

## **PLANS DE IGUALDADE NAS ENTIDADES LOCAIS**

### **Resumo de Laura Seara**

A ausencia das mulleres dentro do poder político é unha clara mostra do fracaso práctico e conceptual da democracia representativa. A intervención dende o ámbito político e as políticas de igualdade son esenciais como puntos de partida para combater a discriminación que sofre esta metade da poboación: as mulleres. Por outra banda, o ámbito económico tamén se sitúa como un dos piares fundamentais cando se trata de acadar a igualdade.

Na realidade deste ámbito non se ten en conta o potencial das mulleres e, polo tanto, a igualdade convertese non só nunha cuestión de Dereitos Humanos, se non tamén de Recursos Humanos. A situación das mulleres neste ámbito caracterízase pola temporalidade, os contratos a tempo parcial, a infrarrepresentación das mulleres en diversos sectores e/ou nos postos de responsabilidade, a fenda salarial...

Ademais dos dous mencionados anteriormente, existen múltiples e diversos ámbitos de actuación, como son a educación e o coñecemento, saúde, vida relacional, medios de comunicación, violencia de xénero...

## **Políticas públicas de igualdade**

Dentro das políticas públicas de igualdade interveñen diversos **axentes** tales como: a clase política, administración (traballadores/as públicos/as), organismos de igualdade, persoal experto en todos os ámbitos sociais, políticos e económicos, os medios de comunicación e por suposto a sociedade civil, movemento feminista, entidades, terceiro sector...

### **Estratexias públicas de igualdade:**

- O principio de igualdade de mulleres e homes recóllese en normas xurídicas de distinto ámbito territorial.
- En instrumentos básicos para a implementación de políticas de igualdade:
  - Plans estratéxicos de igualdade de oportunidades
  - Informes de impacto de xénero
- En estratexias internacionalmente recoñecidas:
  - Accións positivas.
  - Mainstreaming

### **Principio xurídico universal da igualdade:**

- Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral da ONU en 1979.

- Directiva do Consello, a 2002/73/CE relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso ao emprego, a formación e a promoción profesional e condicións de traballo. A primeira da UE
- Art. 9.2 da CE que insta aos poderes públicos para promover as condicións de igualdade dos individuos e dos grupos que estes forman para que a igualdade sexa real e efectiva.
- Art. 14 da CE proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo.
- Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Dita normativa recolle medidas **de acción positiva**, que son medidas provisionais que pretenden suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Ademais, tratan de corrixir as fendas das mulleres tendo en conta o sexo nos criterios de selección no emprego, as promocións ou a participación nas institucións, aplicando o principio da xusta distribución de recursos sociais as dúas metades da poboación.

En definitiva, baséanse no recoñecemento de que as condicións non son iguais para todos/as na sociedade.

O concepto de **mainstreaming** de xénero consiste na organización, mellora, desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos para que a perspectiva da igualdade de xénero se incorpore en todas as políticas, niveis e etapas:

- Esta estratexia permite a incorporación con horizontalidade á axenda política de novos asuntos que requiren cambios culturais e afectan á vida pública como privada.
- O mainstreaming incorpora asuntos que requiren cambios culturais e afectan ás esferas públicas e ás privadas.
- Maiores cotas de responsabilidade política sobre a igualdade
- Horizontalidade na traballo institucional e administrativo.

### **Plans de igualdade:**

- Recóllense e regúlanse na Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, modificada polo Real Decreto-lei 6/2019 de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.
- RD 901/2020, de 13 de outubro polo que se regulan os plans de igualdade.

- RD 902/2020 de 13 de outubro de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
  
- O Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP) recolle na súa disposición adicional oitava a obriga das Administracións Públicas de elaborar plans de igualdade dirixidos ao seu persoal:
  - As Administracións Públicas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no eido laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.
  
  - As Administracións Públicas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade a desenvolver no convenio colectivo ou de acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, nos termos previstos.

Os plans de igualdade son un instrumento de incorporación da igualdade no funcionamento e xestión diaria da empresa. Ademais:

- Optimiza os recursos humanos e mellora a eficiencia.
- Elimina a discriminación por razón de sexo.
- Garantía para as traballadoras e traballadores.

**Obxectivos:**

- Elimina desequilibrios e desigualdades nas empresas respecto da presenza, categoría profesional e participación de mulleres e homes.

- Elimina desigualdades e desequilibrios no acceso e participación de mulleres e homes na organización.
- Aseguran que os procesos de xestión se realicen de acordo ao principio de igualdade de trato.
- Favorece a conciliación laboral, persoal e familiar.
- Prevé o acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- Realiza axeitada xestión do talento.
- Elimina a fenda salarial.

Están obrigadas a ter o plan de igualdade:

- Empresas cunha plantilla mínima: Dende 7 de marzo de 2022, empresas máis de 50 persoas traballadoras.
- Cando a obriga se estableza por convenio colectivo aplicable.
- Cando a autoridade laboral acordara nun procedemento sancionador a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación dun plan.

### **Características:**

- Participación e representación de todos os axentes implicados
- Aplicable a toda a organización
- Dinámico
- Flexibilidade
- Proceso transparente
- Integral e transversal
- Enfoque de xénero

**Fases dun Plan de igualdade:**

- Toma de decisión
- Adopción do compromiso Alcaldía
- Implicación do equipo directivo e definición do seu papel no proceso.
- Constitución da Comisión de Igualdade e información ao persoal
- Informe diagnóstico
- Recollida de información e análise de datos do persoal, da prácticas xestión de RRHH.
- Resultados en termos de oportunidades e indicadores de mellora
- Deseño e negociación:
  - Definición dos obxectivos en función dos resultados do diagnóstico.
  - Identificación das medidas en base ás desigualdades detectadas e as posibilidades reais da organización.
  - Deséñanse as técnicas de avaliación.
  - Cronograma e os recursos materiais e humanos para o desenvolvemento das medidas.
  - Negociación do Plan de Igualdade: acordo por parte da empresa e da representación legal
- Execución:
  - Desenvolvemento das actuacións propostas, execución e implantación das medidas.
  - Comunicación interna
- Seguimento e avaliación

## **Contidos mínimos dun Plan de Igualdade**

Art 8 do RD 901/2020, de 13 de outubro:

- Determinación das partes que os concertan.
- Ámbito persoal, territorial e temporal.
- Informe do diagnóstico de situación.
- Datos da RLT.
- Resultados da auditoría retributiva.
- Definición dos obxectivos.
- Medidas, prazo de execución e priorización, indicadores.
- Identificación de medios e recursos.
- Sistema de avaliación e seguimento.
- Procedemento de modificación.
- 

Para a realización e posta en marcha dun plan de igualdade hai que constituír unha **Comisión Negociadora do Plan de Igualdade**, que se encargara da súa aprobación e negociación:

- Máximo 13 persoas
- Comisión paritaria da representación do Concello e das persoas traballadoras. RLT
- Por parte das persoas traballadoras participa o comité de empresa, as delegadas e delegados de persoal ou as seccións sindicais que sumen a maioría dos membros do comité.



## **Deseño e negociación do Plan de Igualdade**

- Defínense os obxectivos en función dos resultados do informe diagnóstico.
  - Identificación das medidas en base a las desigualdades detectadas e as posibilidades reais da organización.
  - Deséñanse as técnicas de avaliación.
  - Determínase o cronograma e os recursos materiais e humanos.
  - Defínese o sistema de seguimento e avaliación.
  - Negociación do Plan de Igualdade.
  - Implantación do Plan.
- .....