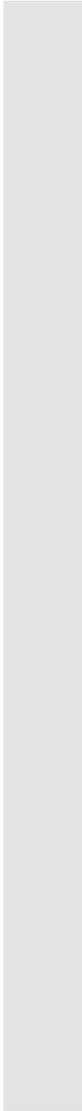


CLAVES Y ESTRATEGIAS PARA LA IGUALDAD EN LOS TERRITORIOS RURALES

Noviembre 2022

ÍNDICE

- 1. ENTIDADES EMPLEADORAS COMO AGENTES DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD
- 2. ESTRATEGIAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL
 - 2.1. Conciliación
 - 2.2. Planes de Igualdad
 - 2.3. Networking con perspectiva de género
 - 2.4. Formación y sensibilización
 - 2.5. Uso de lenguaje e imágenes no sexistas
 - 2.6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - 2.7. Titularidad Compartida
- 3. ACREDITACIONES PARA EMPRESAS IGUALITARIAS
- 4. RECURSOS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD



LAS ENTIDADES EMPLEADORAS COMO AGENTES DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

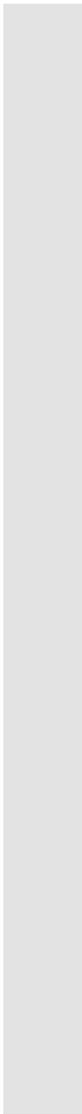
BENEFICIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES EMPLEADORAS

- Permite atraer y retener talento; personas altamente cualificadas, adaptables y flexibles al equipo de trabajo.
- Mejora el clima laboral
- Mejora la salud laboral y, por tanto, se reduce el absentismo.
- Aumenta la satisfacción personal de trabajadores/as con su trabajo así como la calidad de vida en general, lo que conlleva un mayor compromiso con la empresa.
- Mejora la imagen y el posicionamiento de la empresa.
- Aunque las pymes no están obligadas a hacer planes de igualdad, al hacerlo cumplen con Tratados de ámbito europeo e internacional.
- Ser coherentes con las acciones de "Responsabilidad Social".
- Cumplir con las disposiciones establecidas en los Convenios sectoriales.
- La empresa contará puede optar al distintivo otorgado por el Ministerio

¿CÓMO PUEDEN LAS EMPRESAS CONTRIBUIR A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

Una empresa puede contribuir a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en distintas áreas:

- Con sus proveedores/as y empresas auxiliares (NETWORKING con perspectiva de género)
- De cara a su clientela y la sociedad, en general (incluyendo medidas que favorezcan la igualdad en su política de Responsabilidad Social Corporativa)
- En asociaciones empresariales y relaciones con otras empresas del sector o de su zona territorial, y con otras entidades públicas o privadas.
- **En su organización interna y en las condiciones de su plantilla**



ESTRATEGIAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

PLANES DE IGUALDAD

Marco legislativo

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

¿Qué
entidades
están
obligadas a
tener medidas
para promover
la igualdad?

Plan de Igualdad

- Empresas con más de 50 personas empleadas
- Ayuntamientos

Medidas de Conciliación

- Todas

Igualdad Salarial

- Todas

Prevención de Riesgos laborales

- Todas

Contenidos del diagnóstico sobre Igualdad

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Contenido de los Planes de Igualdad

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) **Informe del diagnóstico** de situación de la empresa
- d) Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

NETWORKING CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ventajas del networking con perspectiva de género

- Las mujeres pueden conectar con más facilidad con emprendedoras con las que comparten motivaciones e incluso valores.
- Las mujeres tienen más dificultades a la hora de establecer conexiones sociales informales fuera del tiempo de trabajo, que es cuando habitualmente se realizan los networking, puesto que el reparto desigual de las tareas domésticas y el mayor peso que los cuidados tienen en la distribución de tiempo de las mujeres, limita considerablemente su disponibilidad. Los networking de mujeres se diseñan en horarios, modalidades y espacios a los que las mujeres puedan acceder con mayor facilidad.
- Las mujeres pueden ganar en visibilidad y reconocimiento de sus logros y actuar como modelo para otras mujeres emprendedoras. Es importante conseguir éxitos, pero también lo es obtener reconocimiento social por ellos.
- En los networking de mujeres se desarrollan sinergias que pueden resultar claves para, a su vez, hacer avanzar otras empresas de mujeres.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Formación básica en materia de igualdad para personas empleadoras y empleadas

- **1. Sensibilización en Igualdad de oportunidades:**
 - - Teoría sexo-género
 - - Construcción social del género: roles y estereotipos
 - - División sexual del trabajo: trabajo productivo / trabajo reproductivo o de cuidados
- **2. Situación laboral de mujeres y hombres:**
 - - Segregación horizontal
 - - Segregación vertical: techo de cristal
 - - Discriminación dentro del entorno laboral
 - - Brecha salarial
 - - Acoso sexual y por razón de sexo
- **3. Corresponsabilidad y conciliación**
- **4. Políticas de Igualdad**
 - - Medidas de acción positiva
 - - Transversalidad

USO DE LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS

¿Cómo saber si estoy comunicando bien?

- **Lista de comprobación en la comunicación y publicidad institucional/corporativa**
- ¿Se visibiliza a las mujeres a través de las imágenes, poniendo en valor su aportación a la sociedad en todos los ámbitos?
- ¿Se visibiliza a mujeres y a hombres sin caer en estereotipos de género?
- ¿Los canales de difusión y comunicación son diversos? ¿Se emplean distintos soportes que garantizan que llegan al público de todas las edades?
- ¿Qué participación tienen hombres y mujeres en la gestión de la comunicación? ¿Y en la creación de contenidos?
- ¿Qué valores promueve la comunicación? ¿Contribuyen al cambio hacia la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres

¿Cómo saber
si estoy
comunicando
bien?

LENGUAJE INCLUSIVO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. GOBIERNO DE ARAGÓN.

<https://www.aragon.es/documents/20127/186069/Lenguaje+inclusivo+con+perspectiva+de+g%C3%A9nero/ca98fdb6-0d4c-563a-7f54-2ef933d5a60d>

¿Cómo saber
si estoy
comunicando
bien?

USO DE LENGUAJE

- Simultanea ambas formas (masculina y femenina)
- Alterna orden masculino femenino
- Remarca el género en lo relativo a temas/roles habitualmente no vinculados a mujeres
- Uso de términos metonímicos
- Elimina artículos
- Uso pronombres
- Uso de formas reflexivas
- Tratamiento simétrico hombres y mujeres
- Uso excepcional de barras

¿Cómo saber
si estoy
comunicando
bien?

USO DE IMÁGENES

- No escenifica roles tradicionales de género
- Visibiliza a las mujeres y sus necesidades
- Representa a las mujeres y no a la mujer vista desde el prisma del hombre
- Presenta equilibrio numérico
- Tiene en cuenta el tamaño, lugar, plano de las imágenes de hombres y mujeres
- Refleja la diversidad y heterogeneidad en edad,
- Refleja la diversidad y heterogeneidad étnica,
- Refleja la diversidad y heterogeneidad cultural,
- Refleja la diversidad y heterogeneidad física,
- Refleja la diversidad de opciones sexual
- Muestra a las mujeres como sujetas activas

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Definición de acoso sexual

“El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Elementos clave:

- Es un comportamiento no deseado/no querido por la persona que lo recibe.
- No es necesario que sean conductas reiteradas y repetidas a lo largo del tiempo. En este sentido, se diferencia del acoso psicológico en el trabajo

Definición de acoso por razón de sexo

El Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Elementos clave

- Al igual que el acoso sexual, es un comportamiento no deseado/no querido por la persona que lo recibe.
- Tiene como objetivo o produce el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- A diferencia del acoso sexual, ha de ser un comportamiento reiterado.
- Están relacionados con el sexo de la persona, normalmente asociados al hecho de ser mujer, por estar embarazada o por su maternidad, por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, social y laboral.

Obligaciones de las empresas en materia de acoso

Todas las empresas, con independencia del número de personas que integren su plantilla tienen la obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La no adopción por las empresas de estas medidas supone, por tanto, una infracción del ordenamiento jurídico. E

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Acciones en materia de acoso

1. Por un lado, la prevención de las conductas de acoso, mediante medidas concretas que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Por otro, la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de los casos y denuncias de acoso.

Más
información
sobre acoso
laboral



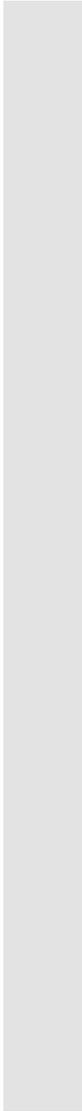
<http://www.saludlaboralmadrid.es/wp-content/uploads/2022/02/folleto-acoso-sexual-todo-2.pdf>

TITULARIDAD COMPARTIDA

Otras vías para las empresas agrícolas

TITULARIDAD COMPARTIDA

<https://www.juntadeandalucia.es/servicios/sede/tramites/procedimientos/detalle/15904.html#toc-informacion-adicional>



ACREDITACIONES PARA EMPRESAS IGUALITARIAS

Convocatorias del distintivo “Igualdad en la Empresa” (Ministerio de Igualdad)

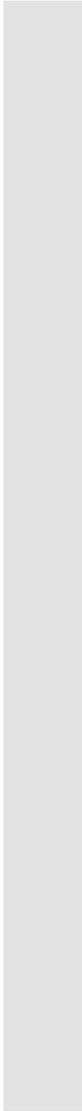
- <https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/convocatorias/home.htm>

Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad

- La finalidad de la según expresa el artículo 35 de la Ley 12/2007, es la de **incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.**
- <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2022/9/10>

Requisitos de la Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad

- a) Haber realizado, según los preceptos legales de aplicación para la elaboración de un plan de igualdad de empresa, un diagnóstico de situación y un informe resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas.
- b) Contar con un plan de igualdad inscrito por la empresa en el registro de planes de igualdad que la autoridad laboral tenga habilitado en cada momento.
- c) Los planes de igualdad tendrán que haber sido negociados, y en su caso acordados, con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicados a toda la plantilla, en la forma que se determine en la legislación laboral.
- d) Tener establecidas, y depositadas las medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que se produzca en el seno de la empresa y que hayan sido adoptadas conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- e) Haber iniciado al menos tres acciones del plan de igualdad, antes de la presentación de la solicitud.



RECURSOS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD LABORAL

- **JUNTA DE ANDALUCÍA**

- Subvenciones en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación

- <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/areas/relaciones-laborales/planes-igualdad.html>

- **DIPUTACIÓN DE GRANADA**

- Asesoría y subvenciones para la elaboración de planes de igualdad en Ayuntamientos

- **INSTITUTO DE LA MUJER**

- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas

- <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>

- **GDR Poniente**

Muchas gracias

