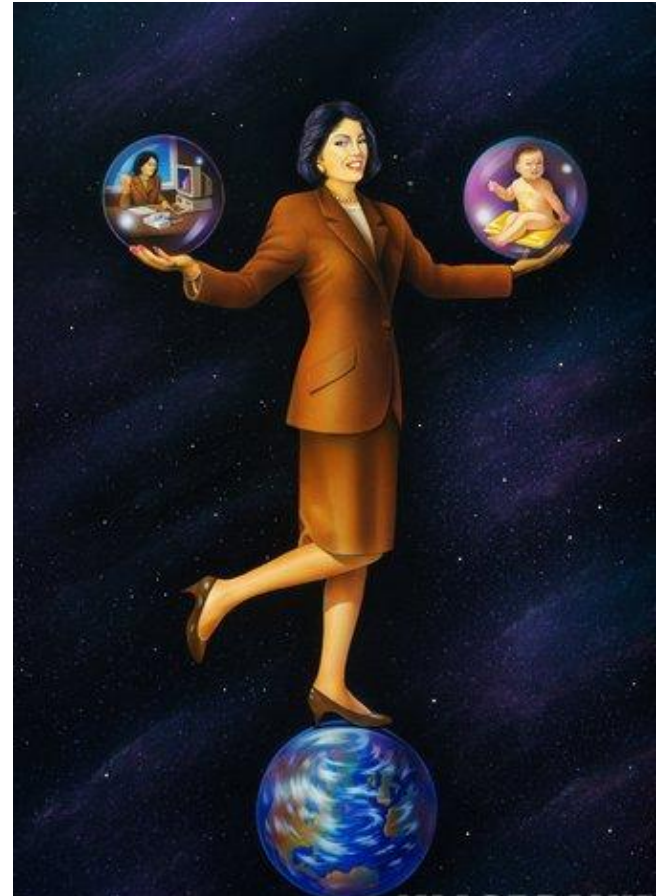


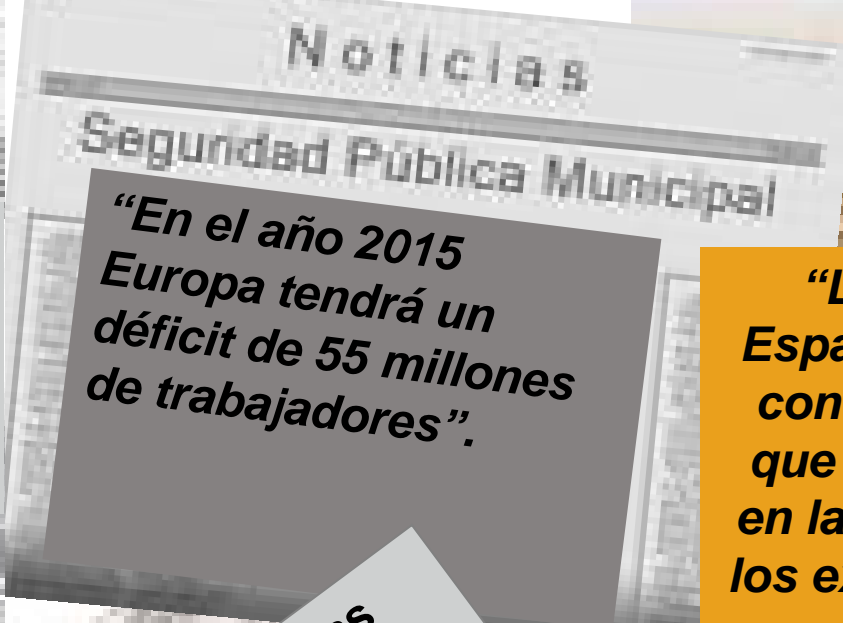
# La Ley de Igualdad

## *“Implantación en el mundo empresarial”*





**“HAY EL DOBLE DE MUJERES QUE DE HOMBRES COBRANDO EL SALARIO MÍNIMO.”**



**“En el año 2015 Europa tendrá un déficit de 55 millones de trabajadores”.**

**“La mitad de los Españoles no pueden conciliar. Pensamos que el problema está en las empresas, pero los expertos dicen que es por falta de apoyo de los jefes”. (Elena Rodríguez)**



**“Si no hay reglas del juego claras en la empresa, ni transparencia, nadie estará dispuesto a tirarse a la piscina para dar más de sí mismo” (J.M. Pertusa)**

**EL 20% de las mujeres abandonan el mercado laboral por la maternidad (Esade)**

**Hay empresas en las que no hay mandos intermedios sino capataces y luego se sorprenden de que su gente no esté motivada” (Javier Fernández Aguado)**

**POR CADA DOS TRABAJADORES  
CON UNA MEDIA DE 40 AÑOS,  
HAY UN MAYOR DEPENDIENTE Y  
UN HIJO MENOR DE 10 AÑOS”  
( Mas vida red)**

**España tiene un índice de  
fecundidad muy bajo (1,5)  
alejado de la tasa de reemplazo  
generacional (2,1) y debajo de  
las expectativas de los  
europeos (2,3). Fuente  
Eurostat**

**Sólo el 54% de las  
mujeres en edad  
de trabajar lo  
hacen fuera de  
casa, frente al  
80% de los  
hombres**

**Se busca el compromiso  
de los colaboradores  
más allá de los  
tradicionales factores  
extrínsecos al trabajo,  
sueldo, status, planes de  
sucesión; y responden a  
las necesidades  
motivacionales que  
mueven a sus  
colaboradores en su  
puesto, plan de carrera,  
conciliación vida  
personal y profesional  
(S. Dvorak)”**

**Las mujeres ganan  
entre un 20% y un  
30% menos que los  
hombres y  
desempeñan tan sólo  
el 1% de los cargos  
directivos (OTI)**

**“EL 21% DE LOS CASOS DE  
ABSENTISMO SON DEBIDOS A LOS  
PROBLEMAS PARA CONCILIAR  
TRABAJO Y FAMILIA”. “EL 19%  
DE LOS CASOS DE ESTRÉS Y  
ROTACIÓN DE PLANTILLA  
TAMBIÉN. (IESE)**



***“Los primeros días del nuevo Gobierno, el primero paritario (el mismo número de hombres que de mujeres al frente de los ministerios) de la historia de España han sido vibrantes y, para algunos, algo vertiginosos”***



*En Estados Unidos, el 49% de las altas ejecutivas no tienen hijos, frente al 19% de los hombres de su mismo nivel. La razón es muy sencilla, en la mayoría de los casos ni tan siquiera tienen marido*

## Nuevas realidades sociales

- ▶ **Datos**
- ▶ **Incorporación de la mujer al trabajo**
- ▶ **Nuevos modelos de familia**
- ▶ **Políticas de Conciliación**
- ▶ **Ley de Igualdad**
- ▶ **Igualdad de oportunidades en la empresa**



## DATOS

**“POR CADA DOS  
TRABAJADORES CON  
UNA MEDIA DE 40  
AÑOS, HAY UN MAYOR  
DEPENDIENTE Y UN  
HIJO MENOR DE 10  
AÑOS”  
(Mas Vida Red)**



46% de los encuestados dicen que la compatibilización es complicada o muy complicada, según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer

## INCORPORACION DE LA MUJER AL TRABAJO

**“Las mujeres han salido y los hombres no han entrado”**



***“Vivimos en una generación de niños llave y nos preocupa el sentimiento de culpabilidad de las mujeres por no estar en casa” Javier Urra***

# NUEVOS MODELOS DE FAMILIA



## POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

“Las **medidas de conciliación y flexibilidad** no están sólo dirigidas a mujeres, pero están resultando ser claves para garantizar la igualdad de oportunidades. Y no sólo porque permiten a muchas mujeres compatibilizar su carrera con su vida privada, sino también porque **facilitan ese equilibrio** para los hombres”



## LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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...

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.

Constitución Española 1978 (art. 2/9)



# Nuevas realidades empresariales



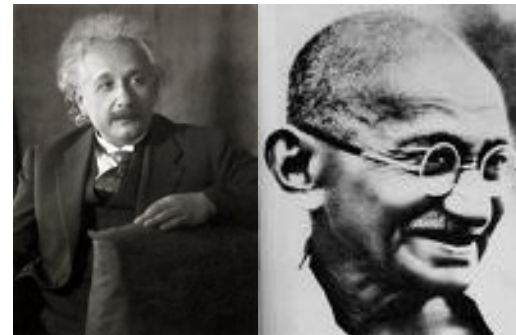
CULTURA  
EMPRESARIAL



DIVERSIDAD



ESCASEZ  
DE  
PERSONAL



TALENTO

# ¿Qué ocurre en la empresa hoy?

**El acceso de la mujer al mercado laboral no es el mismo en todas las categorías profesionales**



**Desequilibrio entre mujeres y hombres en el acceso a los cargos de responsabilidad**



- ▶ Los **salarios** femeninos en términos globales son inferiores a los masculinos.
- ▶ La misma **formación** en ambos sexos no es igualmente reconocida.
- ▶ **Cultura** de premiar las “horas de presencia” en lugar de los “logros conseguidos”.
- ▶ **Segregación** ocupacional.

- ▶ Cultura de **largas horas**
- ▶ Jornadas laborales de **“9 horas”**
- ▶ **Conflicto** vida laboral, personal y familiar agudizado
- ▶ Rechazo a los largos desplazamientos
- ▶ **Pausa para comer** de 14 a 16 horas
- ▶ **Absentismo y bajas** por somatización del estrés



## CARENCIA DE PERSONAL

NATALIDAD

CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

VACIO GENERACIONAL

DIVERSIDAD

*A medida que los integrantes del baby boom avanzan a la jubilación, se está produciendo una carencia de efectivos en las nuevas generaciones*



## DIVERSIDAD

Los cambios económicos, culturales, sociales y demográficos de España han sido espectaculares:

- La incorporación de la mujer al trabajo fuera de casa
- El envejecimiento de la población
- El aumento del nivel de educación
- La pujanza de la inmigración
- El aumento de las libertades
- La aparición de diferentes estilos de vida

***Las empresas son  
diversas por  
NECESIDAD, NO  
POR VOCACIÓN***



# DIVERSIDAD: DECÁLOGO DEL NUEVO TRABAJADOR ESPAÑOL, LA GENERACIÓN Y

1. Jóvenes entre 18 y 24 años: han nacido en las nuevas tecnologías y eso condiciona su forma de relacionarse
2. Es la generación más globalizada: TODO con gran inmediatez
3. Cambio de Valores: Estabilidad laboral, nivel de ingresos, promoción y conciliación
4. No se comprometen con las empresas,
5. Sí con el proyecto y la persona
6. Son Aprendices en busca de Maestros
7. Mayor nivel de exigencia: Lo quieren todo
8. Son la generación del WHY
9. Su Desarrollo: Fomento del Hemisferio Derecho



# DIVERSIDAD: DECÁLOGO DEL NUEVO TRABAJADOR ESPAÑOL, LA GENERACIÓN Y

## Sus Valores:

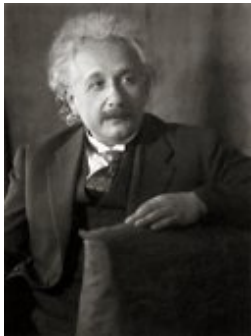
- **Extrínsecos:** Horario, promoción, estabilidad, salud e higiene
- **Intrínsecos:** Variedad de tareas, aprendizaje, autonomía
- **Sociales:** Contactos interpersonales, compañeros de trabajo, utilidad del trabajo a la sociedad, apoyo y orientación del jefe



# ¿Qué ocurre en la empresa hoy?

## EN BUSCA DEL TALENTO

### TALENTO



CAPACIDAD



COMPROMISO

## LA RETENCION DEL TALENTO



### NUESTROS 4 PILARES

CLIMA LABORAL

CALIDAD DE NUESTROS  
LÍDERES

FLEXIBILIDAD

COMPROMISO

# CLIMA LABORAL

El clima en la empresa en realidad no es único. Es el resultado de la suma (algebraica) de los micro-climas existentes en cada uno de sus departamentos.

Según el estudio Gallup, hay cinco factores que influyen en la generación del clima:

1. Ambiente de trabajo  
(físico, seguridad, políticas)
2. Equipo/Compañeros de trabajo  
(objetivos comunes, confianza, cooperación)
3. Compromiso personal  
(orgullo de pertenencia, estándares de calidad)
4. Jefe inmediato  
(comportamientos, comprensión, desarrollo)
5. Alta dirección  
(visión/misión/estrategia. Idoneidad)



*Vicente Blanco, director de Eurotalent*

# CALIDAD DIRECTIVA

**Las cualidades de un líder, según Gene Klann, hoy en día son:**

**Coraje/Valentía**

**Compasión**

**Optimismo**

**Autocontrol**

**Comunicación.**



“El verdadero liderazgo no tiene nada que ver con el prestigio, la fuerza o el status. Es una cuestión de responsabilidad. Ejercer un liderazgo integrado significa ser responsable ante todas las partes interesadas –clientes, empleados, distribuidores, proveedores- y no sólo ante los accionistas. Se trata de responsabilidad y compromiso personales” Marilyn Carlson Nelson (Consejera Delegada de Carlson Companies)

## FLEXIBILIDAD

*“Para poder retener a las mujeres con Talento debemos facilitar su acceso a puestos de dirección, derribando el conjunto de normas no escrito o cultura de empresa que dificulta su acceso y desarrollar formas de trabajo más flexibles, que eviten que ellas mismas se autolimiten ante posibles ascensos o dejen su carrera por miedo a romper o no poder mantener su equilibrio personal y profesional”.*

*( Nuria Chinchilla)*



*Lo que los profesionales jóvenes buscan es, en palabra de moda, conciliar tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, entre el que se incluye el consumo y el ocio... El Ocio necesita de un tiempo que ya no es el residual de no trabajar. ESADE*



El compromiso es una actitud – manera de estar alguien dispuesto a comportarse o a actuar - que emana de la concreción de un pacto o acuerdo, como ejercicio de libre voluntad, con la satisfacción razonable de las expectativas que motivaron el pacto o acuerdo. Y un pacto se hace entre personas. Pues bien, un pacto se logra cuando las partes implicadas, ambas y cada una de ellas, consideran haber alcanzado suficientemente sus objetivos sin haber sobrepasado los límites de sus posibles concesiones. *(Paco Gay - Prof.IESE)*

A mayor compromiso mayor esfuerzo

Más Talento

**Talento = Capacidad X Compromiso**

**Clima Organizacional**



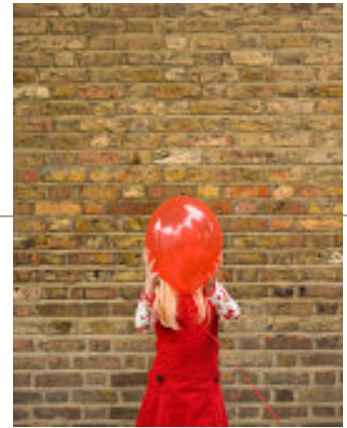
**Compromiso**



**Desempeño**



“Ya que no podemos hacer nuestra vida más larga, hagámosla más ancha”  
(Antonio Gala)



## Claves de la Ley de Igualdad

“La verdadera fuerza del avance de las mujeres en la empresa reside, fundamentalmente, en el empeño y la voluntad individual de muchas mujeres que aspiran a no tener más límites que los que les impongan sus propias capacidades y sus propios deseos. Para que este avance sea posible son necesarias dos cosas: **favorecer un proceso de concienciación y autoestima** y, en segundo lugar, crear un **entorno propicio** para su desarrollo.

En muchos casos, los obstáculos no son físicos o legales, son un conjunto de barreras culturales e intangibles que forman un recio **muro transparente**, invisible para los que no quieren ver, pero con demasiada frecuencia infranqueable en la práctica”.

(Amparo Moraleda)

## Claves de la Ley de Igualdad

- ▶ **Vocación de ser un código ético de conducta entre hombres y mujeres.**
- ▶ **Reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

### **LEY INTEGRAL**

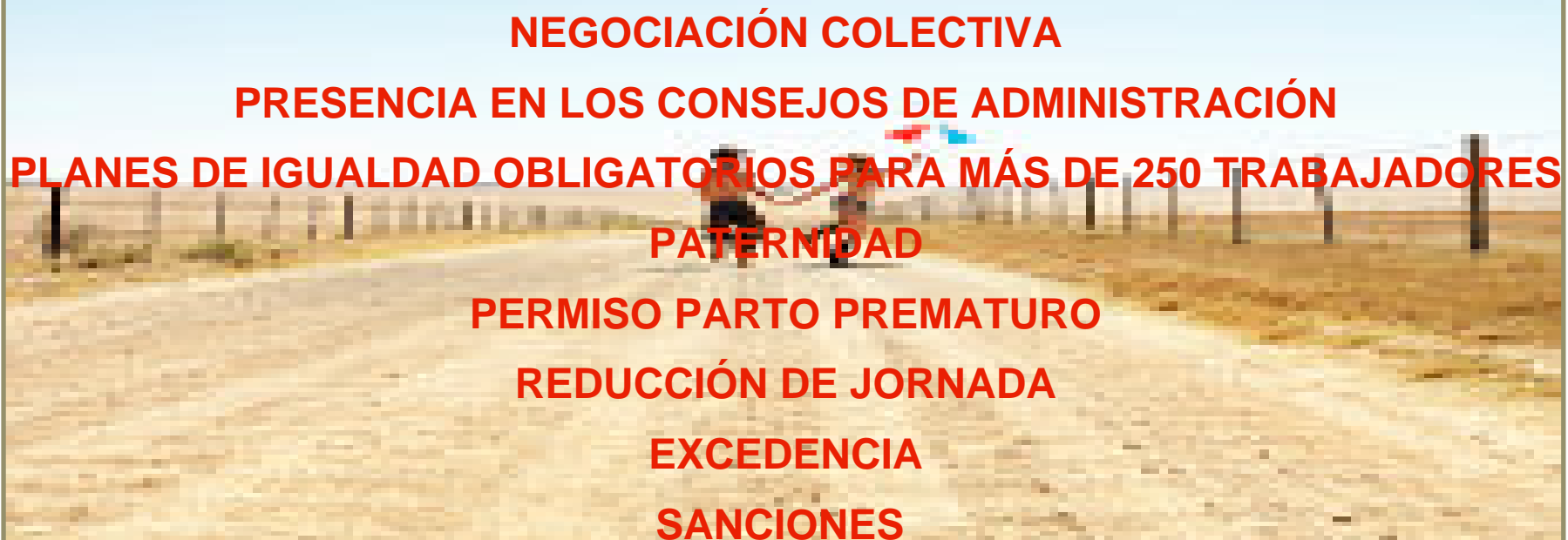
EDUCACIÓN  
SALUD  
MERCADO LABORAL  
FUNCIÓN PÚBLICA  
COMUNICACIÓN



### **LEY TRANSVERSAL**

PRESENCIA EN  
TODAS LAS  
POLÍTICAS SECTORIALES

## Claves de la Ley de Igualdad



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
**PRESENCIA EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN**  
**PLANES DE IGUALDAD OBLIGATORIOS PARA MÁS DE 250 TRABAJADORES**  
**PATERNIDAD**  
**PERMISO PARTO PREMATURO**  
**REDUCCIÓN DE JORNADA**  
**EXCEDENCIA**  
**SANCIONES**

# LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



## ¿Qué pueden hacer las empresas?

- ▶ **Evitar discriminaciones en los procesos de selección:**
  - Ampliar métodos de reclutamiento.
  - Colaborar con organizaciones.
  - Evaluar candidatos con criterios claros y objetivos.
- ▶ **Desarrollar una cultura de Igualdad:**
  - Fomentar la contratación de mujeres.
  - Atracción y retención del talento femenino.
  - Divulgación de los beneficios de Igualdad.
- ▶ **Dirección con cultura de Igualdad:**
  - Presentar el valor de la Igualdad en la visión de la compañía.
  - Establecer objetivos cuantificables.



## ¿Qué pueden hacer las empresas?

- ▶ **Planes de carrera** para las trabajadoras con planteamientos a medio y largo plazo, han de ser específicos y fomentar habilidades directivas en mujeres con visibilidad.
- ▶ **Programas de sensibilización** para la organización.
- ▶ Control sobre la **flexibilidad** en el puesto de trabajo.
- ▶ Programas de **mentoring y redes informales**, poner en marcha focus group para descubrir y solucionar problemas.
- ▶ **Transparencia** en la clasificación profesional.
- ▶ **Protocolos** de actuación frente al **acoso discriminatorio**.



## ¿Qué pueden hacer las empresas?

- ▶ **Sistema retributivo** en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos.
- ▶ **Sistemas de valoración** de puestos transversales.
- ▶ **Clasificación profesional** con descripciones y definición de funciones.
- ▶ **Regulación coordinada** entre jornada y salario.
- ▶ **Revisiones periódicas** de los salarios.
- ▶ **Flexibilidad y adecuación** de las jornadas laborales.





# “Aplicación de la Ley de Igualdad”

## Dominando los 4 elementos

# LA NECESIDAD

*La CALIDAD nunca es un accidente, es el resultado de un esfuerzo de la inteligencia*

**PARA**



- ▶ Cumplimiento de la legislación vigente
- ▶ Incremento de la satisfacción laboral
- ▶ Atracción y compromiso del talento
- ▶ Marketing empresarial
- ▶ Reducción del absentismo
- ▶ Reducción de la rotación
- ▶ Optimización de procesos internos

# LA CONQUISTA DE LOS ELEMENTOS

**FUEGO**

**TIERRA**

**AIRE**

**AGUA**

**CONQUISTA**

## FUEGO: DOMINA EL CONOCIMIENTO

### OBJETIVO

**Conocer el marco** y aplicaciones de la Ley de Igualdad.  
Dotar a la compañía de una **visión integral de la Ley de Igualdad**

### ¿QUE HACER?

- ▶ Reglamentación legal y desarrollo de nuevas obligaciones legales
- ▶ Implicaciones respecto a la Seguridad Social
- ▶ Revisión del convenio para detectar oportunidades y amenazas.

*Conocimiento de la Ley de Igualdad y su aplicabilidad a mi compañía*

## TIERRA: SIEMBRA EL DESARROLLO

### OBJETIVO



**DIAGNÓSTICO:** identificar los ámbitos prioritarios de actuación, detectar necesidades de desarrollo y establecer los indicadores de Igualdad

**REFLEXIÓN ESTRATÉGICA:** convertir la gestión de la Igualdad en una estrategia de empresa, alineada con la misión, la visión y los valores de la compañía.

**PLAN DE IGUALDAD:** diseñarlo con objetivos específicos y cuantificables.



*Elaboración del Plan de Igualdad*

# EL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

1. REACTIVIDAD vs PROACTIVIDAD

2. DIAGNÓSTICO

3. REFLEXIÓN ESTRATÉGICA

4. NEGOCIACIÓN

5. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

6. EVALUACIÓN



# 1. Reactividad vs Proactividad

- ▶ Cada empresa tiene **su propia realidad organizativa** y, por tanto, debe adecuar su actuación en función de sus características.
- ▶ Falta de **visión estratégica sobre la Igualdad** incidirá en los resultados del negocio.
- ▶ La Igualdad es parte de la **Responsabilidad Social Corporativa**.



OBLIGACIÓN MÁS 250 TRABAJADORES

**NO OBLIGATORIO** MENOS 250 TRABAJADORES

ENTRADA EN VIGOR MARZO 2007

## 2. Diagnóstico

- ▶ El diagnóstico se realiza por parte de la **dirección de la empresa, ayudada** o asesorada por externos.
- ▶ **Identificar** los principales problemas a resolver y establecer ámbitos prioritarios de actuación.
- ▶ **Detectar necesidades de formación** y de desarrollo profesional de la plantilla.
- ▶ **Conocer** las potencialidades de la plantilla.
- ▶ **Implicar** al personal en el desarrollo del plan.

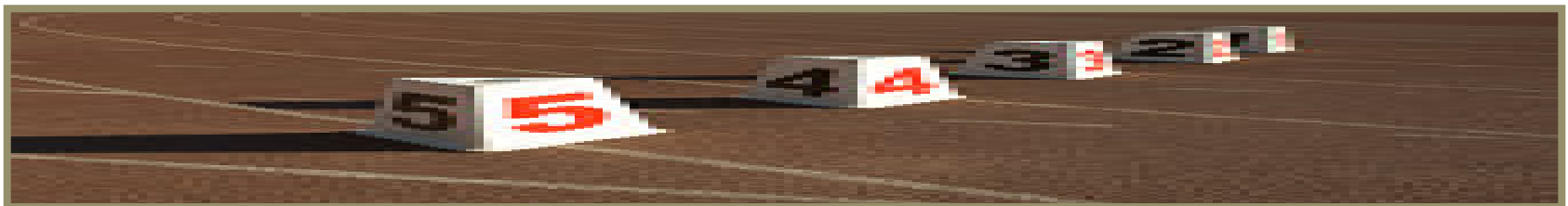


## 2. Diagnóstico: Indicadores de Igualdad

<b>POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Cultura de Igualdad Existencia de Plan de Igualdad Órgano responsable de Igualdad
<b>COMUNICACIÓN, LEGUAJE E IMAGEN</b>	Comunicación interna sobre la Igualdad Guía de lenguaje e imagen no sexista
<b>REPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	Distribución de las mujeres Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad
<b>RETRIBUCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	Proporción de hombres y mujeres en cuanto a niveles retributivos, tipos de contratos y bajas y despidos.
<b>ACTITUDES SEXISTAS</b>	Órgano regulador Sensibilización de la dirección Acciones preventivas
<b>CONCILIACIÓN LABORAL</b>	Medidas y servicios de conciliación
<b>CONDICIONES FÍSICAS</b>	Adecuación del espacio de trabajo

### 3. Reflexión Estratégica

- ▶ La gestión de la Igualdad se convierte en una **estrategia de empresa.**
- ▶ Crear un entorno incluyente mejorará la **eficacia empresarial**, propiciando la coincidencia de los objetivos personales con los empresariales.



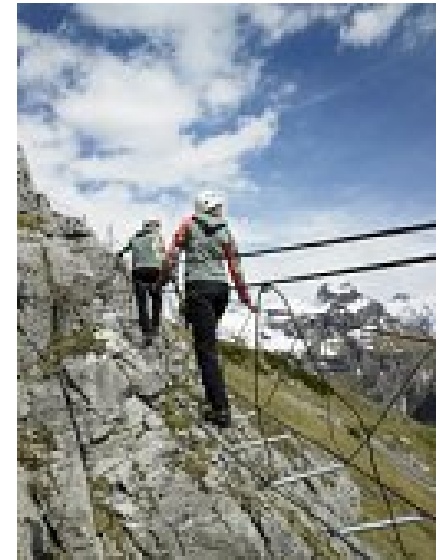
## 4. Negociación

- ▶ El marco del **Plan de Igualdad** ha de permitir alcanzar la equidad entre hombres y mujeres en la organización.
- ▶ Definir **objetivos específicos, cuantificables**, a corto y medio plazo. Dichos objetivos se acordarán con el comité de empresa.
- ▶ Prioridad a las **áreas detectadas discriminatorias**.
- ▶ **Comunicar** el Plan a toda la plantilla.
- ▶ Elaboración del **Plan Igualdad Empresarial**, donde se recogerán las reflexiones estratégicas entorno a la Igualdad, así como las acciones a desarrollar y los criterios de cumplimiento.



## 5. Implantación y seguimiento

- ▶ **Iniciar las acciones** de cumplimiento con los parámetros establecidos.
- ▶ Fijar **mecanismos de seguimiento** que sirvan para evaluar la implantación de las medidas en:
  - Selección, contratación y retribución
  - Formación, desarrollo y promoción
  - Soluciones de flexibilidad laboral
  - Conciliación vida laboral y personal
  - Prevención del acoso y riesgos laborales
  - Sensibilización y compromiso
  - Comunicación interna y participación
  - Imagen y lenguaje no sexista
  - Indicadores de segregación



## 6. Evaluación

- ▶ ¿El **plan es aplicable** a la realidad de la organización?
- ▶ ¿Las **acciones son adecuadas** para alcanzar los objetivos previstos?
- ▶ ¿Son **suficientes los recursos** destinados?
- ▶ ¿Se **valoran positivamente** los resultados obtenidos hasta el momento?
- ▶ ¿Se han cumplido los **plazos**?
- ▶ ¿Los **métodos** han sido los adecuados?
- ▶ ¿Las personas están **satisfechas**?



# TIMING DEL PLAN DE IGUALDAD



## DIAGNÓSTICO

- ▶ Duración 1 mes
- ▶ Valoración de Igualdad a través del Cuestionario de Igualdad



## REFLEXIÓN ESTRATÉGICA

- ▶ Duración 2 semanas
- ▶ Alineamiento de la estrategia empresarial con las necesidades de Igualdad



## NEGOCIACIÓN

- ▶ 1ª Etapa: definir objetivos cuantificables
- ▶ 2ª Etapa: comunicación y Manual de Igualdad Empresarial



## IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ▶ Duración de 6 a 12 meses
- ▶ Puesta en marcha de acciones de Igualdad
- ▶ Formación en Igualdad
- ▶ Seguimiento de la implantación



## EVALUACIÓN

- ▶ Finalizada la implantación.
- ▶ Cuestionario de Igualdad
- ▶ Comparación de los resultados obtenidos en el Diagnóstico con los actuales

La Evaluación del proceso permitirá obtener información sobre las nuevas necesidades de Igualdad

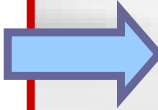
## AGUA: CONTROLA LA ADVERSIDAD

OBJETIVO



**Anticiparnos al impacto y repercusiones** que tendrá la implantación del Plan de Igualdad en la compañía.

¿QUÉ HACER?



Valorar la influencia en nuestro negocio en tres áreas:

- ▶ **Impacto Económico:** estudio de costes asociados, futuras inversiones, retribuciones, etc.
- ▶ **Impacto Social:** medidas de flexibilidad, convenios.
- ▶ **Impacto Organizativo:** medidas y repercusiones, nuevas políticas

*Valoración del impacto en la aplicación del Plan de Igualdad y desarrollo de medidas preventivas*

## AGUA: CONTROLA LA ADVERSIDAD

COSTES

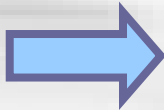


Aspectos a implementar después del diagnóstico

Análisis de plantilla y posibles necesidades

Aplicación de políticas de Flexibilidad

ABUSOS



Gestión del Compromiso

Recursos nuevos de contratación

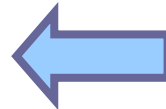


*Valoración del impacto en la aplicación del Plan de Igualdad y desarrollo de medidas preventivas*

# AGUA: CONTROLA LA ADVERSIDAD

## FACILITADORES:

- Liderazgo
- Comunicación
- Responsabilidad
- Estrategia



## RIESGOS:

ABUSO



“NO hay soluciones mágicas”

Cultura de Compromiso

Nuevas fuentes de reclutamiento

Alineamiento entre valores  
personales y corporativos

## AIRE: CONDUCE EL ENTORNO

OBJETIVO



**Asegurar e implicar** a todos los actores responsables de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.  
Saber que **conocen y creen** en el proyecto.

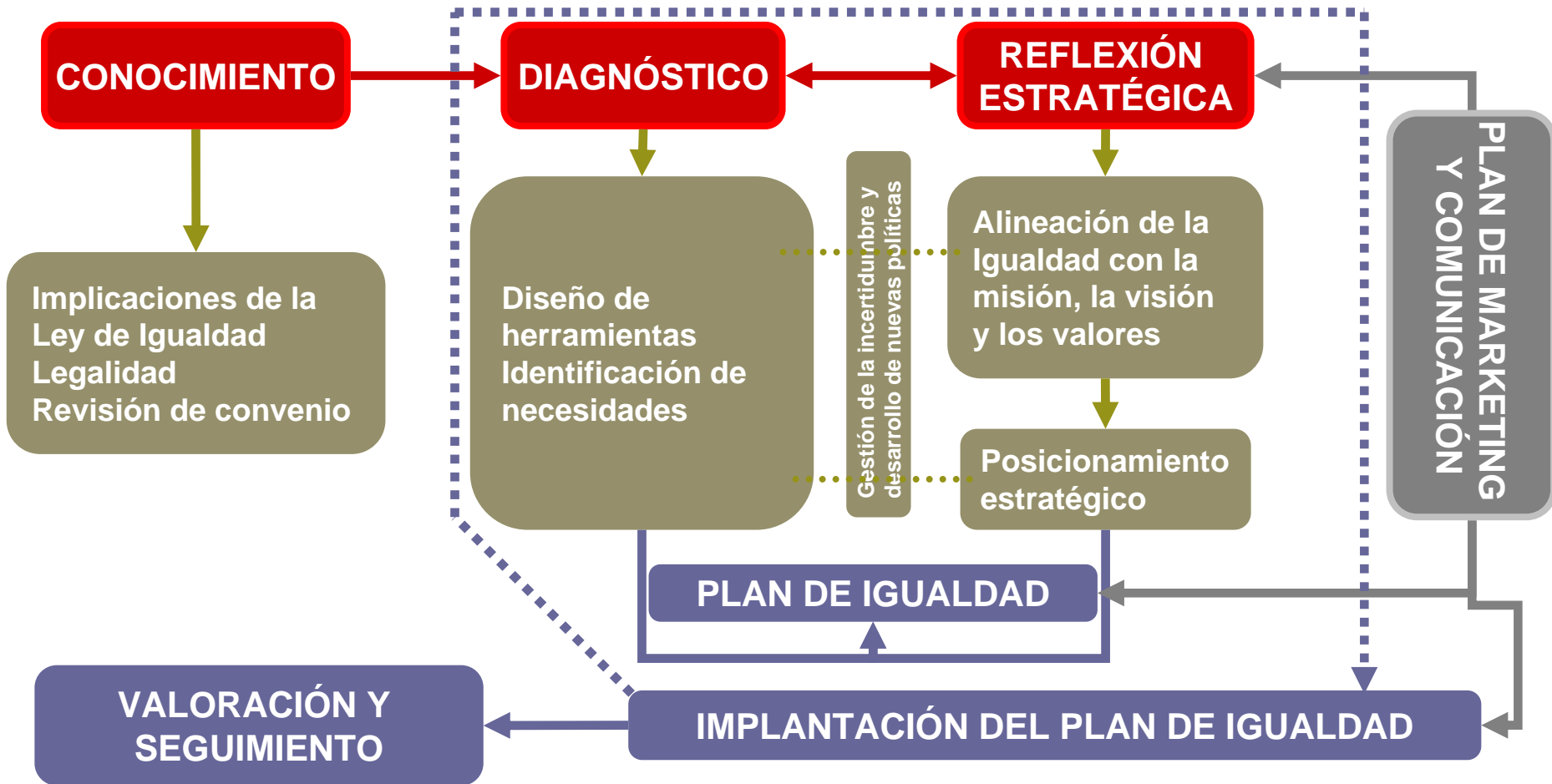
¿PARA QUÉ?



**Mejora del compromiso**  
**Involucrar a la compañía y comité de dirección**  
**Mejora de imagen**  
**Cumplimiento de la legislación**

*Implicación de toda la organización en la implementación del Plan de Igualdad*

# UNA VISION GLOBAL



## Beneficios de la Ley de Igualdad



**ENRIQUECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN**  
**MEJORA DEL AMBIENTE Y LAS RELACIONES LABORALES**  
**MEJORA DE LA GESTIÓN**  
**CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO**  
**CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE**  
**MEJORA DE LA SATISFACCIÓN PERSONAL**  
**MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA**  
**MEJORA DE LA IMAGEN, REPUTACIÓN Y PRESTIGIO**

## NUSTRA META



## NUESTRA META

**Las empresas avanzadas, innovadoras e inteligentes no necesitan una ley para reconocer la igualdad, se adelantan a ella porque se basan en la gestión del talento**



**La calidad de nuestra vida no está determinada por lo que nos ocurre sino por lo que hacemos ante lo que nos ocurre**

## NUESTRO RETO

“Había una vez dos ranas que cayeron en un recipiente de crema. Inmediatamente sintieron que se hundían (...). Al principio, las dos patearon en la crema para llegar al borde del recipiente pero era inútil (...).

Una de ellas dijo.- no puedo más, es imposible salir de aquí (...) La otra rana se dijo.- prefiero luchar hasta mi último aliento (...) Y siguió pateando. De repente, de tanto patear, la crema se transformó en manteca. La rana dio un salto y llegó hasta el borde del pote. Alegrementemente regresó a su casa.”



# ¡¡¡¡TÚ DECIDES!!!!

“No me alegro de que la mujer trabaje fuera del hogar, de lo que verdaderamente me congratulo es de que sea libre para elegir lo que le dé la gana; que quiere pelear y ser consejera delegada, ¡aplausos!; que quiere quedarse en casa cuidando de sus hijos, ¡la, ola!; que se conforma con dar lo máximo en la oficina y todo en casa con su marido e hijos, ¡Espectacular!

¡Qué quieren que les diga!, que todo me parece bien menos que alguien venga por decreto a coartarme la libertad (Pilar Trucios)





Adecco

better work, better life

# **LA LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo: PRINCIPALES NOVEDADES EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Barcelona 02 de octubre de 2007**

# LA LEY DE IGUALDAD : MOTIVOS

- **Art. 14 CE** *“derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo”*
- **Art. 9.2 CE** *“obligación de los poderes públicos”*
- **LA IGUALDAD**

☺ Principio jurídico universal → Reconocimiento en Textos Universales

*“Convención sobre la eliminación de cualquier tipo de discriminación contra la mujer, aprobado por la AGNU ratificada por España en 1983”*

☺ Principio fundamental de la UE :

*“Tratado de Ámsterdam”* integración en todas las políticas y acciones de la UE

# LA LEY DE IGUALDAD : MOTIVOS

- **La Ley incorpora al ordenamiento español dos Directivas en materia de igualdad de trato:**
  - 1.- **2002/73/CE** en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo
  - 2.- **2004/113/CE** sobre aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros

## LA LEY DE IGUALDAD : MOTIVOS

- La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social o económica o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran como **la igualdad plena, efectiva, entre hombres y mujeres** es una **tarea pendiente** que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende instaurar una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad entre mujeres y hombre, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla

# LA LEY DE IGUALDAD : MOTIVOS

## LA MAYOR NOVEDAD DE LA LEY

A.- Prevenir conductas **DISCRIMINATORIAS** (medidas prohibitivas)

B.- Promoción de políticas activas para llevar a cabo y hacer efectivo el principio de **IGUALDAD**

Adopción de acciones positivas con el fin de alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

▶ En la *esfera pública* (principio de presencia o composición equilibrada no superen más del 60% ni menos del 40%)

▶ *Privada* (consejos de administración, contratación, subvenciones, negociación colectiva etc...)

# LA LEY DE IGUALDAD : CONTENIDO

- **ESTRUCTURA DE LA LEY**

**Título Preeliminar (objeto y ámbito de aplicación)**

**VIII Títulos** ┆ **título I y IV: contenido laboral**

**XXVI Disposiciones Adicionales**

**VIII Disposiciones Transitorias**

**I Disposición Derogatoria**

**VII Disposiciones Adicionales**

# LA LEY DE IGUALDAD : OBJETO DE LA LEY

**Objeto de la Ley** : hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos (político, civil, laboral, económico, social y cultural)

**Ámbito de aplicación** : las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona física o jurídica que se encuentre o actúe en territorio español.

# LA LEY DE IGUALDAD : NUEVOS CONCEPTOS

La Ley incorpora **mecanismos jurídicos** para la lucha contra la discriminación

## **El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** **(Artículo 3)**

*“ El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”*

# LA LEY DE IGUALDAD : NUEVOS CONCEPTOS

## Discriminación directa e indirecta (Artículo 6)

- 1.- Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

(embarazo, maternidad) (Artículo 8)

- 2.- Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro

(el trato adverso por ejercicio de cualquier reclamación en la materia)

- 3.- En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

# LA LEY DE IGUALDAD : NUEVOS CONCEPTOS

- **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS**

A.- Los **ACTOS Y LAS CLAUSULAS** de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo son nulos y no tendrán efectos.

► Estas situaciones:

☺ Darán derecho → **INDEMNIZACIONES (Tribunales)**

Pueden ser objeto de → **SANCIÓN**

***NULIDAD DE DECISIONES EMPRESARIALES***

## LA LEY DE IGUALDAD : NUEVOS CONCEPTOS

### B.- GARANTIA DE INDEMNIDAD (*derecho a la Tutela judicial efectiva*)

Cualquier persona podrá acudir a los Tribunales para reclamar su derecho a la igualdad

En caso de acoso sólo está legitimada la víctima

### C.- INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA, salvo en el ámbito penal

# LA LEY DE IGUALDAD : TITULO IV CONTENIDO LABORAL

- **DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**
- **Medidas para garantizar la igualdad de trato:**
  - ▶ **En el acceso al empleo** (*programas de mejora a través de políticas activas de empleo*)
  - ▶ **En la formación y en la promoción profesional** (*potenciando su nivel formativo mediante la formación profesional*)
  - ▶ **En las condiciones de trabajo** (*mediante la negociación colectiva*)
  - ▶ **Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** (*permiso de paternidad*)

# EL PLAN DE IGUALDAD CONCEPTO Y CONTENIDO

- **Concepto** *“conjunto ordenado de medidas, adoptado después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y discriminación entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”*
- **Contenido:**
  - ☺ **Objetivos alcanzar**
  - ☺ **Estrategias y prácticas a adoptar para su consecución**
  - ☺ **Establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación**

# EL PLAN DE IGUALDAD CONCEPTO Y CONTENIDO

- **Materias** *(para la consecución de los objetivos marcados)*
  - ▶ Acceso al empleo (Promoción de la igualdad mediante la negociación colectiva)
  - ▶ Clasificación profesional (preferencia al acceso las personas del sexo menos representado)
  - ▶ Promoción y formación
  - ▶ Retribuciones
  - ▶ Conciliación laboral y familiar (ordenación del tiempo)
  - ▶ Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo

## EL PLAN DE IGUALDAD : DEBER DE NEGOCIAR

- **¿ Qué empresas tendrán que implantar un Plan de igualdad?**  
Negociación obligatoria con los representantes con los representantes legales de los trabajadores en los siguientes casos:
  - ▶ **Empresas de más de 250 trabajadores.**
  - ▶ **Cuando así lo establezca el convenio colectivo de aplicación.**
  - ▶ **Cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador como medida sustitutiva de sanciones accesorias.**
  - ⊕ **Aplicación voluntaria en el resto de empresas** *(previa consulta con los representantes de los trabajadores)*

*Dirigido a la pequeña y mediana empresa*

# EL PLAN DE IGUALDAD : CONTENIDO

## Promoción de la igualdad

- **Artículo 39. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva**
- ***De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso al empleo de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres***
- ***La Ley no especifica las medidas de acción positiva que puedan establecerse para la promoción de la igualdad salvo lo dispuesto en la disposición adicional décimo primera***

# EL PLAN DE IGUALDAD IMPLICACIONES LABORALES

- **DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO PRIMERA**

1.- **Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores**

2.- **La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones:**

▶ **Preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.**

▶ **Medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.**

# DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD

- **¿Qué es?**

- ▶ **Distintivo otorgado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.**
- ▶ **Utilización publicitaria**
- ▶ **Pendiente de desarrollo reglamentario (procedimiento y condiciones para su concesión etc..).**

**Plazo: 6 meses**

# DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD

## Criterios valorativos para otorgar distintivos

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de las empresas.
- Adopción de planes de igualdad y otras medidas innovadoras.
- Publicidad no sexista de los productos o servicios de las empresas.

***PUBLICIDAD, DISTINTIVO Y EL INSTITUTO DE LA MUJER***

# MODIFICACIONES MAS RELEVANTES CONCILIACIÓN

***Las principales novedades en materia de conciliación son:***

- ▶ ***Jornada***: *derecho del trabajador/a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación (negociación colectiva)*
  
- ▶ ***Premisos retribuidos***:
  - *Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización (pariente 2º grado)*
  
  - ☺ *Lactancia → se podrá acumular en jornadas completas.  
En parto múltiple derecho por cada recién nacido.*
  
- ▶ ***Riesgo durante la lactancia natural*** : *causa de suspensión del contrato de trabajo con derecho a la reserva de puesto, desaparece a los 9 meses*

# MODIFICACIONES MAS RELEVANTES CONCILIACIÓN

- ▶ **Nuevo permiso de paternidad**: derecho individual y exclusivo del padre, de 13 días de duración, ampliable a un mes desde el 2013, independiente del permiso por nacimiento de hijo y del permiso de maternidad. **Modelo solicitud**
  
- ▶ **Permiso de maternidad**: se mejora para el supuesto de recién nacido discapacitado (dos semanas) **AMPLIACIÓN PARA PARTO PREMATURO**
  
- ▶ **Reducción de la jornada por guarda legal**:  
Ampliación de la edad del menor hasta 8 años.  
Disminución del límite mínimo de dicha reducción a 1/8 de la jornada.
  
- ▶ **Excedencia**:
  - ☺ **Voluntaria** reducción de la duración mínima a 4 meses
  - ☺ **Por guarda legal** se amplía a acogimiento provisional
  - ☺ **Por cuidado de familiar** se amplía la duración máxima a 2 años

## MODIFICACIONES MAS RELEVANTES CONCILIACIÓN

- ▶ **Disfrute fraccionado** de la excedencia por cuidado de hijo y por cuidado de familiares.
- ▶ **Vacaciones** si las vacaciones coinciden con la IT derivada de embarazo, el parto, lactancia natural, descanso maternal se tiene derecho a su disfrute en fecha distinta incluso al año siguiente.
- ▶ **Bonificaciones en las cuotas empresariales de la SS de los contratos de interinidad :**
  - ☺ **Suspensiones por paternidad.**
  - ☺ **Riesgo durante la lactancia natural.**

## MODIFICACIONES MAS RELEVANTES CONCILIACIÓN

- ▶ **Cotizaciones a la Seguridad Social:** *flexibilización para acceder a la pensión contributiva de maternidad (180 días cotizados dentro de los 7 años anteriores al descanso o 365 días a los largo de la vida laboral)*
- ▶ **Prestación por paternidad** : *en los mismos términos que la maternidad (100% de la base reguladora)*
- ▶ **Prestación por riesgo durante la lactancia natural:** *en los términos que la suspensión por riesgo durante el embarazo (100% de la BR)*

## MODIFICACIONES MAS RELEVANTES PROTECCION DE LA MATERNIDAD/PATERNIDAD FRENTE AL DESPIDO

- ▶ La extinción de la relación laboral o despido de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar **los periodos de maternidad, adopción o acogimiento y paternidad** sin que hayan transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento serán nulos, salvo si se acredita la procedencia de la decisión extintiva.
- ▶ La extinción de la relación laboral o despido de los trabajadores durante **la lactancia natural y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural** serán nulos salvo que se acredite la procedencia de la decisión extintiva.
- ▶ La extinción de la relación laboral o despido de los trabajadores durante **la paternidad** serán nulos, salvo si se acredita la procedencia de la decisión extintiva.

## MODIFICACIONES MAS RELEVANTES PROTECCION DE LA MATERNIDAD/PATERNIDAD FRENTE AL DESPIDO

- ▶ ***La extinción de la relación laboral o despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de la relación laboral serán nulos, salvo si se acredita la procedencia de la decisión extintiva.***
- ▶ ***Se incorpora al texto legal la previsión de que en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en la ley será el que hubiese correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada (ya reconocido por jurisprudencia).***

## MODIFICACIONES MAS RELEVANTES EN LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES

- ▶ Se introducen nuevas **infracciones graves y muy graves** en relación con el incumplimiento en materia de planes de igualdad, actos discriminatorios y situaciones de acoso toleradas por el empresario.
  - No elaborar planes de igualdad (muy grave hasta 187.000 € )
  - Inclusión expresa del acoso (muy grave)
- ▶ Se prevén **sanciones accesorias** a las infracciones muy graves en materia de igualdad como pérdida de ayudas o bonificaciones y exclusión al acceso automático del acceso a tales beneficios en el plazo de 6 meses.
- ▶ La autoridad laboral puede sustituir estas sanciones accesorias por la elaboración y aplicación efectiva de un plan de igualdad.

# PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

- ◇ *Las sociedades **procurarán** incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar **una presencia equilibrada** de mujeres y hombres en un plazo de 8 años a partir de la entrada en vigor de esta ley.*
- ◇ *Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta ley.*
- ◇ *Se podrá establecer en los pliegos de cláusulas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de aquellas empresas que cumplan tales directrices.*

# PLAZOS DE ENTRADA EN VIGOR DE LAS MODIFICACIONES DE LA LEY

## ♣ Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de nombramientos.

**Las normas sobre composición equilibrada será de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a la entrada en vigor de la ley.**

## ♣ Disposición transitoria cuarta. Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.

**Será de aplicación en la negociación subsiguiente a al primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.**

## ♣ Disposición transitoria séptima. Régimen transitorio de las normas de composición equilibrada de las listas electorales.

**Los que se produzcan a partir de la entrada en vigor de la ley**

# PLAZOS DE ENTRADA EN VIGOR DE LAS MODIFICACIONES DE LA LEY

♣ **Disposición transitoria octava. Régimen transitorio de las normas de composición equilibrada de las listas electorales.**

**Las CCAA adecuarán sus normas electorales a las previsiones contenidas en la disposición adicional segunda de esta Ley en el plazo de un año desde su publicación.**

♣ **Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva**

**El Gobierno junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor evaluará el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad.**

A woman with blonde hair, wearing a patterned blazer, is smiling and looking towards a man. The man has dark hair and a beard, wearing a dark suit jacket over a white shirt. They appear to be in a professional setting, possibly an office or a meeting. The background is slightly blurred, showing what might be a window or a wall with some architectural details.

**Muchas Gracias**

**Adecco**

better work, better life