

**PRIORIDADES 2020 | FICHA TÉCNICA****PRESIDENTA:****D<sup>a</sup> VAL DÍEZ RODRIGÁLVAREZ****SECRETARIAS:****D<sup>a</sup> ROSA SANTOS FERNÁNDEZ****D<sup>a</sup> ANA HERRÁEZ PLAZA****D<sup>a</sup> 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, debatiendo, analizando 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 hoy. 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 trata y analiza cuantas cuestiones y planteamientos resulten de interés, en el ámbito nacional e internacional, para las organizaciones empresariales y empresas asociadas en materia de igualdad de oportunidades y diversidad, fundamentalmente 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 plasme en el diálogo constructivo con las Administraciones competentes y con el conjunto de la sociedad, en particular en el diálogo social bipartito y tripartito y en una activa participación institucional.

**PLAN DE ACCIÓN 2020:**

El posicionamiento de CEOE a favor de la igualdad y la diversidad es un compromiso claro expresado de forma contundente por la Presidencia y la Junta Directiva. Por ello, durante 2020 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 esta Comisión.

El Plan para 2020, alineado con los objetivos de desarrollo sostenible, pretende avanzar de forma explícita en materia de igualdad y diversidad y seguir siendo referente y motor del cambio que la sociedad aún necesita. Por ello, se establecen como prioridades para 2020 los aspectos que se enumeran a continuación:

- 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 existentes en ámbitos territoriales y sectoriales que sean referente como motor de cambio y contribuir a su difusión y a la creación de sinergias. Trabajar específicamente con los sectores más masculinizados para acciones de promoción positiva de la participación de las mujeres.
- Propuesta de medidas empresariales para la reducción de la brecha salarial dentro de las principales líneas de actuación identificadas en el Estudio “Brecha salarial de género en España”, elaborado por PWC para CEOE. En particular lo relativo a transparencia salarial y cumplimiento de la exigencia legal en materia de registro salarial.
- Impulsar y unificar los criterios para dar cumplimiento a la exigencia legal sobre información no financiera en cuestiones de igualdad.
- Refuerzo del papel de las empresas y organizaciones empresariales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diversidad. Fomento de 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.
- Conformer 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.



- 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.
- Seguir difundiendo el compromiso real que vienen manteniendo las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante una gestión empresarial integradora de la diversidad y considerando la igualdad como una cuestión estratégica y un factor de competitividad.
- 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.
- Continuar con la difusión de la posición empresarial sobre 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 culturales y de cualquier otra índole.

#### **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 2020, al menos, una reunión cada semestre, concretamente el 10 de marzo y el 11 de noviembre.

Si se creasen Grupos de trabajo ad hoc, según las necesidades derivadas de los temas que se traten y del ritmo de los trabajos que se lleven a cabo en su seno, se determinará el calendario de reuniones y la periodicidad de las mismas.

\*\* / \*\*