



# + Más que empresas

Servicio de mentoring y consultoría en materia de igualdad para empresas lorquinas



019563 - 646394434  
masqueempresas@fomlorca.org  
fomlorca.org/proyectos/mas-que-empresas



F O M L  
Federación de organizaciones de mujeres de Lorca



Resumen de MEMORIA PROYECTO:

# MÁS QUE EMPRESAS

Federación de Organizaciones de Mujeres de Lorca

Fecha: 31/01/2024

# INDICE

- 01 Resumen.
- 02 Fundamentación.
- 03 Objetivos.
- 04 Público objetivo.
- 05 Fases.
- 06 Cronograma.
- 07 Alcance del proyecto.
- 08 Evaluación por parte de participantes.



Lorca y tu  
¡Compartémoslo!

+ Más que  
empresas

Servicio de mentoring y consultoría en materia de igualdad para empresas lorquinas

019563 - 646394434  
masqueempresas@fomlorca.org  
fomlorca.org/proyectos/mas-que-empresas

EgaleCo  
LAB

Federación de organizaciones de  
mujeres de Lorca

eco  
Concejalía de Economía

## VENTAJAS DEL PROYECTO

El proyecto «Más que empresas» constituye un servicio de consultoría, asesoramiento y formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres **dirigido a todo tipo de empresas del municipio de Lorca**, con el objetivo de que no solo aborde la igualdad como una acción de compliance, sino que vayan un paso más allá y conozcan las ventajas y los beneficios que supone tener una cultura corporativa con igualdad de género,

### BENEFICIOS

Se ofrecerán formaciones, orientaciones, herramientas, metodologías y formación a empresas que lo demanden para incorporar acciones de igualdad, así como para llevar a cabo el proceso de negociación, elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad.

Brindar una nueva oportunidad para que todas las empresas, con independencia de las medidas que ya hayan incorporado o no con respecto a la igualdad, incorporen en su ADN las ventajas de la sostenibilidad y igualdad, respaldadas al mismo tiempo por las instituciones públicas. Y las empresas lorquinas no pueden quedarse atrás. De ahí la necesidad de fomentar la información, sensibilización y capacitación en la materia.

01



# FUNDAMENTACIÓN

02

MOTIVOS DE REALIZAR  
MÁS QUE EMPRESAS



ÁMBITO  
INTERNACIONAL

ÁMBITO CONTINENTAL Y  
EUROPEO

ÁMBITO NACIONAL



## ÁMBITO INTERNACIONAL

02

- Carta de las Naciones Unidas (1945), que en su Preámbulo reafirma «la fe (...) en la igualdad de derechos de hombres y mujeres (...)» y estimula el «respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión» (art. 1.3).
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que en su Preámbulo consagra «la igualdad de derechos de hombres y mujeres» y reconoce que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración» sin distinción por razón de sexo, entre otras cuestiones (art. 2).
- I Conferencia Mundial sobre la Mujer (Ciudad de México, 1975).
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979 y ratificada por España en 1983).
- II Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague, 1980).
- III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985).
- Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena, 1993), que señaló los derechos de las mujeres como derechos humanos.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en 2015 (Beijing+20), que consolidó la transversalidad de género como principal estrategia de las Administraciones Públicas para lograr la igualdad real y efectiva y consagró inequívocamente los derechos de las mujeres como derechos humanos.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS) (2015), que establece la igualdad de género, por un lado, como un Objetivo específico (ODS n.º 5) y, por otro, como un elemento transversal a los 16 ODS restantes.



## ÁMBITO CONTINENTAL Y DE LA UNIÓN EUROPEA

02

- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950, ratificado por España en 1979), del Consejo de Europa, que establece que «el goce de los derechos reconocidos por la ley ha de ser asegurado sin discriminación alguna, especialmente por razones de sexo...» (art. 1.1 y art. 14).
- Carta Social Europea, del Consejo de Europa (1961, ratificada por España en 1978), que establece que «el goce de los derechos sociales debe quedar garantizado sin discriminación por motivos de (...) sexo...».
- Tratado de Ámsterdam de la UE (1999), que consagra la igualdad de mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local del Consejo de Municipios y Regiones de Europa (2006).
- Convenio de Estambul del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (2011, ratificado por España en 2014). Primer instrumento jurídico vinculante en el ámbito europeo que reconoce la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, del Consejo de Europa.
- Estrategia europea para la igualdad de género (2020-2025), de la Unión Europea.



- Constitución española (1978), que consagra el principio de igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1), prohíbe la discriminación por razón de sexo (art. 14) y obliga a los poderes públicos a promover la igualdad efectiva y real, facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que consagra el plan de igualdad como un instrumento básico para la igualdad real y efectiva.
- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, que reconoce expresamente como víctimas de violencia de género a las y los menores cuyas madres sean víctimas de este delito.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género (2017) y el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



# A NIVEL REGIONAL

02

01

A 8 de marzo de 2022 «**solo el 7% de empresas de más de 50 trabajadores de la Región de Murcia tienen un plan de igualdad como obliga la Ley**», es decir, **solo 51 de aproximadamente 700 sociedades con obligación habían registrado su plan de igualdad**, tal y como indicaba CC. OO.

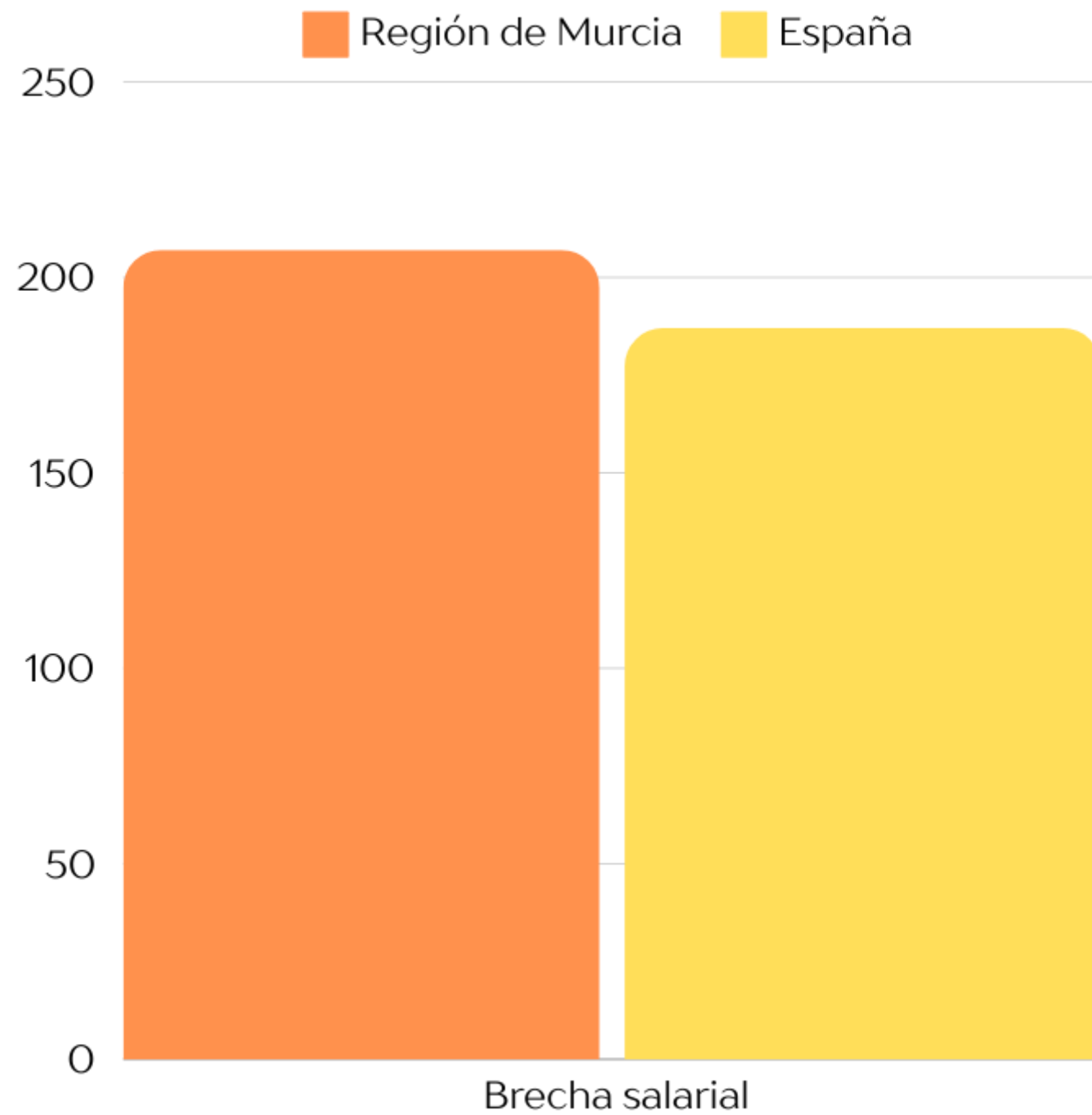
02

Desde la Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI Familias, Política Social y Transparencia convocó en 2021 unas subvenciones para que empresas de entre 10 y 49 personas en plantilla pudieran incorporar voluntariamente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en sus organizaciones.

03

**Unas ayudas solicitadas por 130 pymes de la Región, lo que, sin duda, demuestra el interés que suscitan los planes de igualdad**, no solo para empresas con obligación, sino también por entidades que optan a este tipo de medidas de **forma voluntarias**.

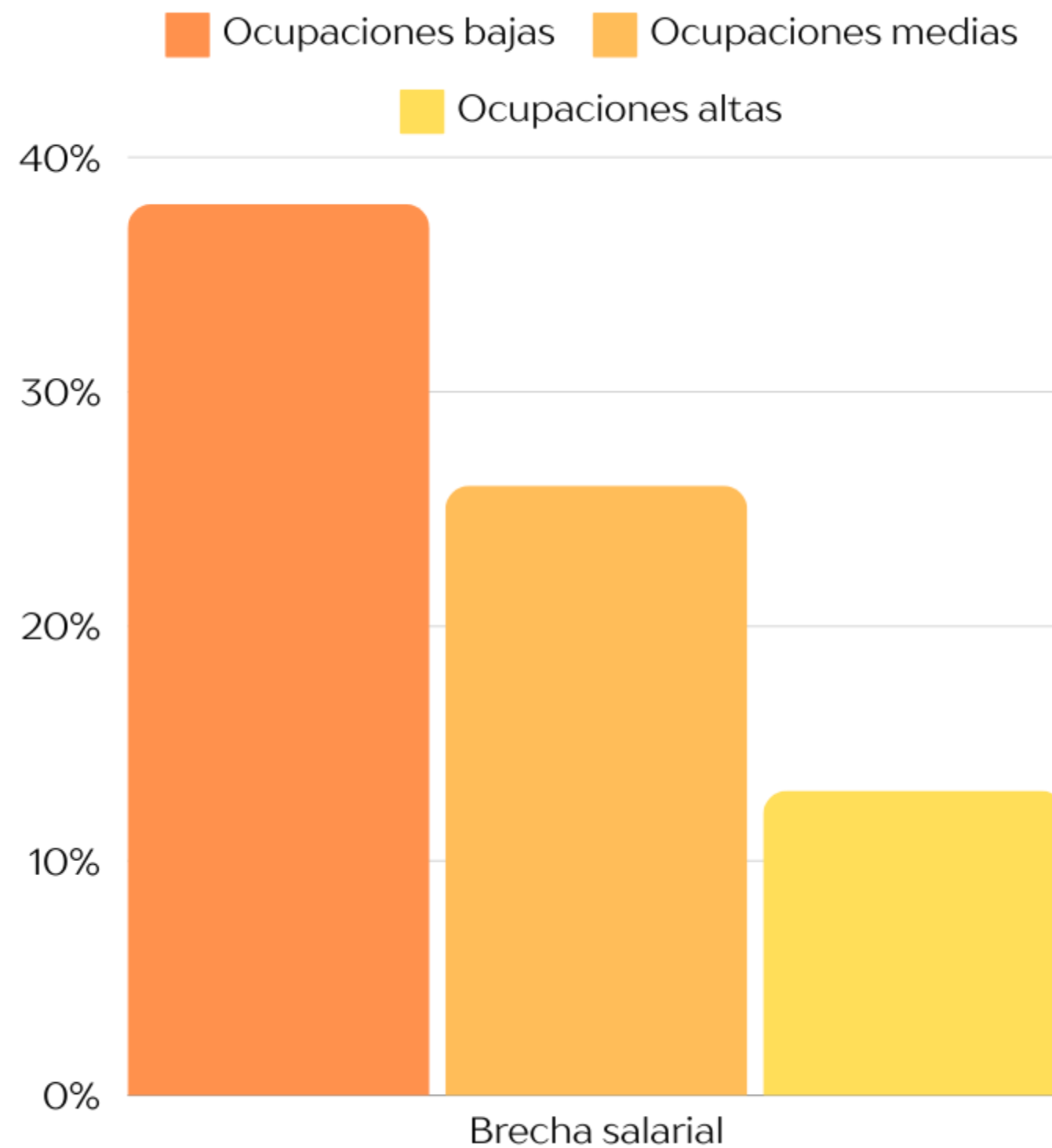
# Estadísticas



En 2020, la brecha salarial en la Región de Murcia se situó en ese año, en el 20,7%, siendo 0,7 puntos superior a la de 2019. La brecha salarial crece en la Región de Murcia mientras que en el conjunto del país es 18,7%.



# Estadísticas

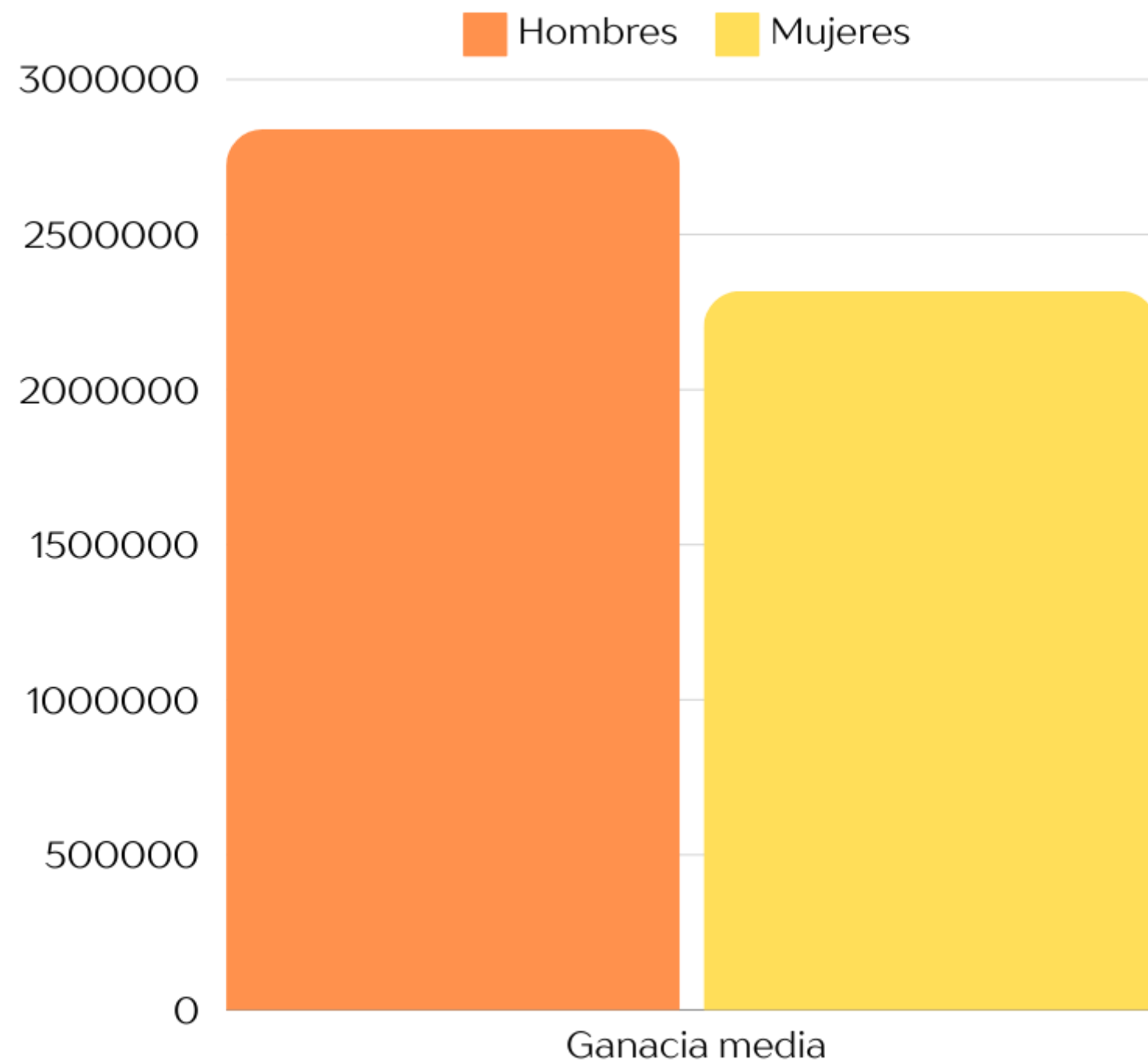


La brecha salarial entre mujeres y hombres llega a alcanzar el **37,9%**; mientras que en las consideradas ocupaciones media la brecha desciende hasta el **25,9%** y hasta el **12,8%** en las altas.

Entre las trabajadoras de **45-54** años, donde alcanza el mayor tramo de brecha salarial con un **24%**.



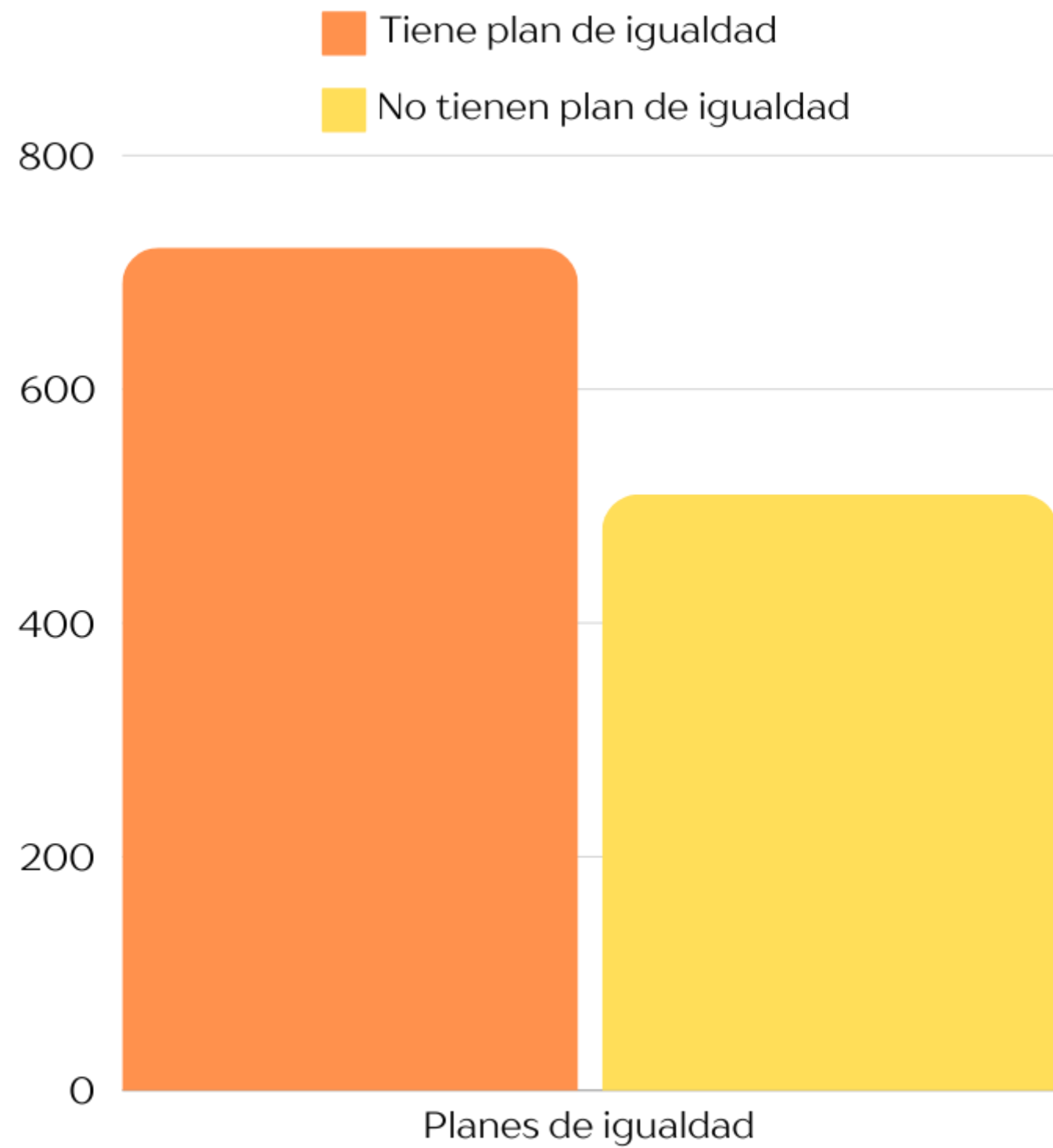
# Estadísticas



La ganancia media para los **hombres** fue de **28.388,69 euros** y para las **mujeres** de **23.175,95 euros**. El salario medio anual femenino representó el **81,6%** del masculino. Esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se reduce si se consideran puestos de trabajo similares.



# Estadísticas



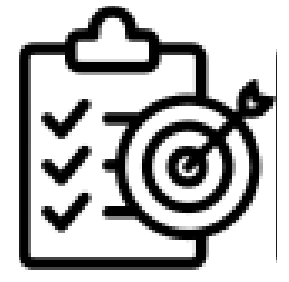
El conjunto de empresas de la **Región de Murcia** que tendrían que tener a día de hoy un plan de igualdad en vigor, solo un **30%** lo ha elaborado y registrado.



# Objetivos

- 01 Facilitar la incorporación de igualdad en la empresa tras las nuevas obligaciones en esta materia.
- 02 Apoyar a las entidades en el proceso de elaboración e implantación de medidas de igualdad en su organización.
- 03 Facilitar la incorporación de igualdad en la empresa tras las nuevas obligaciones en esta materia y facilitar asesoramiento técnico especializado y de calidad.
- 04 Dar a conocer las hojas de ruta y metodologías para que las empresas lorquinas desarrollen planes o medidas de igualdad.
- 05 Adaptar las soluciones de igualdad (planes y medidas de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo...) a las necesidades de las distintas empresas participantes.
- 06 Tejer redes entre las empresas lorquinas comprometidas con la igualdad.

# Público objetivo



01

**EMPRESAS QUE TUVIERAN O NO UN PLAN DE IGUALDAD**

02

**PYMES**


Empresas de menos de 50 trabajadores y que están obligadas por Ley a implantar un plan de igualdad en la empresa

03

**TEJIDO EMPRESARIAL Y/O ASOCIATIVO**



# Fases

Fases	Objetivos	Actuaciones
<b>Primera Fase:</b> <b>Concienciación y Sensibilización de la Sociedad Lorquina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar a conocer el proyecto a la sociedad.</li> <li>- Invitar a la participación gratuita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruedas de prensa.</li> <li>- Publicidad y difusión en medios de comunicación y redes sociales.</li> <li>- Cuñas de radio.</li> <li>- Cartelería.</li> <li>- Formulario digital de inscripciones.</li> <li>- Reuniones con concejalías y entidades empresariales.</li> <li>- Exposición del proyecto en reuniones de entidades empresariales y del tejido empresarial de Lorca (CECLOR, Cámara de Comercio de Lorca, Guadalentín Emprende, JISAP).</li> </ul>
<b>Segunda Fase: Proceso de Inscripción de Empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- información sobre las necesidades de las empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de Google Docs.</li> </ul>
<b>Tercera Fase: Monitoreo de Empresas y Entidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contactar a responsables de RRHH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correos electrónicos y llamadas telefónicas.</li> </ul>
<b>Cuarta Fase: Acciones Durante la Ejecución del Proyecto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Mentoring</u> en materia de igualdad.</li> <li>- Apoyar en la elaboración del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de sesiones formativas.</li> </ul> 







# ALCANCE DEL PROYECTO

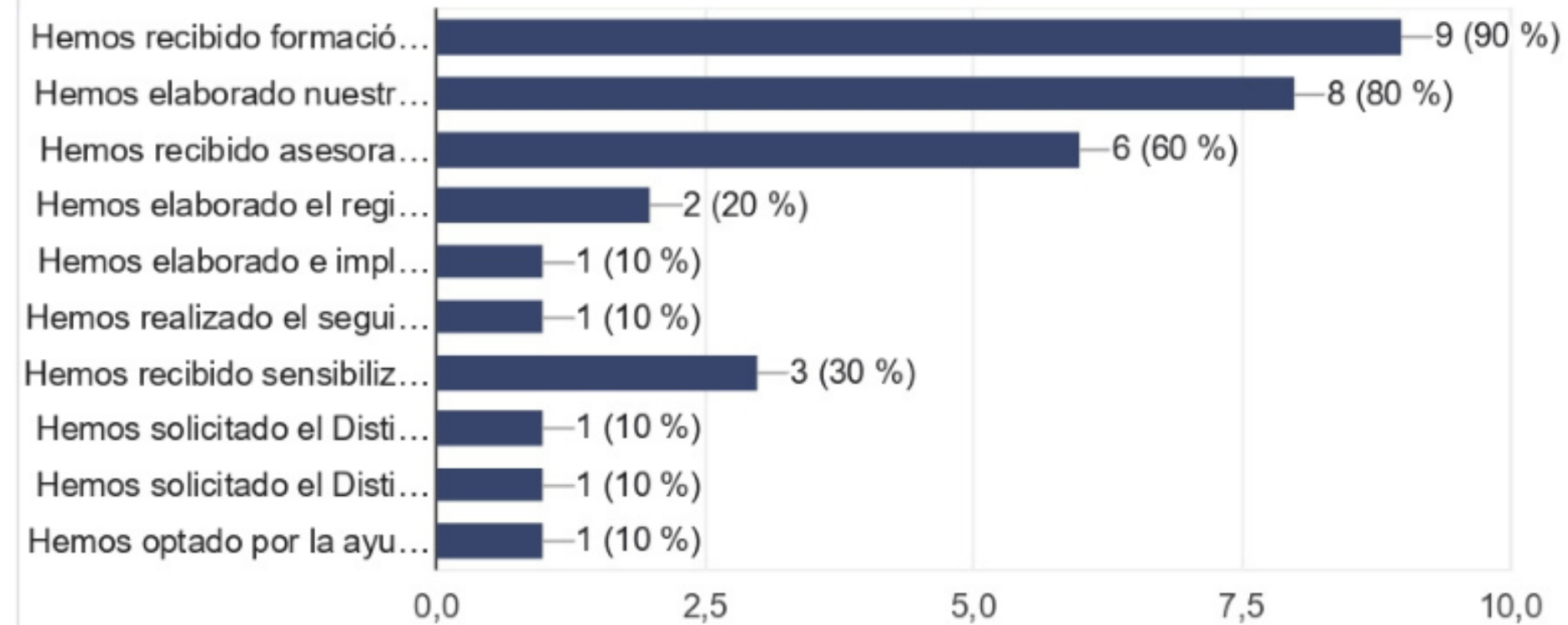


**Empresas han sido contactadas: 50**

- PYMES que han realizado la formación y elaboración de protocolos de acoso y sexual en el trabajo: 28
- Consultoría sobre Medidas de Conciliación a implantar en la empresa, revisión de las medidas ya implantadas y asesoramiento sobre novedades legislativas en materia de Conciliación y propuestas de medidas a implantar en la empresa.

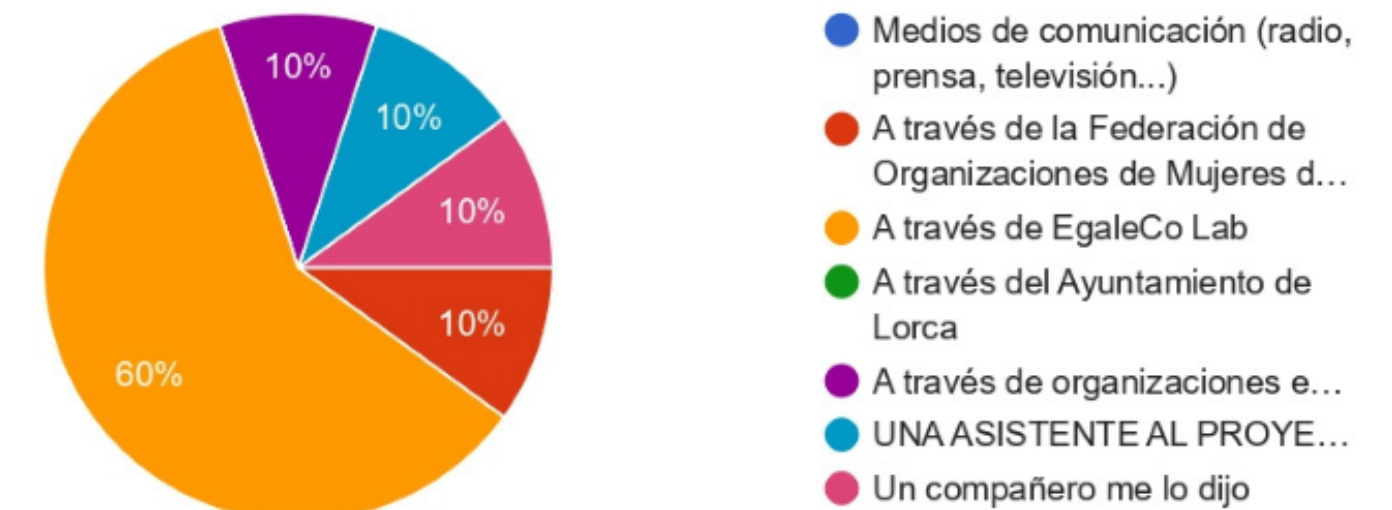
## ¿En qué línea de apoyo has participado?

10 respuestas



## ¿Cómo conociste el proyecto?

10 respuestas



## ¿Cómo conociste el proyecto?

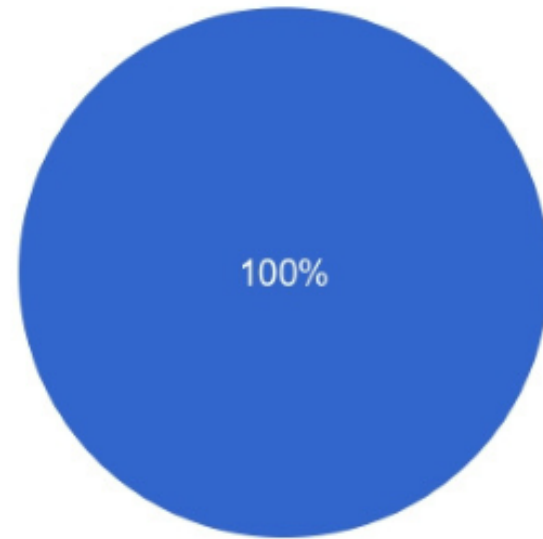
10 respuestas



### ¿Qué plantilla media tiene tu empresa?



10 respuestas



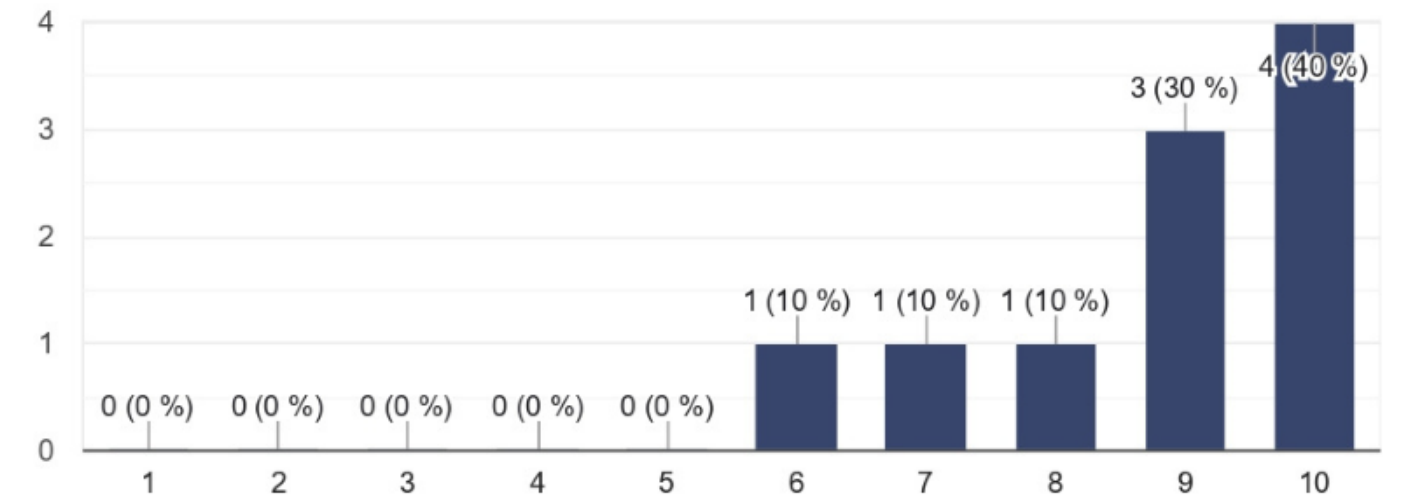
- Empresa entre 1 y 9 personas en plantilla
- Empresa entre 10 y 49 personas en plantilla
- Empresa entre 50 y 249 personas en plantilla
- Empresa con 250 personas en plantilla o más

### Evaluación del proyecto

### ¿Cómo valorarías el proyecto en su conjunto?



10 respuestas



**¿Qué es lo que más te ha gustado o sorprendido? ¿Cómo crees que podríamos mejorar a la hora de prestar este servicio? Coméntanos en este apartado todas las sugerencias de mejora, opiniones, valoraciones, etc., que consideres oportunas.**

6 respuestas

Los conocimientos adquiridos sobre acoso sexual y por razón de sexo

LO CONSIDERO QUE ESTA MUY BIEN, YA QUE ES UNA EXPERIENCIA NUEVA

Me gustaría poder realizar, en una nueva edición del proyecto, nuestro Plan de Igualdad completo con el asesoramiento de EgaleCo Lab.

bien en general

Me ha gustado mucho la forma de implantar las clases, me ha parecido muy profesional

Lo que mas me ha gustado es el apoyo en todo para completar el proyecto ya que actualmente todos disponemos de poco tiempo y esto es una gran ayuda.

# GRACIAS

Por ver este resumen del  
proyecto.



**F O M L**  
Federación de organizaciones de  
mujeres de Lorca