

Planes de Igualdad

Presentación



Cámaras
Andalucía

Competitividad
Turística

Cámara
de Comercio de España



Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Una manera de hacer Europa

29 de abril de 2021

índice

1

Situación actual

pag. 3

2

Igualdad de género

pag. 8

3

Igualdad en el Sector turístico

pag. 17

4

Planes de Igualdad

pag. 22

5

¿Cómo hacer un P.I.?

pag. 27



Fondo Europeo de Desarrollo Regional



Una manera de hacer Europa

Situación actual



Cámaras
Andalucía

Cámara
de Comercio de España

Competitividad
Turística



UNIÓN EUROPEA

Indicadores de igualdad de oportunidades

Segregación horizontal

División sexual del trabajo

EMPLEO FEMENINO POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

% mujeres / Total de ocupados en cada rama

27%
INDUSTRI
A
MANUFAC
T.

43%
ADMINIST
R.
PÚBLICA

49%
COMERCI
O

51%
hostelería

66%
educación

76%
Act.
sanitaria

87%
Act. hogar

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm

Indicadores de igualdad de oportunidades

Segregación vertical

34%

Mujeres Directivas España

Concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y niveles de responsabilidad inferiores.

TECHO DE CRISTAL

Menor proyección

Menor ambición profesional

Cultura empresarial masculinizada

Dificultades de conciliación

Indicadores de igualdad de oportunidades

10,6
DIFERENCIA
Tasa de
empleo

3,5
DIFERENCIA
TASA DE
PARO

EN 2020 SE
REDUCEN LOS
CONTRATOS DE
MUJERES UN 32%
RESPECTO A 2019
43%
CONTRATACION DE
MUJERES
S/TOTAL

AUMENTO DEL
PARO A UN RITMO
ANUAL DEL 7,7%

17,5
TASA DE
PARO
MUJERES

3,5
TASA DE
PARO
HOMBRES

45%
INDEFINIDOS

43%
TEMPORALES

35%
TIEMPO
COMPLETO

61%
TIEMPO
PARCIAL

Indicadores de igualdad de oportunidades

Brecha salarial

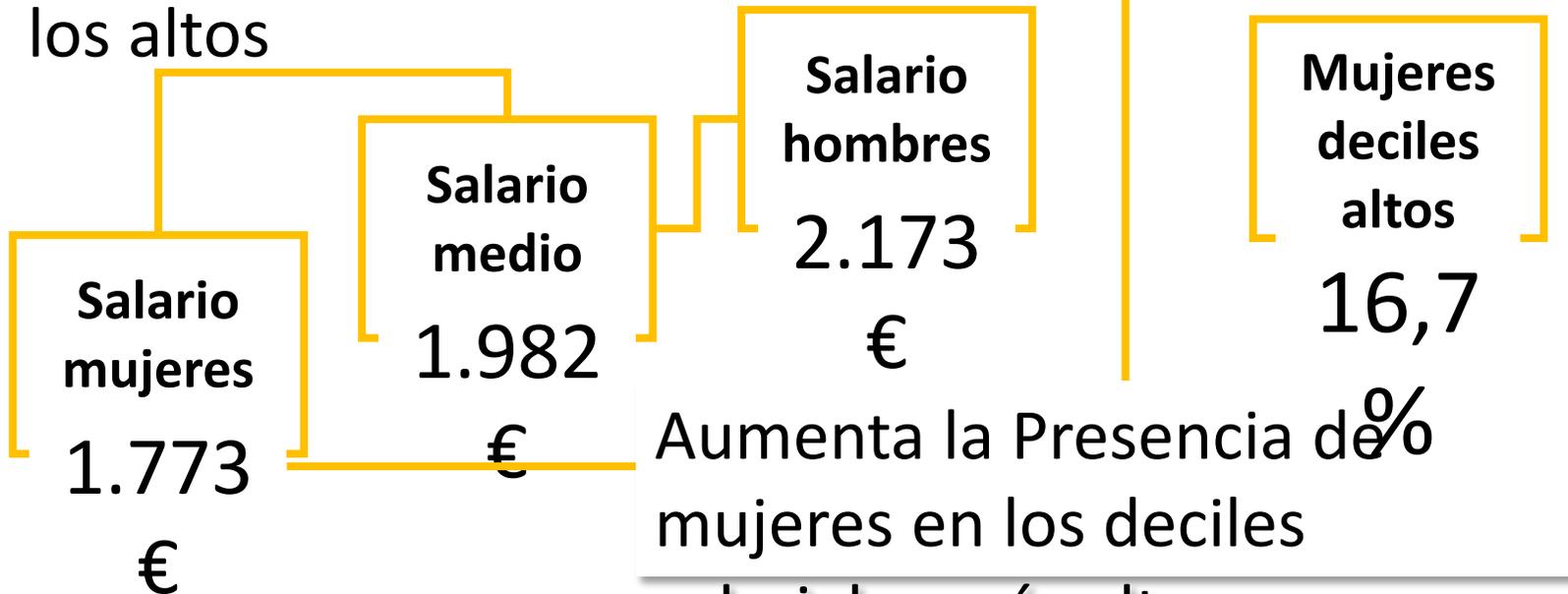
18,1

Año 2007
Diferencia Salario h-m/h

11,9

Año 2020
Diferencia Salario h-m/h

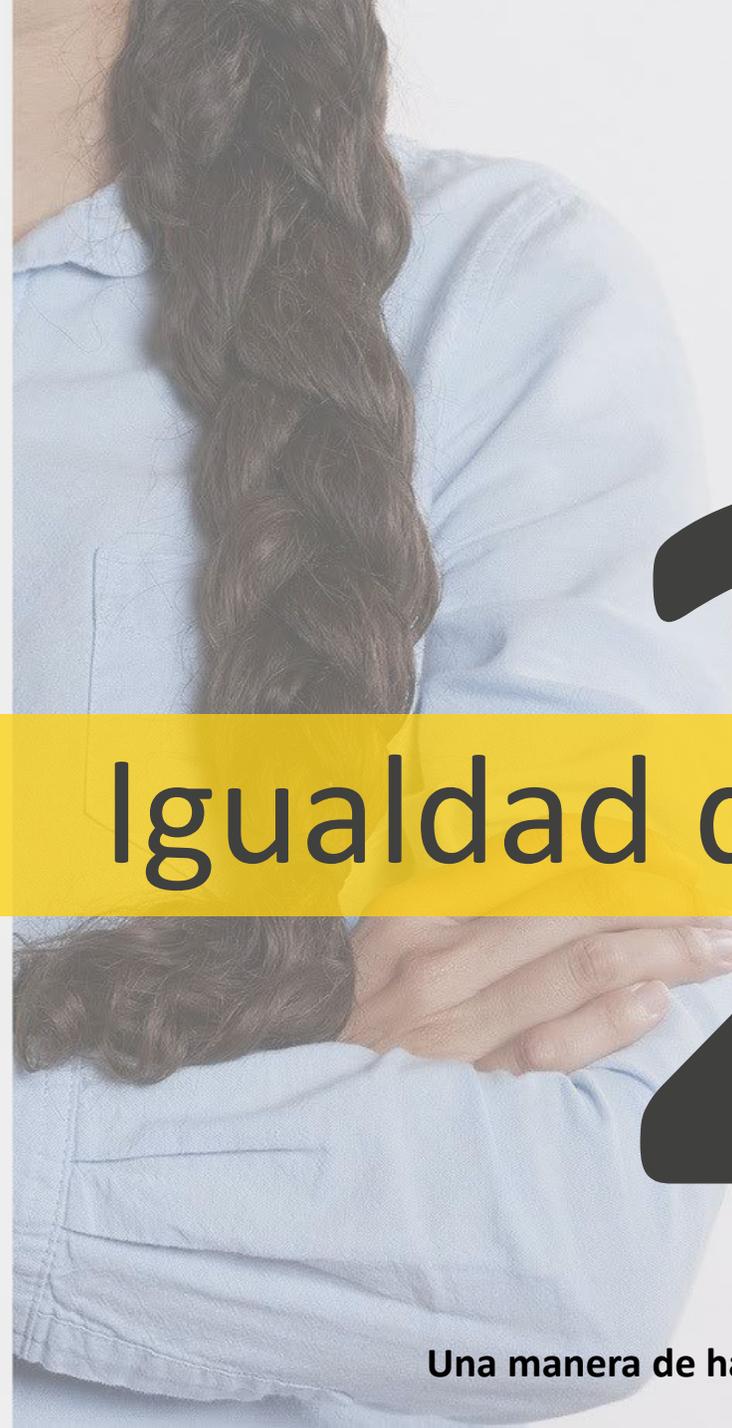
las mujeres tienen una mayor representación en los deciles salariales inferiores, e inferior en los altos



Decil de Salarios del Empleo Principal de la EPA del INE



Fondo Europeo de Desarrollo Regional



Una manera de hacer Europa

Cámaras
Andalucía

Cámara
de Comercio de España

Competitividad
Turística



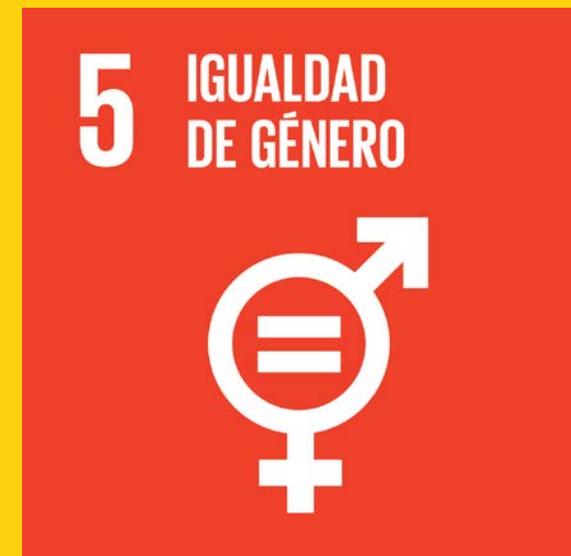
UNIÓN EUROPEA

Igualdad de género

Igualdad de género

La **igualdad de género** es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

La igualdad de género no es sólo un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.



Agenda 2030

Objetivos de Desarrollo Sostenible

La igualdad de género también está muy presente en la **Agenda 2030, con un Objetivo de Desarrollo Sostenible específico, el ODS 5**, que aborda la temática a todos los niveles, incluyendo el ámbito empresarial, y de forma transversal en otros objetivos.

Las empresas españolas lo sitúan como el 2º ODS más importante. Concretándose en el ámbito laboral se materializa en las metas:

5.5. PARTICIPACIÓN PLENA DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.A. IGUALDAD DE DERECHOS A LOS RECURSOS ECONÓMICOS

5.A. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

Herramientas para la igualdad

Las empresas son cada vez más conscientes de su importancia en la materia, así como, de las oportunidades y beneficios que les ofrece la diversidad de sus plantillas.

Aquellas organizaciones que apuesten por la igualdad **mejorarán su reputación, su competitividad y conseguirán atraer talento y aumentar sus beneficios.**

Las empresas promueven la igualdad de oportunidades a través de compromisos enfocados a **facilitar el acceso al empleo, promocionar y facilitar el acceso a puestos de dirección, poner en marcha medidas de conciliación, formar y sensibilizar a los empleados.**

Planes de Igualdad

Los planes de igualdad son la herramienta perfecta para establecer en las organizaciones la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexos pueda existir.

Registro salarial Análisis de la brecha salarial

Uno de los instrumentos propuestos para garantizar el acceso equitativo a puestos de trabajo para hombres y mujeres, orientar a las empresas en la introducción de la perspectiva de género en sus políticas salariales y ayudarlas a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de su organización, terminando con la brecha salarial y fomentando un cambio en la cultura organizacional.

Consiste en un registro de nóminas que ayuda a entender si de hecho existe dicha brecha salarial en una organización y, de ser así, establecer mecanismos para revertir el fenómeno.

Cuando el promedio de las retribuciones percibidas por un sexo u otro supere el 25%, teniendo como referencia el conjunto de las percepciones satisfechas, la dirección deberá adjuntar en el Registro una justificación que demuestre que dicha diferencia no se debe a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Distintivo Igualdad DIE



DIE - Distintivo Igualdad en la Empresa, es un instrumento que pretende reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad.

El distintivo “Igualdad en la Empresa” es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implantación de planes y medidas de igualdad, en áreas como el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, incluidas las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la política retributiva con enfoque de género, la comunicación inclusiva, los aspectos relativos al modelo organizativo, la Responsabilidad Social Empresarial, etc.

La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias anuales en las que puede participar cualquier empresa o entidad, tanto privada como pública, que destaque, de forma integral en la aplicación y en los resultados de las citadas medidas de igualdad de mujeres y hombres.

Organismos e Instituciones

Ámbito Nacional



Ámbito Europeo e Internacional



Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer

Asesoramiento y Ayudas para Pdl

- Inscripción
- Diagnóstico, diseño de medidas, seguimiento y evaluación
- Herramientas para la igualdad
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Subvenciones para la elaboración e implementación de planes de igualdad

DIE y Red DIE

- Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)
- Registro de empresas DIE
- Convocatorias
- Red DIE
- Jornadas técnicas y documentos Red DIE

Últimas Noticias

- 06/04/2021 - La UPNA renueva el convenio de colaboración para el fomento de las vocaciones STEM en las mujeres
- 05/04/2021 - Premio Emprendedoras 2021
- 31/03/2021 - La Comisión de Igualdad y Diversidad de la CEOE



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Igualdad,
Políticas Sociales y Conciliación

900 200 999
Teléfono andaluz que ayuda a las mujeres
Un teléfono para todos. Una respuesta para cada una
Andalucía y Comarcas | Disponible por todo día



INFORMACIÓN Online
Y ASESORAMIENTO JURÍDICO
Violencia de Género



SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRESAS EN IGUALDAD

MENÚ

Folleto informativo.



equipa

Servicio de asesoramiento
a empresas en igualdad.



> EMPLEO Y EMPRESAS

■ PLATAFORMA DE
TELEFORMACIÓN:
EMPLEO Y EMPRESAS

> ■ ACTUACIONES
DIRIGIDAS A
EMPRENDEDORAS Y
EMPRESARIAS

> » MATERIALES DE APOYO A
EMPRENDEDORAS Y
EMPRESARIAS

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/2013-08-08-11-30-38/servicio-asesoramiento-empresas>



Fondo Europeo de Desarrollo Regional



Una manera de hacer Europa

Cámaras
Andalucía

Cámara
de Comercio de España

Competitividad
Turística



UNIÓN EUROPEA

Sector turístico

Igualdad en el sector turístico

ESPA

57%

Mujeres
S/TOTAL

33%

Mujeres
CARGOS
RESPONS

AB

Pag. 18

La participación de las mujeres en la industria de servicios de hoteles y restaurantes es del **55,5%** a nivel mundial. Sin embargo, las mujeres a menudo se concentran en empleos de baja categoría, bajos salarios y precarios en la industria del turismo, según el Informe global sobre las mujeres en el turismo, llevado a cabo por OMT y UN Women.

El sector turístico es uno de los más afectados por la actual pandemia de COVID-19, y por tanto los grupos vulnerables del sector se encuentran entre los más duramente golpeados.



Acciones de respuesta inmediata



La OMT ha desarrollado una serie de medidas en colaboración con asociados internacionales, nacionales y locales para ayudar a los gobiernos y a las empresas a diseñar una respuesta inclusiva a la COVID-19 que garantice que nadie se quede atrás.

Proporcionar **ayudas** para las trabajadoras de la economía informal, con el objetivo de brindarles una mayor estabilidad y protección.

Fomentar el **equilibrio de género en los órganos decisorios de la gestión de la crisis**, para garantizar que las mujeres son parte igualitaria en la recuperación.

Garantizar el **acceso a la atención sanitaria**, especialmente en el caso de trabajadoras estacionales o que forman parte de grupos vulnerables.

Promover la **igualdad de acceso a la información sobre la COVID-19** y sus efectos a través de formas y canales de comunicación diversos para asegurar su efectiva transmisión.

Acciones de recuperación

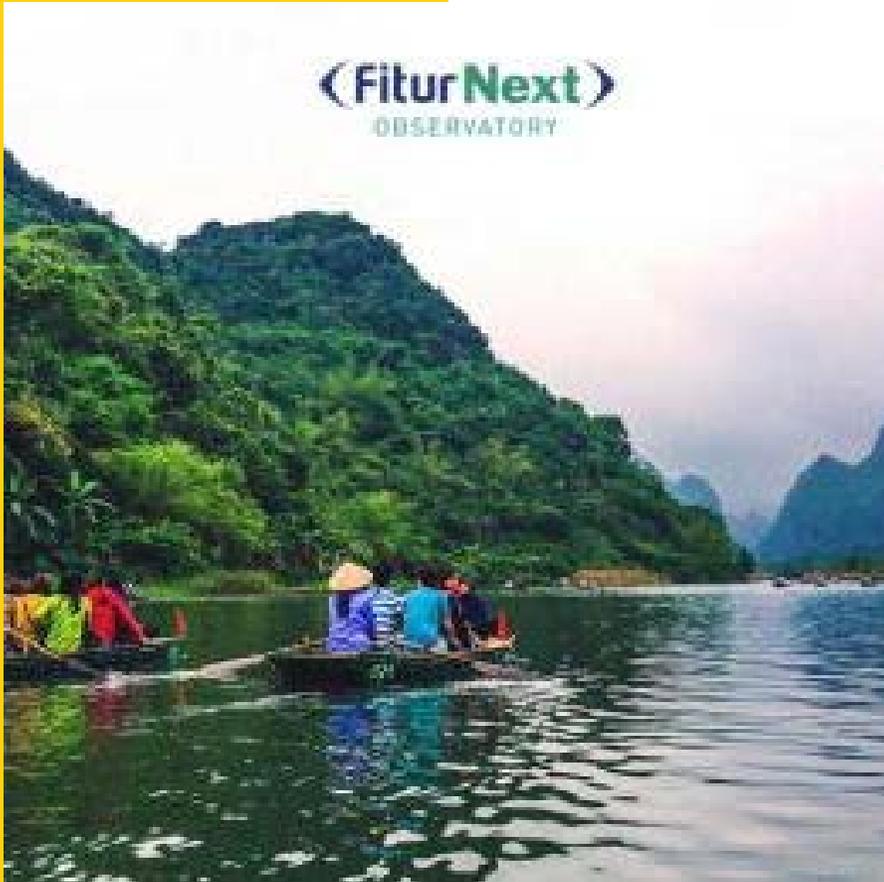
La **protección contra la violencia de género**, que se ha visibilizado especialmente por la situación de la COVID-19 y que en la actualidad requiere de una mayor protección jurídica.

Las **condiciones flexibles de trabajo**, para garantizar la conciliación en un contexto en el que la necesidad de cuidados no remunerados se ha visto desbordada.

El impulso del **emprendimiento** y la **carrera profesional de las mujeres**, para que puedan alcanzar más puestos de liderazgo.

La promoción de **datos desagregados por sexo**, con el objetivo de entender y analizar mejor la participación de las mujeres en el turismo.

FiturNext



FITUR en su segunda edición del Observatorio FiturNext 2021, promueve una iniciativa para **detectar buenas prácticas que generen efectos positivos en el ámbito turístico y que puedan ser replicables.**

En 2021, la iniciativa enfocará su agenda a la **contribución de la industria a la igualdad de género y al empoderamiento femenino.**

Un compromiso plenamente alineado con el ODS 5 de las Naciones Unidas, que busca lograr la igualdad entre géneros y empoderar a las mujeres y las niñas de todo el mundo.

El principal objetivo del Observatorio FiturNext 2021 es detectar proyectos con gran capacidad de replicabilidad con el objetivo de que puedan ser desarrollados por entidades y organizaciones de otra parte del planeta, contribuyendo a la mejora del sector y del entorno desde una perspectiva solidaria y global.



Planes de Igualdad

4

Planes de Igualdad

La desigualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral es una de las asignaturas pendientes en la lucha por la igualdad entre sexos. Esto es algo en lo que las administraciones, tanto públicas como privadas, tienen que trabajar y que deben fijar como prioridad para conseguir una equidad ya necesaria.

Los planes de igualdad son la herramienta perfecta para establecer en las organizaciones la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexos pueda existir.

Los planes de igualdad se definen como un **conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

¿Por qué un Plan de Igualdad?

Además de dar **cumplimiento a todo la normativa legal vigente**, así como al principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos, la implantación de P.I. permite:

- La **búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones** por razones de sexo [directas o indirectas]
- La **modificación de los patrones socioculturales de conducta** de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
- La **integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.
- **Prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo.**
- Implantación de un **código de conducta** que proteja a empleados y empresa.
- **Promoción de la igualdad de oportunidades** en todos los niveles organizativos.
- **Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar** a todas las empleadas y empleados de la empresa.

Beneficios del Plan de Igualdad I

- **Mejora la productividad** favorecen un mejor uso de los tiempos.
- **Reduce el absentismo laboral**, ya que promueve una gestión más eficiente y justa de los recursos humanos en la que se apuesta, por cuestiones como la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Mejora de la imagen** de la empresa o Corporación, al proyectar una imagen más actual, comprometida con la igualdad. Credibilidad de la responsabilidad social.
- **Mejora del ambiente laboral**, con la reducción de diferencias entre los trabajadores y trabajadoras. Se reduce la conflictividad laboral.
- Las medidas que incluye el P.I. contribuyen a un **uso de los tiempos más racional** y a una **gestión de los recursos humanos moderna y más eficiente**.
- **Eliminación de costes generados por la discriminación de género** ante eventuales demandas de los trabajadores.

Beneficios del Plan de Igualdad II

- Mayores oportunidades para **seleccionar y retener personas con talento**.
- **Aprovechamiento de la formación** aportada a los trabajadores/as dentro de una política de no discriminación en esta materia.
- En aquellos casos que sea obligatorio se **evitará la imposición de sanciones** por la Autoridad laboral.
- Cumplimiento de los requisitos sobre implementación de políticas de igualdad que se puedan fijar en las **bases reguladoras de subvenciones** a las que se pueda optar.
- Cumplimiento de los requisitos sobre políticas sociales que se incorporen en la **licitación de los contratos públicos con administraciones** (art. 71 Ley 9/2017, de 8 de noviembre).

Cámaras
Andalucía

Cámara
de Comercio de España

Competitividad
Turística



UNIÓN EUROPEA

¿Cómo hacer un P.I?

Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Una manera de hacer Europa

Normativa P.I.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece, para todas las Administraciones Públicas, la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres

Plan de trabajo P.I.

Para asegurar el desarrollo e implantación del Plan de Igualdad es necesaria la **participación de toda la organización.**

Desde la más alta dirección hasta las personas responsables de diferentes áreas y departamentos, en particular del departamento de recursos humanos, son los principales promotores del Plan.

Disponemos de metodologías y herramientas que aseguran la implicación de todos los agentes en cada una de las fases. Asegurando que el proceso sea transparente y se mantengan activados los mecanismos de información de la organización de manera bidireccional.

El Plan de Igualdad debe ser negociado y, en su caso, acordado entre la organización y la representación legal de la plantilla.



Metodología P.I.

1 Organización y lanzamiento

Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: apertura de la negociación y constitución de la comisión de igualdad.

2 DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la organización.

3 PLAN DE IGUALDAD

Diseño del Plan de Igualdad a partir de los resultados del diagnóstico de la organización en materia de género y legitimado en un proceso negociado entre la organización y la representación legal de la plantilla.

4 REGISTRO Y COMUNICACIÓN

Una vez negociado o acordado el Plan de Igualdad, para hacer efectiva su implantación se procederá a su registro público y a la comunicación interna.

Fase 1

Organización y lanzamiento

Conocimiento de la empresa, sector de actividad, filosofía, centros de trabajo, estructura organizativa (departamentos y áreas), distribución de la plantilla.

Acuerdo de **Compromiso de la Dirección** para elaborar e implantar el Plan de Igualdad.

Constitución de un grupo de trabajo “**Comisión de Igualdad**” compuesta de forma paritaria por los principales representantes de empresa con capacidad de decisión y representantes sindicales de la misma, y en la medida de lo posible tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Su función facilitar e impulsar la elaboración y negociación del Plan, así como su desarrollo, seguimiento y evaluación.



La Comisión de Igualdad es el órgano idóneo para informar a la plantilla, apoyar la realización del diagnóstico, negociar el Plan y las medidas a incorporar, garantizar la realización del seguimiento y la evaluación y proponer mejoras para cumplir con los objetivos en materia de igualdad.

Fase 2

Diagnóstico de género

Materias de análisis

Análisis obligatorio en la fase de diagnóstico (Art. 46 LOI; Art. 7 y Anexo RD 901/2020 de 13 de octubre)

Otras materias a tener en cuenta

Proceso de selección y contratación

Conciliación

Salud laboral con perspectiva de género

Clasificación profesional

Infra-representación femenina

Lenguaje y comunicación no sexista

Formación

Retribuciones

Otro contenido acordado por la Comisión de igualdad o sobre el que se detecten incidencias con perspectiva de género

Promoción profesional

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Condiciones de trabajo
Auditoría salarial

Fase 2

Diagnóstico de género

- ◆ Check list de documentación e información necesaria.
- ◆ Análisis de información cuantitativa a partir de las Bases de datos.
- ◆ Análisis de información cualitativa obtenida a partir de Cuestionarios técnicos para valorar la situación de igualdad.
- ◆ Diagnóstico de brecha salarial de género.
- ◆ Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Entrevistas

Cuestionarios
RRHH, RLP, Plantilla

Análisis de BBDD

Herramienta Auditoría
salarial

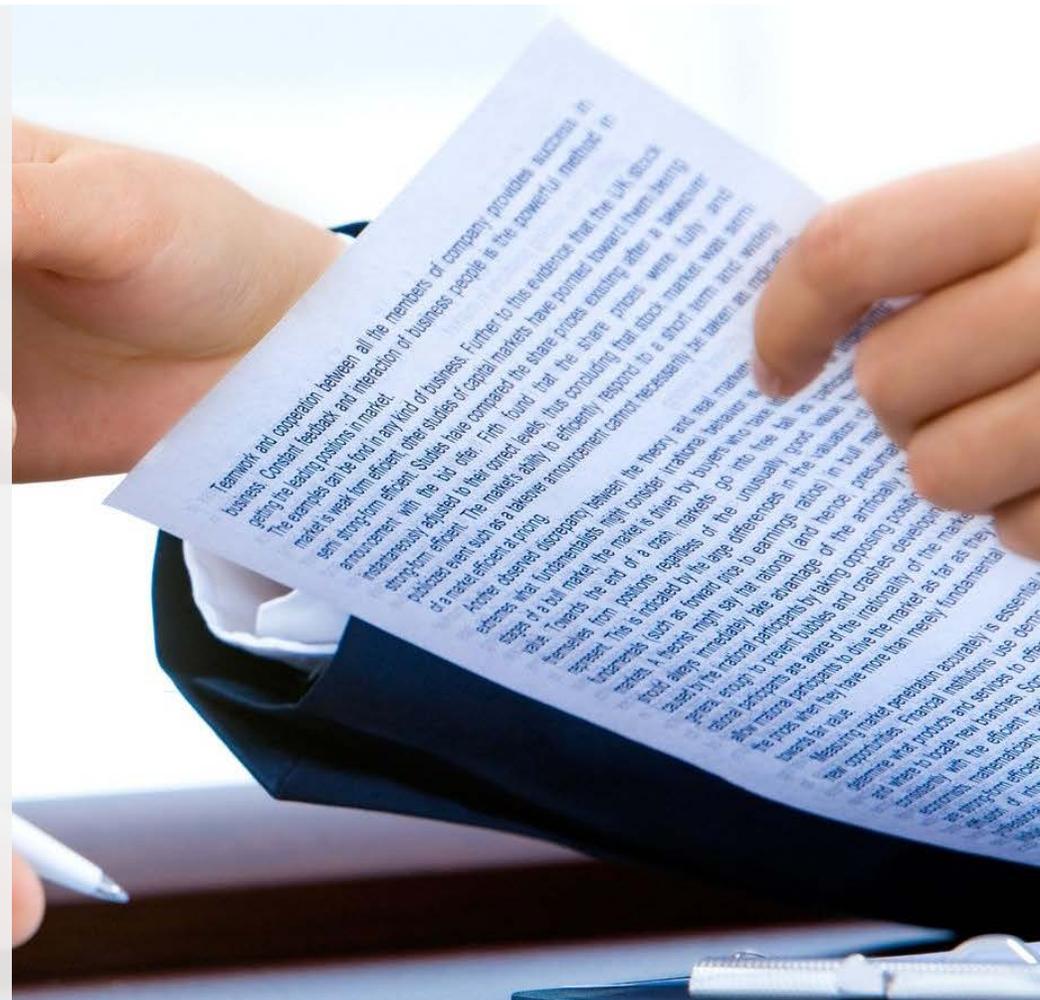
Herramienta Valoración de
puestos

Fase 3

Plan de igualdad

Los planes de igualdad fijarán los concretos **objetivos 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.

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 materias fijadas en la LOI y RDL 901/2020.



Fase 3

Plan de igualdad

Contenido del Plan

Objetivos en materia de Igualdad

Acciones y medidas, dirigidas a:

- Equilibrar la participación de las mujeres y de los hombres y reducir desigualdades.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de recursos humanos.
- Fomentar una cultura basada en la igualdad y corregir creencias culturales y estereotipos de género.

Calendario de implantación

Personas responsables

Presupuesto asignado, recursos económicos y humanos

Procedimiento de seguimiento y evaluación

Fase 4

Registro y Comunicación del PI

Las empresas deben **negociar** el plan de igualdad con la representación legal de trabajadoras y trabajadores o con la plantilla, ya que, si es implantado unilateralmente, puede ser considerado no válido por la autoridad laboral. Art. 11 del RDL 901/2020.

- ◆ **Negociación o acuerdo del Plan de Igualdad con la Comisión de Igualdad**
- ◆ **Inscripción del plan en el Registro público. Esto permitirá el acceso público al contenido del plan**
- ◆ **Comunicación interna, presentación del Plan de Igualdad al personal de la organización**

REGCON

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD



Principales hitos y entregables

1 Organización y lanzamiento

Acuerdo de compromiso de la Dirección

Reglamento de la Comisión de Igualdad

Reunión de lanzamiento y constitución de la Comisión de Igualdad

2 DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Cuestionarios

Auditoría salarial

Presentación del análisis

Diagnóstico de igualdad

Reunión de validación del diagnóstico

3 PLAN DE IGUALDAD

Presentación de medidas de Igualdad

Plan de Igualdad

Reunión de validación del Plan de Igualdad

4 REGISTRO Y COMUNICACIÓN

Registro del Plan de Igualdad

Presentación del Plan de Igualdad

Sesión de Comunicación del Plan de Igualdad

Plazos implantación P.I.

El tiempo para el desarrollo e implantación del P.I. dependerá de diversas variables, entre ellas el tamaño de la empresa y la plantilla, número de centros de trabajo, y la implicación de la misma en la ejecución.



Webgrafía

Instituto de las Mujeres

https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home_IgualdadEnLaEmpresa.htm

Instituto Andaluz de la Mujer

https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home_IgualdadEnLaEmpresa.htm

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

Material didáctico Unidad de Igualdad de Género

https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/mats_docs

Normativa en materia de igualdad

<https://www.igualdadenlaempresa.es/normativa/home.htm>

HERRAMIENTAS

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

El logro de la igualdad de género es más que un objetivo,
es una condición previa para afrontar el reto de reducir la
pobreza, promover el desarrollo sostenible y la
construcción de un buen gobierno.

Kofi Anan