



LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS

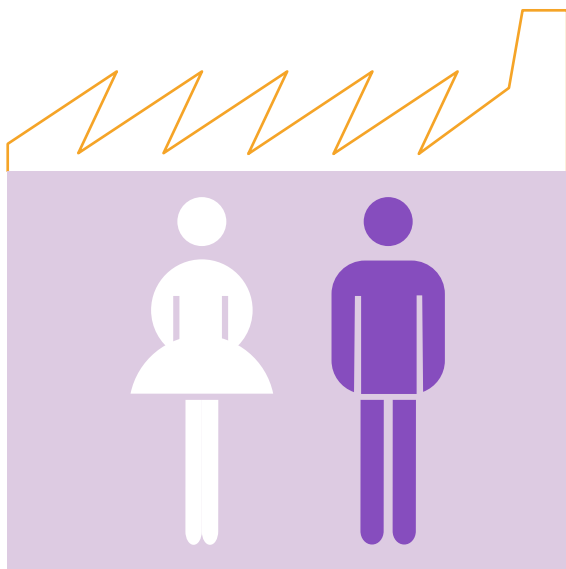
Distintivo
Igualdad en la Empresa

Otras actuaciones
en materia de igualdad
en el empleo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



La verdadera incorporación de las mujeres al mercado laboral, en condiciones de igualdad con los hombres, pasa necesariamente por el reconocimiento social y empresarial de sus habilidades, destrezas y potencial de mejora del rendimiento empresarial.

NIPO: **800-10-027-3**

Igualdad en el empleo

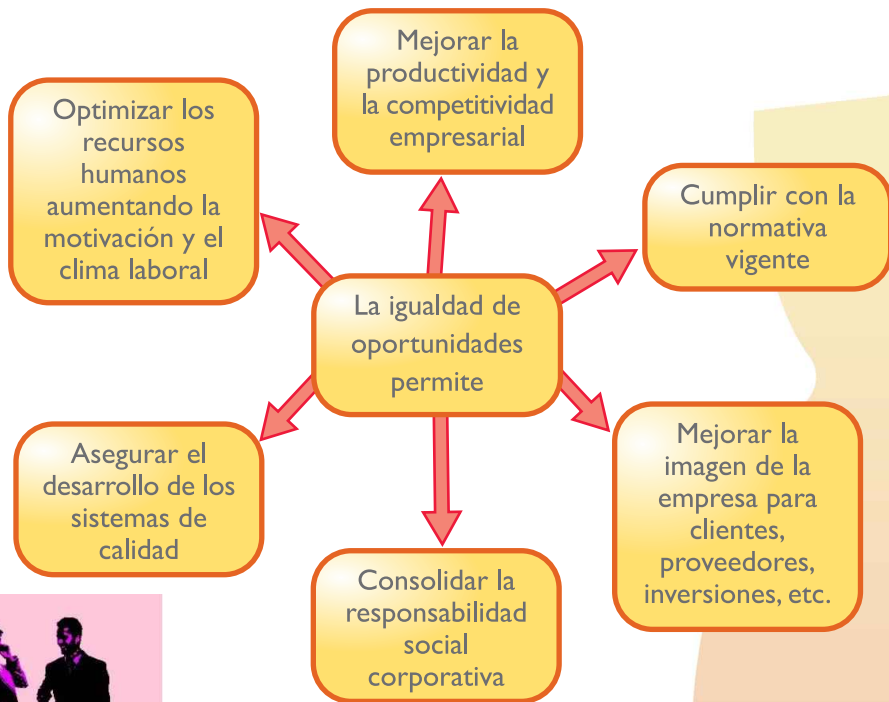
Uno de los retos de la sociedad actual es trabajar para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las organizaciones laborales.

En el contexto económico actual, en el que las empresas se están adaptando a las nuevas necesidades de los mercados, en los que la mejora de su productividad es uno de los factores claves para conseguir una mayor competitividad, la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, es una gran oportunidad que debe ser aprovechada en toda su dimensión.

Las diversas actuaciones que realiza la Dirección General para la Igualdad en el Empleo se enmarcan en dos grandes objetivos:

- Favorecer la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, mejorar su empleabilidad y su posición laboral.
- Mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad, incluyendo la incorporación de mujeres a los órganos de decisión.

La igualdad de oportunidades es un buen negocio...



Razones para incorporar la Igualdad en la Empresa

- La aportación de las mujeres a la dirección y a la estrategia empresarial mejora la calidad del servicio, aumentando la productividad y la cuenta de resultados.
- Se rentabiliza el alto nivel formativo de las mujeres, que representan el 60% del total de las personas que obtienen una licenciatura cada año. Así se retienen a los mejores talentos.
- Afianza el compromiso de la empresa con la plantilla, lo que supone una mayor motivación y participación de las trabajadoras y trabajadores en el proyecto empresarial.
- Optimiza los recursos humanos de la empresa.
- Contribuye a la creación de una imagen positiva y diferencial frente a la competencia, con una mejora de la reputación corporativa de la organización.
- Se obtiene una mejora del clima laboral, lo que reduce los casos de estrés y la excesiva rotación, y disminuye el absentismo laboral.
- Además, se cumple con la normativa vigente.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH)*, regula la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, garantizando, además, la no discriminación por razón de sexo.

La Ley es de interés para las empresas, porque:

- Aporta las claves para hacer efectivo el principio de igualdad.
- Incorpora aspectos vinculados con la normativa laboral y la protección social.
- Promueve actuaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Regula los planes de igualdad y la adopción de medidas a favor de la igualdad en las empresas y su negociación en el marco de los convenios colectivos.
- Promueve la creación de un distintivo empresarial para las empresas que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato.

Define medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Planes de Igualdad

Las empresas están obligadas a respetar 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 y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral (artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres –LOIEMH-).

Los planes de igualdad son el instrumento más eficaz para lograr la igualdad efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de una empresa.

¿Qué es un plan de igualdad?

Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (art. 46 LOIEMH).

¿Qué empresas tienen que implantar un plan de igualdad?

Es obligatorio si...

- la empresa tiene más de 250 personas.
- se establece en el convenio colectivo y en los términos previstos en el mismo.
- la autoridad laboral hubiera acordado, en un procedimiento sancionador, la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Por su parte, en las empresas de menos de 250 personas en plantilla, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación de las trabajadoras y trabajadores.

Distintivo “Igualdad en la Empresa”

El Ministerio de Igualdad ha creado el distintivo “*Igualdad en la Empresa*” para reconocer la *excelencia* en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras.

Beneficios del distintivo

- El distintivo podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
- Las empresas que hayan obtenido el distintivo “*Igualdad en la Empresa*” tendrán una valoración en la contratación con las administraciones públicas, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34.2 de la LOIMH.
- Además, también será valorado a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad.

Cualquier empresa, de capital público o privado, podrá solicitar la obtención del distintivo al Ministerio de Igualdad mediante la presentación de una memoria sobre las políticas y medidas de igualdad implantadas respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

La denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, han sido determinadas en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «*Igualdad en la Empresa*» (BOE del 3/11/09).

Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de un plan de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El distintivo se concederá por 3 años, prorrogables.

Principales ejes y actuaciones de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo

Impulso de buenas prácticas empresariales en materia de igualdad

- Incentivación de buenas prácticas en materia de igualdad (difusión, promoción e impulso de planes de igualdad en empresas, organismos públicos y otras entidades), mediante:
 - Convocatorias anuales de subvenciones para la implantación de planes de igualdad en las PYME y otras entidades (con plantillas entre 30 y 250 personas), por una cuantía máxima de 10.000€.
 - Asesoramiento integral a empresas para la implantación de planes de igualdad, mediante la contratación de una asistencia técnica, a nivel nacional.
 - Distintivo “*Igualdad en la Empresa*” (convocatoria anual)
- Investigación y estudio de los determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres (brecha salarial).
- Identificación y formación de directivas para su incorporación al los órganos de dirección de las empresas (escuelas de directivas).
- Jornadas nacionales y sectoriales sobre planes de igualdad.

Inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, mejora de su empleabilidad y de su posición laboral

- Impulso de la formación y fomento del empleo y el autoempleo de mujeres en situación social desfavorecida, especialmente en los territorios en los que el Gobierno tiene aprobadas acciones en el marco de los Planes de Actuación Específicos. Las actuaciones se centran en acciones formativas dirigidas a mejorar la capacitación de las mujeres para el empleo y el autoempleo y que potencien su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
- Programa de microcréditos para favorecer el autoempleo de mujeres emprendedoras, a través de convenios con entidades bancarias y asesorías para emprendedoras.
- Actualización de conocimientos para mujeres tituladas universitarias.
- Programa de apoyo a emprendedoras: presencial y on-line con la colaboración de la red de Cámaras de Comercio; consolidación de iniciativas empresariales y autoempleo de mujeres inmigrantes, gitanas, víctimas de violencia, etc.
- Apoyo financiero a la creación de centros de formación para mujeres empresarias.
- Programas para el fomento de la corresponsabilidad y conciliación en empresas y centros educativos.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
EN EL EMPLEO

Alcalá, 37 - 28071 Madrid

Tel: 91 524 32 86 / 87

buzon-dgie@migualdad.es

www.migualdad.es