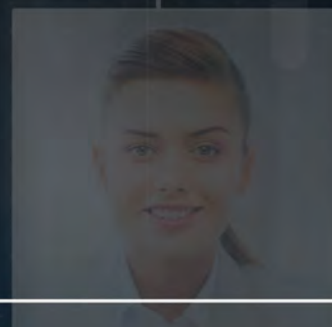
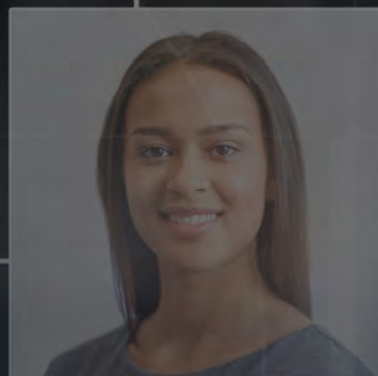
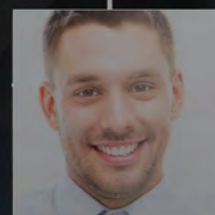
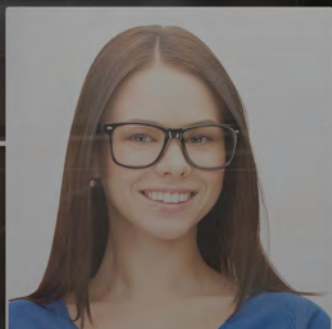
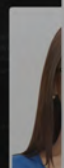
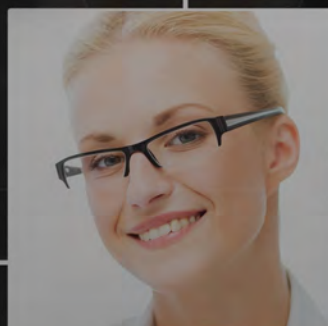
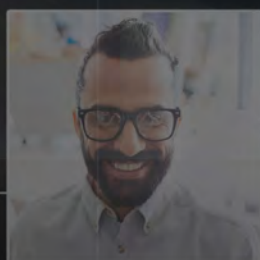
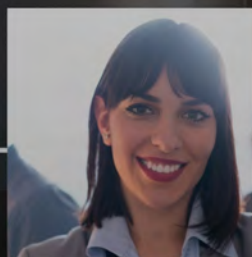


# Igualdad de género en las empresas y organizaciones laborales



© Instituto Andaluz de la Mujer

Junio 2021

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>

# Índice

<b>PRÓLOGO .....</b>	<b>5</b>
<b>1. SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRESAS EN IGUALDAD – EQUIPA .....</b>	<b>6</b>
1.1. ¿CÓMO FUNCIONA EL SERVICIO “EQUIPA”? .....	6
1.2. RECURSOS Y HERRAMIENTAS SERVICIO “EQUIPA” .....	7
1.2.1. Medidas y planes de igualdad .....	7
1.2.2. Herramienta diagnóstico de empresas en materia de igualdad .....	7
1.2.3. Crea el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en tu empresa .....	8
1.2.4. Preguntas frecuentes .....	8
1.2.5. Formación en el área de igualdad en las empresas .....	9
1.2.6. Buenas prácticas empresariales en igualdad entre mujeres y hombres .....	10
1.2.7. Apéndice normativo sobre igualdad de género en el ámbito laboral y enlaces de interés .....	10
<b>2. RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS – RAEC- .....</b>	<b>11</b>
2.1. ¿QUIÉNES PUEDEN FORMAR PARTE DE LA “R.A.E.C.”? .....	11
2.2. ¿QUÉ OBLIGACIONES Y DERECHOS CONTRAEN QUIENES SE ADHIERAN? .....	11
2.3. ¿CÓMO PUEDO ADHERIRME? .....	12
2.4. ¿CUÁLES HAN SIDO LAS PRIMERAS INICIATIVAS? .....	12
<b>3. MANIFIESTO POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO HACIA LAS MUJERES. CAMPAÑA “DIGÁMOSLO ALTO Y CLARO” .....</b>	<b>13</b>
<b>4. SERVICIO DE ASESORAMIENTO JURÍDICO Y DEFENSA PROCESAL A MUJERES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>15</b>
<b>5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD .....</b>	<b>16</b>







# Prólogo

El Instituto Andaluz de la Mujer, tiene entre sus compromisos apoyar a las empresas en el cumplimiento con la legislación laboral, de manera que la integración de la igualdad sea una realidad y una práctica que progresivamente forme parte de la gestión de todas las empresas de Andalucía. En este sentido, venimos impulsando desde 1996 la adopción de medidas y la elaboración de Planes de Igualdad en empresas, encaminadas a conseguir la implicación del empresariado andaluz a favor de la igualdad.

La igualdad genera riqueza y desarrollo para las empresas y también modernización y progreso para Andalucía. En este sentido, integrar la perspectiva de género en la gestión de las empresas y organizaciones supone la oportunidad de romper con estereotipos sexuales que impiden el ejercicio de la igualdad real, permitiendo optimizar el talento, manteniendo y fidelizando a sus trabajadoras y trabajadores, y mejorando así su competitividad y productividad.

Este dossier pretende recopilar los recursos y herramientas de los que disponemos, en este momento dado, para orientar y asesorar a las personas y organizaciones interesadas en incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión. Sin perjuicio de consultar la página web del Instituto Andaluz de la Mujer, en su área de temática de “empleo y empresas” para tener una visión actualizada permanentemente.



## 1. SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRESAS EN IGUALDAD – “EQUIPA”

El Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad, “EQUIPA” se crea en 2017 para dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad. Ofrece asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

La modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la modificación de esta por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, y las recientes publicaciones de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, por los que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como la igualdad retributiva entre mujeres y hombres han introducido nuevas obligaciones en las empresas en relación a registros salariales, auditorías retributivas y planes de igualdad que vendrán a reducir la brecha de género en las organizaciones. Esta nueva legislación viene a regular normativamente una metodología para la elaboración de planes de igualdad estableciendo para las empresas un procedimiento a seguir. La elaboración de planes de igualdad, la evaluación de los sistemas de valoración de los puestos de trabajo y las auditorías retributivas, se han convertido en herramientas organizacionales estratégicas, haciendo de la negociación colectiva un elemento clave.

### 1.1. ¿CÓMO FUNCIONA EL SERVICIO “EQUIPA”?

Para solicitar asesoramiento o resolver dudas en cualquier proceso relacionado con la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de un plan de igualdad, cursos de formación relacionados con la gestión empresarial con perspectiva de género o elaboración de protocolos contra el acoso sexual en su empresa, tan solo deberá enviar su consulta accediendo al siguiente [enlace](#) y dejándonos sus datos en el formulario.

The image shows a screenshot of the website for the Instituto Andaluz de la Mujer. At the top, there is a navigation bar with the logo of the institute, the phone number 900 200 999, and links for 'INFORMACIÓN Online Y ASESORAMIENTO JURÍDICO' and 'Violencia de Género'. Below the navigation bar, there is a search bar and a menu with options like 'IAM+', 'ÁREAS TEMÁTICAS+', 'RECURSOS Y SERVICIOS+', 'FONDO DOCUMENTAL', 'DIRECTORIO', and 'CONTACTAR'. The main content area features the 'equipa' logo, which consists of a stylized green and purple graphic, and the text 'Servicio de asesoramiento a empresas en igualdad.'. Below the logo, there are four icons representing different services: 'ASESORAMIENTO EN MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD', 'FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EMPRESARIAL', 'PROTOCOLO CONTRA ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO', and 'HERRAMIENTAS, RECURSOS, NOVEDADES...'. At the bottom, there is a section titled 'SOLICITUD DE ASESORAMIENTO SERVICIO EQUIPA' with a brief description of the service and a link to the contact form.

## 1.2. RECURSOS Y HERRAMIENTAS SERVICIO “EQUIPA”

### 1.2.1. Medidas y planes de igualdad

Antes de la entrada en vigor de los Reales Decretos 901 y 902/2020, el servicio “EQUIPA”, disponía de manuales y herramientas propias para la elaboración de los planes de igualdad, tras su entrada en vigor nos hacemos eco de los recursos que desde la Administración Central sirven de guía para esta finalidad, pudiéndolos consultar en el siguiente [enlace](#).

### 1.2.2. Herramienta diagnóstico de empresas en materia de igualdad

Se trata de una herramienta informática que permite a las empresas y organizaciones elaborar un diagnóstico propio sobre su situación empresarial en materia de igualdad entre mujeres y hombres. De forma sencilla y ágil evalúa las áreas de gestión empresarial, facilitando el proceso de análisis de datos cuantitativos de la plantilla y garantizando la aplicación de una metodología de calidad basada en indicadores de género, cuyos resultados objetivos sirven de base para la realización de un plan de igualdad.

El acceso a la herramienta y explicación de su funcionamiento (“ayuda”) se encuentra en el siguiente [enlace](#) (también disponible como app descargable).



### 1.2.3. Crea el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en tu empresa

La herramienta “Crea el protocolo de tu empresa” ofrece a las empresas la posibilidad de generar su propio protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Complimentando este [formulario](#), se accede a un modelo de protocolo, accesible, autoeditable, autorrellenable y generador de copia para la empresas.

**Crea el Protocolo de tu Empresa**

Nombre de la empresa \*

Escrita el nombre de su compañía

NIF \*

Introduzca NIF

Domicilio postal completo \*

### 1.2.4. Preguntas frecuentes

La trayectoria que el Instituto Andaluz de la Mujer ha venido desarrollando durante dos décadas en el asesoramiento a empresas en materia de igualdad, ha permitido disponer de un acervo que se concreta y permanece actualizado en una serie de [Preguntas Frecuentes \(FAQ\)](#) que esperamos puedan resolver dudas y orientar a todas las personas y organizaciones interesadas en incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión y/o que se encuentren inmersas en un proceso de elaboración de su plan de igualdad.

Para facilitar su uso están clasificadas por materias, establecidas en base a las demandas más recurrentes del Servicio “EQUIPA”: Constitución de comisión negociadora, Diagnóstico en Igualdad, Planes de igualdad, Registro de Planes, Registro retributivo, Auditoría salarial, Grupos de empresa, Subvenciones, Distintivo empresarial y Acoso Sexual y por razón de sexo.





### FAQ IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

La trayectoria que el Instituto Andaluz de la Mujer ha venido desarrollando durante dos décadas en el asesoramiento a empresas en materia de igualdad, ha permitido concretar una serie de Preguntas Frecuentes (FAQ) que esperamos puedan resolver dudas y orientar a todas las personas y organizaciones interesadas en incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión y/o que se encuentren inmersas en un proceso de elaboración de su plan de igualdad.

**NORMATIVA APLICABLE A LOS PLANES DE IGUALDAD.**

**Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

**Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

**Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

**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

Para facilitar la búsqueda de información, se han clasificado las preguntas por materias:

**MENÚ**

- ▶ EMPLEO Y EMPRESAS
  - PLATAFORMA DE TELEFORMACIÓN: EMPLEO Y EMPRESAS
  - ▶ ACTUACIONES DIRIGIDAS A EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS
  - ▶ MATERIALES DE APOYO A EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS
    - Protocolo para la integración del enfoque de género en un Plan de Empresa
    - Sinergias I: Espacios entrenando la cooperación empresarial
    - Sinergias II: Entrenando a mujeres para la cooperación empresarial
    - Encuentra: Foro de empresarias andaluzas
    - Ciclo Emprender liderando desde la mejor perspectiva
    - Participación en el DPE (Día de la Persona Emprendedora)
  - SERVICIO DE DEFENSA LEGAL A MUJERES POR DISCRIMINACIÓN LABORAL
  - ▶ SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRESAS
    - » Medidas y Planes de igualdad

### 1.2.5. Formación en el área de igualdad en las empresas

Disponemos de una [Plataforma de teleformación](#) con un amplio [catálogo de acciones formativas](#) relativo a la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en diferentes ámbitos de actuación, siendo uno de los fundamentales y más demandados recursos del área “empleo y empresas” y con la finalidad de avanzar en la igualdad en las empresas.



### 1.2.6. Buenas prácticas empresariales en igualdad entre mujeres y hombres

Empresas andaluzas nos cuentan su testimonio sobre [los beneficios de la integración de la igualdad de género](#) en su estrategia empresarial. Constituyen modelos de buenas prácticas para otras organizaciones interesadas en adoptar medidas de igualdad en la gestión de sus recursos humanos.



### 1.2.7. Apéndice normativo sobre igualdad de género en el ámbito laboral, y enlaces de interés

Repositorio de [Normativa internacional, nacional y autonómica sobre igualdad de género e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.](#)

[Estudios e Informes de interés relacionados con la igualdad en las empresas](#)



## 2. RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS “R.A.E.C.”

En la propia Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se establecen preceptos sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal estableciendo en su artículo 36.1 que “Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres”.

La realidad presente en que nos movemos con pluralidad de condiciones y en la diversidad de entornos, principalmente rural y urbano, nos lleva a la conclusión de que trabajar en Red nos dará nuevas oportunidades y nos permitirá hacer frente a nuevos desafíos, situándonos en un espacio adecuado desde el que construir ámbitos territoriales de convivencia más inteligentes, sostenibles, integrados, justos e igualitarios.

La creación de la [Red Andaluza de Entidades Conciliadoras \(“R.A.E.C.”\)](#), mediante la adhesión y la participación activa de entidades y organismos públicos y privados para que, a través del desarrollo de una plataforma de trabajo colaborativo en la que estamos trabajando, puedan ayudar para diseñar y desarrollar las líneas estratégicas para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y privado.

### 2.1. ¿QUIÉNES PUEDEN FORMAR PARTE DE LA “R.A.E.C.”?

Entidades, empresas, organismos e instituciones andaluzas que quieran mediante este modelo de trabajo colaborativo, favorecer la simetría de género en relación con la conciliación y la corresponsabilidad en Andalucía. En la página web del IAM pueden verse algunos logos identificativos de entidades que ya se han adherido ([enlace](#)), siendo en la actualidad, a junio de 2021, más de 280 entidades, entre las que destacan Administraciones Locales, Cámaras de Comercio, Colegios Profesionales, empresas privadas, federaciones, asociaciones y cooperativas, sindicatos y Universidades.

### 2.2. ¿QUÉ OBLIGACIONES Y DERECHOS CONTRAEN QUIENES SE ADHIERAN?

No contraen ninguna obligación formal ni económica, adquiriendo el derecho a participar en los procesos que se inicien desde la “R.A.E.C” mediante los instrumentos y herramientas que se diseñen por un grupo motor para elaborar estrategias para conseguir los objetivos de avanzar en la conciliación y la corresponsabilidad en Andalucía, y acceder y formar parte del banco de buenas prácticas que se vaya publicando.

### 2.3. ¿CÓMO PUEDO ADHERIRME?

Mediante la firma del documento de adhesión enviándolo cumplimentado al correo: [empleo.iam@juntadeandalucia.es](mailto:empleo.iam@juntadeandalucia.es)

### 2.4. ¿CUÁLES HAN SIDO LAS PRIMERAS INICIATIVAS?

Con el objetivo de ofrecer herramientas para la inclusión de la igualdad de género en los entornos laborales, una de las primeras actuaciones iniciadas con el conjunto de entidades adheridas a la “R.A.E.C.” ha sido el desarrollo de varias acciones formativas en materia de conciliación y corresponsabilidad, planes de igualdad en empresas y planes de igualdad municipales a través de nuestra plataforma de teleformación.

En paralelo al desarrollo de estos procesos formativos, se ha iniciado un proceso de puesta en valor y de intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de conciliación y corresponsabilidad entre las entidades adheridas a la RAEC. La intencionalidad es que sirvan de ejemplo y de referencia para otras entidades y organizaciones que quieran incorporar en su gestión la igualdad de género mediante la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Se trata de avanzar en el equilibrio del reparto en el uso de los tiempos entre mujeres y hombres y de retener en las organizaciones el talento de las personas independientemente de su sexo, generando un valor competitivo y contribuyendo a la sostenibilidad social.

Una publicación reciente en materia de conciliación la constituye la **GUÍA INFORMATIVA SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DEL COVID-19**. Esta guía informativa está dirigida a la población en general, pero especialmente a las empresas andaluzas que incluso en tiempos inusuales y extraordinarios como el producido por el COVID-19 están comprometidas con la introducción de la perspectiva de género en su gestión empresarial y ahora más que nunca quieren fomentar la conciliación en la misma. Pretende ser un documento donde se recojan recursos y herramientas para introducir el principio de igualdad ENTRE MUJERES Y HOMBRES en las empresas, y en concreto y en relación al COVID-19, centrado en la CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL: información, enlaces de interés y buenas prácticas.





### 3. MANIFIESTO POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO HACIA LAS MUJERES. CAMPAÑA “DIGÁMOSLO ALTO Y CLARO”

Desde el Instituto Andaluz de la Mujer conscientes de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son formas de violencia contra las mujeres, que no solo atentan contra la libertad sexual sino que también lesionan el derecho fundamental a la integridad y constituyen un atentado contra la dignidad y desarrollo de la personalidad, ha elaborado un [MANIFIESTO POR UNA EMPRESAS LIBRES DE ACOSO HACIA LAS MUJERES](#), para que las empresas y organizaciones interesadas en generar un entorno libre de acoso en su ámbito, pueda adherirse a él. En la páginas web del IAM pueden verse los logos identificativos de entidades que ya se han adherido ([enlace](#)) más de 150 entidades.

**DIGÁMOSLO ALTO Y CLARO**  
EMPRESAS LIBRES DE ACOSO HACIA LAS MUJERES

**MANIFIESTO**  
POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO HACIA LAS MUJERES, EN LA ESFERA LABORAL.

- 1 Nuestra empresa es un espacio de desarrollo profesional y del trabajo y como tal debe garantizar la dignidad de las mujeres, así como asegurar la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- 2 Debemos establecer un marco permanente de respeto hacia las personas, que excluya aquellas expresiones y conductas que puedan resultar intimidatorias, especialmente hacia las mujeres.
- 3 Nos aseguraremos de que el personal de nuestra empresa conozca este compromiso y las medidas preventivas y de apoyo que asumamos.
- 4 Formaremos a las personas responsables de los recursos humanos y a aquellas que integren los equipos de gestión relativos al acoso sexual y acoso por razón de sexo o sexista.
- 5 La empresa tendrá articulados mecanismos de participación y denuncia, en caso de detección de cualquier muestra de discriminación o acoso sexual o por razón de sexo.
- 6 No toleraremos actitudes de hostigamiento por razón de sexo, ni represalias por la exigencia o por el ejercicio efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- 7 El prestigio profesional de las trabajadoras es un derecho. No seremos en ningún caso cómplices de comportamientos que ridiculicen o menosprecien a nuestras compañeras.
- 8 En caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mantendremos siempre la discreción y la confidencialidad.
- 9 Nos pondremos inmediatamente a trabajar en la creación de un plan de igualdad o de un protocolo adecuado, que establezca las actitudes, los comportamientos y los recursos de la empresa en esta materia.
- 10 Plenamente conscientes de lo que suscribimos, con nuestra firma iniciamos una nueva ruta en la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en esta empresa y así mejoramos nuestra responsabilidad social, **nuestro clima laboral y nuestra competitividad.**

Firmado  
Empresa

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER  
COMISIÓN DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

El procedimiento establecido para la adhesión al MANIFIESTO es el siguiente:

[Descargarlo](#) y firmarlo digitalmente con los datos de la empresa por la persona responsable. Los datos de la empresa que han de figurar, son:

- Nombre de la empresa u organización
- CIF/NIF
- Nombre persona representante
- Correo electrónico

Y se enviarán:

- Al correo electrónico [empleo.iam@juntadeandalucia.es](mailto:empleo.iam@juntadeandalucia.es) (cuando se firme digitalmente)
- A la dirección siguiente (cuando se firme manualmente).

Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer.  
Sv. de Formación y Empleo de Mujeres.  
C/ Doña María Coronel, 6  
41003 - Sevilla.

En paralelo a la elaboración del Manifiesto se lanza la **Campaña “DIGAMOSLO ALTO Y CLARO”**, consistente en mensajes relacionados con el Acoso sexual y por razón del sexo en los entornos laborales, con el fin de sensibilizar a las empresas y organizaciones que se suscriben al Manifiesto sobre la importancia de arbitrar procedimientos para la detección y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo y de informar sobre el cumplimiento de la normativa en esta materia. Para acceder al contenido de la Campaña pulse [aquí](#).



#### 4. SERVICIO DE ASESORAMIENTO JURÍDICO Y DEFENSA PROCESAL A MUJERES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO (“S.D.L.M.”)



El “S.D.L.M.” es un **servicio gratuito** cuyo objeto es funcionar como un servicio de defensa legal para las mujeres que sufren algún tipo de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, o cualquier ámbito contencioso, incluido el administrativo, ofreciendo información, asesoramiento, acompañamiento e intervención en la defensa, incluida la procesal, de los derechos de las mujeres y en la búsqueda de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Este servicio es compatible y está coordinado con la información y asesoramiento jurídico por medio del teléfono de información gratuita a las mujeres 900 200 999. Actualmente, se han aprobado las [bases reguladoras de unas subvenciones a las centrales sindicales de Andalucía](#), y tras la resolución de la convocatoria se publican en la página web del IAM las centrales sindicales que prestarán el Servicio de manera gratuita y sin afiliación previa.

Las actuaciones del SDLM se dirigen contra las prácticas discriminatorias más frecuentes que sufren las mujeres a lo largo de su vida laboral, que son las que se indican a continuación en el catálogo de servicios:

1. Discriminación en el acceso al empleo, ya sea en los procesos de selección o en la contratación.
2. Discriminación en el mantenimiento del puesto de trabajo por razón de sexo.
3. Discriminación salarial por diferencias retributivas en categorías, clasificaciones profesionales, pluses, etc.
4. En la promoción y ascensos con criterios subjetivos discriminatorios.
5. Discriminación por temas relacionados con maternidad, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Despido, modificación de las condiciones sustanciales de trabajo, vulneración de derechos fundamentales, reducciones de jornada, excedencias, lactancia, etc)
6. En los casos de acoso sexual.
7. En los casos de acoso moral por razón de sexo.
8. Derechos laborales de las víctimas violencia de género.
9. Derechos laborales de las mujeres en sectores feminizados y precarios.
10. Vulneración de cualquier otro derecho de la mujer que produzca discriminación por razón de género en el ámbito laboral.



## 5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y el Instituto Andaluz de la Mujer han suscrito un convenio de colaboración con el objetivo de facilitar desde el IAM formación especializada a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras y Paritarias de los convenios colectivos sectoriales entendido ello como un medio para el avance de la igualdad de género en Andalucía.

La negociación colectiva, el acoso sexual y por razón de sexo, y la igualdad retributiva son algunas de las materias que se han abordado a través de webinar y formación online, cuyos resultados se suben a la web del IAM, para que puedan utilizarse por todas las partes sociales en la negociación colectiva. ([enlace](#))









**Junta de Andalucía**

Consejería de Igualdad,  
Políticas Sociales y Conciliación  
Instituto Andaluz de la Mujer