



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO

La promoción de la igualdad y la no discriminación por
razón de sexo en las empresas de la CAE

EMAKUNDE
Instituto vasco de la mujer

Promoviendo la igualdad y la no discriminación por razón de sexo
en las empresas de la CAE
Bilbao, 11 de mayo 2016



Organismo autónomo adscrito a la Presidencia del Gobierno Vasco que **DISEÑA, IMPULSA, ASESORA, COORDINA Y EVALÚA LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD** y **SENSIBILIZA A LA SOCIEDAD** con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la CAE



Desigualdades entre mujeres y hombres

■ **Brecha salarial (ganancia media) es de 24% (INE 2013).**

■ **La tasa de ocupación de las mujeres en la CAE es de 44,7% y la de los hombres 53,4%. (1º tri.2016 PRA). El 83,2% del total de las personas ocupadas en la CAE a tiempo parcial son mujeres.**

■ **La tasa de actividad de las mujeres en la CAE es 52% y la de los hombres 62,6%. (1º tri. 2016 PRA).**

■ **Las mujeres son el 93,24% de las beneficiarias de las ayudas a la reducción de jornada para el cuidado de menores (Dpto. de Empleo y Políticas Sociales 2013).**

■ **El 25,5% de los municipios vascos están gobernados por alcaldesas (2015 EUDEL).**



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO

IGUALDAD EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

EXPERIENCIA



Igualdad en empresas y organizaciones

- **Avanzar en igualdad requiere un cambio en la cultura empresarial** pasando de contemplar únicamente la producción a tener en cuenta a las personas y sus diversas realidades
- El trabajo de Emakunde en esta materia se centra en la labor de **sensibilización, asesoramiento y apoyo a la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas** y en el **reconocimiento público** del trabajo de las empresas en esta línea.



Igualdad en empresas y organizaciones

MARCO LEGAL

■ **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres (art. 40 y 41)**

Atribuye a Emakunde la función de establecer medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades para la igualdad de mujeres y hombres.

■ **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art.45, 46 y 48)**

Establece la **obligatoriedad de que todas** las empresas respeten la igualdad de trato y de oportunidades y adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con representantes legales de trabajadores y trabajadoras



MARCO LEGAL

■ Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Establece la **obligatoriedad** de que las empresas **promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que arbitren procedimientos específicos** para dar cauce a las denuncias o reclamaciones (por ej. Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formación). Deberán negociarse con las y los representantes de las personas trabajadoras.

Los y las representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante **sensibilización** de las personas trabajadoras y la **información** a la dirección de las conductas o comportamientos que conocieran.



Igualdad en empresas y organizaciones

MARCO LEGAL

■ Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- **Establece la obligatoriedad** de que todas las empresas **de más de 250 trabajadores o trabajadoras** elaboren e implanten un plan para la igualdad que deberá ser negociado con la representación de las personas trabajadoras.
- También cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable.
- Y cuando lo establezca la autoridad laboral la sustitución de las sanciones por haberse acordado en un procedimiento sancionador.
- **En las demás** empresas la elaboración e implantación es **voluntaria**, previa consulta a la representación legal de las y los trabajadores.

Define el concepto y contenido de los planes de igualdad y señala que entre otras materias se podrá contemplar el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

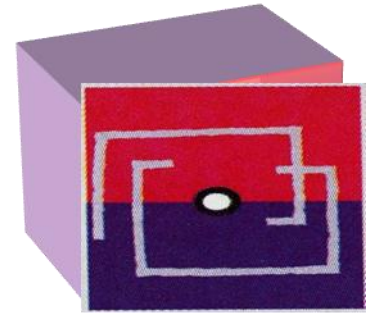


Igualdad en empresas y organizaciones

INSTRUMENTOS DE APOYO I

RECONOCIMIENTO como Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres

empresas y entidades que han asumido el compromiso de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres en el seno de su organización.



Requisitos para el reconocimiento:

- ✓ Ser una entidad privada o pública a excepción de las Administraciones Públicas, con actividad, dirección y gestión administrativa en la CAE.
- ✓ Aportar para su valoración un diagnóstico y plan de actuación en materia de igualdad que hayan sido comunicado a toda la plantilla y haber establecido medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ **Mantener el reconocimiento** exige la entrega de un informe, la realización de un diagnóstico actualizado y la aprobación de un nuevo plan.



Igualdad en empresas y organizaciones

Diagnóstico y Plan

- El diagnóstico es un **análisis detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres** en la empresa o entidad con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad.
 - Debe utilizar una combinación de técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo y **contar con la participación de la plantilla y la representación de las personas trabajadoras.**
- El Plan de actuación para la igualdad es un **conjunto de medidas concretas** destinadas a dar respuesta a las áreas de mejora detectadas en el análisis y valoración contenido en el diagnóstico.



Igualdad en empresas y organizaciones

DIAGNÓSTICO

- ✓ **Perfil de la organización, ámbito de actuación y relaciones con el entorno.**
- ✓ **Características de la plantilla: edad, responsabilidades familiares, nivel de estudios, categorías profesionales, distribución por departamentos y niveles jerárquicos, antigüedad y las retribuciones por categoría profesional, responsabilidades profesionales, etc. (por sexo y diversidad).**
- ✓ **Gestión de personas: selección, formación, promoción y desarrollo profesional, política salarial, salud laboral, comunicación, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y análisis de las posibles situaciones de violencia de género y de acoso sexual y por razón de sexo.**
- ✓ **Análisis de los productos y servicios de la entidad y de otros planes y políticas de la organización, así como de grupos de interés o de colaboración.**
- ✓ **Opiniones y sugerencias del personal: grado de implicación del personal en el impulso de la igualdad, opinión sobre las desigualdades que se detectan y la influencia de los roles sociales en el trabajo, propuestas de las personas trabajadoras (desagregado por sexo).**



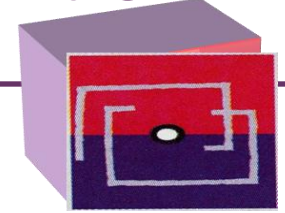
Igualdad en empresas y organizaciones

PLAN para la igualdad

- ✓ **Estructurado por áreas de intervención**
- ✓ **Plurianual y temporalizado**
- ✓ **Presupuesto destinado y personas/departamentos responsables de la ejecución de cada acción**
- ✓ **Resultados esperados en términos de disminución de las diferencias entre mujeres y hombres**
- ✓ **Sistema de seguimiento y evaluación del Plan**
- ✓ **Comisión responsable en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan**
- ✓ **Proyección exterior en cuanto a actuaciones referidas a ser entidad tractora en igualdad, contratación externa, compras y a la prestación de servicios y productos**



Igualdad en empresas y organizaciones

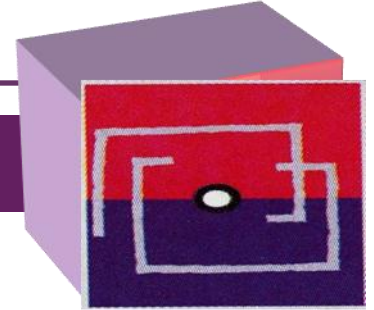


Aspectos relevantes organizativos

- ✓ **El PI no es un plan ad hoc. Cambio de cultura empresarial. Incorporar la igualdad en los documentos estratégicos de la empresa. Adecuación sistemas de recogida de información.**
- ✓ **Diagnóstico, PI y protocolos incluidos en convenio, acuerdo de empresa, etc.**
- ✓ **Formar en igualdad a la plantilla y formación específica para dirección y otros puestos.**
- ✓ **Creación de un grupo para la igualdad representativo.**
- ✓ **Sistematización de los procesos de gestión de personas para garantizar que no haya discriminación. Reducción de la brecha salarial de género*.**
- ✓ **Prevención de riesgos laborales más allá de las situaciones de maternidad y lactancia. Los riesgos psicosociales.**



Igualdad en empresas y organizaciones



Situaciones específicas

Incorporar los derechos de las trabajadoras VÍCTIMAS DE VIOLENCIA de género y recoger cautelas de cara a facilitar su protección (Ley orgánica 1/2004)

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

- ✓ **diferenciado de otros protocolos**
- ✓ **incluye faltas y sanciones**
- ✓ **asegura asesoría confidencial por persona o grupo con formación en igualdad**
- ✓ **firmado por sindicatos y dirección ...**



INSTRUMENTOS DE APOYO II

■ **Homologación de consultoras – Rigor en el proceso**

- ✓ Presta servicios de consultoría a otras empresas o entidades privadas
- ✓ Tiene en plantilla, al menos una persona acreditada por Emakunde en formación de consultoría de igualdad, o acreditada como Agente de Igualdad por una universidad o administración pública
- ✓ Cuenta con el reconocimiento de Emakunde como Entidad Colaboradora para la Igualdad, (< 10 personas – declaración compromiso por la igualdad)
- ✓ Presenta un proyecto detallado en el que se recoja la labor a desarrollar

■ **Convocatoria de ayudas económicas (desarrollo reglamentario del art.40.3 de la Ley 4/2005)**

100.000 euros de dotación anual para que empresas sin obligación de tener plan puedan optar al apoyo técnico de CH para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad.



INSTRUMENTOS DE APOYO III

■ **Redes de entidades para la igualdad**

Espacios de encuentro para intercambiar conocimientos y experiencias

- Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres (mayo 2014)
- Red de Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres (mayo 2016)

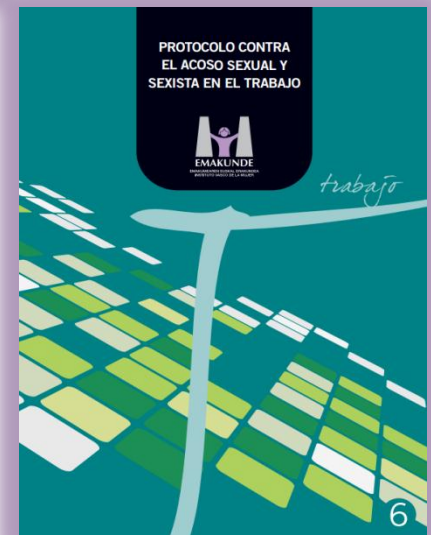
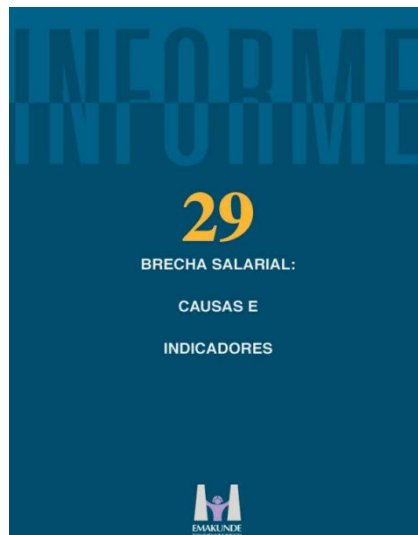
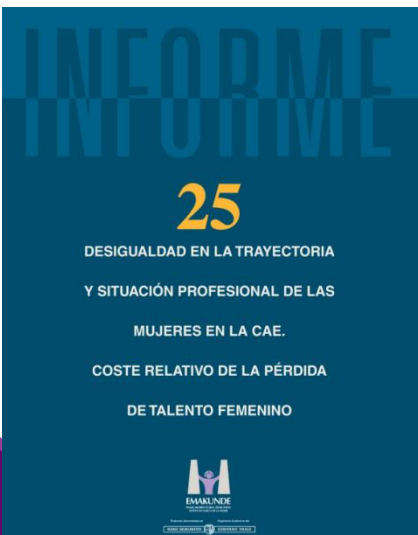
■ **Sensibilización y formación a través de jornadas, seminarios y estudios**

■ **Materiales de apoyo**



Igualdad en empresas y organizaciones

MATERIALES de apoyo [www.](http://www.emaikunde.org)





EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO

IGUALDAD EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

RESULTADOS



RESULTADOS

75 Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres

- ✓ 5.814 mujeres y 10.042 hombres
- ✓ 7 entidades públicas y 68 privadas
- ✓ 8 sector secundario y 67 sector servicios
- ✓ Tamaño:
 - 36 empresas < 50 personas
 - 26 empresas 51-250 personas
 - 13 empresas >250 personas

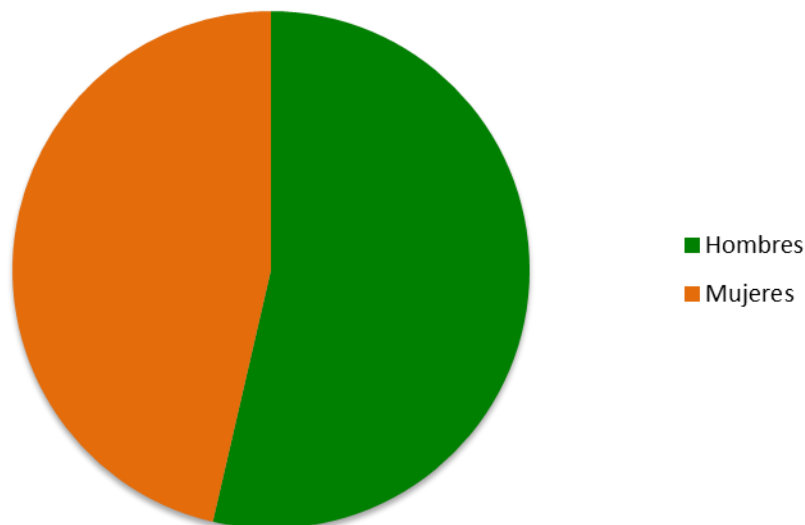


Igualdad en empresas y organizaciones

RESULTADOS

■ **128 Entidades subvencionadas para hacer un diagnóstico y plan para la igualdad**

✓ **6.290 mujeres y 7.271 hombres**





EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO

IGUALDAD EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

DESAFIOS



Igualdad en empresas y organizaciones

DESAFÍOS I

- **Mantener el impulso de la igualdad en entidades con recorrido (agotamiento, falta de ideas, espejismo de la igualdad). Propuesta de valor.**
- **Atraer a nuevas empresas uniendo los objetivos de igualdad a algún objetivo estratégico.**
- **Vincular y visibilizar la igualdad de mujeres y hombres como una estrategia indispensable dentro de un modelo de gestión avanzada en las empresas para avanzar en la calidad, la innovación y la competitividad.**



Igualdad en empresas y organizaciones

DESAFÍOS II

- **Pasar de la implantación de acciones (*), a la transversalización de la igualdad y la generación de cambios profundos a favor de la igualdad: cambio de creencias y de cultura en las organizaciones.**
- **Conseguir que las administraciones promuevan el impulso y la implantación de políticas de igualdad a través de sus presupuestos generales (convenios, contratos y subvenciones).**
- **Fortalecer la posición de las personas responsables de igualdad en las entidades (agentes de cambio).**
- **Adecuar las herramientas y el enfoque de trabajo a las empresas más pequeñas.**



Igualdad en empresas y organizaciones

DESAFÍOS III

■ **Generar espacios de encuentro, e impulsar redes de empresas y entidades que se unen para compartir y cooperar a favor de la igualdad.**

■ **Avanzar por parte de los agentes sociales (sindicatos y empresariado) en la consideración de que trabajar por la igualdad es un tema estratégico para avanzar en la mejora de las condiciones laborales. Incorporar la igualdad como cuestión estratégica en y para la negociación colectiva.**

■ **Responder a una demanda que crece continuamente.**

■ **¡¡¡¡Establecimiento de alianzas!!!!**



ESKERRIK ASKO

Ane Miren Fernández Gómez
emakunde.programas4@euskadi.eus

<http://www.emakunde.euskadi.eus>