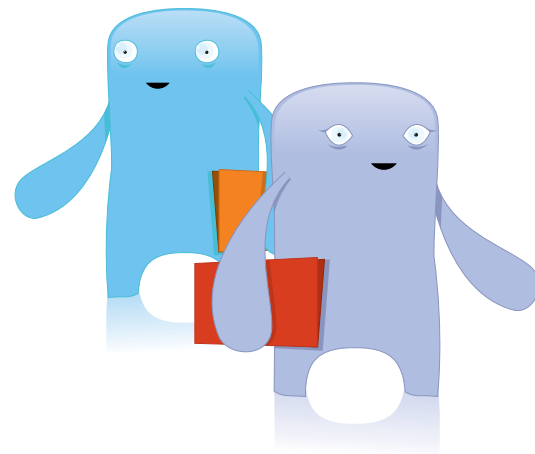


CUADERNOS PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES Nº 5

LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

casa de la **mujer** *



Índice

Introducción

1. La igualdad entre mujeres y hombres.

- ¿Qué aporta la igualdad entre mujeres y hombres a la empresa?

2. Responsabilidad Social de Género.

3. Discriminación.

4. ¿Qué son los planes de igualdad?

- Características.
- Beneficios que aportan.
- Empresas que tienen que realizarlo.
- Quiénes intervienen.
- Claves para el desarrollo.

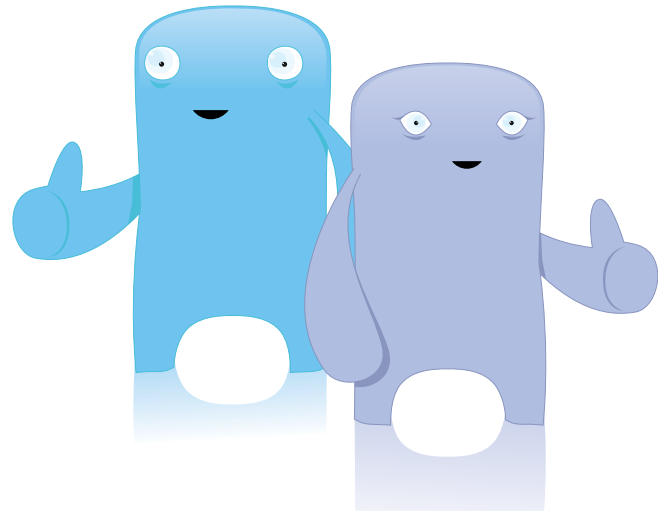
5. Fases de elaboración del Plan.

6. Distintivo de Igualdad en la empresa.

- ¿Soy una empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres?

7. Bibliografía y marco legal.

La igualdad de trato y consideración es el único principio que asegura la modernización de un país y una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Un reto semejante exige poner medidas específicas ante desigualdades patentes en todas las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.



Introducción

La situación de desigualdad de hecho que sufren las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, con respecto a los varones, sigue siendo una realidad a pesar de los avances realizados en las tres últimas décadas.

Son hechos patentes de discriminación de la mujer: la baja tasa de actividad, la mayor tasa de desempleo, las dificultades para acceder a los puestos de decisión, de promoción, las diferencias retributivas, la segregación ocupacional, la precariedad del empleo femenino, las diferencias en el uso del tiempo y el cuidado de la familia, etc.

La propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que existiendo el pleno reconocimiento de igualdad formal ante la Ley, no se cumple la igualdad real y efectiva y por tanto establece medidas, en algunas situaciones obligatorias, para la promoción de la igualdad en las empresas.

Los Planes de Igualdad se consideran como uno de los instrumentos más idóneos para integrar por igual a mujeres y hombres en el mundo laboral.



La igualdad entre mujeres y hombres

No se trata de una semejanza con los hombres que impida una valoración de las diferencias, sino que se trata de asumir el **principio de igualdad** de trato y de oportunidades, como una **homologación de derechos y deberes entre hombres y mujeres**.

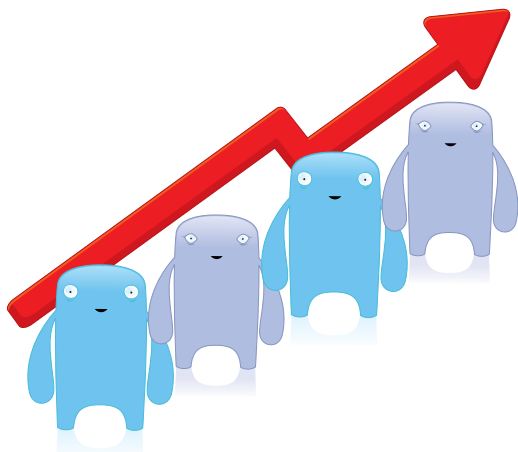
...esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas, política, civil, laboral, económica, social y cultural...
[Art.1, Ley Org. 3/2007].

Lo contrario de igualdad es desigualdad. No diferencia. Las diferencias nos enriquecen.



¿Qué aporta la igualdad entre mujeres y hombres a las empresas?

La igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en las empresas es un elemento de:



- **Competitividad**, favoreciendo la modernización, posibilitando un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y aportando una imagen positiva de la empresa que atrae clientela e inversiones.
- **Desarrollo de los recursos humanos**, mejorando la motivación, la satisfacción, y por tanto el clima laboral, favoreciendo la estabilidad del personal en la empresa así como las condiciones laborales.
- **Calidad en la gestión empresarial**, supone revisar procedimientos internos, identificar nuevas necesidades, gestionar adecuadamente los recursos humanos y un enriquecimiento de la responsabilidad social empresarial.

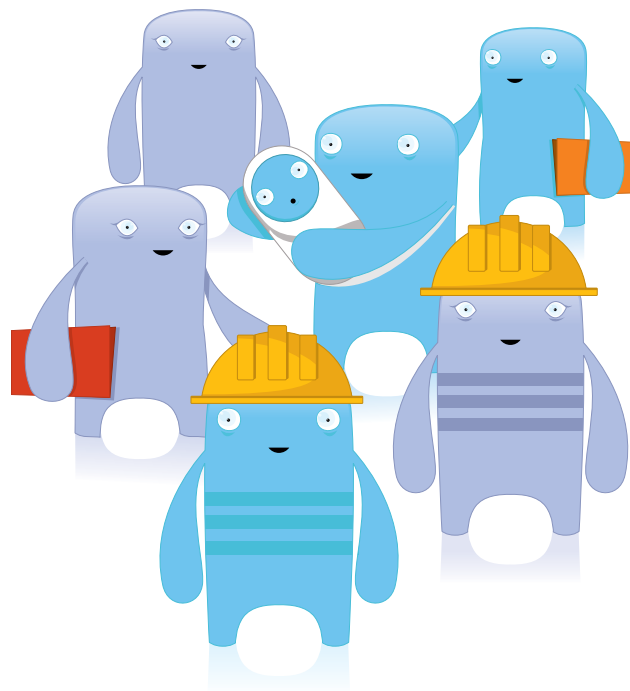


Responsabilidad Social de Género

Es el compromiso con la igualdad de oportunidades e implica recoger este principio en los objetivos de las políticas de gestión de la organización y se exterioriza a través de un **comportamiento transparente y ético que contribuye al desarrollo de la igualdad real entre mujeres y hombres**, no solo con sus empleados sino también con sus grupos de interés (clientes, proveedores, familias, etc.).

Se considera una variante de la responsabilidad social empresarial (RSE).

La RSG, no es solo una necesidad con objeto de asegurar el cumplimiento de las leyes sino una oportunidad para las empresas. Por ello pueden voluntariamente adoptar este compromiso.



Discriminación

Todas las empresas deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Estas medidas pueden ser correctoras, de acción positiva, de conciliación, etc.

Los planes de igualdad son los instrumentos idóneos para eliminar la práctica discriminatoria y prevenir su reaparición.

1. Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Ejemplo: No contratar en albañilería a una mujer, solo por ser mujer.

2. Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Ejemplo: Excluir de gratificaciones al personal con jornada a tiempo parcial (la mayoría que mantienen esa relación contractual son mujeres).

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. [Art.6, Ley Org. 3/2007].



¿Qué son los planes de igualdad?

Los planes de igualdad son **un conjunto ordenado de medidas** para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades. Parten de un diagnóstico previo de la situación y establecen unos objetivos concretos, estrategias y prácticas de intervención, así como sistemas de seguimiento y evaluación.

Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas supone adecuarse a la sociedad actual y a la realidad del mercado laboral.



Características de los planes de igualdad

- **Colectivo-integral:** Pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Práctico y realista:** Define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y de las posibilidades.
- **Temporal:** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

¿Qué beneficios aportan los planes de igualdad?

- Ofrecen la oportunidad de un mejor conocimiento de la organización.
- Ayudan a la optimización de los recursos humanos.
- Mejoran el funcionamiento y la gestión empresarial.
- Aseguran el cumplimiento de las directrices de la ley de igualdad.
- Previenen la discriminación y posibles sanciones derivadas de ellas.
- Consolidan la buena imagen de la empresa.

Los planes de igualdad representan una oportunidad de optimizar el rendimiento de la plantilla. Lejos de ser una carga suponen una mejora en la cuenta de resultados.



¿Qué empresas tienen que realizarlo?

- Las empresas de **más de 250** trabajadores.
- En las que lo **disponga el convenio colectivo** aplicable en los términos previstos del mismo.
- En las que se haya **acordado por la autoridad laboral** en procedimientos sancionados como medida sustitutiva.
- Cualquier empresa que desee mejorar su gestión y **asuma la responsabilidad social** empresarial y de género.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres... [Art.45, Ley Org. 3/2007]

¿Quiénes intervienen?

- La dirección de la empresa.
- El departamento de recursos humanos.
- La representación legal del personal.
- El comité permanente de igualdad.
- La plantilla.
- Personas expertas (personal interno/consultoras).
- Organismos de igualdad como impulso y asesoramiento permanente.

Los planes de igualdad deben obligatoriamente negociarse, pero no de conveniarse. Son más eficaces, si son el resultado de un acuerdo de los interlocutores sociales.



Claves para el desarrollo de un Plan de Igualdad

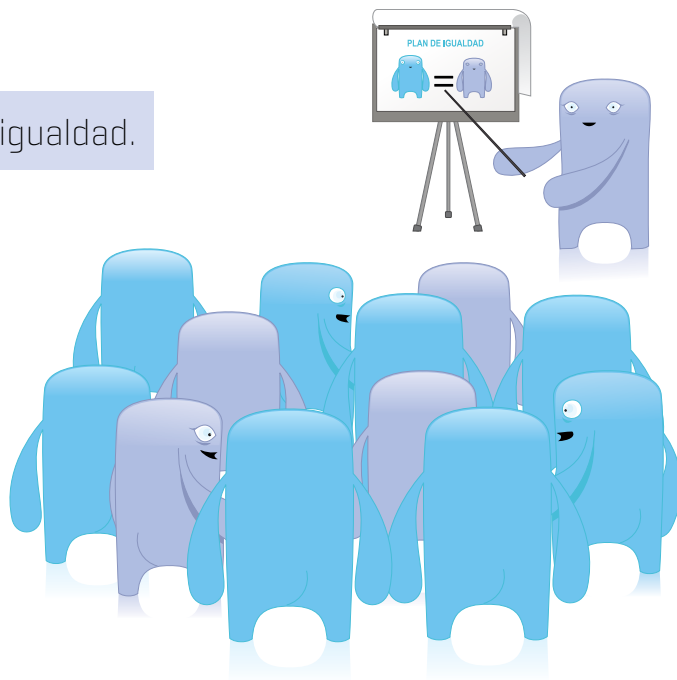
- Compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres por las máximas autoridades de la empresa.
- Implicación del equipo directivo en todo el proceso.
- Participación activa del órgano impulsor del Plan.
- Actualización de canales de comunicación que hagan partícipe a todo el personal.
- Diseño del Plan en relación con los resultados del diagnóstico.
- Integración del Plan en la gestión de recursos humanos.
- Seguimiento y evaluación del proceso de implementación.
- Flexibilidad del Plan para adaptarse a nuevas necesidades.

La implicación de todos los actores asegura la adecuación del Plan de Igualdad y su realización efectiva.



Fases de elaboración del plan

1. Compromiso de la organización.
2. Comité o comisión permanente de igualdad.
3. Diagnóstico.
4. Diseño del Plan.
5. Implementación.
6. Seguimiento y evaluación.



Medidas Transversales en todas las fases

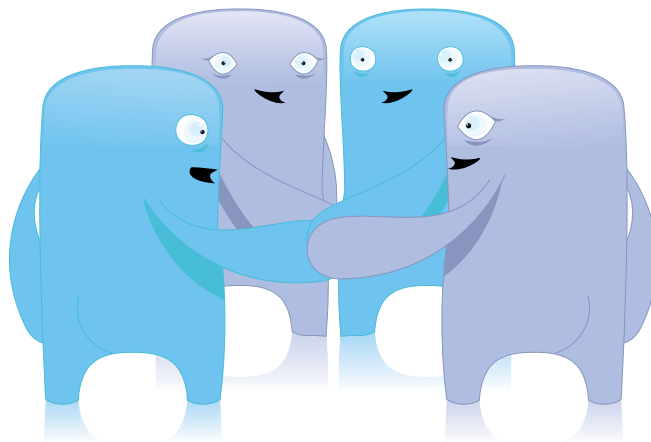
- **Comunicación**, el tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta tanto interna como externamente, reflejará el compromiso adquirido con la igualdad.
- **Formación**, hay que garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género a: equipo directivo, mandos intermedios y comité de empresa.
- **Seguimiento**, es necesario realizar un seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del plan.



1. Compromiso de la organización

La primera fase implica los siguientes pasos:

- **Decisión:** La debe tomar la Dirección al máximo nivel. Integra en la cultura de la empresa el principio de igualdad.
- **Comunicación:** Compromiso por escrito y difusión del mismo a toda la plantilla, utilizando todos los canales de la empresa e invitando a su participación.
- **Definición del equipo de trabajo:** Composición de los integrantes. Criterios generales de organización y recursos disponibles.



2. Comité o comisión permanente de igualdad

La segunda fase consiste en la constitución del **comité o comisión permanente de igualdad**.

- Se compone de un **equipo de trabajo** conformado de forma paritaria entre empresa y sindicatos con representación equilibrada de hombres y mujeres [60/40].
- **Por parte de la empresa:** Personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión, de diversos departamentos [no solo de RRHH].
- **Por parte sindical:** La representación legal de trabajadores y trabajadoras.
- **El objetivo:** crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del plan se lleven a cabo con el consenso de ambas partes [empresa y representación legal de la plantilla].
- **Sus funciones son:**
 - Información y sensibilización de la plantilla.
 - Apoyo y/o realización del diagnóstico y plan de igualdad.
 - Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.



3. Diagnóstico

El diagnóstico consiste en identificar la situación exacta en la que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello se realizan actividades de: **recogida de información** [datos cualitativos y cuantitativos], **análisis** [identificar desequilibrios y desigualdades de género] y **propuestas** [correcciones, mejoras] recogidas en un informe que servirán de base para la elaboración del Plan de Igualdad.

Las personas que realicen el diagnóstico deben contar con conocimientos y formación en análisis con perspectiva de género.

El diagnóstico es:

- **Instrumental:** es un medio, no un fin en sí mismo.
- **Aplicado:** es de carácter práctico.
- **Flexible:** adaptado a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico:** actualizado y revisado continuamente.



Información básica a recoger y analizar en la fase diagnóstica

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características de la plantilla [datos generales desagregados por sexo, movimiento de personal, responsabilidades familiares, tipos de contrato, de jornada, etc.].
- Acceso, formación y promoción.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Comunicación.
- Salud laboral y prevención del acoso sexual.
- Propuestas y sugerencias de la plantilla.
- Relación de la representación legal de la empresa y propuestas y sugerencias de ella.

Técnicas de recogida de información

- Explotación de datos estadísticos disponibles [desagregados por sexo].
- Encuesta o cuestionario.
- Entrevista individual.
- Entrevista colectiva y grupos de discusión.
- Análisis de información escrita [convenios, normas internas de la empresa, protocolos, etc.].
- Análisis de problemáticas individuales.



4. Diseño del Plan

A partir del diagnóstico y teniendo en cuenta el art. 46 de la Ley de Igualdad, se señalarán las **áreas de intervención**, así como los **objetivos a largo plazo y los objetivos a corto plazo**.

Posteriormente hay que decidir las **acciones o medidas concretas** que se van a llevar a cabo coherentes con los objetivos definidos y el **calendario de actuación**, la previsión de **recursos** y los **indicadores** para visibilizar los resultados.

Los planes de igualdad podrán contemplar entre otras las siguientes materias:

- Reclutamiento, selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación continua.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Comunicación, lenguaje e imagen no sexista.



Áreas de actuación recomendadas por la Ley de Igualdad de Oportunidades



Algunos ejemplos de medidas para potenciar la igualdad de oportunidades

Acceso	Equipos de selección de personal con representación equilibrada. Eliminar preguntas discriminatorias para la mujer como estado civil, hijos/as, etc.
Promoción y Formación	Colaboración con los organismos de igualdad para la formación en puestos de trabajo con subrepresentación femenina. Reservar un 10% de plazas vacantes para mujeres como medida temporal en los equipos directivos.
Retribuciones	Revisión y eliminación de los sesgos de género en los complementos salariales y establecimiento de criterios claros y objetivos. Revisar la relación existente entre salario y cualificación requerida para desarrollar el puesto de trabajo.
Conciliación de la vida familiar, laboral y personal	Negociación sobre posible trabajo semipresencial. Cambios de turno por motivos familiares.
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	Elaboración y difusión del protocolo sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Formación y sensibilización sobre el acoso y la violencia de género.
Comunicación	Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas y solicitudes de empleo. Comunicación y publicidad visibilizando el valor de la igualdad en la empresa. Ampliación de canales de comunicación entre la plantilla para difundir el Plan de Igualdad de la empresa.



5. Implementación

Esta fase supone la **realización y ejecución de las acciones** previamente definidas en base al diagnóstico, objetivos y recursos establecidos.

Antes de la aplicación efectiva de las medidas es conveniente comunicar a toda la plantilla el inicio de la implementación del Plan. Es necesario que la información transmitida sea clara y se utilice un lenguaje no sexista.

6. Seguimiento y evaluación

El **seguimiento durante** todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para **cada acción** y conocer el proceso de desarrollo, con la finalidad de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

Tras la fase de aplicación de las medidas se debe **evaluar** el grado de cumplimiento de los **objetivos**, **analizar** el **desarrollo del proceso** del Plan, **reflexionar** sobre la **continuidad de las acciones** e **identificar nuevas necesidades** [a través de datos cuantitativos y cualitativos].

Los órganos encargados de la evaluación del plan serán el equipo responsable de la implementación y ejecución del Plan.



Distintivo de igualdad en la empresa

Las empresas que aplican en su gestión **políticas de género** pueden beneficiarse de las ventajas que ofrecen las administraciones públicas en procesos de contratación pública o a través del distintivo de “Igualdad en la empresa” como sello de calidad para las empresas igualitarias.

Para la obtención del distintivo las empresas deben **reunir unos requisitos** establecidos en el art. 4 del Real Decreto 1615/2009, 26 de octubre.

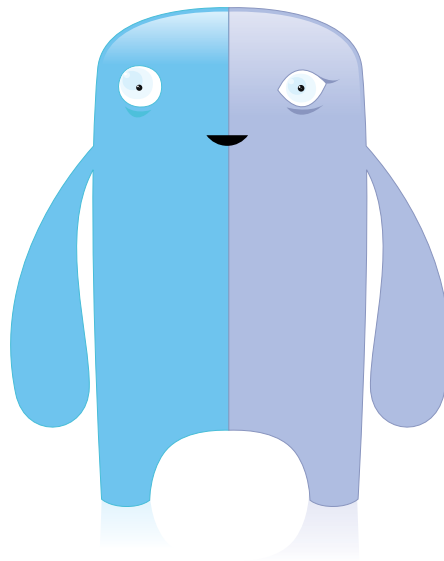
La situación de la empresa en relación a la aplicación e implantación de Planes y medidas de igualdad **permitirá o no la concesión** de este distintivo.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
Art. 50.1 Ley Org. 3/2007



¿Soy una empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres?

- ¿Hay desequilibrio entre hombres y mujeres en los tipos de contrato y jornada?
- ¿Hay más hombres que mujeres en los puestos de dirección?
- ¿Existe una oferta formativa amplia que permita reciclarse a hombres y mujeres?
- ¿Se contemplan medidas de organización del tiempo que faciliten la conciliación?
- ¿Se dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo?
- ¿Se utilizan lenguaje e imágenes que potencien el valor de la igualdad?
- ¿Se contemplan acciones de formación en igualdad de género para las personas de la empresa?...



Bibliografía

- **Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.** Instituto de la Mujer. 2007.
- **Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.** Instituto de la Mujer. 2007.
- **Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad.** Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid. 2007.
- **La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.** Consejo Aragonés de Cámaras de Comercio e Industria. Zaragoza, 2008.
- **El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas.** Monográfico nº4. Instituto Andaluz de la Mujer. 2009.
- **Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.** Programa Optima. Instituto Vasco de la Mujer. 1996.
- C. de la Torre García e Itziar Maruri Palacin.
La Responsabilidad Social de Género en la Empresa. Ediciones Cinca, S.A. Madrid, 2009.

Marco Legal

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

Créditos

Elaboración técnica:

Sara Bolea García

Mariela Lerma Andrés

Pilar Laura Mateo Gregorio

Diseño gráfico: estudioversus

Imprenta: A.G.D.

Edita: Casa de la Mujer. Ayuntamiento de Zaragoza.

