

Las Vocales del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, vista la solicitud de **INFORME** a este **CONSEJO ANDALUZ DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres y, en el artículo 3.2 b) de la Ley 7/2017, de 27 de diciembre, de Participación Ciudadana de Andalucía al Decreto por el que se regulan los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la “Marca de Excelencia en Igualdad”,

## **DECIMOS**

Evaluated and analyzed the draft of the Decree by which the criteria for the obtaining, the control of the execution and the renewal of the “Marca de Excelencia en Igualdad”, instrument normative that attends to the mandate of article 35 of the Law 12/2007, of 26 of November, *para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, and supporting for the evaluation of the measures that adopt the companies in the strategic and systematic that constitute the plans of equality defined in article 46.1 of the Organic Law 3/2007, of 22 of March, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*,

Se hace necesario, al ser un instrumento para contribuir a la eliminación de las desigualdades en la empresa y las relaciones laborales, que las empresas que opten por solicitar la "Marca de Excelencia" **cumplan con unos requisitos mínimos iniciales y que no se queden en los aspectos de criterios de valoración en la baremación de las empresas que se lo soliciten.**

## **PROPONEMOS**

1. Incorporar en art. 5, c (detalle en negrita):

Tener personal contratado, **con formación en materia de igualdad acreditada**, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en jornada, modalidad contractual y número de personas trabajadoras suficiente para llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sociolaboral de la entidad.

Es imprescindible y necesario que las personas contratadas para llevar a cabo las actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como estar sensibilizadas y concienciadas para contribuir a la eliminación de las brechas de género que se producen en las empresas.

2. Incorporar en el art. 5.2.1.a) (detalle en negrita):

Haber realizado, según los preceptos legales de aplicación para la elaboración de un plan de igualdad de empresa, un diagnóstico de situación y sobre la distribución de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa conforme a las pautas e indicadores que ofrece la herramienta informática “Diagnóstico de empresas en materia de igualdad” que facilita el Instituto Andaluz de la Mujer en su página web.

**Se tendrán en cuenta, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa.**

Se hace necesario incorporar el matiz anterior en el diagnóstico que se realiza de la empresa, para contribuir a la eliminación de las **desigualdades verticales y horizontales** que se producen en la distribución, organización y ocupación de los puestos de trabajo de las personas en las empresas. Refiere así mismo a contribuir en la eliminación de los “techos de cristal” en el ámbito empresarial.

Hace referencia a las condiciones laborales, infravaloración de las actividades y ocupaciones que desarrollan las mujeres en la empresa, la desigualdad en acceso a puestos de dirección, la desigualdad ocupación en diferentes sectores de trabajo e incluso indirectamente, a las desigualdades y brecha salarial.

3. Incorporar en el art. 5.2.1.b) (detalle en negrita):

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, y haber superado la puntuación mínima establecida para esta fase en la herramienta informática que el Instituto Andaluz de la Mujer ha habilitado a tal efecto; tanto en aquellos supuestos en los que la empresa esté obligada a ello por imperativo legal o convencional, como en el resto.

**La empresa debe tener implementado un Plan de Igualdad independientemente de estar o no obligada por imperativo legal.**

Se incorpora la aclaración, con el objetivo de remarcar que, para poder acceder al reconocimiento de la Marca de Excelencia en la empresa, tener un Plan de Igualdad es requisito **sine qua non**.

4. Incorporar en el art. 5.2.1.c) (detalle en negrita):

Los Planes de igualdad tendrán que haber sido negociados, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicados a toda la plantilla, en la forma que se determine en la legislación laboral. **El plan se debe de haber desarrollado con acciones de información y comunicación a todo el personal de la empresa sobre el plan de igualdad (sus objetivos, contenidos y personas destinatarias), fomentando la**

**participación de todo el personal, con una programación de trabajo y revisando los indicadores de seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.**

5. Incluir otro apartado en el art. 5.2.1, que sería el e): (detalle en negrita):

**Tener incorporada la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.**

Hace referencia al art. 35.2 de Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y al art. 50.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde recoge los criterios que se tendrán en cuenta para la obtención del Distintivo empresarial en materia de igualdad.

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004, ya regula y penaliza entre otros asuntos, la discriminación por sexo en la comunicación comercial, por lo que se nos hace necesario incorporar este apartado dentro de los requisitos de la primera fase.

6. Art. 2.2.c): sustituir “al menos tres acciones” por “todas las acciones” (detalle en negrita):

Haber iniciado la implantación **de todas las acciones** del plan de igualdad y que el órgano directivo de la entidad suscriba un compromiso de ejecución del resto del Plan de igualdad.

La solicitud de la obtención de la “Marca de Excelencia” es voluntaria y pretende distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, valorando entre otros requisitos la implantación de un Plan de Igualdad. Ello viene a distinguir y diferenciar entre otros aspectos, a las empresas que realmente tienen implantado un Plan de Igualdad, que actúe como herramienta correctora de las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen en la empresa. Por ello deben tener iniciadas o implementadas **todas las acciones** previstas en el Plan de Igualdad de la empresa. Damos un paso más allá distinguiendo entre la igualdad “formal” que puede mostrar el diseño, redacción y elaboración de un Plan de Igualdad, y la igualdad “real” que se logra en la empresa en el ámbito de las relaciones laborales, tras las acciones implementadas, medidas correctoras llevadas a cabo, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

7. Art. 7: incorporar un punto tras el apartado 2 del artículo. Sería el 7.3: (detalle en negrita):

**Con carácter preceptivo, se debe acompañar a la solicitud un informe con las acciones del Plan de Igualdad implementadas, las medias correctoras llevadas a cabo en los casos necesarios y un informe de evaluación del plan.**

Este apartado viene a garantizar de alguna forma que el Plan de Igualdad esté implantado realmente y actuando como herramienta correctora de las desigualdades en la empresa.

8. Art. 10. 5.b) 7: incluir (detalle en negrita):

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

La formación a la que refiere el anterior apartado debe realizarse en horario laboral, puesto que en la actualidad son las mujeres las que siguen conciliando y realizando las tareas en el ámbito privado (según análisis de los usos del tiempo del Ministerio de Igualdad)

Si bien durante la valoración de las solicitudes para obtener el distintivo de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, se tienen en cuenta la mayoría de los aspectos que proponemos incorporar en los requisitos previos, consideramos que deben ser requisitos mínimos por el significado que tiene dicho instrumento, al contribuir en la eliminación de las desigualdades en la empresa por cuestión de sexo.

Somos conocedoras de que la publicación de dicho decreto contribuye a la consecución de los objetivos de la Agenda 2030, concretamente al 5 (Igualdad de género) y al 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

La WEF mantiene que los países con más igualdad entre mujeres y hombres salen antes de la crisis y las economías más avanzadas garantizan la igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía. Todo ello redundará en la eliminación de las desigualdades y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

En Málaga a diez y seis de noviembre de 2020

BARBOTTA  
GERALDO ANDREA  
Firmado digitalmente  
por BARBOTTA GERALDO  
ANDREA - [REDACTED]  
Fecha: 2020.11.16  
20:42:34 +01'00'

*Andrea Barbotta Geraldo*

**Vicepresidenta Segunda del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres**