

ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS DE HUELVA

RAZONES PARA INCORPORAR EL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA"

Uno de los retos de la sociedad actual es trabajar para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

En el contexto económico actual, en el que las empresas se están adaptando a las nuevas necesidades de los mercados, en los que la mejora de su productividad es uno de los factores claves para conseguir una mayor competitividad, la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, es una gran oportunidad que debe ser aprovechada en toda su dimensión.

Las principales razones para incorporar la igualdad en la empresa se podría enumerar:

- La aportación de las mujeres a la dirección y a la estrategia empresarial mejora la calidad del servicio, aumentando la productividad y la cuenta

de resultados.

- Se rentabiliza el alta nivel formativo de las mujeres, que representan el 60% del total de las personas que obtienen una licenciatura cada año. Así se retienen a los mejores talentos.
- Afianza el compromiso de la empresa con la plantilla, lo que supone una mayor motivación y participación de las trabajadoras y trabajadores en el proyecto empresarial.
- Optimiza los recursos humanos de la empresa.
- Contribuye a la creación de una imagen positiva y diferencial frente a la competencia, con una mejora de la reputación corporativa de la organización.

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul

elboletín

Junio 10
Número 4
NOTICIAS FOE

- Se obtiene una mejora del clima laboral, lo que reduce los casos de estrés y la excesiva rotación, y disminuye el absentismo laboral.
- Además, se cumple la normativa vigente.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, garantizando, además, la no discriminación por razón de sexo.

La Ley es de interés para las empresas, porque:

- Aporta las claves para hacer efectivo el principio de igualdad.
- Incorpora aspectos vinculados con la normativa laboral y la protección social.
- Promueve actuaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Define medidas que facilitan la conciliación de vida laboral, familiar y personal.
- Regula los planes de igualdad y la adopción de medidas a favor de la igualdad en las empresas y

su negociación en el marco de los convenios colectivos.

- Promueve la creación de un distintivo empresarial para las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato.

PLANES DE IGUALDAD

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral (art. 45 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Los planes de igualdad en las empresas son 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. (art. 46 LOIEMH).

Los planes de igualdad son el instrumento más eficaz para lograr

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul

Para más información:

AME-HUELVA. Avda. de la Ría nº3, 2ª planta. 21003 Huelva. Tfno:959 208300/13- 959 106250

Fax: 959 208303

E-mail: amehuelva@amehuelva.es

Pag. Web : www.amehuelva.es

elboletín

Junio 10
Número 4
NOTICIAS FOE

la igualdad efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de una empresa.

El plan de igualdad es obligatorio si,

- La empresa tiene más de 250 personas trabajadoras.
- Se establece en el convenio colectivo y en los términos previstos en el mismo.
- La autoridad laboral hubiera acordado, en un procedimiento sancionador, la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Por su parte, en las empresas de menos de 250 personas en plantilla, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación de las trabajadoras y trabajadores.

REGULACIÓN DEL DISTINTIVO DE "IGUALDAD EN LA EMPRESA"

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la empresa", desarrollando reglamentariamente la denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad, el procedimiento y las condiciones

para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas, todo ello en virtud de lo previsto en el artículo 50.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Requisitos generales para la solicitud del distintivo «Igualdad en la Empresa».

Cualquier empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá solicitar del Ministerio de Igualdad la concesión del distintivo empresarial, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

a) Estar inscrita en la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.

b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul

Para más información:

AME-HUELVA. Avda. de la Ría nº3, 2ª planta. 21003 Huelva. Tfno:959 208300/13- 959 106250

Fax: 959 208303

E-mail: amehuelva@amehuelva.es

Pag. Web : www.amehuelva.es

elboletín

Junio 10
Número 4
NOTICIAS FOE

c) No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

d) Haber iniciado la implantación de un Plan de Igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber iniciado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad.

e) Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social. Este compromiso deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público.

Procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa»

Convocatoria y solicitudes.

1. Anualmente, mediante orden de la Ministra de Igualdad se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del

distintivo «Igualdad en la Empresa». La orden será publicada en el «Boletín Oficial del Estado» y establecerá las bases de cada convocatoria con arreglo a las disposiciones establecidas en el presente capítulo.

2. Quienes cumplan los requisitos exigidos en el apartado anterior deberán dirigir sus solicitudes a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad mediante el impreso normalizado que establezca la correspondiente convocatoria, que preverá la posibilidad de su tramitación electrónica. Asimismo podrán ser presentadas en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Documentación.

1. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación, siempre y cuando alguno de los documentos previstos en los siguientes apartados no obre ya en poder de la Administración:

- a) Texto o textos íntegros en los que conste el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad en la empresa.
- b) En los casos en que exista

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul

Para más información:

AME-HUELVA. Avda. de la Ría nº3, 2ª planta. 21003 Huelva. Tfno:959 208300/13- 959 106250

Fax: 959 208303

E-mail: amehuelva@amehuelva.es

Pag. Web : www.amehuelva.es

elboletín

Junio 10
Número 4
NOTICIAS FOE

obligación legal, convencional o de otra naturaleza de implantar un Plan de Igualdad en la empresa, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado o la voluntad de negociación del mismo.

c) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma.

d) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad en la empresa solicitante.

e) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.

2. Documentación adicional: Con carácter facultativo, un informe de los representantes del personal en la empresa sobre el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad en los que se apoya la solicitud. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propios trabajadores y trabajadoras.

Comisión evaluadora.

1. En el Ministerio de Igualdad se constituirá una Comisión evaluadora para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», integrada por: la persona titular de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, que la presidirá; tres personas, con rango al menos de subdirector general, dos de ellas pertenecientes a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, y una en representación del Instituto de la Mujer, designada por su titular, que ejercerán las vocalías de la Comisión; y una persona con nivel al menos de consejero técnico, de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, que ejercerá la secretaría de la Comisión.

2. La Comisión Evaluadora verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración establecidos en el artículo 10, y a la vista de ello elevará la oportuna propuesta de resolución a la Ministra de Igualdad.

3. La Comisión Evaluadora podrá solicitar de otras administraciones públicas los informes que estime oportunos sobre las empresas que soliciten el distintivo, para el mejor desarrollo de su función evaluadora.

4. La Comisión Evaluadora se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en el capítulo II del título

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul

Para más información:

AME-HUELVA. Avda. de la Ría nº3, 2ª planta. 21003 Huelva. Tfno:959 208300/13- 959 106250
Fax: 959 208303

E-mail: amehuelva@amehuelva.es

Pag. Web : www.amehuelva.es

elboletín

Junio 10
Número 4
NOTICIAS FOE

II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Resolución.

A la vista de la propuesta elevada por la Comisión evaluadora, la Ministra de Igualdad procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo empresarial «Igualdad en la Empresa». Esta resolución será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de seis meses, a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido este plazo, si no recayera resolución expresa, se entenderá estimada la petición.

Entrega del distintivo.

El Ministerio de Igualdad procederá a la entrega del certificado y de la placa acreditativos del distintivo «Igualdad en la Empresa» en acto público convocado al efecto y al que se dotará de la solemnidad y difusión adecuada.

Criterios de valoración.

La Comisión constituida al efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 del R.D. 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, realizará la evaluación de las solicitudes atendiendo especialmente a la implantación y resultados de las medidas contenidas en los Planes de Igualdad o en las Políticas de Igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva y el establecimiento de procedimientos y criterios de evaluación periódica del Plan de Igualdad o de las políticas de igualdad de la empresa.

La evaluación atenderá igualmente a la dimensión de las empresas y, específicamente, a las especiales características de las pequeñas y medianas.

En la evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

Aspectos generales relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad.

a) La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul

Para más información:

AME-HUELVA. Avda. de la Ría nº3, 2ª planta. 21003 Huelva. Tfno:959 208300/13- 959 106250

Fax: 959 208303

E-mail: amehuelva@amehuelva.es

Pag. Web : www.amehuelva.es

elboletín

Junio 10
Número 4
NOTICIAS FOE

b) La adecuación del Plan o de las políticas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral.

c) La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.

d) La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.

e) La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.

f) La participación de los representantes del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad, y su control y evaluación.

g) La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del Plan de Igualdad o de las Políticas de Igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.

h) La constitución de comités o comisiones específicas para velar

por el desarrollo del Plan de Igualdad o las políticas de igualdad.

i) El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.

j) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.

k) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.

a) La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.

b) La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.

c) La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul

Para más información:

AME-HUELVA. Avda. de la Ría nº3, 2ª planta. 21003 Huelva. Tfno:959 208300/13- 959 106250

Fax: 959 208303

E-mail: amehuelva@amehuelva.es

Pag. Web : www.amehuelva.es

elboletín

Junio 10
Número 4
NOTICIAS FOE

no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.

d) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.

e) El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica.

f) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.

g) La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

h) El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales

avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.

i) La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa.

j) La presencia de mujeres, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.

k) La implantación de medidas de revisión de los diferentes ámbitos de las relaciones laborales orientadas al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tales como el absentismo laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales, entre otros.

l) La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al Plan de igualdad o a las Políticas de Igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.

Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas.

a) La información, formación y sensibilización en igualdad y no

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul

Para más información:

AME-HUELVA. Avda. de la Ría nº3, 2ª planta. 21003 Huelva. Tfno:959 208300/13- 959 106250

Fax: 959 208303

E-mail: amehuelva@amehuelva.es

Pag. Web : www.amehuelva.es

elboletín

Junio 10
Número 4
NOTICIAS FOE

discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales.

b) La existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales.

c) La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.

d) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

e) La política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

f) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

g) La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, clientes, usuarios, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros).

h) Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

SUBSANACIÓN DE SUBVENCIONES A EMPRESAS DE MUJERES CONVOCATORIA 2010

En relación con las solicitudes de subvención para el presente año, presentadas al amparo de la Orden de 3 de junio de 2009, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a mujeres y empresas de mujeres para el fomento y mejora empresarial, una vez revisadas las mismas por el Instituto Andaluz de la Mujer, se procede requerir a las

interesadas relacionadas en el Anexo I, ubicado en el sitio web: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Subvenciones-a-mujeres-y-empresas-.html> para que subsanen las faltas o deficiencias de las solicitudes y/o aporten la documentación complementaria que permita realizar adecuadamente la evaluación.

El plazo para efectuar la

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul

Para más información:

AME-HUELVA. Avda. de la Ría nº3, 2ª planta. 21003 Huelva. Tfno:959 208300/13- 959 106250
Fax: 959 208303

E-mail: amehuelva@amehuelva.es

Pag. Web : www.amehuelva.es

elboletín

Junio 10
Número 4

NOTICIAS FOE

subsanción finaliza el próximo 23 de junio.

ACTOS A LOS QUE ASISTE AME-HUELVA

La Asociación de Mujeres Empresarias ha participado en los siguientes actos:

- 12 de mayo. Conferencia "Universidad-Empresa; claves para afrontar el futuro" pronunciada por Antonio Pulido, Presidente de Cajasol en la Facultad de Ciencias Empresariales de Huelva. Asistió Manuela Pérez Ramírez, técnica de AME-Huelva
- 13 de mayo. Desayuno coloquio con el Presidente del Instituto de Crédito Oficial (ICO), José María Ayala Varga, organizado por la Diputación Provincial de Huelva. Asistieron como miembro de la Junta Directiva de AME-Huelva Isabel Velasco Núñez, Ana Borrero Martín, Pepa Luis Estévez, María Teresa García Gómez, como asociada Farida Benaisa e Isabel García Baena y
- Manuela Pérez Ramírez como técnicas de AME-Huelva.
- 2 de junio. VI Foro Provincial de Género para la integración social de las mujeres inmigrantes, organizado por el Instituto Andaluz de la Mujer en Huelva. Asistieron Pepa Luis Estévez miembro de la Junta Directiva de AME-Huelva e Isabel García Baena, técnica AME-Huelva.
- 11 de junio. VI Seminario Provincial mujeres Asociadas, bajo la denominación: "La participación pública de las Asociaciones de Mujeres. Habilidades para la comunicación con perspectiva de género." Al cual asistieron Marisa Camino Maculet, miembro de la Junta Directiva de AME-Huelva, e Isabel García Baena, técnica de AME-Huelva.
- 11 de junio. "Jornadas Formativas sobre Igualdad

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul

elboletín

Junio 10
Número 4

NOTICIAS FOE

en las Empresas". Esta acción se enmarca en el Programa Igualdad en las

Empresa (IGUALEM) que desarrolla el IAM.

consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es • consulte subvenciones en www.foe.es consul