

cecale



BOLETÍN TRIMESTRAL

BOLETÍN IGUALDAD LABORAL

SUMARIO

- AYUDAS E INCENTIVOS PÚBLICOS PARA LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN
- PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS
- 10 RAZONES POR LAS QUE IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN MI EMPRESA
- NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL
- GLOSARIO IGUALDAD



AYUDAS E INCENTIVOS PÚBLICOS PARA LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN



FOMENTO DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Su objetivo es la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género con la contratación para su autonomía e integración social.

Cuantías:

- 7.000€ por contrato indefinido a tiempo completo.
 - 2.500€ por contrato temporal.
- Mínimo 6 meses.

FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN

Su objetivo es la implantación de medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en Castilla y León.

Cuantía:

- Hasta 10.000€.

FOMENTO DE LA REINCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL TRABAJO DESPUÉS DE UNA SITUACIÓN DE INACTIVIDAD POR CUIDADOS DE HIJOS/AS Y FAMILIARES

Su objetivo es fomentar la incorporación al mercado laboral de mujeres en situación de inactividad laboral, tras superar el periodo máximo de excedencia por cuidado de hijos e hijas o por cuidado de familiares. Está destinada a las empresas y entidades que realicen contrataciones.

Cuantías:

- 4.000€ por cada contrato indefinido ordinario.
- 2.000€ en el caso de contratos temporales.
- 1.500€ por cada contrato fijo discontinuo.

FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN

Su objetivo es el fomento de las actuaciones que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León. Nueva subvención.

Cuantía: 2.500€ por proyecto.

DISTINTIVO ÓPTIMA CASTILLA Y LEÓN

Plazo: Abierto permanentemente.

Supone el reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con carácter honorífico, con el fin de valorar la labor de las empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades y de incentivar la puesta en práctica de políticas de acción positiva en las organizaciones.



DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER
CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

***Solicitantes: Empresas, entidades sin ánimo de lucro, comunidades de bienes y personas físicas empleadoras que realicen alguna de las acciones subvencionables.*

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

1. ¿Qué es un plan de igualdad?

Es un conjunto de medidas que se establecen en una empresa para garantizar que trabajadoras y trabajadores participen por igual en la formación, promoción y otras prácticas de la empresa; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres.

2. ¿Para qué se elabora un plan de igualdad?

Para optimizar los recursos humanos y para eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa. Se trata de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto significa que tiene que elaborarse atendiendo a los siguientes objetivos:

- Eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en la empresa, respecto de la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres.
- Asegurar que en la selección y contratación, formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se da el mismo trato y se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres.
- Realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.

3. ¿Qué empresas están obligadas a tener y aplicar un plan de igualdad?

- Las obligadas por convenio colectivo.
- Las empresas de más de 250 personas en plantilla .
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, donde se especificase la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

4. Si la empresa no está sujeta a ninguno de esos supuestos, ¿a qué está obligada?

La igualdad de trato y oportunidades es un derecho reconocido en la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para hacerlo efectivo, la empresa tiene que establecer medidas dirigidas a garantizar que en la contratación, así como en la formación, en los ascensos, en los salarios y complementos retributivos; y en general, en todas las prácticas de gestión que desarrolle, las mujeres y los hombres participan por igual y reciben el mismo trato.

5. ¿Qué requisitos existen para elaborar el plan de igualdad?

Tanto para adoptar medidas como para elaborar un plan de igualdad la empresa tiene que contar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores (delegados y delegadas sindicales o comités de empresa), con quienes tiene que negociar y consensuar las medidas y/o el plan.

Lo idóneo es crear un grupo de trabajo, que algunos convenios colectivos denominan "comisión de igualdad", compuesto por representantes de la dirección y la representación sindical de esa empresa, que analizan la gestión de los recursos humanos, acuerdan qué medidas de igualdad hay que adoptar para corregir las desigualdades, establecen unos plazos para llevarlas a cabo y deciden cómo y cuándo se van a evaluar.

6. ¿Y si la empresa no cuenta con representación legal de trabajadoras y trabajadores?

La dirección de la empresa debe informar a la plantilla de su voluntad de elaborar un plan de igualdad y facilitar su participación a través de la consulta. La negociación y consenso del plan será más fácil si se aporta información sobre el proceso a la plantilla, así como si entre los trabajadores y las trabajadoras se designa a una o varias personas como interlocución con la dirección para consensuar el plan.

10 RAZONES POR LAS QUE IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN MI EMPRESA

Los Planes de Igualdad en empresas pueden verse a simple vista como un costo añadido en la empresa, pero esta es una visión sesgada de la realidad, dado que los Planes de Igualdad aportan grandes beneficios en las empresas que los aplican.

A continuación haremos una aproximación a estos beneficios, por lo que presentamos un decálogo de razones que deberían convencer a las empresas a la hora de implantar un Plan de Igualdad:

1. RESPETO A LA NORMATIVA VIGENTE

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres obliga a todas las empresas grandes y a aquellas en que su convenio colectivo de aplicación lo recoja, a elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades, lo cual podrá ser utilizado con fines publicitarios.

2. MEJORA DE LA IMAGEN DE LA EMPRESA

Tanto la imagen que la plantilla tiene de ella, como de la imagen que se dirige a la población en general, lo cual la convierte en una empresa líder frente a sus competidoras y de interés para trabajar en ella para los/as candidatos/as que deseen acceder a las vacantes que se encuentren disponibles en ella.

3. PERMITE EL ACCESO A CONCURSOS PÚBLICOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

A la hora de acceder a contrataciones con Administraciones Locales y Generales Públicas se priorizará a aquellas que cuenten con Planes de Igualdad o con medidas específicas en materia de Igualdad de Oportunidades.

4. SUPONE UN RECONOCIMIENTO SOCIAL

Este reconocimiento incentiva la mejora del clima laboral, si la plantilla se implica con la actividad de la empresa aumentará su productividad y competitividad.

5. EVITA PENALIZACIONES Y SANCIONES

Las empresas que no respeten la Ley para la Igualdad de Oportunidades serán penalizadas por ello mediante sanciones de elevada cuantía. La Ley para la Igualdad de oportunidades ofrece a las empresas la posibilidad de permutar dichas sanciones con la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa sancionada.

6. FAVORECE LA FLEXIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

Las políticas de igualdad y las de conciliación de la vida laboral y familiar suponen una gestión de los recursos humanos que necesita introducir elementos de flexibilidad, por ejemplo en la gestión del tiempo de trabajo. Cambios en partes de la empresa que supongan aumentos de flexibilidad repercuten en que el resto de las actividades también lo hagan y de esta forma la empresa tenga más capacidad de respuesta ante los continuos cambios que se producen en su entorno.

7. REDUCE COSTOS ECONÓMICOS

Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como el resto de medidas en Igualdad de oportunidades, reducen los niveles de absentismo y bajas laborales, lo cual repercute en un ahorro económico para la empresa, dado que los movimientos de personal en una empresa conllevan costes como: cobertura de las bajas laborales, formación de nuevos/as trabajadores/as,...

8. MAYORES OPORTUNIDADES PARA SELECCIONAR Y RETENER PERSONAS CON TALENTOS

Las mujeres representan en la actualidad una parte muy importante del stock de conocimientos académicos existentes en nuestra sociedad y van a incrementar su peso en el futuro, tomando como índice el porcentaje de personas, de entre 20 y 24 años, que al menos ha alcanzado la segunda etapa de educación secundaria en el año 2005 el porcentaje entre las mujeres ascendía al 68,2% y entre los hombres al 61,3%, siete puntos de diferencia.

9. MEJOR ADAPTACIÓN AL MERCADO DE LA OFERTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Cada vez los mercados son más diversos y diferenciados, la existencia de diversidad en la fuerza de trabajo representa una mayor capacidad de respuesta por parte de la empresa a la variación de los mercados.

10. ENRIQUECIMIENTO DE LA EMPRESA

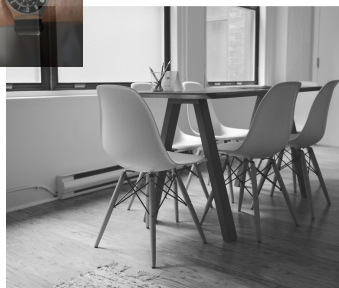
Contar con las mujeres y sus capacidades, acerca a la empresa a una mayor variedad de talentos y permite la mejora del rendimiento de la empresa.

NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, tanto en el ámbito internacional, comunitario, como en el nacional.

NORMATIVA EUROPEA

- Artículos 1 y 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género.
- Artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea Comisión Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).



NORMATIVA NACIONAL

- Artículos 9.2, 14 y 35 de la Constitución Española de 1978.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- 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 Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

NORMATIVA REGIONAL, CASTILLA Y LEÓN

- Ley 1/2003, de 7 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.
- Agenda para la Igualdad de género 2020.
- Ley de medidas de apoyo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género de Castilla y León (pionera en España).



GLOSARIO IGUALDAD

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se emplea el término discriminación de sexo para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades

MAINSTREAMING DE GÉNERO: Suele traducirse por transversalidad: la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. (“Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)”, Consejo de Europa, Serie Documentos, número 28, 1998).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.

VIOLENCIA DE GÉNERO: constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida 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 privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: La Comisión Europea define la brecha salarial entre hombres y mujeres como la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todas las personas trabajadoras.