



Comisión de IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Prioridades 2022 I ficha técnica

Presidenta: **D^a Val Díez Rodrigálvarez**
Secretarías: D^a Rosa Santos Fernández
D^a Ana Herráez Plaza
D^a Olimpia del Águila Cazorla

Cometido y objetivos:

La Comisión de Igualdad y Diversidad tiene por objeto promover la igualdad y la diversidad en el mundo empresarial, analizando, debatiendo y proponiendo a los Órganos de Gobierno de CEOE los retos y oportunidades en esta materia, siendo motor del cambio y evolución que la sociedad y las empresas desean y requieren.

La Comisión trabaja para una mayor y mejor integración de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad empresarial en condiciones de igualdad plena, fomentando el talento y el desarrollo profesional, y promoviendo la diversidad y el respeto a las diferencias en las empresas con una cultura abierta e integradora.

La Comisión de Igualdad y Diversidad trata y analiza las cuestiones y planteamientos que resulten de interés, en el ámbito nacional e internacional, para las organizaciones empresariales y empresas asociadas en materia de igualdad de oportunidades y diversidad, principalmente con el fin de configurar la posición empresarial en relación con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral y con la diversidad, que se refleje en el diálogo con las Administraciones competentes y con el conjunto de la sociedad, en concreto en el diálogo social bipartito y tripartito y en una activa participación institucional, así como en cualesquiera otros ámbitos.

Plan de Acción 2022:

El compromiso y posicionamiento de CEOE a favor de la igualdad y la diversidad ha sido expresado de forma clara y contundente por la Presidencia y la Junta Directiva. Por ello, durante el próximo año 2022, en la Comisión de Igualdad y Diversidad seguiremos reforzando la colaboración e interacción con las asociaciones territoriales y sectoriales y las empresas miembros de CEOE para el desarrollo, potenciación y seguimiento de las materias objeto de la Comisión.

El Plan para 2022, alineado con los objetivos de desarrollo sostenible, tiene como fin avanzar en materia de igualdad y diversidad y seguir siendo referente y motor del cambio que la sociedad todavía necesita. En este sentido, se establecen como prioridades para el año 2022 los aspectos que se enumeran a continuación:

- ❖ Contribuir a un cambio cultural asociado a la igualdad de oportunidades y diversidad en todos los niveles: social, educativo, empresarial, familiar, político, etc. y promover el pleno desarrollo de la mujer como empresaria, profesional o directiva, analizando la presencia de las mujeres en los órganos de decisión y gobierno.
- ❖ Refuerzo del posicionamiento de CEOE y del mundo empresarial en el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el fomento de la diversidad.

- ❖ Identificar iniciativas empresariales y buenas prácticas existentes en ámbitos territoriales y sectoriales que sean referente como motor de cambio y contribuir a su difusión y a la creación de sinergias, trabajando específicamente con los sectores más masculinizados para acciones de promoción positiva de la participación de las mujeres.
- ❖ Fomentar la presencia femenina en los puestos de responsabilidad a través de la promoción del talento y de medidas de conciliación, corresponsabilidad y educación en valores de igualdad y no discriminación.
- ❖ Potenciar el papel de las empresas y organizaciones empresariales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diversidad.
- ❖ Configurar el posicionamiento empresarial en relación con las cuestiones que en materia de igualdad y diversidad se planteen en las mesas de diálogo social o a través de iniciativas parlamentarias o del Ejecutivo.
- ❖ Seguimiento y análisis de la aplicación de las herramientas de registro salarial y valoración de puestos de trabajo.
- ❖ Continuar con la difusión y concienciación de una gestión empresarial integradora de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la diversidad como una cuestión estratégica y un factor de competitividad.
- ❖ Desarrollo de una estrategia específica en relación con la Brecha digital de género.
- ❖ Articular la posición empresarial sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación y la diversidad en el ámbito de la negociación colectiva, para su elevación a los Órganos de Gobierno de CEOE.
- ❖ Continuar con la difusión de la posición empresarial sobre corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral, para lograr su racionalidad, coherencia y efectividad, mediante la propuesta de iniciativas y medidas que no perjudiquen la participación laboral ni de hombres ni de mujeres, fomenten una mayor creación de empleo y atiendan a las necesidades, sostenibilidad y competitividad de las empresas, abordando aspectos relativos a permisos, servicios suficientes y asequibles, atención extraescolar gratuita en períodos vacacionales, etc.
- ❖ Analizar las medidas de flexibilidad implantadas en las empresas para un mayor conocimiento de las mismas y la transmisión de buenas prácticas.
- ❖ Continuar con el seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, especialmente de aquellas propuestas referidas al ámbito laboral, rechazando toda forma de violencia sobre las mujeres.
- ❖ Analizar el acoso laboral por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo, diferenciando su vertiente social del ámbito de aplicación de la prevención de riesgos laborales, rechazando cualquier forma de violencia de género o acoso por razón de género.
- ❖ Integrar la cultura de la diversidad en las empresas, desde una concepción amplia, en todos los aspectos, y en particular la diversidad de orientación sexual, fomentando el respeto a las diferencias étnicas, culturales y de cualquier otra índole.
- ❖ Seguimiento del proceso de ratificación por parte del Gobierno del Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso en el trabajo.

Estructura interna:

- Pleno.
- Posibilidad de constituir Grupos de Trabajo *ad hoc* de carácter temporal según materias.

Calendario de reuniones:

La Comisión de Igualdad y Diversidad tiene previsto celebrar en 2022 una reunión cada semestre, sin perjuicio de que puedan convocarse otras reuniones según las necesidades derivadas de los temas de actualidad y del ritmo de los trabajos que se lleven a cabo en su seno.