

Plans de igualdade nas entidades locais



Políticas públicas de igualdade

Axentes que interveñen nas políticas públicas de igualdade

- Clase política.
- Administración. Traballadores/as públicos/as.
- Organismos de igualdade.
- Personal experto en todos os ámbitos sociais, políticos e económicos.
- Medios de comunicación.
- Sociedade civil, movemento feminista, entidades, terceiro sector...

Estratexias das 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 universdal de 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.

Accións positivas

- Medidas **provisionais** que pretenden **suprimir e previr unha discriminación** ou **compensar as desventaxas** resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.
- 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.
- O recoñecemento de que as condicións non son iguais para todos/as na sociedade.

Mainstreaming de xénero

- **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.

Plans de Igualdade

Art 46 da Lei:

“un Plan de Igualdad es 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”.

- Son un instrumento de incorporación da igualdade no funcionamento e xestión diaria da empresa.
- Optimiza os recursos humanos e mellora a eficiencia.
- Elimina a discriminación por razón de sexo.
- Garantía para as traballadoras e traballadores.

Plans de Igualdade

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.

Obrigación de elaboración de Plan.

3 supostos.

- Empresas cunha plantilla mínima:
 - Dende 7 de marzo de 2020, empresas entre 151 e 250 persoas traballadoras.
 - Dende 7 de marzo de 2021, empresas entre 101 e 150 persoas traballadoras.
 - Dende 7 de marzo de 2022, empresas máis de 50 persoas traballadoras.
- Cando a obriga se establezca por convenio colectivo aplicable.
- Cando a autoridade laboral acordara nun procedemento sancionador a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación dun plan.

Características dun Plan de Igualdade.

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

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.
- Procedimento de modificación.

Medidas.

- Organización e gobernanza
- Proceso de selección e contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación e sensibilización.
- Promoción profesional.
- Melloras nas condicións de traballo.
- Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- Infrarrepresentación feminina.
- Medidas de prevención do acoso sexual.
- Apoio a traballadoras vítimas de violencia de xénero.
- Medidas de comunicación.

Informe Diagnóstico

- Cuestionario plantilla.
- Características da plantilla.
- Centros de traballo.
- Segregación e estabilidade.
- Niveis, postos, categorías ou grupos profesionais.
- Manuais internos
- Proceso de selección, contratación e promoción.
- Formación.
- Condicións de traballo, prevención de riscos e auditoría salarial.
- Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- Infrarrepresentación feminina.
- Retribucións.
- Acoso sexual.

Comisión Negociadora do Plan de Igualdade

Con Representación Legal

Sin Representación Legal

- Máximo 13 persoas
- Comisión paritaria da representación da empresa e das persoas traballadoras.
- 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.
- Diseñanse 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.

Novos conceptos

- **Os grupos profesionais:** Para garantir non discriminación, debe de estar axustado a unha análise correlacional entre sesgos de xénero, postos de traballo, criterios de encuadramento e retribucións.
- **Rexistro salarial:** valores medios dos salarios, complementos e percepcións extrasalariales. O registro debe estar desagregado por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías o postos de traballo.
- Dereito a **acceder** ao Rexistro a través da representación legal.
- Deber de **xustificar a non discriminación** cando as diferencias no promedio de retribución entre sexos sexan do 25% ou superiores.
- Inclúese a situación de **violencia de xénero** como suposto que interrompe o cómputo da duración do contrato