

LOCALÍZATE



AQUÍ
SE GESTIONA EN IGUALDAD



Ayuntamiento de Málaga
Área de Igualdad de Oportunidades



Esta guía en formato impreso ha sido posible gracias a la aportación de la empresa **Altagrafics** y su compromiso con **Málaga Ciudad de la Igualdad**

altgrafics
sistemas gráficos

¿QUÉ ES MÁLAGA CIUDAD DE LA IGUALDAD?

Es un proyecto puesto en marcha por la Federación de Asociaciones de Mujeres Ágora, que con el apoyo del Área de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Málaga, aúnan esfuerzos y recursos desde el año 2012, para que las empresas, administraciones públicas, entidades y organismos públicos y privados de Málaga asuman el reto de gestionar desde la igualdad entre hombres y mujeres. Un único objetivo que une a las 72 entidades adheridas al proyecto: ***hacer de Málaga un espacio más igualitario.***

Para conseguir hacer realidad este objetivo y seguir conquistado espacios, La Federación Ágora sigue trabajando para integrar en Málaga Ciudad de la Igualdad más compromisos que quieran asumir el reto de :

- Respetar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar la "Justicia Social".
- Denunciar todo tipo de actuación discriminatoria y de violencia de género.
- Incluir en la gestión acciones y/o actividades con perspectiva de género de forma transversal.
- Facilitar la inclusión laboral de mujeres, la flexibilización de horarios, e incentivar acciones de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.



- Cumplir y/o Implantar el Plan de Igualdad de la empresa.
- Fomentar la participación de las mujeres en puestos directivos y en puestos donde no estén representadas.
- Activar las áreas de mujer en los distintos colectivos sociales.

Bajo estas premisas, este año el proyecto ha querido sensibilizar una vez más en lo importante de la gestión diaria con enfoque de género, y para ello el Área de Igualdad del Ayto. y la Federación Ágora han diseñado esta guía fácil, que nos traza el recorrido para facilitar la incorporación efectiva de la igualdad; y así recoge desde las ventajas que conlleva trabajar en Igualdad hasta lo más significativo a nivel laboral que se recoge tanto en la nueva ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la recién aprobada ley 9/2017 de contratos del sector público.

Enlace de adhesión

http://federacionagora.org/wp-content/uploads/2016/04/ADHESIO%CC%81N-AL-PROYECTO_AGORA.pdf



BENEFICIOS DE GESTIONAR EN IGUALDAD

“Instituto Paterson, ha realizado un estudio con una muestra de casi 22.000 empresas internacionales, y demostró que las empresas que cuentan con mujeres directivas llegan a aumentar hasta en 6 puntos porcentuales su beneficio neto. Otro informe publicado en Fortune, indica que las empresas con tres o más mujeres directivas tienen hasta un 50% más de beneficios que el resto de empresas” (2016)



Las oportunidades de mejora cuando se gestiona en igualdad de género en las empresas o entidades de cualquier tipo, son evidentes, aportando numerosos beneficios:

- **Mejora la imagen pública de la empresa**, incorporando valor añadido proyectando una imagen más justa y actualizada de tu sistema de gestión
- **Mejora la reputación de la marca** hacia sus usuarios o consumidores, y en consecuencia se les fideliza.
- **Mejora la política de recursos humanos** y por lo tanto reduces la rotación del personal y mejoras la calidad del empleo.
- **Mejora el clima laboral** en el que se desarrolle el trabajo diario será de una calidad superior o excelente, con una motivación e implicación del equipo muy alta.
- **La diversidad y pluralidad en los cargos directivos** de una empresa, la convierte en un proyecto más abierto, creativo y en consecuencia, más competitivo.



Desde la Federación Ágora, entendemos que no siempre es factible el diseño y puesta en marcha de la política de igualdad más reconocida: el plan de igualdad; normalmente por ser una entidad o empresa con poco personal que muchas veces no llega a un mínimo. ***Y es que la realidad es que cada entidad debe diseñar su modelo de gestión en Igualdad de Oportunidades en función de sus propias peculiaridades.*** Si no hay obligación de tener un Plan de Igualdad, sí que DEBEN contar con políticas internas y externas en materia de Igualdad aunque no se denominen planes; y más en estos momentos en los que con la nueva ley de contratos de la Administración Pública es necesario trabajar en igualdad para poder optar a contratos públicos.



Existen dos supuestos en los que es obligatorio tener un plan de igualdad aun cuando no existe obligación por no tener un número de personas de 250 en plantilla: cuando el convenio de referencia incluye una cláusula que determina la obligación de elaborarlo y cuando la empresa ha sido sancionada por discriminación y la autoridad laboral ha acordado en el procedimiento sancionador sustituir la sanción por la elaboración del plan.

PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (P.I.O)

¿Qué es un plan de igualdad? Es un conjunto de medidas que se establecen en una entidad para garantizar que todo el personal participa por igual en la formación, promoción y otras



prácticas de la gestión diaria; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres.

¿Cómo se elabora un plan de igualdad?

Una vez existe el compromiso de realización del plan hay que seguir los siguientes pasos:

1. **Realizar un diagnóstico de impacto de género**, en el que se describe la situación de las mujeres y de los hombres dentro de la entidad en relación a la contratación, la formación, la promoción, el salario, la selección, conciliación y otras condiciones laborales. El contenido del informe nos indica los aspectos a mejorar, con el fin de corregir las posibles desigualdades que se detecten en la entidad.

2. **Acordar el plan de acción**, en el que, según las discriminaciones detectadas en el diagnóstico, se recogen todas las medidas que se pondrán en marcha para garantizar la eliminación de las desigualdades detectadas, designando personas responsables de su ejecución, calendario, recursos destinados a las medidas previstas y la forma de recoger y evaluar los resultados.



Enlaces a guías y documentación de interés

<http://www.juntadeandalucia.es/iamindex.php/2013-08-08-11-30-38/servicio-asesoramiento-empresas>

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/home.htm>

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_recursos/es_emakunde/adjuntos/guia_plan_local_igual_es.pdf

¿En qué beneficia a la empresa o entidad tener un plan de igualdad?



Creado por: Yalenny Florentini (web Leialta, asesoramiento empresarial)

Además de las **auditorías y sanciones** para las grandes empresas, existen interesantes paquetes de ayudas económicas para las empresas que contemplen la implantación de un PIO:

- **Ayudas para desarrollar planes de igualdad en las PYMEs** (de 30 a 250 personas en plantilla) con un máximo de 9.000 euros por empresa.

https://www.msccbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/conv_pdi.htm

- Asimismo, en la **comunidad autónoma de Andalucía**, se establecen incentivos a entidades locales y empresas para el desarrollo de los planes de igualdad entre hombres y mujeres y actuaciones de conciliación de la vida laboral y familiar.



La convocatoria, se publicó el miércoles 10 de octubre en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, Las líneas se dirigen a ayuntamientos, entidades locales autónomas, mancomunidades, consorcios locales, entidades públicas vinculadas y empresas andaluzas de entre 15 y 250 personas contratadas. Para las corporaciones locales se establece una cuantía máxima de 30.000 euros y para las empresas, 6.000. También se recoge una línea con cuantías máximas de 3.000 euros para actividades de información, formación, divulgación y sensibilización en materia de conciliación promovidas por entidades sin ánimo de lucro.

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

LEY DE IGUALDAD DE ANDALUCÍA

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía



“Las desigualdades entre mujeres y hombres violan derechos fundamentales, imponen una pesada carga a la economía y suponen un despilfarro de talento para nuestra sociedad”. Así arranca el punto IV de la exposición de motivos de la nueva Ley de Igualdad de Andalucía de 8 de octubre de 2018 y que reforma la norma del año 2007.



El texto fue aprobado en el Parlamento de Andalucía el pasado 26 de septiembre de 2018:

https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/199/BOJA18-199-00033-16661-1_00143935.pdf

"Se trata de avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía", prosigue **la exposición de motivos**.

La norma prevé **sanciones administrativas** que van desde los 6000 euros hasta los 120.000 euros por "el comportamiento contrario a los derechos previstos en esta ley", entre estas conductas más graves se incluye promover la discriminación contra las mujeres en actos culturales, lúdicos, artísticos o deportivos, o bien el uso de material docente sexista en centros públicos, entre otros.

A señalar en la exposición de motivos la siguiente novedad: "Una de las grandes aportaciones de esta ley es la inclusión de un nuevo **título V, que aborda las infracciones y sanciones**, con pleno respeto a los regímenes ya existentes en materia de empleo, a las competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a las cuestiones relacionadas con los supuestos de la publicidad considerada ilícita, reguladas en la legislación general sobre publicidad y en la legislación básica en materia de competencia".

La ley andaluza es una de las pocas que incluye sanciones. El Instituto Andaluz de la Mujer amplía sus funciones, se empodera al organismo de igualdad de la Junta para que pueda abrir expedientes incluso de oficio y emitir dictámenes.

La ley habilita al Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) para investigar discriminaciones directas o indirectas por razón de género y para actuar a través de la negociación y de la remisión de informes a la Inspección de Trabajo.

En el ámbito socioeconómico, el texto incluye novedades como la elaboración del Plan Especial contra la Desigualdad Salarial, de carácter autonómico, y la garantía de incorporar, en los planes de actuación de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo, una programación anual de medidas para combatir la discriminación laboral y el acoso sexual. Asimismo, se establece la creación del Registro de Planes de Igualdad en las Empresas y se dispone la realización periódica de estudios para analizar diferencias retributivas en las empresas y en los distintos sectores económicos.

Las medidas de carácter laboral se completan con **previsiones para reforzar la conciliación y la flexibilidad horaria en el ámbito de la Administración autonómica.** Entre otras medidas, destaca la reserva de al menos un 40% de las plazas de cursos de formación a personas incorporadas al servicio después de permisos de conciliación de la vida familiar y laboral (por ejemplo, excedencias por cuidado de menores o dependientes), así como por violencia de género.



Los permisos de paternidad también son los únicos establecidos por ley e incluso mayores que los compromisos estatales en el acuerdo de los nuevos PGE.

Entidades Locales

En relación con las políticas públicas, la reforma extiende el ámbito de la planificación a las entidades locales, que deberán aprobar sus propios planes de igualdad. La nueva ley **obliga a realizar planes locales de igualdad** como una competencia local.

Por su parte, la Administración autonómica implantará programas de formación para su personal. Además, las normas reguladoras de los procesos selectivos de empleo público priorizarán, en igualdad de mérito y capacidad, al sexo menos representado en los niveles y especialidades donde su presencia sea menor al 40%.

La ley se completa con disposiciones relativas a la **representación equilibrada en los órganos de dirección de los Colegios Profesionales**; la **obligatoriedad de un informe de impacto de género en todos los proyectos** que se presenten a convocatorias públicas y subvenciones; la **promoción del papel de las mujeres en el medio rural y pesquero**; las iniciativas destinadas a favorecer la producción artística y cultural de las mujeres, y la colaboración con los medios de comunicación para erradicar los contenidos y la publicidad sexista o que incite a la violencia de género.

LEY DE CONTRATOS PÚBLICOS

*Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de
Contratos del Sector Público,*



<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902>

Esta ley recoge en su primer artículo la siguiente obligación: “En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales...”.

La nueva norma pretende facilitar la participación de las pequeñas y medianas empresas en **el mercado de las adjudicaciones, donde hoy en día el 70% de los recursos son concedidos a grandes empresas**, según se desprende de algunos informes.

Una de las principales novedades de la LCSP que afecta directamente a las empresas proveedoras de obras, servicios y suministros es la relativa a la ampliación de los sujetos a la que les es de aplicación la LCSP.

Efectivamente y en cumplimiento de las Directivas europeas en la materia, a partir del 9 de marzo de 2018 todas las entidades que la LCSP define como Poderes Adjudicadores les será de aplicación las mismas normas de contratación pública que a las administraciones públicas.

Entre las nuevas entidades a las que se le aplicará la LCSP como si de una administración pública se tratara se encuentran, entre otras, las siguientes entidades:



Fundaciones públicas y privadas (cuyo objeto sea de interés público)
Empresas municipales
Empresas mixtas (integradas por capital público y privado)
Entidades, asociaciones o corporaciones del sector público.

En consecuencia, a la hora de contratar tanto las administraciones públicas como los poderes adjudicadores descritos están sujetos a las mismas normas de la nueva Ley de contratos del sector público.

Por ello, todas las empresas que presten servicios a dichas entidades deberán cumplir y acreditar todos los requisitos exigidos para contratar con una administración pública.

Es decir, trabajar la gestión de la igualdad de oportunidades, permitirá a las empresas poder optar a concursos públicos.

Desde el punto de vista de la Administración Pública trabajar **los pliegos de contratación en materia de igualdad entre mujeres y hombres supone:**

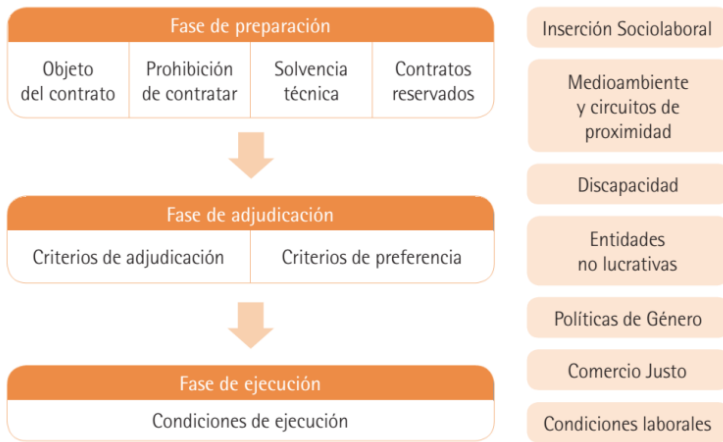
1. Generar condiciones laborales de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas que ejecutan contratos públicos.
2. Promover el acceso al empleo de las mujeres.
3. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como un aspecto fundamental de la igualdad efectiva.



4. Impedir el acceso a la contratación pública de las empresas que, estando obligadas por ley, incumplan la obligación de diseñar y aplicar un Plan de Igualdad.

Y efectivamente esto repercute de forma directa en la forma de trabajar de las empresas que concursan a las licitaciones, estando obligadas a gestionar trabajando la igualdad de oportunidades como parte de una contratación responsable.

¿Cómo se puede implementar la Compra Pública Responsable en los pliegos de cláusulas técnicas y administrativas?.- Extracto de Guía de Contratación Pública Socialmente Responsable - Santiago Lesmes Zabalegi - Leire Álvarez de Eulate Bada



En el siguiente cuadro se expone mediante un esquema la inclusión de criterios sociales en las diferentes fases del procedimiento de una licitación pública (preparación, adjudicación y ejecución). A su vez, la columna derecha se refiere a diferentes temáticas sociales y ambientales que pueden ser de común aplicación.



Enlaces de interés a guías, documentación y modelos de contratación pública a través de todo el procedimiento

<https://www.cepes.es/publicaciones>

http://www.zaragoza.es/ciudad/gestionmunicipal/contratos/detalle_Tramite?id=29103

<http://blog.deparenpar.org/>

http://exteriors.gencat.cat/web/ca/ambits-dactuacio/contractacio-publica/direccio-general-de-contractacio-publica-/.content/osacp/cp_socialment_responsable/guia_genere/guia_igualtat_genere_castellano.pdf

<http://www.reasnet.com/clausulassociales/documentos/guias/Guia%20REAS%202014%20Contrataci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20Responsable.pdf>



Las entidades adheridas a “Málaga Ciudad de la Igualdad” son:

- ACCEM, Asoc. Comisión Católica de Inmigración
- ADANER, Asoc. para la Defensa de la Atención de la Anorexia y Bulimia Nerviosa
- ALTAGRAFICS S.L
- AMARE, Asoc. Malagueña de Artritis Reumatoide
- AMUPEMA, Asoc. de Mujeres Profesionales y Emprendedoras de Málaga
- ARCUSVES, Asoc. vecinal de Churrana
- ÁREA DE DERECHOS SOCIALES, BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA, Ayto. de Málaga.
- ARRABAL – AID. Asoc.
- BENERICE, Asoc. de Mujeres
- CARRANQUE, Asoc. vecinal
- CORTIJO ALTO, Asoc. vecinal
- DELGACIÓN DE IGUALDAD E INNOVACIÓN SOCIAL, Diputación de Málaga
- E-DEA LEARNING, S.L.
- EL CORTE INGLÉS, Agencia de Viajes
- EL PIMPI, Bodega Bar
- EMT, Empresa municipal de Transporte
- ESESA, Escuela Superior de Estudios de Empresa en Málaga
- FESTIVAL DE CINE DE MÁLAGA.
- FRICALSUR S.L, Refrigeración
- GENUIX AUDIO, S.L

- GESTRISAM, Organismo Autónomo de Gestión Tributaria del Ayto. de Málaga
- GLOBALDISPLAYS, S.L
- HEDE Comunicación Social, Asoc.
- HISPAMATIC Delegación Oficial GIRBAU Group
- IAM, Instituto Andaluz de la Mujer
- INSTITUTO MUNICIPAL DE LA VIVIENDA
- JARDÍN BOTÁNICO, Área de Sostenibilidad y Medio Ambiental del Ayto. de Málaga
- JAZMÍN, Asoc. de Mujeres
- LIMASA, .Empresa de Limpieza Municipal
- LIMPOSAM, Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste
- MACRUN SERVICIOS, S.L. Empresa de maquinaria industrial para tintorerías y lavanderías
- MAKYRE, EVENTOS CON DOS TACONES
- MÁÁS CERCA Empresa del Área de Gobierno de Derechos Sociales, Buen Gobierno y Transparencia
- Museo JORGE RANDO
- OFFITRAVEL S.L, Agencia de Viajes
- ONDA AZUL. Radio – Televisión de Málaga
- PARCEMASA, Empresa Parque Cementerio de Málaga
- PARTENÓN CONSULTORES, S.L
- TEATRO CERVANTES de Málaga
- UNESCO MÁLAGA PRODIÁLOGO
- ZEGRÍ, Asoc. Cultural
- ZONTA Andalucía Málaga ONG Internacional de Mujeres Profesionales o Empresarias



altagraphics
sistemas gráficos



Ayuntamiento de Málaga
Área de Igualdad de Oportunidades

