Gobierno de Canarias
Instituto Canario de Igualdad

CONSULTA PÚBLICA PREVIA

MARCA DE EXCELENCIA CANARIA EN IGUALDAD Y REGISTRO DE EMPRESAS DISTINGUIDAS CON LA MARCA.

De conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas*, con el objetivo de mejorar la participación de la ciudadanía en el procedimiento de elaboración de normas, con carácter previo a la elaboración del proyecto de decreto por el que se regula la Marca de Excelencia Canaria en Igualdad y se crea el Registro de empresas distinguidas con la Marca, se sustanciará una consulta pública por el plazo de 15 días naturales, a través del portal web de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, competente en la participación y colaboración ciudadana, según el Decreto 382/2015, de 28 de diciembre, por el que se aprueba su Reglamento Orgánico, en la que se recabará la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
c) Los objetivos de la norma.
d) Las posibles soluciones alternativas de regulación.

En cumplimiento de lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad de 21 de diciembre de 2016, por la que se dictan instrucciones para coordinar la participación ciudadana en el proceso de elaboración normativa del Gobierno de Canarias, se hace pública la siguiente información:

PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA INICIATIVA	Descripción de la situación de partida de mujeres y hombres en Canarias. Los siguientes datos sobre las brechas de género en diversos ámbitos de actividad social se corresponden con la anualidad de 2015. -Existencia de una brecha de género negativa para las mujeres en el empresariado canario -Existencia de una brecha laboral de género negativa para las mujeres en la actividad y el empleo en Canarias -Existencia de una brecha laboral de género negativa para las mujeres en la temporalidad de los contratos en Canarias -Existencia de una brecha laboral de género negativa para las mujeres en el empleo juvenil de 16 a 29 años en Canarias -Existencia de una brecha laboral de género negativa para las mujeres en el desempleo de larga duración en Canarias -Existencia de una brecha de género negativa para las mujeres en la tasa de pobreza y el riesgo de exclusión social en Canarias -Existencia de una brecha de género negativa para las mujeres en lo que respecta a seguridad, integridad e indemnidad física, psíquica y libertad sexual: la violencia de género en Canarias

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CLAUDIA MORALES RODRIGUEZ - DIRECTORA DEL I.C.I.
Fecha: 07/04/2017 - 12:54:17
En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0aM9RmRBGpb2MyaKXjBGSh5UrpmakSEmf
El presente documento ha sido descargado el 07/04/2017 - 12:58:11

	Además de la existencia de una discriminación retributiva o brecha salarial de género negativa para las mujeres, pues, en la relación entre los ingresos de un sexo y otro, por trabajos de igual valor, las mujeres perciben el 85,74% de los ingresos medios de los hombres. Por otra parte, en lo que se refiere a la asunción de la corresponsabilidad y la conciliación entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, se registra una mayoría de mujeres que solicitan excedencia laboral para el cuidado de familiares que precisan algún tipo de cuidado (84,38%) La necesidad de que las empresas que aspiren a conseguir la Marca de Excelencia Canaria en Igualdad, dispongan de un Plan de Igualdad en la Empresa, significará la reducción o eliminación de las brechas de género mencionadas, en tanto el citado plan de igualdad en la empresa supone un conjunto organizado de medidas adoptadas por las empresas, públicas o privadas, dirigidas a promover condiciones y relaciones laborales de igualdad entre mujeres y hombres. Los planes de igualdad en la empresa deben contemplar actuaciones integrales en relación con el conjunto de desigualdades de género puestas de manifiesto por un diagnóstico sistemático en el seno de la empresa, que pueden extenderse a la siguiente casuística: condiciones de acceso al empleo; contratación; estabilidad laboral; promoción; formación ocupacional y profesional; formación en igualdad de género; igualdad de retribución por trabajo de igual valor; eliminación de la segregación vertical y horizontal; adecuada clasificación ocupacional y profesional de puestos de trabajo de mujeres y hombres; conciliación de la vida familiar y laboral; relaciones laborales no discriminatorias; protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; representación equilibrada de mujeres y hombres; representación y protección sindical frente a condiciones de vulnerabilidad laboral; participación equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva y en la elaboración de los convenios colectivos; creación de la figura de la promotora, promotor o agente de igualdad de género en la empresa; aplicación de criterios de lenguaje, comunicación y publicidad no sexistas; criterios y mecanismos de actuación, seguimiento y evaluación de impacto de género; seguridad y salud laboral, con especial protección de los derechos de las mujeres embarazadas, puérperas y lactantes, reconociendo el derecho a la acumulación de los periodos de lactancia en el horario laboral.
NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN	En la *Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres*, se establecen una serie de medidas que se han de adoptar en distintos ámbitos: educación; empleo; conciliación de vida laboral, familiar y personal; promoción y protección de la salud y de bienestar social; promoción y atención a las mujeres; participación social, política y económica e imagen y medios de comunicación, dirigidas a promover la igualdad de género.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CLAUDIA MORALES RODRIGUEZ - DIRECTORA DEL I.C.I.
Fecha: 07/04/2017 - 12:54:17
En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0aM9RmRBGpb2MyaKXjBGSh5UrpmakSEmf
El presente documento ha sido descargado el 07/04/2017 - 12:58:11

	Entre las medidas previstas en el ámbito del empleo figuran las de adopción de políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial que impulse la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad y que promueva la equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en que las mujeres estén sub-representadas; las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; la implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, así como el acoso moral; la publicidad no sexista; la implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa y la implementación de actuaciones de responsabilidad social. El objetivo primordial del Instituto Canario de Igualdad -ICI-, según su ley de creación, *Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canariode Igualdad*, es promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Canarias. Así, entre las competencias asignadas por su *Reglamento de Organización y Funcionamiento*, aprobado por Decreto 38/2015, de 27 de marzo, figura la propuesta de disposiciones generales relativas a los ámbitos funcionales del ICI. Dar cumplimiento al Objetivo C.2.3 de la Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020, aprobada por el Gobierno de Canarias en su sesión de 5/12/2013.
OBJETIVOS DE LA NORMA	Regular los elementos o circunstancias que habrán de concurrir y ser objeto de valoración para la concesión de la Marca de Excelencia Canaria en Igualdad; establecer los criterios para su obtención, el control de la ejecución y la renovación de la misma; los requisitos generales para su solicitud; el procedimiento de concesión; las facultades y obligaciones derivadas de su obtención; vigencia, suspensión, revocación y finalización de la concesión del citado distintivo y la creación de un registro de empresas distinguidas con la Marca de Excelencia Canaria en Igualdad.
POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS DE REGULACIÓN	Con esta iniciativa se responde al mandato *ex lege* contenido en el artículo 39.2 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, *canaria de igualdad entre mujeres y hombres*, que se complementa, con la habilitación prevista en su Disposición final primera, en la que se autoriza al Gobierno de Canarias para dictar las disposiciones necesarias para su desarrollo normativo. Por lo tanto, no hay otra alternativa más que el cumplimiento de la norma imperativa, impulsado por el organismo competente en materia de igualdad de género del Gobierno de Canarias.

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD
Claudina Morales Rodríguez

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CLAUDIA MORALES RODRIGUEZ - DIRECTORA DEL I.C.I.
Fecha: 07/04/2017 - 12:54:17
En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0aM9RmRBGpb2MyaKXjBGSh5UrpmakSEmf
El presente documento ha sido descargado el 07/04/2017 - 12:58:11