por la Fundación MásFamilia. Su objetivo es avanzar y poner soluciones para favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral de sus trabajadores/as.

Esta organización no sólo se centra en la Igualdad, sino que pretende dar un paso más poniendo el foco en la diversidad y la conciliación. Desde 2010 llevan implantando diversas medidas que potencian estas tres líneas de actuación y desde esa fecha han llevado a cabo seis catálogos donde se refleja su compromiso con esta materia a través de múltiples acciones positivas.

Necesidad detectada para poner en marcha esta buena práctica

El departamento de personas y valores es muy consciente del valor que aportan las personas a su organización y por ello, su objetivo principal es cuidar a su plantilla, superándose y trazando nuevos planes de actuación para que su empresa siga creciendo.

Lleva a cabo un proceso de diagnóstico a través de la realización de encuestas confidenciales donde se pregunta sobre el compromiso, la confianza, la felicidad y el clima laboral aportando indicadores sobre estas materias. Todos los ejes aportan puntuaciones superiores 80% que denota la satisfacción de los trabajadores/as con la organización. De hecho, ante la posibilidad de cambiarse de empresa en las mismas condiciones laborales, un porcentaje similar declara que no lo haría.

Los resultados que arroja el estudio que han llevado a cabo, sirven para seguir mejorando en la misma línea, siempre atendiendo a las sugerencias y aportaciones que los trabajadores/as llevan a cabo para aumentar así su compromiso con la entidad.

Descripción de la Buena Práctica

Grupo Peñarroya, empezó implantando procesos de selección objetivos donde no se introducía el nombre de las personas entrevistadas para evitar cualquier tipo de discriminación y conseguir así una plantilla equilibrada entre hombres y mujeres. Actualmente se mantiene esta política que ya no es un protocolo de selección sino que está impregnado en la cultura de la empresa.

La dirección de la organización está compuesta por el 70% de mujeres, el Consejo de administración por el 100% y los mandos intermedios por el 48%. Por lo que es evidente que la igualdad forma parte del ADN de la Entidad.

En cuando a la conciliación, igualdad y diversidad, Grupo Peñarroya ofrece medidas que mejoran la legislación vigente. En los catálogos “comprometidos con las personas” los equipos pueden optar a 92 medidas de conciliación, igualdad y diversidad. Alguna de ellas son: Bolsa de 24 horas al año para sus empleados/as que podrán distribuir según sus necesidades. Todas aquellas personas que lo deseen tendrán flexibilidad horaria para acompañar a sus hijos e hijas al colegio su primer día, podrán elegir un festivo local y un puente anual siempre retribuido o la medida de Atención hospitalaria que ofrece a la persona la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo para cuidados de familiares en primer grado de consanguineidad una vez finalizado el permiso retribuido que establece la legislación.

Las mujeres en periodo de gestación podrán teletrabajar varios días a la semana después del sexto mes de embarazo. En cuanto a la parentalidad positiva, los padres y madres tendrán un permiso adicional tras la baja maternal. También tienen un programa de “Apoyo en momentos difíciles”, que consiste en que si un hijo/a o conyugue está pasando por un proceso de tratamiento oncológico y necesita recurrir a una reducción de jornada, le ofrecemos completar su salario hasta el 100% durante dos meses. Además, para todos aquellos padres y madres que tengan un hijo con discapacidad, se les facilitará una beca de 300€ destinados a la ayuda del menor en formación.

Por otro lado, tiene implantado un programa de Wellbeing ofreciendo talleres dentro del horario laboral destinados al fomento de la salud y vida sana como talleres de nutrición y hábitos saludables, enfermeros en casa o detección de adicciones a las tecnologías y talleres de risoterapia.

Valor / Resultados de estas buenas prácticas

El resultado de todas estas acciones positivas, se ve reflejado en los resultados de la encuesta de clima laboral que llevan a cabo donde se demuestra la satisfacción de los empleados y empleadas, así como el orgullo de pertenencia y el compromiso que tienen hacia la empresa.

Grupo Peñarroya tienen definidas futuras líneas de mejora en las que están trabajando como la transformación de sus espacios de trabajo creando zonas específicas de formación, networking, conexión y desconexión para los equipos.

Otro de sus objetivos es trabajar en la digitalización de los equipos implantando programas de fomento de la cultura digital y de capacitación digital.

Para saber más de Penarroya:

- http://penarroya.com/
- Grupo-pe-arroya
- https://www.facebook.com/GrupoPenarroya/?fref=ts
- @GrupoPenarroya
- Peñarroya

Tiendanimal

ÁREA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
BUENA PRÁCTICA: PROGRAMA IGUALES

TOTAL PLANTILLA: 683
Nº EMPLEADOS: 215 (31%)
Nº EMPLEADAS: 468 (69%)
ZONA GEOGRÁFICA: MÁLAGA

Tiendanimal es la empresa multinacional omnicanal de referencia, que persigue facilitar la convivencia y el disfrute entre mascotas y personas, a través de la innovación permanente, generando un vínculo de confianza con sus clientes. Para ello, cuenta con el trabajo, la pasión y el compromiso de cientos de profesionales de gran talento que son el pilar fundamental de su empresa.

Así, Tiendanimal se esfuerza por potenciar su impacto social y garantizar que sus actividades aseguren el bienestar de toda la sociedad, incluyendo sus trabajadores/as y a las mascotas.

Durante 2019, Tiendanimal ha puesto en marcha el Plan estratégico de ESG mediante la implantación de iniciativas relacionadas con los ámbitos de gobierno corporativo, laboral, medioambiente y social.

Necesidad detectada para poner en marcha esta buena práctica

Ante los cambios que se producen en la sociedad y los nuevos estilos de vida y de familias, el Departamento de Personas&RSC de Tiendanimal ha impulsado diferentes programas encaminados a fomentar el impacto positivo en la vida de sus personas trabajadores/as.

Así, durante la confección de su I Plan de Igualdad se detecta la necesidad de implantar medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y, por tanto, incrementen el bienestar de la plantilla.

Descripción de la Buena Práctica

Tiendanimal lanzó el programa “Diversidad Tiendanimal”, cuyo objetivo es sensibilizar en materia de diversidad funcional y de género.

Dentro de este, y con ocasión de la elaboración de su I Plan de Igualdad, ha puesto en marcha la iniciativa IGUALES destinada a fomentar la diversidad de género e igualdad dentro de la empresa.

En este programa se incluyen diversas actuaciones entre las que destacan las siguientes:

En sus oficinas Centrales:

- Incluir la jornada intensiva todos los viernes del año, así como durante los meses estivales.
- Facilitar el teletrabajo.

En toda la empresa:

- Promover la desconexión digital de la plantilla, la Empresa evitará contactar con el trabajador/a a través de llamadas, correos electrónicos o mensajería instantánea.
- Con ocasión del día internacional de la mujer, anualmente implementar acciones que pongan en valor el papel de la mujer en la historia o ayuden a concienciar sobre la igualdad de género.
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, de manera muy especial en la documentación interna y en la comunicación.

Todo ello, pretende facilitar y potenciar, de manera real y efectiva, la igualdad y la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores/as de Tiendanimal.

Valor / Resultados de esta buena práctica

Estas buenas prácticas han tenido un impacto muy positivo en la plantilla que participa de manera activa en todas las actividades promocionadas por la empresa para fomentar su bienestar.

Sin duda, las acciones relacionadas con la igualdad y, de manera especial, con la conciliación, aumentan el engagement de las plantillas.

Según afirma su Responsable de Personas&RSC: *"Nos queda un largo camino por recorrer, ya hemos puesto las bases, ¡SEGUIMOS!*

Para saber más de Tienda Animal:

https://www.tiendanimal.es/
@tiendanimal
@tiendanimal
Tiendanimal
Tiendanimal
Tiendanimal.com

vértice SALUD
Fundación Juan Cruzado

ÁREA/S: CONCILIACIÓN Y SELECCIÓN

BUENAS PRÁCTICAS: ORGANIZACIÓN DE TALLERES ENTRE USUARIOS DE LOS CENTROS DE DÍAS Y LOS HIJOS/AS DE LOS/AS EMPLEADOS/AS Y POTENCIAR CONTRATACIÓN DE COLECTIVOS DE DIFICIL EMPLEABILIDAD.

TOTAL PLANTILLA: 17
Nº EMPLEADOS: 3 (18%)
Nº EMPLEADAS: 14 (82%)
ZONA GEOGRÁFICA: MÁLAGA

La Fundación Juan Cruzado - Vértice Salud se caracteriza por ser una empresa socialmente responsable ya que, sin la necesidad de llevar a cabo un Plan de Igualdad con carácter obligatorio exigido por la ley debido a su tamaño, han decidido ponerlo en marcha para su plantilla con el fin de mejorar el clima laboral de su Organización y favorecer la Igualdad real entre los dos sexos.

Tener una plantilla a la que se le permite tener flexibilidad, acceso a formación y promoción y planes de carrera, posibilita retener el talento y hacer que la inversión que se ha destinado en el proceso de aprendizaje de todas aquellas personas que hoy trabajan allí sea amortizada. Por ello, son conscientes de que la existencia de un Plan de Igualdad en su empresa es muy positivo para que el trabajo sea mucho más productivo y que todos los miembros que formen parte de la organización estén más satisfechos.

Necesidad detectada para poner en marcha esta buena práctica

Vértice Salud, cuenta con una Comisión de Igualdad donde estudian todas las posibles mejoras que se puedan llevar a cabo en esta materia para superarse y poder sensibilizar y concienciar a su plantilla en materia de Igualdad. Esta concepción ayuda a que la organización se siga desarrollando y la visión sobre su marca sea cada vez más positiva.

El análisis de la situación en materia de Igualdad reveló que una de las necesidades detectadas en dicho plan, era la de conciliar la vida personal y familiar, y la necesidad de la plantilla de formarse para proyectar su carrera. También se observó la feminización de la plantilla. Por lo que se plantearon diferentes medidas para llevar a cabo:

- Facilitar la conciliación familiar mediante medidas que aportaran una propuesta de valor tanto a la plantilla, como a la empresa.
- Favorecer el acceso a la formación a todas aquellas personas que lo solicitasen.
- Incorporar a su plantilla un mayor número de empleados/as que se encuentran entre los colectivos de difícil empleabilidad.

Descripción de la Buena Práctica

En Vértice Salud se ha dado mayor flexibilidad horaria a los empleados y las empleadas de la organización para que tengan mayor facilidad para conciliar su vida personal y profesional, esto implica que los horarios de entrada y salida se adaptarán a la persona solicitante en función de sus necesidades para que pueda cumplir con sus obligaciones, siempre y cuando el puesto de trabajo lo permita.

Además, los empleados y las empleadas, los viernes no lectivos, pueden llevar al trabajo a los más pequeños. Estos días se organizan talleres intergeneracionales entre los niños y niñas y las personas mayores que acuden al centro de día que tiene la entidad. No está limitado solo a hijos e hijas, sino que también pueden participar sobrinos y sobrinas, hermanos y hermanas pequeños, etc. De este modo, los niños/as podrán pasar tiempo con su familia y a la vez interactuar con los mayores, algo muy enriquecedor para ambas partes.

Otro de los objetivos de la empresa es aumentar la empleabilidad de grupos de edad que tienen difícil acceso al mercado laboral, fomentando la contratación de desempleados/as menores de 30 años o mayores de 45 años. Además, favorecen la contratación de las personas que han hecho las prácticas en su sede o hayan sido voluntarios o voluntarias o personal que ya ha estado trabajando con ellos previamente.

La Entidad, propone facilidades para que el personal pueda hacer un plan de promoción y desarrollo de carrera en la empresa, permitiéndoles formarse en horario de trabajo y fuera de él de manera gratuita.

Valor / Resultados de esta buena práctica

Estas acciones positivas han supuesto un mayor sentimiento de pertenencia de los empleados y las empleadas en su organización.

Han aumentado las contrataciones de los hombres a pesar de la dificultad que tiene, debido a que el sector sanitario está feminizado. Sin embargo, de no haber llevado a cabo estas acciones no habrían detectado esta necesidad. Esto ha supuesto que gocen de una plantilla con una mayor diversidad, que ayuda a que se lleven a cabo diferentes formas de trabajar desde distintos puntos de vista que aportan mucho valor a la organización.

Para los miembros que conforman la Entidad, supone una gran motivación el hecho de saber que no existe un techo de cristal para promocionar y que pueden seguir creciendo profesionalmente a través de la formación que la empresa les aporta de una forma gratuita.

Para saber más de Vértice Salud:

- http://www.verticesalud.org/
- @vertice_fye
- Vértice Salud
- Vértice Salud

EMPRESAS COLABORADORAS

cem
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

diputación de málaga

La elaboración de este manual ha sido posible gracias a las empresas que han colaborado de forma voluntaria aportando información en materia de igualdad así como las acciones que están realizando en este sentido.

En este apartado hay que mencionar que todas las empresas participantes están concienciadas y velan por la igualdad dentro de sus organizaciones, llevando a cabo acciones tales como las que se han detallado en el análisis de los datos obtenidos en el cuestionario.

Hay que tener en cuenta que aún queda camino por recorrer en materia de igualdad, pero los datos reflejan que es un tema que ya está incluido en muchas organizaciones y sobre el que ya se está trabajando.

A continuación, se mencionan las empresas que han colaborado y formado parte de este proyecto, a todas ellas, el más sincero agradecimiento por sus aportaciones, atención y colaboración.

ACCION INTERNACIONAL DE AYUDA ACADEMICA SL
ACCION VIAJES SL
ACOSOL, S.A
AERTEC
AGAPEA FACTORY SA
AGAPEA LIBRARY SLU
ALMACENES CARMONA S.A.
ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO S.L.
AQUAMAR
ARELANCE S.L.
ASEMCO, S.A.P.
AUDIOLIS CONOCIMIENTOS
BESOCCER
CASINO MARBELLA
CIBERSUITE NETWORKS, S.A.
CLÍNICA DENTAL CUEVAS QUEIPO
CLINICA ORIS
CS UNIFORMES
CUATROCENTO
EMPRESA MALAGUEÑA DE TRANSPORTES, S.A.M.
EVOLUCIONA CONSULTING
FUNDACIÓN JUAN CRUZADO- VÉRTICE SALUD
GENERAL ELEVADORES XXI, SL
GESTIÓN DE SERVICIOS
GUAMAR SA
GUARDERÍA PAJARITOS
HERMANOS CAMPANO SL
HISPAMAROC, S.L.
HOLIDAYWORLD
LA TRIBU JAZBA
LEXLAND ABOGADOS, S.L.
LIMÓN PUBLICIDAD Y COMUNICACIÓN SL
MANTEQUERIAS ARIAS
MARINAS DEL MEDITERRÁNEO
MEDIA ESFERA COMUNICACION
METRO MÁLAGA
MONDAT BAKER, S.L.
MUSEO AUTOMOVILISTICO Y DE LA MODA DE MÁLAGA
O.A. DE GESTIÓN TRIBUTARIA (AYTO.MÁLAGA)
OPPLUS OPERACIONES Y SERVICIOS, S.A.
SAFAMOTOR
SANAMAR ALIMENTACION,S.L.
SERVICIOS DE LIMPIEZA INTEGRAL DE MÁLAGA III, S.A.
SIGFRIDO, SLU
SYNERGYM HOLDING
THE WESTIN LA QUINTA GOLF&SPA
TIENDANIMAL
TORCAL INNOVACIÓN Y SEGURIDAD S.L.
TRANSNATIONAL CONSULTING SL
VISIONAREA