

El I Congreso de Igualdad de Oportunidades y Empresa se celebra con éxito de participantes en Barcelona

"Las mujeres han servido todos estos siglos de espejos que poseían el poder mágico y delicioso de reflejar la figura de un hombre el doble de su tamaño natural".

Virginia Woolf (1882-1941)

- El tejido empresarial dispone ahora de más recursos con los que afrontar la lucha contra las desigualdades en el seno de las organizaciones empresariales
- El I Congreso de Igualdad de Oportunidades y Empresa reúne en Barcelona a 400 profesionales en la lucha por la equidad.
- "La igualdad supone mayores beneficios en la cuenta de resultados", expone Izaskun Landaida, directora de Emakunde (Gobierno Vasco).
- "La única forma de luchar contra los estereotipos es saber de dónde venimos", según declaraciones de la abogada y defensora de la mujer Cristina Almeida, que ha inaugurado el Congreso.
- "Este Congreso surge para solventar dudas, crear un espacio de debate pero sobre todo para aportar soluciones en la lucha por la igualdad", destaca el CEO de Igualia, Guillem Pedragosa.

- Abogadas, empresarias y profesionales de la igualdad se han dado cita en una jornada repleta de reflexiones, talleres prácticos y aportaciones para la consecución efectiva de la igualdad.

Barcelona, marzo de 2020 –

Más de 350 profesionales se han dado cita en el World Trade Center de Barcelona durante la jornada del 4 de marzo en el I Congreso Nacional de Oportunidades y Empresa. El objetivo de este encuentro se ha cumplido: generar un foro de debate que una a empresas, sindicatos y administración, a fin de establecer directrices, ofrecer recursos prácticos y aunar criterios que permita a los y las profesionales del sector que luchan por una igualdad efectiva, conseguir sus objetivos. El éxito de participación ha propiciado un espacio para el debate, la reflexión y, sobre todo, para la obtención de herramientas en la lucha contra las desigualdades en el seno de organizaciones, empresas y entidades.

Begoña Suárez, Subdirectora General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, ha resaltado la importancia de la **comunicación y la responsabilidad que tiene el Gobierno en su consecución**, ya que las grandes corporaciones tienen más claros los procesos, pero las PYMES pueden albergar más dudas en cuanto a procedimientos. También ha destacado la equivalencia entre igualdad y productividad en las organizaciones. “La verdadera lucha”, ha expuesto, “es la de eliminar la discriminación retributiva, es decir, aquella en la que en trabajos de igual valor se cobra diferente.”.

En la conferencia inaugural, **Cristina Almeida abogada y defensora histórica de los derechos de la mujer**, ha hablado “del largo camino hacia la paridad” en el que todavía nos encontramos. Ha recordado sus inicios en los que empezó a ejercer como abogada:

“Más que una lucha por la igualdad se trata de una carrera de obstáculos. Y más aún: una carrera de relevos a lo largo de los años”, ha afirmado. “No queremos ser como ellos, la lucha por la igualdad no significa que vayamos a hacer las cosas de la misma manera, es importante imprimir nuestra huella femenina”.

Por su parte, Izaskun Landaia, directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ha afirmado: “es clave incorporar este trabajo a favor de la igualdad porque ello supone mayor justicia social pero también retención del talento, mejora en la corresponsabilidad y mayores beneficios en la cuenta de resultados. Desde diferentes ámbitos, por ejemplo la Organización Mundial del Trabajo o el FMI están insistiendo apostar por la igualdad porque no hacerlo supone una pérdida de talento que no nos podemos permitir. **No incorporar la igualdad a las organizaciones es no tener en cuenta la mitad del talento de la población”.**

El **I Congreso Nacional de Igualdad de Oportunidades**, ha sido creado con la intención de ser un referente anual, con el objetivo claro de informar de la necesidad de alcanzar la igualdad y, sobre todo, hacerla efectiva. La importancia de este encuentro es clave en el mundo empresarial: nos insta a **informar, instruir y revolucionar la sociedad actual.**

Cristina Almeida, Begoña Suárez o Izaskun Landaia son solo algunas de las personalidades que han participado como ponentes. Entre las entidades que han participado se encuentran **El Instituto de la Mujer, Emakunde, Instituto Andaluz de la Mujer, Grupo Suez, ONU Mujeres y Grupo Iman.**

CONCLUSIONES A TRAVÉS DE SUS PROTAGONISTAS:

CRISTINA ANTOÑANZAS, UGT

Todas las empresas deben cumplir con la Ley de Igualdad de Oportunidades. Ya tengan una o mil personas trabajadoras. No podemos permitir que más de un millón de empresas entre pymes y micro pymes, incumplan esta Ley.

Los diagnósticos siempre deberán ser acordados con la RL.T.

Existe un gran déficit de Planes de Igualdad en la Administración Pública.

Se hace un llamamiento al gobierno para financiar a los agentes sociales para la negociación.

Alba García; Secretaria de Dones de CCOO de Catalunya

Tiene que ser un proyecto compartido. No solo de la empresa sino también de todas las personas trabajadoras.

El tiempo parcial tiene cuerpo y rostro de mujer. Seguimos teniendo segregación vertical, segregación horizontal y también "suelo pegajoso" (no solo existe un problema de brecha de género en los consejos de dirección de las empresas sino también en sectores feminizados y en aquellas categorías a su vez más feminizadas que impiden hacer carrera profesional y subir de categoría. Las categorías máximas de esos sectores son equivalentes en muchas ocasiones a las categorías mínimas de otros sectores masculinizados.

En Catalunya hay más de 22.000 mujeres que a día de HOY están sufriendo acoso sexual en el trabajo. Y la mayoría de empresas no lo saben.

Un Plan de Igualdad es Negociación Colectiva. Es por tanto avanzar.

Un Plan de Igualdad no es solo mejoras para las mujeres de la empresa, sino para toda la Plantilla.

Fanny Saurina Maspoch; *Coordinadora de actuaciones en el ámbito de ocupación en la Inspección de Trabajo de Catalunya*

En el año 2019 la Inspección de Trabajo de Cataluña solo recibió 104 denuncias vinculadas a la discriminación de género. Ha y muchas mujeres que no reconocen como discriminatorio diferentes actuaciones. La denuncia además suele llegar cuando ya se está fuera de la empresa lo que dificulta las actuaciones. Y determinados convenios col se ha establecido unas categorías profesionales muy feminizadas que hacen que se perpetúe la discriminación colectiva. Es una discriminación aparentemente legal.

La Inspección tiene campañas planificadas:

- No es suficiente traer un Plan de Igualdad. Se verá cómo se ha negociado, las medidas que recoge y el sistema de evaluación y seguimiento real. La finalidad del Plan es Cambiar Hábitos. Tiene que ser un documento vivo. Esto es lo que revisará la Inspección de Trabajo.

Nuestras actuaciones son un 75 % como respuesta a denuncias o peticiones judiciales.

Es muy importante la intervención sindical y también que los agentes de igualdad de las empresas colaboren con las posibles víctimas de discriminación o acoso para que no afronten solas todo este proceso.

Izaskun Landaia; *Directora de EMAKUNDE*

Brecha Salarial: problema estructural y multidimensional que requiere respuestas integrales.

La Igualdad es un trabajo en equipo imprescindible para luchar contra la brecha salarial.

En País Vasco la brecha está en un 24 %. Varía en función de los algoritmos de medida.

Dulce Moreno: Secretaria de Igualdad de USO

Auditoría salarial: a partir de la nueva norma 6/2019 la Ley exige que se tengan más datos en materia laboral para combatir la brecha salarial. Es complicado recabar los datos para el diagnóstico que nos ha de reportar esta información. Más aún sin un Reglamento que establezca estas pautas. No bastan los promedios distributivos, hay que analizar otras temáticas como la conciliación y las jornadas de trabajo. El detalle es fundamental para el diagnóstico.

No se puede tardar 50 años en llegar a la igualdad plena.

No queda clara la definición de Igual Valor del RDL 6/2019. Queda mucho trabajo aún.

Jorge Pérez; Intercer Certificadora Internacional

La Pyme no entiende de Planes de Igualdad. En la gran empresa se queda en RRHH o bien en PRL. Tiene que llegar a Dirección. Se ha creado una Norma de gestión de Igualdad de Oportunidades en las empresas. Finalidad: que la igualdad sea algo más de la gestión diaria de la empresa. No solo RRHH y PRL. Tiene que formar parte de los objetivos y del día a día de la Compañía. Tiene también que formar parte de las decisiones de la compañía.

Concepto de las NORMAS: PRIVADAS, NO SON DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO, CERTIFICACIÓN VOLUNTARIA... solicita que definan una política salarial y ese criterio de despliegue en los diferentes niveles de la organización.

CRISTINA MAESTRE, consultora de Igualdad y delegada de Igualdad en Huelva

Puso sobre la mesa el protocolo de actuación por acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, estas son las sanciones y acciones correctivas que explicó en su intervención:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, están explícitamente prohibidas por este protocolo y se tratarán como una **infracción disciplinaria**.
- El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta **muy grave**.
- El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo podrá ser valorado como **falta grave o muy grave**, según las circunstancias del caso.

Las conductas de represalia contra una persona que ha realizado una denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo, o ha colaborado en la investigación, constituyen una **grave infracción disciplinaria**, así como el engaño, la denuncia falsa o los falsos testigos.

LAURA DE CARALT, Dirección de Servicios de Género y Política del Tiempo. Ajuntament de Barcelona

La ley de contratos de sector público (9/2017) presenta un nuevo enfoque:

Social, equitativo, económico, viable, vivible, con un desarrollo sostenible y medioambiental.

- Recoge el espíritu de las **directivas europeas**.
- La contratación pública entendida como una **herramienta estratégica**.
- Prohibición de contratar empresas que incumplan la **normativa en materia de igualdad**.

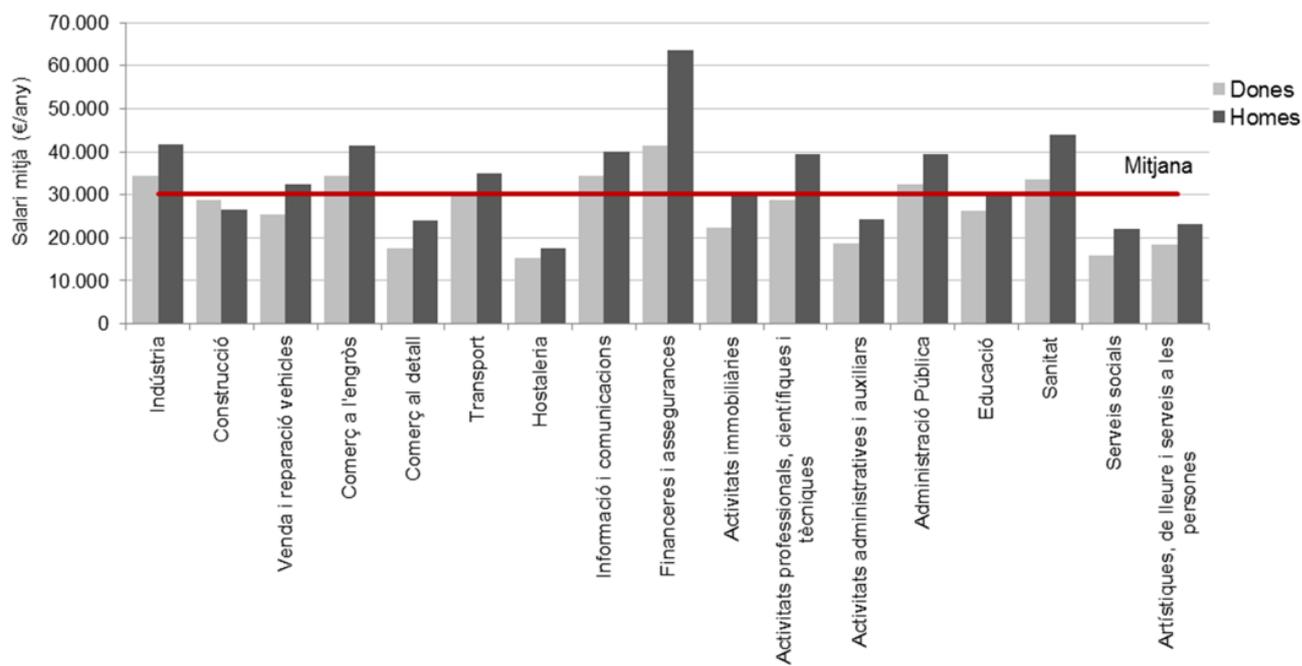
En definitiva, esto es lo que se les pide a las empresas, sea cual sea su número de trabajadores, para poder trabajar con cualquier administración pública:

- **Plan o medidas de igualdad:** Adopción de medidas de igualdad en todo tipo de empresas.
- **Medidas contra el acoso sexual:** Protección a las personas contratadas.
- **Conciliación corresponsable:** Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- **Paridad entre hombres y mujeres:** Segregación horizontal y vertical.
- **Contratación femenina:** Participación de las mujeres en el mercado laboral.
- **Comunicación inclusiva:** Modelo inclusivo en los materiales empleados.
- **Igualdad de oportunidades de las personas LGTBI:** No discriminación de las personas LGTBI en los servicios municipales.
- **Formación en género:** Inclusión de la perspectiva de género en el servicio contratado.
- **Datos segregados por sexo:** Análisis con visión de género.

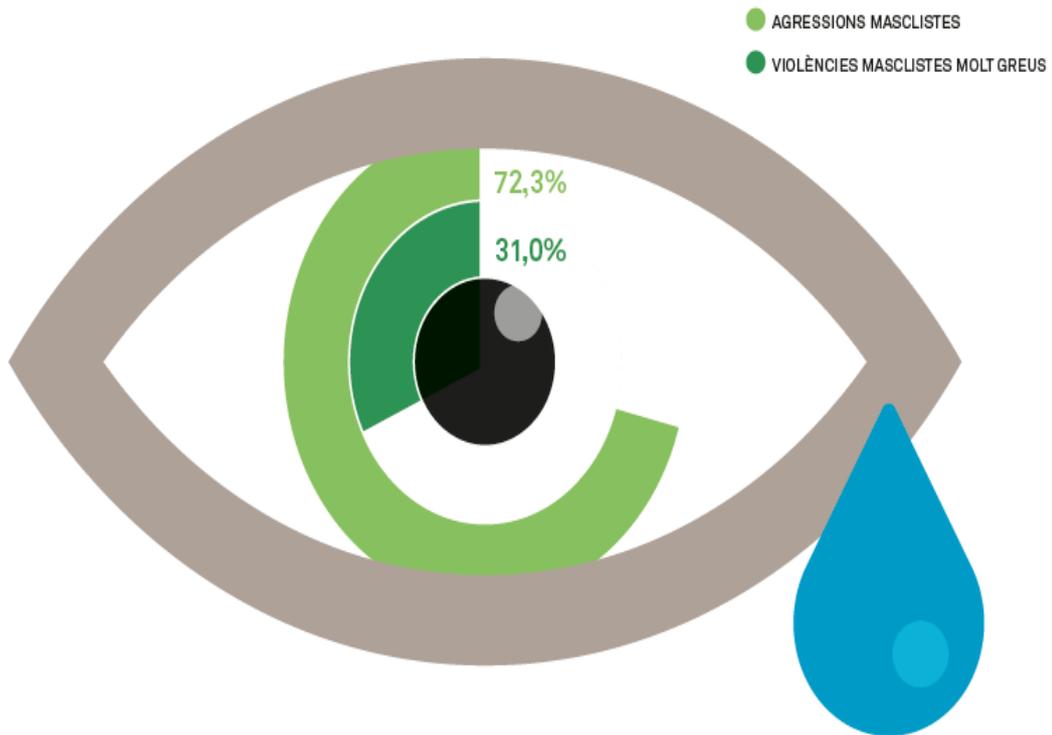
Se prevén sanciones ante el incumplimiento, explicaba De Caralt, y sistemas de verificación de cumplimiento. Además, se proveerá de **herramientas** para una correcta implementación y seguimiento.

Datos del Ajuntament de Barcelona:

Brecha salarial



Acoso sexual



MACARENA MONTALBÁN, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, Jefa de la Unidad de Lucha contra la Discriminación

La inspectora de Trabajo y Seguridad Social dejó patente la importancia de velar por la igualdad en las organizaciones y puso de manifiesto las obligaciones que comporta para las empresas la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

- Todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Todas las empresas deber arbitrar procedimientos específicos para su prevención y, para en caso de que se produjera, dar cauce a denuncias o reclamaciones.
- Ambas obligaciones deben ser objeto de negociación con los representantes de los trabajadores, y se plasman, por ejemplo, en la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

También expuso los tipos infractores de acoso sexual y por razón de sexo:

MATERIA DE RELACIONES LABORALES

- **ACOSO SEXUAL: (Art. 8.13 LISOS)**: INFRACCIÓN MUY GRAVE. El **acoso sexual**, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- **ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis LISOS)**: INFRACCIÓN MUY GRAVE. El **acoso** por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el **acoso por razón de sexo**, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo

LAS SANCIONES SE GRADUARÁN EN ATENCIÓN A:

- LA NEGLIGENCIA E INTENCIONALIDAD DEL SUJETO INFRACTOR
- FRAUDE O CONNIVENCIA,
- INCUMPLIMIENTO DE LAS ADVERTENCIAS PREVIAS Y REQUERIMIENTOS DE LA INSPECCIÓN,
- CIFRA DE NEGOCIOS DE LA EMPRESA,
- NÚMERO DE TRABAJADORES
- CANTIDAD DEFRAUDADA
- COMO CIRCUNSTANCIAS QUE PUEDAN AGRAVAR O ATENUAR LA GRADUACIÓN A APLICAR A LA INFRACCIÓN COMETIDA

HÉCTOR CASADO, Subdirector General de la Función Pública. Ministerio de Política Territorial y Función Pública

El Subdirector General de Relaciones Laborales impartió la ponencia titulada "La igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado". En ella Casado resaltó que en la AGE, la Agencia General del Estado, hay un 51% de mujeres y un 49% de hombres, con un total de 195.1256 personas trabajadoras.

Entre las herramientas para avanzar en Igualdad entre el personal de la AGE expuso las que se están llevando a cabo:

- **Permiso paternidad:** Equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Un descendiente.
- **Bolsa horas:** 5 % de la jornada anual para cuidado de menores sujetos a tutela o acogimiento; y atención de personas mayores o con discapacidad
- **Flexibilidad:** 1 hora diaria para quienes tienen a cargo de personas mayores, menores con discapacidad o enfermedad grave
- **Preferencia vacaciones y asuntos propios:** Quienes tengan con menores de 12 años durante los períodos no lectivos de los menores.
- **II Plan de Igualdad de la AGE:** Guía de conciliación y aprobación de acuerdos.
- **Protocolos:** Protocolos de movilidad y más de 1000 cursos en igualdad.

BEGOÑA SUÁREZ SUÁREZ, Subdirectora General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres

“Congresos como este son esenciales para propiciar un cambio real”, exponía Suárez, “que nos haga reflexionar y avanzar en común. La Igualdad es no solo una obligación legal ante las administraciones, (y lo será progresivamente para empresas con más de 50 trabajadores en la plantilla), sino que es algo bueno para las empresas. **Hay múltiples estudios que ponen de manifiesto que hay una correlación entre implantar medidas de igualdad y los beneficios empresariales.** Las empresas lo deben ver como una oportunidad de mejorar sus propios mecanismos internos, de modernizar su cultura empresarial, de aprovechar todo el talento disponible y al mismo tiempo cumplir con una obligación”.

GUILLEM PEDRAGOSA, CEO de Igualia

Desde Igualia, su CEO, Guillem Pedragosa, propone **integrar el talento de los géneros en la estructura empresarial.** Desde una norma voluntaria, fruto de un proceso de reflexión: se generan sinergias, se mejora con ello la imagen corporativa, se genera talento, se innova en cuestiones igualitarias, se contribuye al marco social, a la mejora de la salud corporativa y se adquiere la madurez del capital humano.

Sobre IGUALIA

Nacida en el año 2007, IGUALIA, perteneciente al grupo SGP, es una empresa conformada por profesionales expertos en materia de Igualdad de Oportunidades. Sus sedes se encuentran en todo el territorio nacional y trabajan desde el diseño e implantación del Plan de Igualdad, hasta la los sistemas de control y seguimiento.