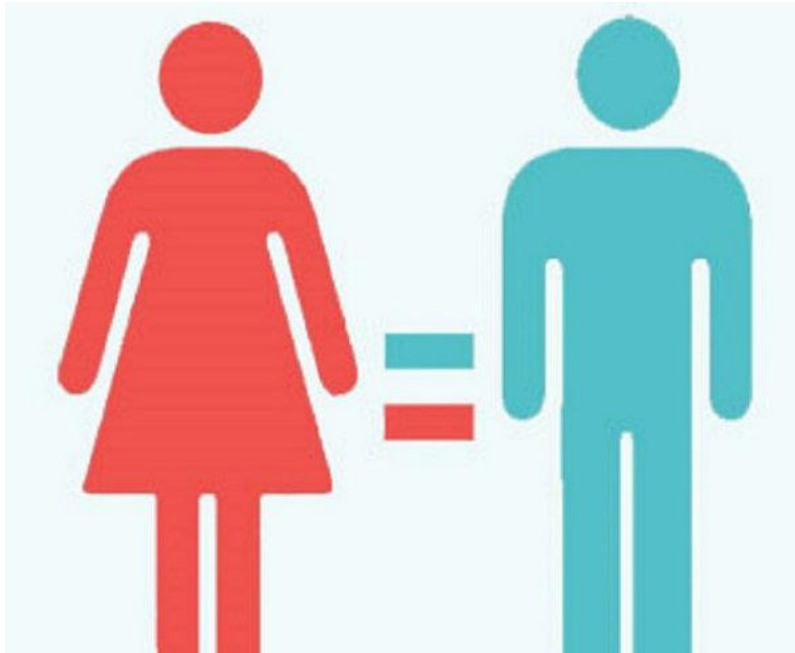


## “Plan de igualdad y conciliación laboral”



## Contenidos

1. Plan de Igualdad en la empresa.
2. Legislación en materia de igualdad de género y oportunidades.
3. Conciliación laboral y teletrabajo

Material complementario:

- Glosario
- Bibliografía y enlaces

## 1. Plan de Igualdad en la empresa.

### 1.1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES?: VISIÓN GENERAL.



#### Sabrías responder a estas preguntas?:

*¿Desde cuando tiene derecho la mujer a votar en nuestro país?*

*¿Desde cuando puede tener una cuenta corriente a su nombre o viajar sola al extranjero?*

*¿Desde cuando la mujer puede en nuestro país firmar un contrato de alquiler de una vivienda sola?*

*¿Qué es el techo de cristal?*

*¿Qué es la brecha salarial?*

*¿Quién abandona más el trabajo por cuidado de niños, mayores o cualquier carga o incidencia familiar en el hogar?*

*¿Qué son los estereotipos de género?*

Esta y otras muchas cuestiones son motivo de análisis cuando hablamos de igualdad de oportunidades y de género.

El reconocimiento de la igualdad de género ha sido una conquista histórica de las mujeres. **Hace 250 años** -en un mundo de tantos miles de años en los que la humanidad existe- plantearse la igualdad de derecho era un hecho inconcebible ya que se consideraba que las mujeres eran naturalmente diferentes e inferiores a los hombres.

Surgen con este debate también términos como *techo de cristal*, *brecha de género*, *acciones positivas para romper el techo de cristal*, etc, con los que se quiere dar visibilidad a situaciones que promueven y perpetúan la desigualdad de género y oportunidades.



Surgen así las denominadas: **ACCIONES POSITIVAS PARA ROMPER EL TECHO DE CRISTAL** podemos enumerar algunas:


- Ayudar a cambiar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la “idoneidad” de las mujeres para determinados empleos y/o puestos.
- Valorar las cualidades y capacidades profesionales y laborales, sin concepciones sexuadas del ámbito laboral.
- Mejorar las políticas de formación y capacitación profesional, anulando la división sexual del trabajo
- Fomentar una mayor y mejor adaptación de las mujeres en el desarrollo de nuevos escenarios y relaciones laborales.
- Facilitar el desarrollo y aplicación de políticas de empleo que fomenten la transversalidad y la igualdad de género.
- Hacer que las mujeres sean menos vulnerables a la posibilidad de caer en la pobreza. avorecer políticas de corresponsabilidad y conciliación reales y eficaces entre vida laboral, familiar y personal.
- Aumentar las pensiones de las mujeres y reducir el riesgo de pobreza durante la vejez.
- Reducir la probabilidad de que los hogares con ingresos bajos, entre ellos aquellos sustentados por mujeres, caigan en la pobreza o permanezcan en ella.

Los cambios generados en la sociedad en este campo se llevaron a cabo paulatinamente en todos los niveles, el familiar, político, económico, laboral.

La creciente incorporación de la mujer al empleo fuera de casa y remunerado es claro hoy en día, a pesar de numerosos factores que dificultan el acceso de la mujer al empleo, permaneciendo todavía estereotipos como el reparto desigual de las responsabilidades familiares, el estado civil, la edad, sectores de actividad con menor presencia, tipos de contratos, tipos de ocupaciones, etc.

En el ámbito político, social, económico, cultural, ... la mujer cada vez tiene mayor participación y está cada vez más cerca de una igualdad real, pero aún quedan muchos obstáculos que superar, como por ejemplo:

- Objetivo de lograr una representación equilibrada de mujeres u hombres en la política, listas cremallera, listas paritarias.
- Mayor participación en todos los estamentos (parlamentos, concellos, congreso, senado, europarlamento...)
- Formalmente consenso, pero cuantos partidos están dirigidos por mujeres?
- Cuantas ministras hay, presidentas de diputaciones, de CCAA, Presidentas de gobiernos, alcaldesas ....?
- Magistradas, juezas, fiscales,
- Medios de comunicación, tendencia a invisibilizar las actuaciones de las mujeres. En las organizaciones empresariales, consejos de administración de grandes empresas, organizaciones sindicales cuantas están presididas por mujeres?



**Sabías que** el acceso al sistema educativo, a todos los ámbitos de la educación por parte de la mujer, es un logro relativamente reciente, finales del siglo XVIII –antes coser y rezar...).? En algunos países del mundo todavía hoy la mujer no tiene derecho a la educación.

**Sabías que** no es hasta 1970 cuando se regula la obligación de estudiar para niños y niñas y poder realizarlo de forma mixta que asegure la igualdad de contenidos para niños y niñas. Escuelas separadas por sexos, con contenidos diferenciados por sexo (Emilia Pardo Bazán propone en **1892** la escuela mixta para todos los niveles, pero tardaría en conseguirse hasta **1970**, salvo en el período de la II República).

Pero cuando hablamos de igualdad, no solo nos referimos a la igualdad de género.

### **Hablemos de la igualdad de oportunidades también.**

La **igualdad de oportunidades** es un principio basado en la idea de que una **sociedad justa** sólo puede lograrse si cualquier persona tienen las mismas posibilidades de acceder a unos mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Para ello, se establecen mecanismos que **prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión o identidad sexual**.

Aunque la igualdad de oportunidades parece, en la teoría, un principio universalmente aceptado como justo, hay un intenso debate en torno a su aplicación práctica. La razón para este debate se centra en la realidad de que las personas nacen y crecen en entornos y grupos sociales distintos, algunos de los cuales gozan de mejor situación que otros.



#### ***“Todas las personas son iguales ante la ley***

*El artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE prohíbe toda discriminación basada en motivos tales como el sexo, la raza, el color, el origen étnico o social, las características genéticas, la lengua, la religión o creencia, la opinión política o de otro tipo, la pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.*

*La prohibición de la discriminación y la protección de los derechos fundamentales son elementos importantes del ordenamiento jurídico de la UE. A pesar de ello, en toda la Unión persiste la discriminación contra determinados grupos.*

*El Parlamento Europeo está plenamente comprometido con la lucha contra este problema y con el fomento de la igualdad en la legislación y en las políticas de la UE.”*

- <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu/promoting-equal-opportunities>
- <https://www.miteco.gob.es/gl/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-oportunidades/>

Tienes a tu disposición en esta formación documentos que te podrán ayudar a **ampliar más esta información** y tener más conocimiento sobre la materia.

**Para ello dispones de dos archivo :**

**GLOSARIO Y BIBLIOGRAFÍA** en los que poder ampliar toda esta información y poder darle un uso práctico no solo en el ámbito personal sino también en el laboral, contribuyendo a la igualdad de oportunidades.



**Ahora un pequeño ejercicio.**

**EJERCICIO.** Este ejercicio lo tienes en tu área de trabajo, por favor complétalo para que podamos tenerlo en cuenta en tu evaluación.

**OPINA:**

*¿Cuales consideras que son los motivos de que todavía las grandes organizaciones no tengan una representación mayor de las mujeres?*

*¿Opinas que es cierto eso que dicen que las mujeres no quieren acceder a puestos de responsabilidad porque prefieren quedarse más en casa?*

*¿Puedes contar algún caso cercano de “techo de cristal”?*

**Envianos un breve texto con tu opinión, valoración sobre estos aspectos u otros relacionados con el tema que quieras comentar.**

## 1.2. PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

**La Ley de Igualdad en España** data del año **2007**, sin embargo hasta 2019 parece una ley aletargada, sin una implantación real.

En **marzo de 2019** se elaboró un nuevo Real Decreto Ley 6/2019 sobre **medidas urgentes** dirigidas a garantizar los derechos de la mujer y reducir situaciones de discriminación por razones de sexo.

El RDL 6/2019 exige a todas las empresas, sea cual sea su tamaño, que elaboren un **registro salarial**, diferenciado por categorías profesionales y por sexos. Lo que se pretende es **observar si existe la ya comentada brecha salarial** entre ambos sexos para un mismo puesto o categoría. Este registro salarial debe elaborarse de forma anual y estar a disposición de la representación de los trabajadores y de la autoridad laboral.

Además, cuando se trata de **empresas de 50 trabajadores o más**, la empresa deberá justificar o corregir en su caso, las situaciones donde se observe que existe una brecha salarial de más del 25% entre sexos.

Esta primera medida, ya obligatoria para todas las empresas, es bastante desconocida tanto en cuanto no se está solicitando por parte de la ITSS aunque sí existe un régimen sancionador a través de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (LISOS) que establece como **infracción GRAVE el incumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad, incluido el registro salarial**, recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 lo que podría implicar sanciones económicas de hasta 6.250 euros.

***¿Y el plan de igualdad, es también para todas las empresas?*** Inicialmente, cuando surgió la Ley Orgánica 3/2007 se fijó la obligación de elaborar un plan de igualdad únicamente para empresas de más de 250 trabajadores.

**El problema que tuvo esta norma** es que no incluyó un sistema para regular y fiscalizar el registro de estos planes de igualdad. Por lo tanto, muchas empresas con plan o sin él no dejaron constancia de tener nada hecho.



Este es uno de los temas que viene a corregir el nuevo **R.D.L. 6/19, generando un registro único y centralizado habilitado en marzo de 2020**. Dicho registro es público y accesible para todo el mundo.

*En este enlace puedes encontrar más información y el acceso al registro:*

<https://www.igualdadenlaempresa.es/fag/home.htm>

Por otra parte el 7 de marzo de 2020 finalizó el plazo para que las empresas de más de 150 trabajadores apruebaran el plan de igualdad que deberían implantar. El incumplimiento de esta obligación supone una infracción grave sancionada con multa de 626 a 6.250 €.

Para cumplir la finalidad de lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral el RDL 6/2019 modificó la regulación de los planes de igualdad en las empresas. Entre las modificaciones incluidas **se amplió la obligación de implantar planes de igualdad para las empresas a partir de 50 trabajadores** (antes más de 250 trabajadores). No obstante esta obligación se estableció de forma escalonada según el tamaño de la empresa.

De esta forma, en aplicación de esta normativa transitoria, desde el 7-3-2020 es obligatorio que las empresas de 151 a 250 trabajadores cuenten con planes de igualdad.

 **Para los sucesivos años esta obligación se aplicará según en la siguiente escala:**

*– empresas de 101 a 150 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2021;*

*– empresas de 50 a 100 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2022.*

El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción grave sancionada con multa de 626 a 6.250 €.

## Pero, ¿qué es un Plan de Igualdad?

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia, el Instituto de las Mujeres pone a su disposición esta nueva herramienta con la que pretende contribuir a generar conocimiento y una metodología específica para la elaboración e implementación de los planes de igualdad en consonancia con la normativa aplicable:

- 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-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**El plan de igualdad es** un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, con la finalidad de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre y eliminar la discriminación por razón de sexo que pudiera existir en la empresa. Las medidas incluidas deben ser concretas, por lo que no tiene la consideración de plan de Igualdad un acuerdo que se limita a incorporar los derechos ya recogidos en el ordenamiento jurídico.

El contenido mínimo del Plan de Igualdad, depende de los resultados obtenidos en el diagnóstico previo de situación.

Desde el 8-3-2019 es obligatorio que este diagnóstico, al menos, contenga las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional; formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



### **IMPORTANTE!!!!.**

**Es importante conocer, que elaborar un plan de igualdad resulta una ventaja estratégica para las empresas.** Como sucedió con la ISO de calidad y medio ambiente en su momento, cada vez son más las empresas que imponen como requisito de contratación, disponer de este plan de igualdad, sea cual sea el tamaño de las empresas.

**Muchas administraciones públicas están fijando como requisito** para empresas licitadoras disponer de plan de igualdad, en especial para empresas sin ánimo de lucro que tienen entre sus principales actividades la gestión de subvenciones y proyectos públicos.

**Es importante tener esto en cuenta cuando presentamos un plan de formación o un proyecto para una empresa** poder informarle o preguntarle por la existencia se un plan de Igualdad, tenerlo o no puede ser motivo de una mejor valoración del proyecto por parte sobre todo de la Administración.



*Dispones en el **material complementario** con un archivo que recoge como realizar el **Plan de Igualdad**:*

[Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas \(igualdadenlaempresa.es\)](http://igualdadenlaempresa.es)

## 2. Legislación en materia de igualdad de género y oportunidades.

### 2.1. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES.

La primera norma que trata el tema de la igualdad es la Constitución Española en su TÍTULO PRELIMINAR dice:

#### **“Artículo 9.**

- 1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.*
- 2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*
- 3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos. “*







Y más adelante en el **TÍTULO I. De los derechos y deberes fundamentales.**

#### **CAPÍTULO SEGUNDO. Derechos y libertades**

*“ Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

## Normativa básica

En estos enlaces puedes descargar la legislación vigente a nivel estatal y europeo en esta materia.

- [Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) 
- [Constitución Española](#)  (Artículos 9 y 14) (11 Kb)
- [Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre](#) , de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE de 29/12/2004)
- [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#) , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE de 23/03/2007)
- [Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo](#) , de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo
- [Convenio de Estambul](#) 

Y también a nivel autonómico en cada comunidad autónoma, en el caso de Galicia

Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-10021](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-10021)



*Dispones en el **material complementario** de esta formación con un archivo que recoge la legislación llamado **Bibliografía** además de los enlaces que también se han puesto en este documento.*

## 3. Conciliación laboral y teletrabajo

El teletrabajo es una medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral muy conocida y que tuvo su boom durante el confinamiento de 2020 a causa del COVID-19. Debido a este especial avatar de la historia las personas que han teletrabajado a lo largo de los últimos meses se han visto incrementadas de forma considerable y el teletrabajo se ha regulado con su propia legislación.

Al margen de lo que ha ocurrido a raíz del confinamiento de COVID19, el **teletrabajo** no es una medida nueva y ya muchas entidades la implementan para mejorar la conciliación de las personas trabajadoras. Por definición el teletrabajo es “el desempeño de la **actividad profesional sin presencia física en la empresa** durante todo o gran parte del horario laboral, echando mano de las **tecnologías de la información y de las comunicaciones**. La principal diferencia entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo es el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación (acceso a internet, ordenador portátil, conexión ADSL, teléfono)” tal y como se recoge en esta [web de Igualdad Laboral](#). Además, el teletrabajo está recogido como una **medida de flexibilidad espacial de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, ya que afecta al lugar donde la persona profesional desarrolla su trabajo y la adaptación de esta a sus necesidades.

Son múltiples los beneficios que presenta el teletrabajo, pero para ello se deben cumplir una serie de requisitos y normas que se consideran fundamentales para el buen funcionamiento de esta medida de conciliación. A lo largo de esta noticia vamos a repasar las características básicas del teletrabajo, recogidas en la Ley de trabajo a distancia, y sus beneficios de cara a las personas trabajadoras y a las empresas.

### 3.1. La Ley del teletrabajo

La Ley de trabajo a distancia o la Ley del teletrabajo, la recién estrenada [Ley 10/2021, de 9 de julio](#), de trabajo a distancia, es la normativa que regula la modalidad de trabajo en remoto. El objetivo de dicha ley es “proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades

en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.” según indica el [SEPE](#).

### 3.2. Algunos aspectos relevantes de la nueva ley de teletrabajo:

- El ámbito de aplicación de la ley se refiere al trabajo a distancia que se realice, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada (en una jornada de 40 horas semanales supone un mínimo de 12 horas) o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
- El teletrabajo se considera una opción voluntaria, por parte de la persona empleadora y de la persona trabajadora. Para ejercer el teletrabajo es necesario firmar un acuerdo que puede formar parte del contrato inicial o incorporarse a este con posterioridad.
- Las personas trabajadoras a distancia y las que trabajan en el espacio de trabajo habitual, como la oficina o sede de la entidad, tienen los mismos derechos. Habiendo una excepción en el caso de aquellas que se consideren fundamentales al trabajo presencial, y la empresa debe tenerlas en cuenta a la hora de ejecutar medidas y planes de conciliación e igualdad.
- En el teletrabajo se seguirá necesitando el registro de horas trabajadas, el control horario y el fichaje de la persona trabajadora, aunque la ley establece que la flexibilidad horaria es necesaria y obligatoria, las empresas pueden fijar horarios con tiempos de disponibilidad.
- El artículo 18 recoge que “las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo” y añade “el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.”
- La empresa puede adoptar las medidas de vigilancia y control que considere más oportunas para verificar que el trabajador cumple sus obligaciones y deberes laborales, incluyendo medios telemáticos.
- El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer gastos relacionados para la persona trabajadora en relación a los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

### 3.3. Beneficios de implantar medidas de conciliación

Los beneficios de implantar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como el teletrabajo son múltiples y muy variadas, tanto para las personas trabajadoras como para las organizaciones. La ley del teletrabajo añade que las ventajas pueden ser:

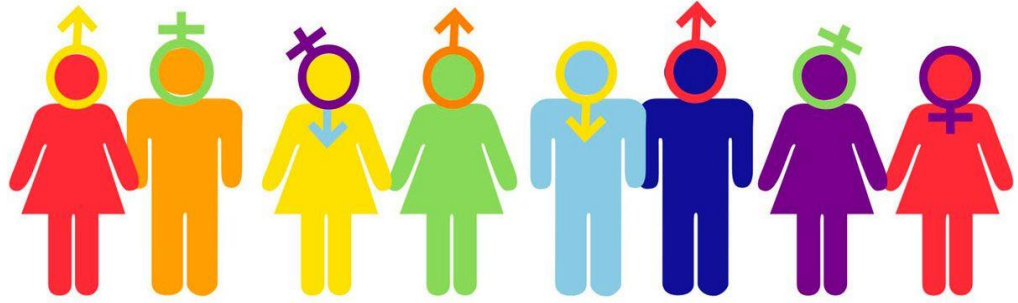
- Mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos.
- Mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos. Esta reducción se ve directamente relacionada con la disminución de emisiones de gases de efecto invernadero y con una posible mejora de la sostenibilidad de las entidades.
- Productividad y racionalización de horarios.
- Fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales.
- Compromiso y experiencia de la persona empleada.
- Atracción y retención de talento o reducción del absentismo.

Además de estos beneficios podríamos añadir muchos más como la mejora de la integración para las personas con diversidad funcional u otros perfiles; acceso a profesionales más diversos al no tener la barrera geográfica; promoción de la innovación y el emprendimiento.

Puedes ampliar toda el contenidos en los documentos complementarios y anexos a estos temas.

***GRACIAS POR TU COLABORACIÓN***





ZONA LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

