

GUIA DE IGUALDAD



ASPECTOS BÁSICOS DE UN PLAN DE IGUALDAD

CONCEPTO Y CONTENIDO DE UN PLAN DE IGUALDAD

AGENTES IMPLICADOS

METODOLOGÍA

FASES

ES UN BUEN PLAN DE IGUALDAD AQUEL QUE ...

ES UN BUEN PLAN DE IGUALDAD SI SE PUEDE COMPROBAR ...

UNA EMPRESA PUEDE SER IGUALITARIA SI CUMPLE...

ASPECTOS BÁSICOS DE UN PLAN DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, se establece que 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, **medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores** en la forma que se determine en la legislación laboral.



En el caso de las **empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad** ... que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

CONCEPTO Y CONTENIDO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Ley de Igualdad

El plan de igualdad es un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, **las estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contemplará, entre otras, las materias de **acceso al empleo, formación, clasificación profesional y promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para** favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, **la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

El plan de igualdad incluirá la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



AGENTES IMPLICADOS



Alta Dirección

Su voluntad e Impulso y su aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo del plan.

Equipos técnicos de RRHH

Los equipos necesitan integrar el plan en los procesos habituales de la empresa y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

Representación legal de trabajadores y trabajadoras

Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso, en propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses, formar parte de la comisión de igualdad que inicia y ejecuta un plan de igualdad.

Comisión de igualdad

Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla).

Plantilla

Es el principal agente implicado en el programa con su participación y propuestas. Es el colectivo destinatario. Interesa analizar la situación de hombres y mujeres de forma personalizada.

Personas expertas - Personal Interno // consultoras

Papel formador, asesor y de apoyo. Cada agente implicado necesitará una formación e incluso cada fase del programa. La formación es básica en todos los niveles de la organización.

Comunicación

Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres

Organismos de igualdad

Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento. (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

METODOLOGÍA

Las características del plan son:

Colectivo-Integral

Pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.

Transversal

Implica a todas las áreas de gestión 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 posibilidades.

Temporal

Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.



FASES

1. Compromiso de la organización

Decisión, Comunicación, Definición del equipo de trabajo.

2. Comisión de Igualdad

Creación del equipo de trabajo.

3. Diagnóstico

Planificación, Recogida de información, Análisis y presentación de propuestas.

4. Programación

Elaboración del Plan de Igualdad.

Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...).

5. Implantación

Ejecución de las acciones previstas, Comunicación, Seguimiento y control.

6. Evaluación

Análisis de los resultados obtenidos, Recomendaciones de mejora.

Medidas transversales Deben aplicarse en todo el proceso, desde la fase 1 a la 6

Comunicación

Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.

Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Formación

Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Seguimiento

Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan.

ES UN BUEN PLAN DE IGUALDAD AQUEL QUE ...

- No es impuesto y si negociado y acordado.
- Tiene el compromiso real de la dirección transmitido a toda la empresa.
- Realiza un diagnóstico previo de la situación.
- Crea medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades con objetivos concretos, alcanzables, planificados y medibles en las siguientes materias.
 - Acceso al empleo.
 - Formación.
 - Promoción.
 - Retribución.
 - Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación laboral personal y familiar.
 - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 - Si las medidas anteriores tienen detallado
 - Personal responsables de la ejecución.
 - Plazo de ejecución de la acción.
 - Medios materiales previstos para la realización de la acción.
 - Mecanismos de seguimiento y evaluación de las mismas.



ES UN BUEN PLAN DE IGUALDAD SI SE PUEDE COMPROBAR ...

Acceso al empleo.

La oferta de empleo publicadas y objeto del contrato.

El puesto dirigido tanto a mujeres como a hombres, y con lenguaje inclusivo.

La existencia de un criterio objetivo, medible y verificable de selección para cada puesto (Criterios de Solvencia Técnica).

Las solicitudes de ingreso recibidas.

Los guiones de las entrevistas por puesto.

Las pruebas selectivas de cada puesto (Criterios de Adjudicación).

El resto de documentación oportuna.

La proporción por sexos para el Área o Carrera profesional, Grupo profesional y Rol o Puestos de trabajo previa y posterior a la selección.

Se utilizan técnicas no discriminatorias que omitan información personal.



Formación.

La formación en igualdad del personal en general y muy en particular de selección, formación, promoción, RRHH, dirección, etc.

Cursos en horarios que posibiliten el acceso y la conciliación.

Desagregar los datos por sexo en estadísticas, informes e investigaciones.

Cuestionario de detección de necesidades formativas.

Se tiene en cuenta la situación personal de cara a acciones formativas.

Plan de formación del último año.

Programas de los cursos impartidos, etc.

La utilización de un lenguaje no sexista en la empresa.





Promoción.

Planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos. Criterios bien definidos de promoción. (Cursos, tiempo, actitudes...)
Relación de candidatos a promocionar, por cumplimiento de premisas, o por solicitud personal a cada puesto ofertado al exterior y la resolución con los motivos de aceptación o rechazo.



Retribución.

Documentación donde se recojan los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios, con criterios claros y objetivos.
Políticas que reduzcan las diferencias salariales entre mujeres y hombres.
Relación de personal con aumento salarial y documentos objetivos que lo justifiquen.
Relación por sexos para el Área o Carrera profesional, Grupo profesional y Rol o Puestos de trabajo de la retribución del personal.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación laboral personal y familiar.

Documentación dónde se establezca la regulación de los mecanismos para facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar que existan dentro de la empresa.

(Reducciones de jornada, flexibilidad de la jornada, excedencias, teletrabajo, permisos sin sueldo, guardería, seguro médico, beneficios por antigüedad, ayuda a transporte, comedor de empresa...)



Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras que eviten actitudes de hostigamiento por razón de género, o expresiones y conductas que puedan resultar intimidatorias.



UNA EMPRESA PUEDE SER IGUALITARIA SI CUMPLE ...



- Tiene un plan de igualdad negociado y no impuesto.
- La dirección pretende conseguir la Igualdad y no solo la certificación.
- Se realiza un diagnóstico de la situación.
- La dirección promueve acciones concretas, alcanzables, planificadas y medibles en las siguientes materias:
 - Acceso al empleo. (Currículum ciegos, Por área o carrera profesional, grupo profesional y rol o puestos de trabajo conocimientos necesarios para el acceso, Exámenes tipo, Control del personal existentes para el puesto por genero, Formación en igualdad del personal de selección ...)
 - Formación. (Plan individual para cada trabajador con Cursos recomendados, Horarios dentro de la jornada para formación obligatoria y mistos para cursos de promoción, Horarios para personal a turnos, o con problemas de conciliación....)
 - Promoción. (Criterios de cursos o conocimientos para promoción en el área o carrera elegida por el personal, Tiempos para la promoción, Exámenes tipo, Normativa de promoción interna de cada vacante con Oferta previa al personal en la empresa, Control del personal existente por genero de cara a la promoción ...)
 - Retribución. (Criterios planificados y medibles para concederla, Control de las diferencias retributivas por genero, Retribución mínima con arreglo al aumento de los precios...)
 - Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación laboral personal y familiar. (Se tiene mas beneficios sociales que los que la ley concede, No hay trabas por necesidades del servicio en las peticiones de horarios, reducciones, vacaciones, etc.)

