



## **Comisión de IGUALDAD Y DIVERSIDAD**

### **Prioridades 2024 I ficha técnica**

**Presidenta:****D<sup>a</sup>. Val Díez Rodrigálvarez****Secretarías:**D<sup>a</sup> Rosa Santos FernándezD<sup>a</sup> Ana Herráez PlazaD<sup>a</sup> Olimpia del Águila CazorlaD<sup>a</sup> Miriam Pinto Lomeña**Cometido:**

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 I Objetivos para 2024:**

El compromiso y posicionamiento de CEOE a favor de la igualdad y la diversidad viene siendo expresado de forma clara y contundente por la Presidencia y la Junta Directiva. Por ello, durante el año 2024, 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 2024, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), tiene como fin seguir avanzando en materia de igualdad y diversidad y continuar siendo referente y motor del cambio de la sociedad. En este sentido, se establecen como prioridades las siguientes:

- o Contribuir a un cambio cultural asociado a la igualdad de oportunidades y diversidad en todos los niveles: empresarial, social, educativo, familiar, político, etc.
- o Promover el pleno desarrollo y visibilización de la mujer como empresaria, profesional o directiva, analizando y promoviendo la presencia de las mujeres en los órganos de decisión y gobierno.

- Desarrollar el liderazgo de CEOE y del mundo empresarial en el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el fomento de la 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, así como las que deriven del ámbito europeo.
- 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.
- Promover la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidos en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) en materia de igualdad entre hombres y mujeres, discapacidad, diversidad y colectivos LGTBI y violencia sexual y de género, para facilitar la renovación y actualización de los convenios colectivos.
- 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.
- Contribuir al desarrollo de la cultura de la diversidad y de herramientas de promoción de la misma dentro de las empresas y establecimiento de sinergias con expertos en la materia.
- Desarrollo de una estrategia específica en relación con la brecha digital de género y continuar impulsando la participación de las mujeres en el desarrollo de profesiones STEM.
- 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.
- 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.
- Avanzar en la creación de una red REI (Red Empresarial por la Igualdad) compuesta por las diferentes Comisiones de Igualdad de las organizaciones empresariales sectoriales y territoriales; fomentando la creación de comisiones de igualdad donde aún no existan y centralizando en un repositorio las medidas de igualdad impulsadas por cada una de ellas.
- 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.
- Analizar las medidas de flexibilidad implantadas en las empresas para un mayor conocimiento de las mismas y la transmisión de buenas prácticas.
- Continuar con la labor de liderazgo de la norma ISO de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer y con la participación a través del grupo UNE de igualdad, en el proyecto internacional que desarrolla el objetivo ODS5 y que creará unas oportunidades igualitarias para mujeres y hombres en todo tipo de organizaciones.

- Seguimiento y análisis de la negociación y registro de los planes de igualdad, así como de la aplicación de las herramientas de registro salarial y valoración de puestos de trabajo
- 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.

#### **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 2024 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.

\*\*\*