

Las 6 “i” de la igualdad

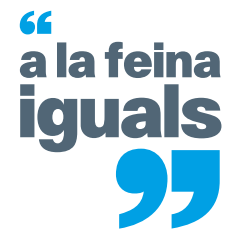
Método de gestión de la igualdad
de oportunidades en las empresas

“
a la feina
iguals
”



Las 6 “i” de la igualdad

Método de gestión de la igualdad
de oportunidades en las empresas



BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP

Las 6 "i" de la igualdad : método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas

Bibliografía. Glossari

I. Catalunya. Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre Dones i Homes en el Treball II. Catalunya. Departament de Treball III. Fons Social Europeu IV. Títol: Seis "i" de la igualdad

1. Dones – Treball – Catalunya 2. Discriminació sexual en el treball – Catalunya 3. Igualtat entre els sexes – Catalunya 396.5:331(467.1)

EDICIÓN

Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña

DIRECCIÓN Y REDACCIÓN

Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo

COORDINACIÓN TÉCNICA

Gabinete de Comunicación del Departamento de Trabajo

TRADUCCIÓN

Xavier Torruella Llopart

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

SUMMA COMUNICACIÓ

FOTOCOMPOSICIÓN E IMPRESIÓN

www.cege.es

DEPÓSITO LEGAL

B-47377-2009



Aviso legal

Esta obra está sujeta a una licencia Reconocimiento-No Comercial-Sin Obras Derivadas 3.0 de Creative Commons. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite al autor y no se haga un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.

La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.es>

Presentación

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en distintos textos internacionales sobre derechos humanos, y también es un principio fundamental de la Unión Europea. En el caso del Estado español, la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada en el año 2007, es una apuesta para avanzar, con el compromiso de toda la ciudadanía, hacia la plena igualdad en derechos y oportunidades y también para mejorar el desarrollo social y económico. Así mismo, el Estatuto de Autonomía de Cataluña de 2006 supone un salto hacia delante en el compromiso con respeto a la igualdad de oportunidades.

No obstante, la realidad nos demuestra que, aunque las discriminaciones directas sean cada vez menores, continúan existiendo discriminaciones indirectas que sitúan a las mujeres en una posición de desigualdad en relación a los hombres. Por consiguiente, podríamos afirmar que, a pesar de la existencia de la igualdad formal, aún no se ha alcanzado la igualdad efectiva. El análisis de los indicadores del mercado laboral muestra la necesidad de seguir avanzando en la erradicación de desigualdades diversas: discriminación salarial, predominio de las mujeres en los empleos a tiempo parcial, poca presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, escasas posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal, etc.

Así mismo, la competitividad exige que las empresas adecuen su funcionamiento a las exigencias de un mercado global, lo cual demanda organizaciones más flexibles que sitúen a las personas en el centro de su actuación. En efecto, la coyuntura actual, marcada por la globalización económica, exige cada vez más la puesta en valor del conocimiento de las personas para producir o prestar servicios con más calidad.

En este contexto, el potencial de los equipos humanos se convertirá en un elemento competitivo de primera magnitud, especialmente si se ve favorecido por un marco de igualdad de oportunidades. Porque es esta igualdad la que debe permitir multiplicar la capacidad de creatividad e innovación de las personas, con el valor añadido que suponen sus diversas experiencias y habilidades. Por el contrario, las actitudes y prácticas discriminatorias suponen un obstáculo evidente para hacer aflorar esta diversidad.

Por ello, es especialmente necesario desarrollar todos aquellos instrumentos que permitan a las empresas avanzar hacia

la igualdad de oportunidades y que, al mismo tiempo, las conviertan en organizaciones adaptadas a las nuevas demandas sociales y económicas. Y es precisamente eso lo que hacen los Planes de igualdad.

Los Planes de igualdad permiten integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos, propiciando un cambio en las actitudes, los comportamientos, los estereotipos de género y las estructuras organizativas, elementos que a menudo dificultan el acceso, presencia, permanencia y estabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo y que, por consiguiente, nos llevan a desaprovechar elementos clave de competitividad.

Este proceso de cambio ha de permitirnos aprovechar todo el talento, sin distinción de sexos, en un momento en que el valor de las personas, la calidad del trabajo y la confianza mutua son elementos clave para garantizar la sostenibilidad y la competitividad de las empresas. En definitiva, deben permitirnos impulsar una nueva cultura del desarrollo económico basada en el aprovechamiento del potencial de todas las personas trabajadoras en igualdad de oportunidades. Ciertamente, es una cuestión de justicia social, pero también una estrategia de éxito empresarial.

Para ello, hace falta trabajar para extender y consolidar los Planes de igualdad. Con esta voluntad, el Departamento de Trabajo, ha elaborado Las 6 “i” de la igualdad, un método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas que facilita los instrumentos y la metodología necesarios para el diseño e implementación de estos Planes.

Esta herramienta de gestión, que ahora ponemos a su alcance, está compuesta de un CD-ROM interactivo y de una guía en papel para que la empresa pueda elaborar un Plan de igualdad a partir del análisis de la propia situación y de sus características específicas. No obstante, para aplicar este método de forma efectiva será imprescindible el compromiso y la implicación de la dirección de la empresa, de las personas trabajadoras y de sus representantes legales.

Deseamos, pues, que pueda ser útil para detectar todos aquellos aspectos que impiden garantizar una verdadera igualdad de oportunidades en las empresas y que, a partir de aquí, pueda facilitar la introducción de medidas correctoras necesarias que nos permitan alcanzar la plena igualdad.

Mar Serna Calvo
Consejera de Trabajo
Generalitat de Catalunya

Contenidos

1 Introducción

- 1.1. La igualdad de oportunidades en las empresas
- 1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial

2 La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

3 Los planes de igualdad en las empresas

- 3.1. ¿Qué son?
- 3.2. Ventajas de tener un Plan de igualdad
- 3.3. Ámbitos de incidencia del Plan de igualdad
- 3.4. Proceso para la implantación de un Plan de igualdad

4 Las 6 “i” de la igualdad

- 4.1. ¿Qué es?
- 4.2. Proceso de las 6 “i” de la igualdad
- 4.3. Características de la metodología de trabajo
- 4.4. Objetivos
- 4.5. Materiales

5 Eje transversal del proceso: la comunicación y la participación

6 Las 6 “i” paso a paso

- 6.1. Iniciativa: queremos hacerlo
- 6.2. Investigación: ¿cómo estamos?
- 6.3. Identificación: ¿qué queremos hacer?
- 6.4. Implantación: hagámoslo
- 6.5. Indicadores de evaluación: ¿cómo valorarlo?
- 6.6. Innovación: mejoremos

7 Glosario

8 Legislación

- 8.1. Marco europeo
- 8.2. Normativa estatal y autonómica

9 Bibliografía y recursos

- 9.1. Ayudas y subvenciones
- 9.2. Bibliografía

Introducción



1. Según recoge la Comisión Europea en el glosario de términos relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres *100 palabras para la igualdad*, la igualdad de trato es la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.

2. Perspectiva de género: toma en consideración de las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres en una actividad o un ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las distintas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y de encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

A pesar de la igualdad formal alcanzada en estos últimos años entre mujeres y hombres en nuestro país, aún existe un desfase real en muchos ámbitos, como en el de la participación política, económica y social.

Eliminar estas dificultades y conseguir una igualdad real de trato¹ entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad es uno de los principios fundamentales del derecho comunitario. Bajo esta perspectiva, se han elaborado una serie de directivas de la Unión Europea y recomendaciones que han sido recogidas en el Estado español, fundamentalmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Según esta Ley, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta, y, especialmente, de cualquier conducta discriminatoria que derive de la maternidad, la asunción de las obligaciones familiares y el estado civil. En este sentido, es importante destacar que la Ley recalca en un artículo específico que cualquier trato desfavorable hacia la mujer relacionado con su embarazo o su maternidad será considerado discriminación por razón de sexo.

Para corregir y compensar estas discriminaciones es necesario establecer medidas concretas y temporales que favorezcan a las mujeres en aquellos supuestos de desigualdad respecto a los hombres. Estas medidas o acciones se denominan **acciones positivas** y tienen que aplicarse mientras subsistan situaciones patentes de desigualdad de hecho. Como ejemplo de acciones positivas se encuentra el sistema de cuotas o el establecer que un tanto por ciento determinado de las personas beneficiarias o candidatas tengan que ser mujeres. Desde un punto de vista global y estratégico, la **perspectiva de género**² es esencial para tener presente que las distintas actuaciones, situaciones sociales y necesidades afectan a las mujeres de una forma específica y diferenciada. Por tanto, a partir de la perspectiva de género va a ser posible mejorar el funcionamiento y la eficacia de las políticas públicas y de las organizaciones.

1.1. La igualdad de oportunidades en las empresas

Pero, ¿qué alcance tiene la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa? Más allá de ser una acción de justicia social o un requerimiento legal, es necesario que se entienda como una parte del sistema de gestión para optimizar el potencial de la totalidad de los recursos humanos de nuestras organizaciones y, por consiguiente, para mejorar los beneficios empresariales.

La realidad actual nos muestra como, a pesar de las actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades, persisten en el ámbito del trabajo importantes discriminaciones de género y que, de esta forma, la sociedad desaprovecha el talento que las mujeres po-

3. Según el informe *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení* elaborado por el Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra de Comerç de Barcelona, esta pérdida de talento femenino ha sido evaluada por la Cambra de Comerç con un coste equivalente para la economía catalana a 977 millones de euros, el 0,5% del PIB catalán del 2006.

drían aportar al mundo del trabajo³. Hoy por hoy, uno de los elementos diferenciadores entre empresas es precisamente la gestión de los recursos humanos. Es suficientemente conocido como la motivación, el compromiso y la eficiencia del personal favorecen un buen funcionamiento de las organizaciones.

La gestión de las personas es, por consiguiente, un elemento estratégico, puesto que mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de las personas trabajadoras es mejorar los objetivos de negocio de las empresas

La calidad del equipo humano es clave para lograr el éxito de la empresa. Por ello, la contratación y retención del personal debería ser un objetivo prioritario para cualquier empresa.

1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial

La gerencia de los recursos humanos desde la óptica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a las condiciones igualitarias en el trabajo, desde la selección a la promoción, remuneración, formación y conciliación de la vida personal y laboral de todas las trabajadoras y trabajadores. Es decir, una gestión de los recursos humanos desde esta perspectiva garantiza a todo el personal alcanzar el máximo potencial y recibir a cambio un trato y una remuneración justa y equitativa, sin ningún tipo de discriminación

Para posibilitar unas condiciones igualitarias en el trabajo, hace falta introducir la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas y actuaciones de la empresa, analizando la participación y la situación de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa y los efectos de las relaciones de género que se dan. Este análisis arroja las claves necesarias para tomar decisiones de mejora y llevarlas a cabo.

El análisis que se hace desde la perspectiva de género tiene que contener dos niveles, cuantitativo y cualitativo, que permitan identificar los desequilibrios existentes:

Cuantitativo: medir la presencia y la distribución jerárquica y funcional de las mujeres y los hombres dentro de la empresa:

- proporción de mujeres en cargos de responsabilidad.
- proporción de mujeres en las distintas áreas y/o categorías profesionales de la empresa.
- participación y representación de las mujeres en los órganos de representación unitaria y sindical en la empresa (delegados y delegadas de personal y comité de empresa y/o delegados y delegadas sindicales).
- acceso de las mujeres a la formación.
- otras.

Cualitativo: valorar las condiciones en las que se llevan a cabo y se planifican las distintas políticas y acciones en la empresa:

- procesos de selección y contratación.
- formación.
- promoción.
- carrera profesional.
- otras.

Las 6 “i” de la igualdad facilita los instrumentos y la metodología para poder incorporar la perspectiva de género en las empresas. Esta metodología se puede aplicar a todo tipo de empresas de diferentes dimensiones y sectores. Por un lado, esta guía de apoyo en papel recoge el marco teórico y la explicación de cada una de las fases que forman parte de este método para poder diseñar, implantar y evaluar el Plan de igualdad. Por otro lado, el CD que la acompaña permite analizar la situación de la empresa y la información y documentación necesaria para diseñar un Plan de igualdad, para hacer el seguimiento de su implantación y para realizar su evaluación y seguimiento.

La Ley para la
igualdad efectiva de
mujeres y hombres



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres transpone directivas europeas y afecta a una serie de normas vigentes en materia de igualdad de oportunidades, como por ejemplo:

- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley General de la Seguridad Social.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley de Procedimiento Laboral.
- Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Normativa reguladora del trabajo: contratos de trabajo, medidas de acceso al mercado laboral.
- Otras (como la Ley Orgánica de Régimen Electoral General y la Ley Orgánica del Poder Judicial).

Objetivos laborales de la Ley

- Favorecer el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.
- Mejorar la formación, la empleabilidad de las mujeres y su permanencia en el mercado laboral.
- Reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y fomentar una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares.

Implicaciones para las empresas

Art. 9 Derecho de indemnidad frente a las represalias para garantizar que cualquier persona pueda ejercer los derechos que están recogidos en esta Ley sin recibir ningún trato adverso ni sufrir ningún efecto negativo por este motivo.

Art. 45.1 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 o trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Art. 45.2 / 45.3 / 45.4 Las empresas de más de 250 trabajadores en plantilla y las que estén obligadas por su propio convenio colectivo, o porqué se haya acordado en un procedimiento sancionador como sustitución de las sanciones accesorias, deberán aplicar un Plan de igualdad. El resto deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- Art. 47** Transparencia en la implantación del Plan de igualdad: derecho que garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de la plantilla, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la evolución en la consecución de sus objetivos.
- Art. 48** Las empresas estarán obligadas a implantar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y a arbitrar procedimientos específicos tanto para su prevención como para dar cauce a posibles denuncias o reclamaciones.
- Art. 49** Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas.
- Art. 50.1** Se creará un distintivo para las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Art. 74** Las empresas podrán hacer uso publicitario, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad, de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad.
- Art. 75** La participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles deberá ser equilibrada (periodo de adaptación de ocho años).
- DA 16** Bonificación de cuotas de la Seguridad Social para los trabajadores y para las trabajadoras en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

Derechos de las personas trabajadoras en caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija o con personas dependientes a su cargo

Permisos

- Art. 44.3 DA 11.11** Reconoce el permiso de paternidad independientemente del de maternidad, de 13 días, además de los 2 días ya existentes (véase DA 11.4). Este permiso es ampliable en 2 días por parto, adopción o acogimiento a partir del segundo hijo/a.
- DA 11.4** Permiso de 2 días por nacimiento de un hijo o hija y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

DA 11.5 Permiso de lactancia por un hijo o hija menor de 9 meses de una hora de ausencia del trabajo. Esta hora se podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Baja

DA 11.6 Si el periodo de vacaciones coincide con el periodo de una incapacidad derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o la baja maternal, se podrá disfrutar de las vacaciones fuera de este periodo, aunque haya terminado el año natural.

DA 11.10 Baja maternal con una duración de 16 semanas con carácter general. En caso de partos múltiples la baja se ampliará en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este periodo de baja podrá organizarse como se quiera siempre que las 6 primeras semanas sean inmediatamente después del parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de este derecho o de la parte que quede por cumplir.

Si fallece el hijo o hija, este periodo de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez transcurridas las 6 primeras semanas posteriores al parto, la madre solicitara incorporarse a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las 6 primeras semanas posteriores al parto que obligatoriamente corresponden a la madre, ambos progenitores podrán decidir, de mutuo acuerdo, quien se beneficiará del resto de la baja o de una parte de ésta de forma simultánea o sucesiva con el otro progenitor.

Jornada laboral

DA 11.3 Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

DA 11.5 Derecho a reducción de jornada (y disminución proporcional del salario) entre un mínimo de un 12,5% (1/8) y un máximo del 50% (1/2) por guarda legal de una persona menor de ocho años o una persona con alguna discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Periodos de excedencia

DA 11.8 Excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, siempre que el trabajador o trabajadora tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

DA 11.9 Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo o hija y de hasta dos años (salvo que se establezca una duración superior por negociación colectiva) para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Los planes de igualdad en las empresas



3.1. ¿Qué son?

Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de haber llevado a cabo un diagnóstico de situación, que sirven para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo⁴.

Todo Plan de igualdad recoge un conjunto de acciones para lograr unos objetivos concretos en un periodo de tiempo determinado, que suele ser de unos tres a cuatro años desde su puesta en marcha. En su desarrollo participan los y las representantes legales del personal y la dirección de la empresa u organización, y en su ejecución es imprescindible la participación e implicación de toda la plantilla. Únicamente concibiendo la igualdad de oportunidades como una estrategia y la perspectiva de género como un valor transversal en todas las políticas y acciones de la empresa de forma permanente, podrá la igualdad de oportunidades ser real y efectiva en la organización y cultura empresariales.

3.2. Ventajas de tener un Plan de igualdad

Más allá de la imposición legislativa, es crucial entender las políticas de igualdad de oportunidades como un **beneficio** y una **estrategia** de negocio para las empresas.

Diseñar e implementar un Plan de igualdad en la empresa supondrá:

4. La definición que da de los planes de igualdad la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es la siguiente: conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato i de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (art. 46.I)

5. Comisión Europea (2004). *Igualdad y no discriminación. Informe anual 2004*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

6. Institut de Relacions Laborals IEL-ESADE (2007). *VII informe Randstad: Gestión del talento*.

Cumplimiento de la legislación: las empresas de más de 250 personas en plantilla y las que estén obligadas por su propio convenio colectivo, o porqué se haya acordado en un procedimiento sancionador como sustitución de las sanciones accesorias, deberán elaborar un Plan de igualdad.

Todas las empresas, con independencia de que estén obligadas o no a elaborar un Plan de igualdad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, si es el caso, acordar con los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.

Atracción, contratación y retención del personal cualificado: tal como corroboran distintos estudios, toda medida laboral que fomente la igualdad, la diversidad y la flexibilidad se convierte en un valor añadido clave para atraer y retener personal cualificado⁵. Según el VII estudio Randstad - ESADE⁶, la maximización de la motivación y la fidelidad de las personas cualificadas en la empresa aumenta considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos de forma objetiva y con independencia del sexo; y cuando siente que forma parte del sistema de promoción interna.

7. Cambra de Comerç de Barcelona (2008). *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení*.

8. Universidad Carlos III de Madrid (2008, febrero). *Productividad y conciliación de la vida laboral y familiar*.

Incremento del compromiso de las personas trabajadoras con la empresa: la implantación de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa facilita las condiciones en que se desempeña el trabajo, tanto para las mujeres como para los hombres, y evita el abandono del puesto de trabajo. Un estudio publicado recientemente por la Cambra de Comerç de Barcelona⁷ constata que, en el año 2006, 32.595 mujeres con formación superior abandonaron prematuramente su profesión. Las principales causas de este tipo de abandono son la organización del tiempo de trabajo y la poca corresponsabilidad familiar. Unas condiciones de trabajo que sean respetuosas con las necesidades y responsabilidades que todas las personas tenemos aumentan el compromiso con el trabajo y la empresa.

Incremento de la satisfacción laboral del personal: la percepción de desigualdad en el trato puede generar sobre la persona un sentimiento de insatisfacción que suele reducir su rendimiento. El trabajo de la empresa encaminado a la igualdad de oportunidades puede evitar estas situaciones e incluso convertirse en un camino para aumentar la motivación, la satisfacción y la competitividad de las personas.

Mejora de la calidad: hoy en día, el concepto de calidad se relaciona con la calidad de productos y servicios, así como con la calidad de las condiciones laborales. Son las personas quienes, con su quehacer diario, desarrollan, mantienen y mejoran los procesos de calidad. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es imprescindible en la gestión de recursos humanos, puesto que propicia las condiciones y las relaciones laborales idóneas para lograr la implicación de las personas en la cultura de la calidad en las organizaciones.

Mejora de la productividad: la productividad de las personas trabajadoras depende de múltiples variables, entre las cuales se hallan aquellas relacionadas con la calidad de vida, el esfuerzo y la dedicación a la empresa. Una persona que trabaje a gusto en un ambiente no discriminatorio, con posibilidad de compaginar su vida personal y laboral, trabajará más y mejor⁸.

Mejora de la imagen de la empresa en el mercado: la imagen de la empresa es fruto de las percepciones que de ella tiene su entorno (clientela, empresas proveedoras, etc.). El comportamiento de la empresa y su capacidad para generar valor harán que estas percepciones sean más o menos positivas. No obstante, para un reconocimiento externo es imprescindible un reconocimiento interno, ya que la percepción interna positiva y la implicación del personal aumentan la confianza del entorno en la empresa y refuerzan su posicionamiento y su diferenciación.

3.3. Ámbitos de incidencia del Plan de igualdad

Los ámbitos donde deben actuar los planes de igualdad podrán variar en función de la tipología, el sector y la dimensión de la empresa. Se propone de manera genérica la siguiente clasificación:



Gestión organizativa igualitaria

La dirección de la empresa promueve una gestión organizativa que fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que implica a toda la organización en su impulso y su consolidación.

Participación e implicación del personal

La empresa implica a todo su personal en el desarrollo de acciones a favor de la igualdad de oportunidades, con la negociación previa de los y las representantes legales del

personal. En cada caso, se debe garantizar que todo el personal conozca y participe de estas políticas.

Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa

La empresa vigila para asegurar que las comunicaciones orales, escritas y visuales que proyecta, tanto internas como externas, no vehiculen ningún elemento sexista.

Participación igualitaria en los puestos de trabajo

Se evidencia una igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo. Se potencia la incorporación del otro sexo en aquellos puestos en los que se halle subrepresentado.

Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

La empresa actúa para promover y consolidar mujeres en cargos de responsabilidad, sobre todo técnicos y personal directivo, con objeto de alcanzar y/o mantener el equilibrio entre mujeres y hombres (entre 40%-60% de cada género), teniendo en cuenta las distintas competencias profesionales.

Conciliación de la vida personal y laboral

La empresa pone en marcha acciones con el propósito de avanzar hacia una nueva organización del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal y laboral. Estas acciones se diseñan tanto para hombres como para mujeres y se evidencia que ambos se acogen a ellas.

Prevención de salud y riesgos laborales

La empresa analiza la información relativa a la prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias de exposición a los riesgos que se pueden dar por razón de sexo entre trabajadoras y trabajadores. Actúa en consecuencia formando, informando y mejorando las condiciones de trabajo.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

La empresa garantiza que en la organización exista un trato totalmente igualitario en materia retributiva entre el personal sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Condiciones laborales igualitarias

La empresa garantiza que los trabajadores y trabajadoras reciban un trato igualitario en relación a las condiciones laborales (tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, formación, etc.).

Gestión de la movilidad para un acceso igualitario al puesto de trabajo

La empresa promueve medidas que favorecen la accesibilidad al puesto de trabajo para evitar que la movilidad se convierta en un elemento discriminatorio y que dificulte el acceso, la presencia y la permanencia de un trabajador o una trabajadora en la empresa.

3.4. Proceso para la implantación de un Plan de igualdad

Tal como se ha mencionado, un Plan de igualdad recoge un conjunto de medidas para lograr unos objetivos determinados en un periodo de tiempo concreto.

El proceso para implantar un Plan de igualdad en la empresa consta de cuatro fases:



1. Iniciativa y diagnóstico

La empresa toma la iniciativa y asume el compromiso de poner en marcha un Plan de igualdad. Se hará un diagnóstico para conocer la situación actual de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Durante esta fase deberá hacerse lo siguiente:

- Formalizar el compromiso de la empresa para con la igualdad de oportunidades.
- Difundir la iniciativa de la puesta en marcha del Plan de igualdad entre todo el personal.
- Crear una comisión de igualdad y/o un grupo de trabajo que procure que el Plan de igualdad se lleve a cabo de forma global y objetiva, compuesta por personas designadas por la dirección de la empresa y personas designadas por la representación de las personas trabajadoras.
- Diagnosticar cuál es la situación actual de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Analizar la información obtenida a través del diagnóstico y detectar los puntos fuertes y las áreas de mejora en cuanto a este tema.

2. Diseño y elaboración

A partir de los resultados del diagnóstico se fijan los objetivos del Plan y se definen las acciones que se llevarán a cabo para alcanzarlos.

El proceso que debe seguirse es:

- Identificar las áreas de mejora y fijar los objetivos del Plan de igualdad.
- Diseñar las acciones que se pondrán en marcha: definir en qué consisten, los objetivos que se persiguen, el calendario, los recursos necesarios, la persona o las personas responsables, etc.

- Crear los indicadores para hacer la evaluación y el seguimiento:
 - del grado de cumplimiento de los objetivos.
 - del impacto de cada acción.
 - del desarrollo general del Plan.

3. Implantación

Es la puesta en marcha de las acciones que se han diseñado en la fase anterior.

La implantación del Plan comprende:

- La ejecución de las acciones.
- La comunicación a la plantilla de la puesta en marcha de las acciones.
- La recogida de la información necesaria para poder hacer el seguimiento y la evaluación de la implantación de las acciones.

4. Evaluación y seguimiento

En este punto deberán establecerse los mecanismos necesarios para evaluar si se están alcanzando los objetivos fijados y si las acciones definidas funcionan. Se tendrá que hacer un seguimiento del desarrollo de las acciones a lo largo de todo el proceso y una evaluación final del impacto del Plan de igualdad dentro de la organización.

Las 6 “i” de la igualdad



4.1. ¿Qué es?

Las 6 “i” de la igualdad es un método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas. A partir de las 6 “i” de la igualdad podrá elaborar, implantar y evaluar un Plan de igualdad adaptado a las necesidades de su empresa. Esta guía viene acompañada de un CD con las distintas herramientas para todo el proceso.



4.2. Proceso de las 6 “i” de la igualdad

Iniciativa: queremos hacerlo

El compromiso del equipo directivo y de la representación de las personas trabajadoras es esencial para poder empezar a elaborar un Plan de igualdad y para ejecutarlo con los recursos humanos y económicos necesarios.

Investigación: ¿cómo estamos?

El diagnóstico sirve para identificar cuáles son los puntos fuertes en materia de igualdad de oportunidades y cuáles son las áreas de mejora. Ello es del todo imprescindible. La conceptualización y elaboración del Plan de igualdad responderá a la realidad y las necesidades de la empresa.

Identificación: ¿qué queremos hacer?

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se podrán definir los objetivos y las acciones que conformarán el Plan de igualdad, teniendo en cuenta las características y los recursos de su empresa.

Implantación: hagámoslo

Es la ejecución del Plan de igualdad, su realización efectiva a partir de las acciones definidas previamente. Durante la implantación, además, se deberá comunicar al personal las actuaciones que se llevarán a cabo.

Indicadores: ¿cómo valorarlo?

Los indicadores nos proporcionarán los datos necesarios para valorar el proceso de implantación del Plan de igualdad, las repercusiones y el impacto de cada acción y los resultados obtenidos.

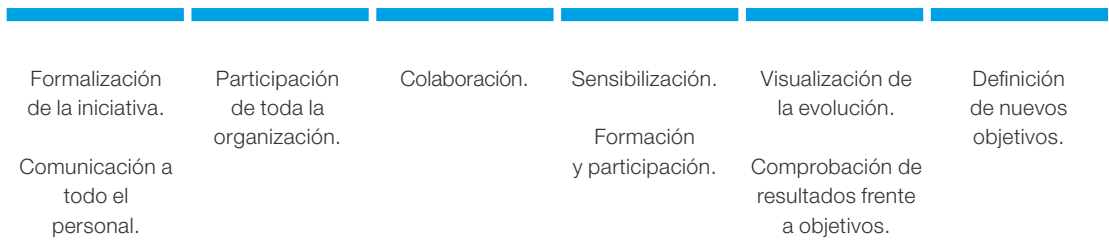
Innovación: mejoremos

El compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades ha de ser sostenible. Es probable que las necesidades de las personas y las capacidades de la organización cambien con el paso del tiempo, lo cual se deberá tener siempre en cuenta en el momento de revisar, definir e implantar nuevas acciones.

A continuación presentamos una breve descripción de los pasos que forman parte del proceso:



Comunicación y participación: eje transversal del proceso



4.3. Características de la metodología de trabajo

Válido para cualquier tipo de empresa:

Este método de gestión ha sido diseñado para empresas de todo tipo, dimensiones y sectores: industriales, de servicios, de la construcción, del sector agrario, etc. Las herramientas de trabajo se ajustan a las necesidades y realidades de cada empresa.

Fomenta la participación:

El proceso de trabajo fomenta la participación y la comunicación en cada una de las fases. Involucrar a todos los departamentos y colectivos que forman parte de la organización – dirección, personal, representantes sindicales, etc. – es básico para alcanzar los objetivos marcados.

Integra la perspectiva de género en la gestión empresarial:

Se trata de un método transversal e integral que permite trabajar las cuestiones vinculadas a la igualdad de oportunidades en las empresas.

4.4. Objetivos

Los principales objetivos de Las 6 “I” de la igualdad son:

- Analizar la situación actual de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar las oportunidades de mejora.
- Establecer canales de comunicación y participación de todas las personas trabajadoras en el proceso de implantación de un Plan de igualdad.
- Establecer una metodología de gestión de la igualdad.
- Eliminar las discriminaciones por razón de sexo y lograr la igualdad de oportunidades en la empresa.

4.5. Materiales

Guía de apoyo

La guía que tiene en las manos le permitirá conocer el ámbito teórico y normativo en el cual se enmarca la necesidad de un Plan de igualdad. Su lectura adecuada le facilitará una mejor gestión del proceso de implantación del Plan. Se han incorporado ejemplos de documentos y se relaciona cada fase de trabajo con el contenido del CD.

CD Las 6 “i” de la igualdad

El CD permitirá hacer un análisis individualizado de la situación actual de la empresa, además de facilitar las distintas herramientas para llevar a cabo todo el proceso.

¿Qué nos vamos a encontrar en él?:

- Breve explicación de cada una de las fases.
- La aplicación permite trabajar cada “i” mediante:
 - fichas de trabajo.
 - recomendaciones y propuestas de mejora.
- A partir de la información introducida por cada usuario o usuaria, se obtendrán para cada fase una serie de documentos con los resultados correspondientes. Estos documentos formarán parte del Plan de igualdad.
- Las fichas de trabajo que hay en cada fase sirven para conseguir un Plan personalizado fruto del trabajo en equipo.
- Modelos de documentación para llevar a cabo el Plan.
- Un glosario.

Recomendaciones:

- El modelo se puede trabajar conjuntamente entre la dirección de la empresa y los y las representantes de las personas trabajadoras.
- Se debe tener presente que es un proceso de trabajo que requiere cierto tiempo y dedicación para que el resultado sea el correcto.

Requisitos técnicos del CD:

- Equipo mínimo: Pentium III 800 Mhz – 128 Mb RAM
Resolución de pantalla 800x600
Windows 2000, XP, Vista
Lector de CD 16X
- Equipo recomendado: Pentium IV 2 GHz – 256 Mb RAM
Resolución de pantalla 1024x768
Windows 2000, XP, Vista
Lector de CD 64X
- Software necesario: para ver e imprimir las fichas de trabajo hará falta tener Adobe Acrobat Reader 5.0 o superior y Microsoft Office Word 97 v.2002 o superior. Se ha verificado que el aplicativo no contiene virus ni otros elementos nocivos.
- ¿Qué debe tenerse en cuenta? Antes de empezar a utilizar el CD, lea detenidamente las indicaciones siguientes:
 - El CD sólo puede utilizarse desde un solo ordenador, ya que, para hacer las propuestas ajustadas a la realidad de su empresa, el aplicativo necesita almacenar determinados datos.
 - Puede entrar y salir del CD tantas veces como quiera.
 - Si su empresa desempeña distintas actividades, deberá escoger una para hacer todo el proceso, luego otra y así sucesivamente.

- El aplicativo ha sido diseñado para hacer recomendaciones en función de las características de cada empresa. Si estas características son muy distintas entre los diversos centros de trabajo o entre las actividades de una empresa, deberán abordarse separadamente.
- Puede reiniciar el CD tantas veces como se desee apretando el botón Borrar datos que se halla en la Ayuda.
- Se recomienda que, antes de empezar a responder las cuestiones del Diagnóstico (fase 2: Investigación), lea atentamente las preguntas para poder preparar las respuestas o recopilar la información requerida.

Eje transversal
del proceso:
la comunicación
y la participación



Poner en marcha un Plan de igualdad implica un proceso de cambio importante. Requiere una modificación de la estructura organizativa de la empresa acompañada de un cambio de mentalidades, comportamientos, rutinas y hábitos que a menudo se aplican de forma totalmente inconsciente. No obstante, generar confianza y fomentar la colaboración de todas las personas de la organización será de gran ayuda a la hora de poner en marcha las acciones del Plan de igualdad y alcanzar los objetivos fijados. Es por este motivo que tanto la comunicación como la participación no han de concebirse como procesos aislados dentro de la implantación del Plan de igualdad, sino que deben ser considerados de forma transversal a lo largo de todo el proceso.

Además, el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que se garantizará el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, si no las hay, de los mismos trabajadores y de las mismas trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. También el artículo 45 de la misma Ley hace referencia a que las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres deberán negociarse y, si es el caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.

La comunicación y la participación son dos ejes fundamentales para diseñar y poner en marcha el Plan de igualdad con éxito.

La comunicación es el elemento dinamizador del Plan de igualdad y es esencial antes, durante y al final de la puesta en marcha de las acciones y las medidas.

En primer lugar, se deben identificar cuáles serán los canales de comunicación utilizados para llegar a todas las áreas o todos los departamentos de la empresa, teniendo en cuenta cuáles son los más afines y efectivos para cada una de las áreas a las cuales se dirige la información.

Para evitar cualquier tipo de ambigüedad en la interpretación, es conveniente definir cómo se dará a conocer al personal cada una de las medidas y de las acciones, asegurándose de que toda la plantilla recibe la información del funcionamiento de forma clara y concisa. Además, deberá establecerse a quién y a través de qué canales podrán dirigirse las posibles aportaciones, preguntas o dudas que puedan surgir al respecto.

Para que el proceso de cambio tenga éxito, hará falta contar desde el principio con la colaboración de todas las personas de la organización.

Dentro de una organización pueden coexistir visiones personales muy diferentes respecto a la igualdad de oportunidades debidas al bagaje cultural y educativo y a las circunstancias personales, familiares y laborales de cada persona. Esta disparidad de intereses y de perspectivas puede suponer una de las dificultades más importantes a la hora de poner en marcha un Plan de igualdad en una empresa.

Las acciones de sensibilización y de formación contribuirán a superar esta dificultad. El conocimiento y la toma de conciencia de lo que significa la igualdad de oportunidades en la empresa, de cuáles son los objetivos alcanzables y de cómo deben abordarse son esenciales para implicar a todas las personas involucradas en la implantación del Plan de igualdad.

Ejemplo de buenas prácticas

Difusión de la puesta en marcha del Plan de igualdad

Identificar los canales de comunicación que va a utilizar para informar sobre la puesta en marcha del plan:

- Tablón de anuncios.
- Buzón de sugerencias.
- Reuniones periódicas.
- Página web y intranet.
- Revista interna y boletines electrónicos.
- Publicidad de la empresa.
- Otros.

Acciones de formación y sensibilización

Toda acción tiene que ser concebida con el doble objetivo de, en primer lugar, fomentar una actitud favorable para con la igualdad de oportunidades y, en segundo lugar, dotar de los conocimientos necesarios para hacer viable la implantación del plan.

Se pueden llevar a cabo:

- Sesiones informativas.
- Jornadas y seminarios.
- Formación específica sobre las medidas y las acciones concretas, como por ejemplo:
 - Formación para hacer un uso no sexista del lenguaje.
 - Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Etc.

Hace falta valorar cuáles de estos canales y estas acciones son las más efectivas y viables en función:

- De los objetivos fijados.
- De la fase del proceso en que nos encontremos.
- De las características de la empresa y su plantilla.

* ¿Qué encontrará en el CD?

Para comunicar la puesta en marcha del Plan de igualdad y para fomentar la participación de todo el personal, el CD facilita las fichas de trabajo siguientes:

Fichas de trabajo:



Canales de comunicación internos.



Comunicación interna.

La finalidad de estas fichas es:

- Identificar las áreas o los departamentos de la empresa destinatarios de la información.
- Identificar los canales más afines.

Las 6 “i” paso a paso





Iniciativa: *queremos hacerlo*

La voluntad de trabajar para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe materializarse de forma clara y precisa.

El compromiso de la organización es un requisito inexcusable para garantizar el cumplimiento de los objetivos de igualdad de oportunidades y debe ser impulsado y asumido explícitamente por la dirección con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

Los motivos por los cuales se quiere poner en marcha un Plan de igualdad en la empresa pueden ser diversos: ya sea por la nueva coyuntura social y legislativa, ya por la voluntad expresa de valorar y potenciar las posibilidades de todo el capital humano de la organización de una forma igualitaria. En cualquier caso, es indispensable definir claramente desde el primer momento los objetivos y el nivel de compromiso que la empresa puede alcanzar.

Materializar la iniciativa

Es importante formalizar y recoger el compromiso de la empresa en documentos troncales o corporativos. Esta medida mejora la integración de las estrategias y las decisiones acordadas y sitúa al personal responsable de implementarlas en una actitud favorable y receptiva.

Recoger y materializar el compromiso:

Documentos en los que puede recogerse el compromiso:

- Carta de la presidencia o dirección.
- Manual de bienvenida.
- Manual de calidad.
- Manual interno.
- Memorias anuales.
- Creación de un código ético o de conducta.
- Comunicaciones corporativas, tanto internas como externas.
- Otros.

Todo esto debe ir acompañado de una difusión interna de la iniciativa de la empresa y debe explicarse que se va a iniciar el proceso para implementar el Plan de igualdad y las diferentes fases que lo conforman.

Ejemplo de carta de la dirección

Apreciados y apreciadas:

Queremos informaros de que la dirección de la empresa ha decidido poner en marcha un Plan de igualdad con el objetivo de lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para que este proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y vuestro apoyo. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se desarrollarán y os pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos anticipadamente todo el tiempo que vais a dedicar a ello y vuestra predisposición para que este proyecto sea todo un éxito y mejore la calidad del trabajo y la competitividad de la empresa.

Quedamos a vuestra disposición.

Director/a general

Creación de un equipo de trabajo y/o una comisión de igualdad

Además de hacer expresa la voluntad de la empresa, se recomienda crear un equipo que cuide de que el Plan de igualdad se lleve a cabo de forma global y objetiva.

En función de las dimensiones de la empresa, es recomendable crear una comisión de igualdad y/o un equipo de trabajo compuestos por personas designadas por la dirección y por la representación de los trabajadores y las trabajadoras. En el caso de que la empresa tenga un/una agente de igualdad, éste/a deberá formar parte de este equipo o comisión.

Dentro del equipo de trabajo y/o comisión de igualdad se deberá designar a una persona responsable, que coordinará las distintas fases del proceso y las personas que estén involucradas en él, y gestionará los recursos necesarios. Esta persona puede ser el agente de igualdad, si existe esta figura en la empresa.

Cuestiones que deben tenerse en cuenta a la hora de crear el equipo de trabajo y/o la comisión de igualdad:

- Tiene que estar formada por representantes designados por la dirección de la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

- Tiene que representar a todo el personal de la empresa.
- Tiene que estar formada de forma paritaria.
- Tiene que ser operativa y tener la agilidad suficiente como para adoptar decisiones.

¿Cuáles son las competencias del equipo de trabajo y/o de la comisión de igualdad?

- Determinación del funcionamiento, de las reglas y las directivas.
- Elaboración de los procesos e informes.
- Implementación, supervisión y seguimiento de las acciones que se acuerden.
- Otras que puedan definirse.



En el caso de que exista dentro de la empresa alguna comisión con las características y requisitos necesarios para asumir estas competencias (como, por ejemplo, las comisiones que impulsan los sistemas de gestión de calidad), ésta puede responsabilizarse de estas tareas sin que sea necesario crear una de nueva.

¿Qué encontrará en el CD?

En el CD encontrará sugerencias sobre como formalizar la voluntad de la empresa para trabajar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los documentos corporativos siguientes: manual de bienvenida, código de conducta y memoria de sostenibilidad.

Por otra parte, puede descargarse una ficha con el protocolo para la creación de la comisión de igualdad y/o el equipo de trabajo.

También encontrará un modelo de carta de la dirección para formalizar el compromiso de la empresa.

Fichas de trabajo:



Modelo de carta de dirección.



Formalización del compromiso en documentos corporativos (manual de bienvenida, código de conducta y memoria de sostenibilidad).



Creación de la comisión de igualdad.



Investigación: *¿cómo estamos?*

Para determinar qué quiere hacerse, hará falta conocer la situación actual de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo general del diagnóstico es saber en qué situación se halla su empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De esta forma, podrá identificar cuáles son las áreas de mejora dentro de su organización y cuáles han de ser los objetivos de su Plan de igualdad.

Objetivos específicos del diagnóstico:

- Proporcionar información acerca de las características y las necesidades de la plantilla.
- Identificar la existencia de desventajas o discriminaciones por razón de sexo.
- Servir de base para establecer las prioridades y definir los objetivos del Plan de igualdad.

Al igual que en las otras fases del Plan, es conveniente que la responsabilidad para llevar a cabo el diagnóstico recaiga sobre el equipo de trabajo y/o la comisión de igualdad, si existe. Así, la primera tarea de este equipo de trabajo será definir y temporalizar el proceso a seguir para realizar el diagnóstico.

La comunicación y la participación son muy importantes en esta fase inicial. Como se verá más adelante, el equipo de trabajo y/o la comisión de igualdad deberán establecer los mecanismos de participación que permitan lograr y recopilar la información necesaria para hacer el diagnóstico de la empresa.

El proceso que deber seguirse para conocer la situación en que se halla la empresa es el siguiente:



Identificar los aspectos a analizar

En primer lugar, para hacer el diagnóstico es necesario identificar cuáles son los aspectos que hace falta analizar. Le proponemos trabajar de manera estructurada entorno a los 10 ámbitos de trabajo, tal como hemos explicado en el capítulo 4.3. Ámbitos de incidencia del Plan de igualdad y como se hace en el CD:



El objetivo del análisis entorno a estos ámbitos de trabajo es identificar qué medidas existen en la empresa, cuál es la situación de las mujeres en aspectos como: presencia frente a los hombres, condiciones laborales, igualdad retributiva, conciliación de la vida personal y laboral, entre otros, y si existen situaciones de discriminación por razón de sexo.

Se ha de tener en cuenta que estos ámbitos son una propuesta y que en función del sector, la actividad y las características de la empresa pueden variar.

Por ello, antes de empezar con todo este proceso, es necesario analizar el perfil de la empresa desde una perspectiva de género.

A continuación proponemos una serie de indicadores que le pueden ser de ayuda para hacer esta primera tarea.

Perfil de la empresa

Centros de trabajo, información económica y perfil de la plantilla

- Actividad principal.
- Número de centros de trabajo.
- Número de personas trabajadoras (total y por centros de trabajo).
- Número de mujeres y hombres en la plantilla (total y por centros de trabajo).
- Caracterización de la representación legal de trabajadores y trabajadoras (representación unitaria y/o sindical, número de sindicatos y % de representación, etc.).
- Misión y visión de la empresa. Valores corporativos. Objetivos estratégicos y de negocio.
- Nivel de formación de las mujeres y hombres.
- Antigüedad y edad de la plantilla; antigüedad y edad media de las mujeres y hombres.
- Trabajadores y trabajadoras con hijos y/o hijas o personas dependientes a su cargo

Una vez examinado el perfil de la empresa, se deberán definir y analizar los aspectos básicos de cada uno de los ámbitos. A continuación, le hacemos una propuesta de indicadores:

Indicadors per a cada àmbit de treball

Gestión organizativa igualitaria

- Presupuesto asignado para poner en marcha el Plan de igualdad y sus acciones.
- Acciones de responsabilidad social que la empresa lleve a cabo. Acreditaciones según normas de responsabilidad social, como SA8000, OSHAS1801, SGE21, etc.
- Difusión externa y puesta en común de las prácticas en materia de igualdad de oportunidades.

Participación e implicación del personal

- Representación legal de las trabajadoras y trabajadores y su distribución según sexo, edad y categoría profesional.
- Porcentaje de representación de las mujeres en la comisión de igualdad.
- Acceso a la información en materia de igualdad de oportunidades.
- Participación de la plantilla y de los/las representantes sindicales en la incorporación de acciones y medidas del Plan.
- Difusión de la puesta en marcha del Plan de igualdad.

Uso no discriminatorio del lenguaje en la comunicación corporativa

- Comunicación oral y escrita no discriminatoria.
- Imagen y publicidad no discriminatoria.

Participación igualitaria en los puestos de trabajo

- Distribución de mujeres y hombres por categorías profesionales y nivel de estudios.
- Número de incorporaciones durante el/los último/s año/s de mujeres y hombres por categorías profesionales.
- Número de promociones durante el/los último/s año/s de mujeres y hombres.
- Número de horas de formación desagregado por sexo.
- Acciones de corrección en caso de subrepresentación o sobrerrepresentación de mujeres en determinados puestos de trabajo categorías profesionales.

Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

- Proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.
- Definición, difusión y aplicación de criterios de promoción neutros al alcance de todo el personal.
- Acciones de corrección en caso de subrepresentación de mujeres en altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.

Conciliación de la vida personal y laboral

- Medidas para la conciliación de la vida personal y laboral.
- Adecuación de los horarios para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.
- Facilidades que ofrece la empresa para pedir permisos y excedencias.
- Proporción de mujeres y hombres que se acogen o se benefician de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

Prevención de salud y riesgos laborales

- Medidas de prevención, denuncia y sanción del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Persona responsable o comité para prevenir, detectar y denunciar los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Acciones de formación e información sobre la prevención de riesgos para la salud y laborales genéricos y con perspectiva de género.
- Evaluación de los riesgos de trabajo con perspectiva de género.

Igualdad retributiva

- Distribución de mujeres y hombres por niveles retributivos y categorías profesionales.
- Distribución de incentivos y compensaciones extrasalariales desagregada por sexo.
- Retribución anual media de las mujeres y los hombres.
- Acciones correctoras en caso de existir diferencias salariales entre hombres y mujeres en igualdad de funciones y responsabilidad.

Condiciones laborales igualitarias

- Porcentaje de mujeres y hombres por tipo de contrato y jornada:
 - Contrato indefinido/temporal

- Contrato a tiempo completo/parcial.
- Asignación de horarios de las trabajadoras y trabajadores.
- Porcentaje desagregado por sexo de permisos, bajas y despidos.
- Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad y excedencia después de un nacimiento.
- Agilidad en la sustitución de las bajas.
- Análisis de las necesidades de formación y de participación en esta formación con perspectiva de género.

Movilidad

- Facilidades de movilidad que ofrece la empresa para llegar y marchar del lugar de trabajo
- Existencia de mecanismos para optimizar los tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo: programas de coche compartido, programas para incentivar el transporte público o colectivo, política de proximidad de la vivienda – lugar de trabajo, entre otros.
- Porcentaje de mujeres y hombres que usan las medidas implantadas por la empresa para facilitar el acceso al lugar de trabajo.

Recoger la información

A continuación, para poder recoger la información que hace falta considerar dentro de cada ámbito, es necesario identificar las fuentes de donde ha de extraerse. Seguidamente, le presentamos una propuesta adecuada a los indicadores anteriores.

Fuentes de información y documentación a consultar

- Acuerdos/convenios colectivos.
- Organigrama y estructura de la empresa.
- Información a disposición de la plantilla relativa a la igualdad de oportunidades.
- Documento o protocolo con los criterios para una comunicación interna y externa no discriminatoria.
- Plan de comunicación interno y externo.
- Documentos relativos a los procesos de selección, contratación y promoción.
- Plan de formación.
- Documentos relativos a la organización de los tiempos de trabajo y medidas de conciliación de la vida personal y laboral.
- Manual de prevención de riesgos laborales y/o protocolo de prevención, denuncia y sanción del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Documentación relativa a la política salarial.
- Documentación relativa a los sistemas de gestión de calidad.

Además de hacer una valoración cuantitativa, tal como le sugeríamos a través del cuestionario del CD, debe completarse el análisis con información cualitativa – mediante entrevistas, dinámicas de grupo, etc. – que le va a permitir captar las opiniones, actitudes y percepciones de todo el personal en relación a la situación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Ejemplo de otras técnicas de recopilación de información

Entrevista personal

Descripción

Técnica que pretende obtener información mediante una conversación entre el entrevistador/a y el entrevistado/a. Estas personas dialogan sobre una temática de acuerdo con unos esquemas o unas pautas concretas con un propósito determinado.

Objetivos

- Conocer los valores, las opiniones, las actitudes y las conductas de la persona entrevistada en relación a una temática concreta. En este caso, se tendrá que determinar entorno a cuál de los ámbitos de la igualdad de oportunidades necesita ampliar la información.
- Complementar los datos cuantitativos obtenidos al rellenar el cuestionario del CD.

Pautas

- Formular las preguntas de la entrevista de acuerdo con la información que se quiere conseguir.
- Se puede grabar la entrevista siempre que se tenga el consentimiento de la persona entrevistada.
- Primero, se debe empezar por las preguntas más generales para pasar, luego, a las más específicas.
- Un clima agradable y cordial ayudará a hacer que la persona responda abiertamente a las cuestiones planteadas.
- Para escoger la persona que se va a entrevistar, se debe tener en cuenta el perfil que ha de tener.
- Determinar si ha de ser una mujer o un hombre, de qué edad, el lugar de trabajo, etc. En cualquier caso, el hacer la misma entrevista a distintas personas ayudará a contrastar impresiones.

Dinámica de grupo

Descripción

Es un método de investigación cualitativa que analiza las opiniones de un grupo reducido, de 6 a 10 personas, sobre un asunto específico. La dinámica está moderada por una persona que debe intentar fomentar la participación de las personas.

Objetivos

- Conocer en profundidad cuáles son las percepciones y actitudes de las personas que participan en la dinámica sobre el tema de que se trata. De la misma manera

que en la entrevista, es necesario determinar sobre qué aspectos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se quiere trabajar en la dinámica.

- Complementar los datos cuantitativos obtenidos al rellenar el cuestionario del CD.

Pautas

- Formular las preguntas de la entrevista de acuerdo con la información que se quiera conseguir.
- Concretar la temática de la dinámica de forma clara y concisa para asegurar que las personas entienden sobre qué deben expresar sus opiniones.
- En caso de querer abordar más de una temática, es necesario que éstas estén relacionadas entre sí.
- Hacer respetar tanto a la persona que modera la dinámica como los turnos y las opiniones de todas las personas que participan.
- Con el fin de evitar presiones o limitaciones a las opiniones, ha de dejarse claro que todo lo que se comente durante las dinámicas será confidencial.
- La selección de las personas debe responder a criterios de representatividad teniendo en cuenta sexo, edad, antigüedad y departamento o área.

Encuesta

Descripción

Herramienta de investigación para obtener información de una muestra mediante un cuestionario. El cuestionario consta de una serie de preguntas, generalmente escritas:

Objetivos

- Ampliar la información obtenida al rellenar el cuestionario del CD con datos cuantitativos sobre un aspecto concreto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Pautas

- Se debe procurar que las preguntas coincidan con los objetivos que se pretenden conseguir.
- Redactar las instrucciones para responder a la encuesta de manera sencilla y clara ayudará a reducir ambigüedades y posibles errores en las respuestas.
- Agrupar las preguntas según los ámbitos de trabajo.
- Procurar que las respuestas sean fáciles de tabular estadísticamente, ya que ello va a facilitar su posterior tratamiento.
- Recomendamos que se pruebe el cuestionario con un par de personas antes de aplicarlo a toda la muestra. Así, se podrán corregir los enunciados difíciles de entender y asegurarse de la pertinencia de las preguntas.
- Para garantizar la validez de la información, hará falta que escoger una muestra representativa de la plantilla.
- Si ya se están haciendo encuestas, como por ejemplo de clima laboral, de satisfacción, etc., se debería volver a elaborarlas introduciendo la perspectiva de género.

Analizar y valorar la información

Una vez recogida toda la información de cada uno de los ámbitos, es necesario tratarla y valorarla para poder extraer las conclusiones pertinentes.

Hace falta identificar en qué ámbitos la actuación de la empresa obtiene una valoración satisfactoria y en qué otros la valoración es más negativa. Esta valoración conviene recogerla en forma de puntos fuertes y áreas de mejora para poder definir los objetivos y priorizar dónde es más necesario trabajar.

Ejemplo: ficha de recogida de puntos fuertes y áreas de mejora

Investigación
¿Cómo estamos?

Ficha de trabajo: puntos fuertes y áreas de mejora (1/3)
 Ten en cuenta que en primer lugar los puntos fuertes: los aspectos en que la empresa ha obtenido una valoración alta en el diagnóstico, y las áreas de mejora: los aspectos en que la empresa ha obtenido una valoración media o baja en el diagnóstico.

Ámbito	Puntos fuertes	Áreas de mejora
Gestión organizativa igualitaria		
Participación e implicación del personal		
Lenguaje no sexista ni discriminatorio		

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

a-13.

i Investigación
¿Cómo estamos?

a la terna iguals

Ficha de trabajo: puntos fuertes y áreas de mejora (2/3)

Ámbito	Puntos fuertes	Áreas de mejora
Participación igualitaria en los puestos de trabajo		
Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad		
Conciliación de la vida personal y profesional		

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

a-D.

i Investigación
¿Cómo estamos?

a la terna iguals

Ficha de trabajo: puntos fuertes y áreas de mejora (3/3)

Ámbito	Puntos fuertes	Áreas de mejora
Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género		
Igualdad retributiva entre mujeres y hombres		
Condiciones laborales igualitarias		
Movilidad		

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

a-D.

* ¿Qué hay en el CD que ayude al diagnóstico?

Con el CD que acompaña a esta guía podrá analizar la situación actual de su empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para hacer este análisis, hace falta que lea detenidamente las preguntas de cada ámbito antes de responderlas y recoger los datos mediante los indicadores y las fuentes de información que proponemos en esta guía.

Ejemplo de cómo rellenar el cuestionario

The screenshot shows a web-based questionnaire interface. At the top, it says 'Fase I. Investigación' and 'Método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas'. There are navigation buttons for search, A-Z, and print. The logo 'La feina iguals' is in the top right corner.

The main heading is 'Lenguaje no sexista ni discriminatorio'. There are two main questions, each with four response options:

Question 1: ¿La empresa dispone de un documento o protocolo donde se establezcan los criterios para una comunicación escrita y oral no discriminatoria?

- Respuesta 1: No, no existe ninguno.
- Respuesta 2: No hay ninguno, pero se intenta utilizar un lenguaje neutro y no discriminatorio en todas las comunicaciones.
- Respuesta 3: Si que hay algunos criterios genéricos por escrito para evitar ciertas expresiones o usos de lenguaje discriminatorio.
- Respuesta 4: Si que existen unos criterios claros y por escrito sobre la utilización del lenguaje neutro y no discriminatorio en todos los niveles, y éstos son conocidos por toda la organización.

Question 2: ¿La empresa dispone de un documento o protocolo donde se establezcan los criterios para la utilización de la imagen y publicidad no sexista?

- Respuesta 1: No, no hay ninguno.
- Respuesta 2: No existe, pero se intenta utilizar una imagen y publicidad no sexistas en todas las comunicaciones.
- Respuesta 3: Si que hay algunos criterios genéricos por escrito para evitar el uso de imágenes y publicidad discriminatorias.
- Respuesta 4: Si que existe un protocolo claro y formalizado sobre la utilización de la imagen y publicidad no sexista en todos los niveles y conocido por toda la organización.

At the bottom, there are navigation buttons: 'Página anterior', 'Página siguiente', 'Volver', 'ANTERIOR', 'SIGUIENTE', and '14 de 24'.

Footer: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.

Una vez completado un ámbito, este quedará marcado de color azul y se podrá ver qué valoración se ha obtenido. Los ámbitos no trabajados continuarán estando en color gris.

Cuando se haya completado un ámbito, si hace falta se podrá cambiar una respuesta, aunque no se recomienda hacerlo una vez empezada la siguiente fase. En todo momento, se puede entrar y salir del CD tantas veces como se quiera sin perder la información introducida.

Como resultado de esta fase se obtendrá una valoración general de cada uno de los ámbitos.

Fichas de trabajo:



Qué aspectos deben considerarse a la hora de hacer el diagnóstico y rellenar el cuestionario.



Otras técnicas de recogida de información (entrevista personal, dinámica de grupo y encuesta).



Resultado de la situación actual de la empresa por ámbitos.



Puntos fuertes y áreas de mejora.



Identificación: ¿qué queremos hacer?

El siguiente paso es, a partir de los resultados del diagnóstico y de las posibilidades de la organización, fijar los objetivos y, posteriormente, identificar el abanico de acciones que pueden implementarse.

Cualquier empresa, sea cual sea su realidad y coyuntura, puede hacer algo para favorecer la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores. A pesar de todo, hace falta ser conscientes de cuáles son las posibilidades reales para cada organización, ya que éstas son muy distintas según el perfil de cada empresa (número de personas en la plantilla, edad media de la plantilla, organización del trabajo, ubicación, etc.) y del sector de actividad en que se halla. Los objetivos y medidas serán, pues, diferentes en cada caso concreto.

Diseño del Plan de igualdad

El procedimiento propuesto es el siguiente:



Identificar los objetivos

Deben marcarse unos objetivos generales del Plan de igualdad y unos objetivos específicos para cada uno de los ámbitos.

Para poder definir los objetivos del Plan de igualdad, es necesario:

- Actuar en aquellas discriminaciones consideradas más evidentes.
- Identificar qué áreas se pueden mejorar, a partir de los resultados del diagnóstico.
- Priorizar aquellas mejoras más necesarias sobre las cuales se debe actuar a corto plazo.
- Dejar para más adelante las medidas que se perciben como inviables o muy dificultosas.
- Disponer de una lista con las prioridades definidas de forma clara para ayudar y agilizar la incorporación de medidas y mejoras.

Es necesario definir de forma objetiva y, si es posible, participativa los objetivos que deben lograrse. Igualmente, es importante dar preferencia a aquellas áreas de mejora consideradas más evidentes. No obstante, no existe una fórmula universal para definir y priorizar los objetivos, ya que dependen de las circunstancias y las características de cada empresa.

Los objetivos deben ser concretos, realistas y adecuados a la realidad de su empresa.

¿Cuáles son los aspectos que deben considerarse a la hora de determinar los objetivos?

- Cuáles son las discriminaciones más evidentes.
- Qué obstáculos pueden impedir o dificultar su implantación.
- Qué parte de la plantilla puede acogerse o beneficiarse de las acciones.
- La cantidad de recursos, tanto económicos como personales, que serán necesarios para llevar a cabo las acciones y lograr los objetivos.
- En caso de no lograr los objetivos designados, cuáles pueden ser los efectos.
- El impacto de género, es decir, qué efectos tendrá la implantación de la medida para las mujeres y para los hombres.

Identificar las acciones y asignar recursos

Una vez se han fijado los objetivos, es necesario definir las acciones que se van a poner en marcha para alcanzarlos. Documentar la descripción de la acción y su funcionamiento nos ayudará a llevarla a término. Proponemos hacerlo mediante fichas como las que facilita el CD.

Ejemplo de ficha para definir las acciones del Plan de igualdad

Identificación
¿Qué queremos hacer?


Ficha de trabajo: definición de las acciones del Plan de igualdad (1/2)

Completar la siguiente información para cada una de las acciones del Plan de igualdad. Deben hacerse tantas fichas como acciones se pongan en marcha.


Objetivo:	
Identificación de la acción	Descripción de la acción
Nombre de la acción	Indicar en qué consiste la acción
Pasos a seguir	Personas destinatarias
	Detallar a quién va dirigida la acción y qué requisitos serán necesarios para poder acogerse a ella.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

3-B.




Identificación
¿Qué queremos hacer?



Ficha de trabajo: definición de las acciones del Plan de igualdad (a/a)

<p>Persona/s responsable/s Indicar quién tendrá la responsabilidad de su correcta implantación.</p>	<p>Recursos materiales Indicar los recursos materiales necesarios.</p>
<p>Comunicación y formalización Detallar cómo se difundirá la acción a toda la plantilla.</p>	<p>Presupuesto Indicar de cuánto dinero se va a disponer.</p>
<p>Temporalización Cuándo se implantará la acción.</p>	



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

3-B.





Identificar los indicadores

Los objetivos han de ser calculados a través de indicadores que sirvan para saber si se ha logrado o no cada objetivo. Los indicadores deben estar vinculados a un objetivo y han de ser medibles y objetivables.

* ¿Qué encontrará en el CD para definir objetivos y acciones?

El CD facilita la documentación y las herramientas necesarias para, por un lado, fijar y priorizar los objetivos y, por otro lado, definir y priorizar las acciones del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fichas de trabajo:

-  Definición de los objetivos del Plan de igualdad.
-  Definición de las acciones del Plan de igualdad.
-  Ejemplo de indicadores.
-  Modelo de calendario.



Implantación: *hagámoslo*

La implantación consiste en llevar a la práctica las medidas o acciones que forman el Plan de igualdad, es decir, la ejecución efectiva de las acciones definidas.

La implantación del Plan comporta una serie de tareas que deben llevarse a cabo:

- Ejecución de las acciones previstas en el Plan.
- Comunicación al personal de las actuaciones que se van a llevar a cabo.
- Recogida de información prevista en los indicadores de seguimiento de las acciones.

Cuanto más participativos hayan sido los pasos anteriores, más involucrada y predispuesta estará la plantilla para apoyar la implantación del Plan de igualdad.

Debe tenerse en cuenta que la facilidad y sencillez de la implantación dependerán de la exhaustividad con que se hayan definido los objetivos y las acciones del Plan de igualdad: cuanto más detallado sea, más fácil será alcanzar las metas marcadas y menos obstáculos surgirán.

Es imprescindible hacer el seguimiento y la valoración de cada una de las acciones durante el proceso de implantación.

Ficha de trabajo: seguimiento de las acciones

Completar la siguiente información para cada una de las acciones del Plan de igualdad. Será necesario hacer tantas fichas como acciones estén en marcha.

Acción	Recursos humanos y materiales
Tareas realizadas	Tareas pendientes
Resultados obtenidos	Desviaciones
Número de mujeres/hombres beneficiadas/os	Presupuesto

4-A

* ¿Qué encontrará en el CD sobre la implantación del Plan?

El CD facilita las fichas de seguimiento de las acciones llevadas a cabo: qué se ha hecho, cómo se ha hecho, consecución de objetivos, a quién ha ido dirigida, posibles desviaciones, etc.

Fichas de trabajo:



Seguimiento de las acciones.



Indicadores de evaluación: *¿cómo valorarlo?*

Análisis y evaluación del grado de consecución de objetivos.

Una vez puestas en marcha las medidas, hará falta un análisis de la información recogida a través de los indicadores.

Los resultados servirán para evaluar la implantación de cada una de las acciones y el desarrollo general de Plan, y conocer si se han alcanzado los objetivos.

La evaluación de los indicadores permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, analizar el desarrollo del proceso, reflexionar sobre la efectividad de las acciones diseñadas, identificar nuevas áreas de mejora.

Aspectos a tener en cuenta a la hora de evaluar los indicadores:

Proceso que se ha seguido para implantar el Plan de igualdad:

- Nivel de desarrollo de las acciones iniciadas.
- Cuáles han sido las dificultades a la hora de llevarlo a cabo.
- Si ha habido obstáculos en la puesta en marcha; cuáles han sido.
- Desviaciones y correcciones.

Repercusiones e impacto:

- Cómo ha afectado a las mujeres y los hombres la puesta en marcha de las acciones.
- Hasta qué punto ha mejorado la presencia y participación de las mujeres en la empresa.

Resultados obtenidos:

- Cuál es el grado de cumplimiento de los objetivos fijados.
- Cómo ha cambiado la situación de las mujeres en la empresa: ¿persisten las desigualdades detectadas en el diagnóstico?

i Indicadores
¿Cómo medirlo?

11 Plan Igualdad

Ficha de trabajo: valoración de los objetivos

Para poder evaluar la implantación de cada una de las acciones y el Plan de igualdad en general, se debe cuantificar cada uno de los indicadores que habéis definido para los objetivos y acciones.

Objetivo	Indicador
Situación anterior de la empresa respecto a este objetivo. (esta información debe extraerse del resultado del diagnóstico)	Situación actual de la empresa respecto a este objetivo
Valoración	
Grado de consecución del objetivo:	
Alto Medio Bajo	


Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

E-A.

* ¿Qué encontrará en el CD sobre indicadores?

Con la ficha que encontrará en el CD, se podrá evaluar la implantación de cada una de las acciones del Plan en general. Para hacerlo, se debe cuantificar cada uno de los indicadores que definidos para los objetivos y para las acciones.

Fichas de trabajo:

 Valoración de los objetivos.

 Cuadro de indicadores.

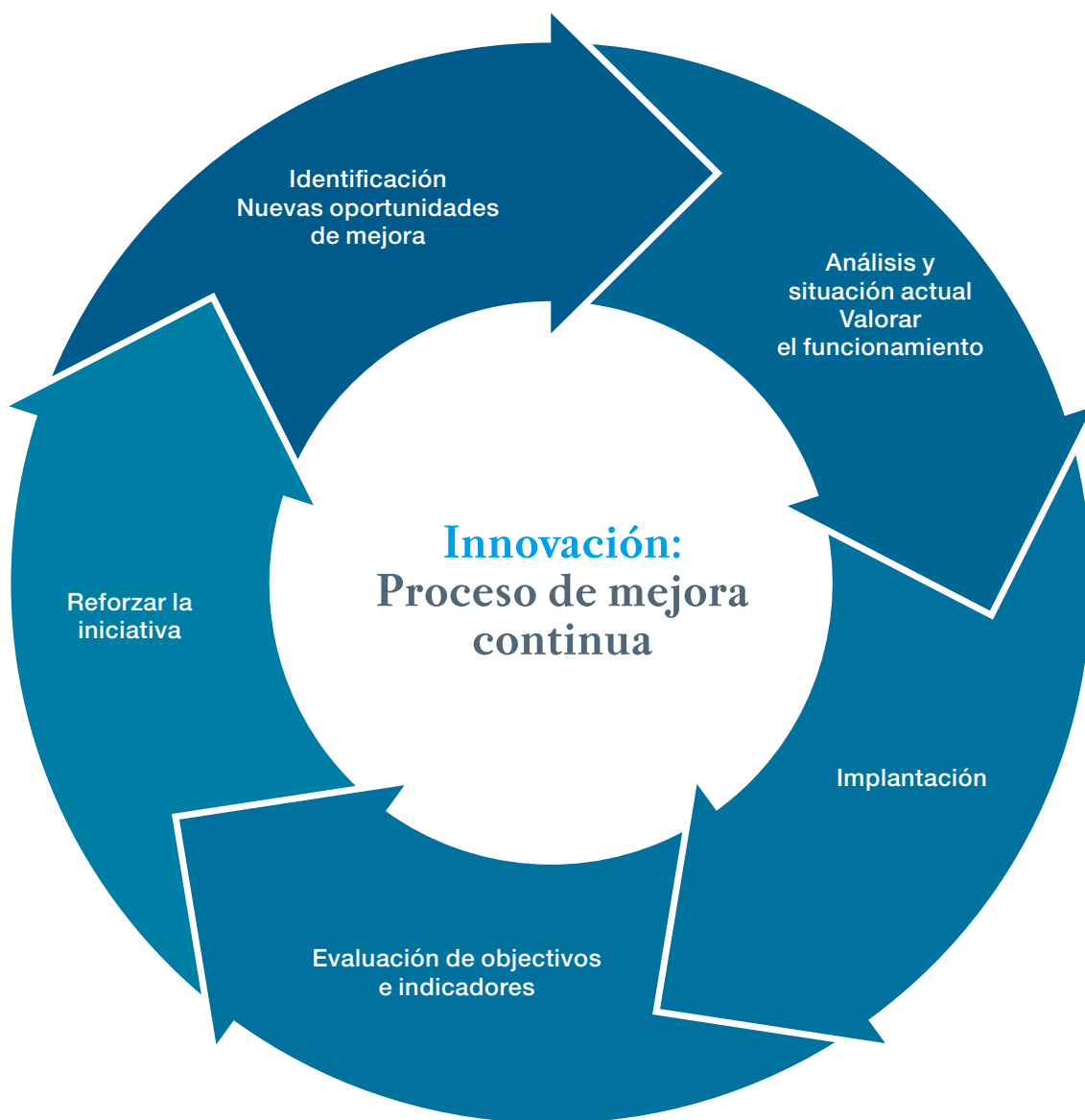


Innovación: *mejoremos*

La mejora continua tiene que ser una de las premisas del Plan de igualdad. No es un proceso rígido que empieza y acaba, sino que tiene que ser dinámico y flexible.

Una vez obtenidos los datos de la fase precedente, se estará en disposición de poder comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones, etc.

Los pasos descritos hasta ahora no son lineales en el tiempo, aunque es conveniente que la primera vez así sea. La implantación de un Plan de igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se define según las nuevas necesidades que se van identificando a lo largo del proceso de implantación.



Aspectos a tener en cuenta

En esta fase de innovación y mejora continua, el equipo de trabajo y/o la comisión de igualdad deberán revisar todas las fases del proceso:

- Revisar el compromiso.
- Analizar la nueva situación de la empresa en relación a la igualdad y cuáles son las nuevas necesidades y realidades.
- Considerar la satisfacción o percepción de la plantilla en relación a las nuevas medidas y acciones que se han incorporado.
- Revisar si la participación y la comunicación interna han funcionado correctamente.
- Revisar los objetivos fijados.
- Analizar cuáles de las acciones definidas son aún válidas para los nuevos objetivos y definir otras nuevas si es necesario.
- Ver qué acciones no se han podido llevar a cabo y por qué motivo.
- Revisar los indicadores y los resultados que se han obtenido.
- Elaborar un nuevo Plan de mejora para introducir las mejoras identificadas en la revisión del proceso.

Es muy aconsejable elaborar, al final de todo este proceso, una memoria que recoja todos los resultados anteriores y los resultados de la evaluación realizada, sobre todo la de tipo cualitativo.

Ejemplo de ficha para revisar la comunicación interna





Ficha de trabajo: revisión de la comunicación interna

Evaluar los canales de información y comunicación utilizados para difundir información relativa a la igualdad de Oportunidades en la empresa o relacionada con la implantación del Plan de igualdad.

Canal de comunicación	Personas destinatarias	Objetivos fijados	Valoración de la utilización del canal de comunicación	Dificultades y problemas surgidos	Propuestas de mejora







¿Qué encontrará en el CD sobre el procedimiento de mejora?

En el CD encontrará una serie de fichas que le ayudarán a llevar a cabo la revisión del proceso: actualización de la situación de la empresa para ver si han surgido nuevas necesidades, para valorar las acciones el Plan, etc. También pueden descargarse las indicaciones que hará falta seguir para elaborar el nuevo plan de mejora.

Fichas de trabajo:



Revisión de la comunicación interna.



Nuevas áreas de mejora y Plan de mejora.

Glosario



Absentismo

Las faltas de asistencia en el trabajo, con exclusión de aquellas no computables como absentismo según el artículo 52. d del Estatuto de los Trabajadores.

Acción positiva

Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por medio de medidas correctoras concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permiten corregir las discriminaciones que son resultado de determinadas prácticas o de determinados sistemas sociales.

Agente de igualdad en el ámbito laboral

Especialista que diseña, evalúa e implementa políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Ámbitos de la igualdad

Método de clasificación de las esferas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa que propone la guía de Las 6 "I" de la igualdad.

Área de mejora

Aspecto interno de una organización que hace falta mejorar, ya que puede limitar su buena marcha y la capacidad de actuar.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento contra una persona de un sexo determinado por el mero hecho de pertenecer a este sexo, que pretende producir o produce el efecto de atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

Brecha salarial

Diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres.

Canales de comunicación

Cualquier tipo de herramienta de comunicación, como tablón de anuncios, correo electrónico, reuniones o comunicación verbal.

Ciclo de mejora continua

Ciclo que consiste en planificar, hacer, verificar y actuar en consecuencia; es decir, analizar una situación, establecer unos objetivos de mejora, planificar que hacer para cumplir con ellos, verificar que se cumplen y actuar en función de si se han cumplido o no.

1. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo (refundida).

Código ético o de conducta

Documento corporativo que marca las pautas que deben seguirse en determinado aspecto, por ejemplo en la selección de personal (código ético de selección de personal). Sirve para homogenizar las actuaciones de las personas de una organización en un ámbito determinado.

Comisión de igualdad

Es el equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el cual debería haber representación del personal de la empresa: dirección, representantes sindicales, personal técnico, administrativo y operario.

Compromiso

La voluntad expresa de la empresa de trabajar para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres liderada por el equipo directivo, el cual se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto económicos como humanos, para elaborar el Plan de igualdad y llevarlo a cabo, así como para actuar de ejemplo ante el resto de la organización.

Comunicación interna

Comunicación entre una organización y sus trabajadoras y trabajadores, y también entre los distintos departamentos o las distintas unidades de trabajo de la organización.

Conciliación de la vida personal y laboral

Posibilidad que tiene una persona de hacer compatibles el espacio personal, laboral, social y familiar, de poder desarrollarse en los distintos ámbitos.

Ejemplo: flexibilidad de jornada laboral, como tener la posibilidad de combinar el trabajo a distancia (teletrabajo) y el trabajo presencial, una manera de trabajar que facilita la gestión del tiempo adaptada a las necesidades individuales.

Desigualdad de trato¹

Falta de igualdad en el trato entre diversos colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo un colectivo por encima de los otros.

2. Acuerdo del Govern de la Generalitat de Catalunya relativo a la producción y el desarrollo de estadísticas desagregadas por sexos, aprobado el 14 de marzo de 2006.

3. *100 palabras para la igualdad*. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, Dirección General de Trabajo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.

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

Datos desagregados por sexo²

Conjunto de datos e informaciones estadísticas desglosadas por sexo, lo cual permite hacer un análisis comparativo entre mujeres y hombres para detectar las diferencias de género y posibles discriminaciones.

Ejemplo: el porcentaje de mujeres en paro diferenciado del porcentaje de hombres en paro.

Diagnóstico

Informe que detalla la situación actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También puede incluir las áreas de mejora.

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres para los mismos niveles de responsabilidad y/o para las mismas categorías profesionales.

Dinámica de grupo

Método de análisis que permite obtener información cualitativa sobre los temas que son tratados mediante reuniones en las cuales debe garantizarse la representatividad de todas las necesidades y realidades existentes en la empresa.

Directivas sobre la igualdad de trato

Son aquellas directivas que amplían el alcance del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo hacía referencia a la remuneración). Este principio se ha ido ampliando al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DOCE núm. L 039 de 14/02/1976), en los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, DOCE núm. L 006 de 10/01/1979), en los regímenes de profesionales de la seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, DOCE núm. L 225 de 12/08/1986), a quien ejerza una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, DOCE núm. L 359 de 19/12/1986), a la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DOCE núm. L 348 de 28/11/1992) y al permiso paterno (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, DOCE núm. L 145 de 19/06/1996)³.

Discriminación

Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo⁴

La situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, por razón de sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable.

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

Ejemplo: la no-contratación de mujeres embarazadas o de mujeres que prevén tener un hijo o hija en un periodo breve de tiempo.

Discriminación indirecta por razón de sexo⁵

Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica de carácter aparentemente neutra sitúa a personas de un determinado sexo en desventaja con respecto a personas de otro sexo, a no ser que esta disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para lograr dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Ejemplo: la dificultad de promoción profesional de las mujeres a causa de la organización de los horarios de la jornada de trabajo, que a menudo son incompatibles con las responsabilidades familiares asignadas socialmente a las mujeres.

Discriminación por razón de sexo

Limitación o anulación del reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en cualquier ámbito a causa del sexo de una persona.

Documentación corporativa

Material elaborado y utilizado por la empresa en el cual se recoge la información interna.

Estrés

Coincidencia en el tiempo de situaciones sociales, familiares y laborales que demandan una respuesta de la persona, y que amenazan con agotar sus recursos para poder afrontarlas.

Equilibrio entre vida laboral y personal

Estabilidad entre las necesidades personales y laborales que una persona consigue gracias a las políticas aplicadas en el ámbito productivo para adaptar las necesidades personales en la vida laboral y, así, incrementar la calidad del trabajo productivo.

Ejemplo: diversas formas de flexibilidad (jornada a tiempo parcial, teletrabajo, etc.), permisos especiales (muchos pensados para facilitar el cuidado de las personas), servicios de asistencia para el cuidado de los hijos e hijas, en materia de salud, etc

Equidad de género

Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre mujeres y hombres a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

Ejemplo: la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y las tareas del hogar.

Estereotipo de género

Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados y diferenciados a las mujeres y a los hombres.

Ejemplo: se dice que los hombres son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos,

racionales, francos, etc., y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernas, pacientes, bondadosas, etc.

Evaluación continua

La evaluación continua consiste en hacer que todo el proceso se vaya analizando de forma periódica y sistemática para irlo mejorando constantemente y de forma sostenible.

Evaluación del impacto de género

Valoración del efecto que una propuesta de actuación tiene sobre las mujeres y los hombres, para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades.

Ejemplo: *en una empresa, a los cursos de formación, no iban las mujeres. De un análisis más pormenorizado del por qué, se vio que la razón más importante era el horario (los cursos se hacían a partir de las 17 h). Su modificación permitió que las mujeres accedieran a ellos y también facilitó su promoción.*

Ficha de trabajo

Las fichas de trabajo son documentos (en formato Word y PDF) que encontrará en cada una de las fases del CD y que le permitirá trabajar los diferentes aspectos de forma personalizada y según las necesidades de su empresa y recoger todo el Plan de igualdad.

Formalizar

Poner por escrito, firmar, acordar, autorizar, etc. mediante una evidencia física o formal que perdure a lo largo del tiempo.

Género

Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y de comportamientos a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre mujeres y hombres.

Ejemplo: *tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres la función de cuidar de los hijos y/o hijas, pero no hay ninguna razón biológica que explique por qué tienen que ser las mujeres las que lleven a cabo estas tareas de cuidado.*

Horario flexible (del inglés *flexitime* o *flexitime*)

1. Horario de trabajo en que el trabajador o la trabajadora puede escoger el inicio y el final de su jornada laboral, respetando un periodo de presencia obligatoria en el centro de trabajo. 2. Fórmula de jornada laboral que ofrece distintas posibilidades en cuanto a horas trabajadas, rotaciones, turnos y horarios de trabajo.

Igualdad de género

Condición de ser iguales mujeres y hombres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo cual los distintos comporta-

6. 100 palabras para la igualdad.

Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, Dirección General de Trabajo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.

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

mientos y las diferentes aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo⁶ (ver también Discriminación directa y Discriminación indirecta).

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁷

Condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes ni estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

Identificación

Es la tercera I del método de Las 6 “i” de la igualdad, en la cual se tiene que identificar el abanico de acciones que son susceptibles de ser implantadas en la organización en función del diagnóstico, pero también en función de sus posibilidades.

Implantación

Es la cuarta I del método de Las 6 “i” de la igualdad, en la cual se lleva a la práctica el Plan, o sea, se inician de manera efectiva las acciones definidas.

Indicadores

Es la quinta I del método de Las 6 “i” de la igualdad, en la cual se recoge la información necesaria para hacer la evaluación de la implantación y el desarrollo del Plan.

Indicador de género

Medida, número, hecho, opinión o percepción que muestra la situación específica de las mujeres y los hombres, así como los cambios que se producen en los dos grupos a través del tiempo. El indicador de género es una representación de un fenómeno determinado que muestra total o parcialmente una realidad y que tiene la función de hacer visibles los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo.

Ejemplo: tasa de parcialidad involuntaria por sexo (número de mujeres y de hombres que trabajan de manera remunerada a tiempo parcial por razones de dedicación obligada a otros trabajos no remunerados).

Iniciativa

Es la primera I del método de Las 6 “i” de la igualdad, en la cual se toma la iniciativa y la empresa asume el compromiso de poner en marcha un Plan de igualdad. En esta fase se formaliza el compromiso, se comunica éste a todo el personal y se hace un diagnóstico para conocer la situación actual de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Innovación

Se trata de la sexta I del método de Las 6 “i” de la igualdad, donde se intenta analizar y evaluar la implantación del Plan y identificar nuevas oportunidades de mejora.

Investigación

Corresponde a la segunda I del método de Las 6 “i” de la igualdad, en la cual se analiza la situación en que se halla la empresa; cuáles son sus puntos fuertes y las áreas de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las 6 I de la Igualdad

Es el método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas.

Método de gestión

Metodología desarrollada que explica los pasos que deben darse en la implantación de un Plan de igualdad en las empresas.

Mejora continua

Implica que, de forma sistemática y periódica, se intente mejorar en cada fase o actuación que la empresa lleva a cabo.

Negociación colectiva

Instrumento básico de regulación de las condiciones de trabajo y de garantía de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en una empresa mediante la negociación entre la dirección de la empresa o sus representantes y los/las representantes de los trabajadores y de las trabajadoras.

Objetivos

Aspectos o metas que se quiere alcanzar como resultado de actuaciones o acciones concretas. Los objetivos han de ser realistas y tangibles, en función de las posibilidades de la empresa.

Paridad

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos géneros no esté representado por más del 60% ni por menos del 40%⁸.

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de la toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres.

PDF

Es un tipo de fichero que requiere un programa específico para poder leerlo e imprimirlo (no se puede modificar ni editar).

Podéis descargar el programa desde www.adobe.es (opción Acrobat Reader).

Perfil profesional

Conjunto de valores, actitudes, conocimientos y habilidades específicas que debe reunir una trabajadora o un trabajador para actuar en un área profesional concreta. El perfil profesional no es neutro desde la perspectiva de género, ya que, en función de las capacidades que se consideren necesarias para un determinado puesto de trabajo, puede excluir a las mujeres o a los hombres.

Ejemplo: ofertas planteadas como “Se busca director de entre 30 y 45 años con capacidad de liderazgo, visión y destreza estratégica, confianza en si mismo, credibilidad y disponibilidad para viajar” están completamente dirigidas a los hombres.

Perspectiva de género

Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres en una actividad o un ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las distintas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y de encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Ejemplo: el hecho de tener en cuenta la segregación horizontal existente en el mercado de trabajo cuando se diseñan cursos de formación ocupacional.

Planificación estratégica

Proceso que consiste en establecer los objetivos de una persona u organización, las políticas y las actuaciones previstas para alcanzarlos en un plazo determinado, y los sistemas e instrumentos de control correspondientes.

Política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Conjunto de medidas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y evaluación de las decisiones para combatir una situación de desigualdad y de discriminación entre mujeres y hombres.

Ejemplo: los planes de igualdad de oportunidades que se desarrollan en las diferentes organizaciones y todas las medidas previstas en ellos.

Priorizar

Dar preferencia a unos objetivos por sobre de otros en función de los resultados obtenidos en el diagnóstico y las características y los recursos de la empresa.

Proceso de selección igualitario

Procedimiento por el cual una empresa escoge, para ocupar un puesto de trabajo determinado, la persona que más se adecua a las necesidades de la organización sin aplicar ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

9. Libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas. <http://ec.europa.eu/employment_social>.

10. Comisión de las Comunidades Europeas (2005), *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres* de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones. Bruselas.

Protocolo de actuación

Instrumento elaborado y consensuado por los agentes implicados en una problemática determinada que posibilita intervenciones coordinadas y eficaces y que tiene en cuenta las distintas situaciones y necesidades de mujeres y hombres.

Punto fuerte

Aspecto interno de una organización que facilita la obtención de buenos resultados y se convierte en una ventaja competitiva.

Retención de personal

Procedimiento a través del cual se consigue que las personas no se vayan de la empresa mediante la implantación de políticas de retención y condiciones de trabajo favorables.

Responsabilidad social corporativa

Contribución activa y voluntaria de una empresa a la gestión ética y responsable de un proyecto para conseguir mejoras en el ámbito social, económico y ambiental, lo cual hace que la empresa gane prestigio.

Ejemplo: la elaboración de planes de igualdad en las empresas (responsabilidad social en el ámbito interno), la reducción del trabajo infantil forzado en el ámbito internacional, la protección del medio ambiente, la protección del consumidor/a, la transparencia, la mejora de las relaciones sociales en la empresa (responsabilidad social externa), etc⁹.

Rol de género

Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

Ejemplo: uno de los roles asignados tradicionalmente a los hombres es el de ser los responsables de las actividades productivas y las actividades políticas. Uno de los roles asignados tradicionalmente a las mujeres es cuidar de los hijos y/o de las hijas y de las personas dependientes, y ser responsables de las relaciones afectivas.

Segregación horizontal del empleo

Distribución no uniforme de mujeres y hombres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo comporta que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena parte una prolongación de las actividades que desempeñan en el ámbito doméstico.

Ejemplo: profesiones en el campo de la educación, la enfermería, la limpieza y la confección textil. En la Unión Europea hay entre un 70% y un 80% más de hombres que de mujeres en la ingeniería, la industria y la construcción, así como en las ciencias, las matemáticas y la informática. Por otro lado, las mujeres representan más de dos tercios del alumnado de ciencias de la educación, humanidades, letras, salud y asistencia social¹⁰.

11. Datos extraídos de: Dona i Ciència. Fòrum de la Recerca, 2007. UAB. <<http://www.uab.es/forumde-larecerca>>.

Segregación vertical del empleo

Distribución no uniforme de mujeres y hombres en niveles distintos de actividad. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

Ejemplo: la poca presencia de las mujeres en cargos directivos, en el círculo de empresarios, en los colegios oficiales, etc. El porcentaje de mujeres que ocupan puestos ejecutivos en grandes empresas en España apenas alcanza alrededor del 3%¹¹.

Sensibilización en género

Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género después del reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.

Sexo

Conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen a los individuos de una especie en machos y hembras.

Ejemplo: las características biológicas que determinan que sólo las mujeres paren y pueden amamantar a sus hijos y sus hijas.

Sexismo

Actitud basada en una serie de creencias que legitiman la hegemonía de los hombres sobre las mujeres.

Sexismo en el lenguaje

Atribución de características no inherentes a la lengua, a su estructura y a su funcionamiento que responden a cuestiones de transmisión cultural.

Teletrabajo

Forma flexible de organización del trabajo que, mediante el uso de determinadas tecnologías de la información y la comunicación, permite trabajar físicamente fuera del centro de trabajo, lo cual permite que la persona decida libremente como distribuye las horas de actividad laboral.

Tranversalización de género (del inglés *gender mainstreaming*)

Estrategia a largo plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y actuaciones de un gobierno. La transversalidad de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones para tener en cuenta las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres.

Violencia de género

Acto de violencia contra una persona basado en su pertenencia al sexo femenino que tiene o puede tener como resultado un daño o padecimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres. También constituye violencia de género las amenazas de estos actos, la coacción y la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. La violencia de género es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los hombres y las mujeres.

Legislación



8.1. Marco europeo

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del derecho comunitario. Los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad son, por un lado, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y, por otro lado, luchar contra cualquier tipo de discriminación basada en el sexo.

Tratados de la Comunidad Europea

Tratado de Roma (1957)

art. 119 Cada Estado miembro garantizará y mantendrá la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre los trabajadores y las trabajadoras por un mismo empleo.

Tratado de Ámsterdam (1997)

art. 2 La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es reconocida como una de las misiones esenciales de la Comunidad Europea.

art. 3.2 Introduce la igualdad transversal, obligando a incluir la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias.

art. 119 Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre trabajadoras y trabajadoras por el mismo trabajo o por un empleo de igual valor.

En el apartado 4, además, se dice que no se impedirá, a ningún Estado miembro, mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales concretas o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales para preservar el objetivo de igualdad que se pretende.

art. 141 Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o por un empleo de igual valor.

Directivas europeas

75/117/CEE del Consejo relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. Define la igualdad de retribución en el sentido de que se trata de una igualdad por un mismo trabajo. En el caso de basarse en criterios de categorías profesionales, se deben utilizar criterios comunes para hombres y mujeres.

76/207/CEE del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación al acceso al trabajo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo.

86/378/CEE del Consejo se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social.

86/613/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejercen una actividad autónoma, incluyendo las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad.

92/85/CEE del Consejo se refiere a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o durante el periodo de lactancia.

96/34/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el permiso paterno, encaminada a hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.

97/80/CE del Consejo introduce la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, siendo la parte demandada quien ha de demostrar que no ha habido discriminación.

97/81/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objeto hacer compatible la vida personal y la vida laboral.

2000/78/CE del Consejo establece un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y el empleo.

2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (modifica 76/207/CEE) establece la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de la Unión Europea (UE).

Así mismo, se asume como uno de sus principales objetivos la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Ratifica la legalidad de las acciones positivas como medidas que, a pesar de otorgar un trato diferente, no pueden ser consideradas como discriminatorias ni vulneradoras del derecho a la igualdad. Por tanto, el derecho comunitario permite a los países de la Unión Europea adoptar determinadas “acciones positivas” que pueden poner en práctica los Estados miembros o las empresas.

Define las acciones discriminatorias siguientes:

Discriminación directa: situación en que una persona sea o haya sido o pueda ser tratada, atendiendo a su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable, por razón de su sexo.

Discriminación indirecta: es una situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja respecto a personas del otro sexo, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para conseguir esta finalidad sean adecuados y necesarios.

Acoso: es la situación en la cual se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona o que afecta a su dignidad y que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: es la situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

2004/113/CE del Consejo aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro.

2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo reúne en un texto único las principales disposiciones existentes relacionadas con la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo (refundida).

Como característica interesante de esta Directiva, conviene señalar que incide en los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

8.2. Normativa estatal y autonómica

Referencias de la Constitución Española a la igualdad de género

art. 9.2 Según este artículo, corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva, así como eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

art. 14 Establece que todos los españoles (entendiéndose como españolas y españoles) son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

art. 35.1 Reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso se pueda hacer discriminación por razón de sexo.

Desarrollo del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

El principio de igualdad dentro de la esfera del derecho laboral tiene que tomar como punto de referencia los preceptos constitucionales. Sobre todo conviene destacar la alusión que hace el artículo 35 a la no-discriminación por razón de sexo en relación con el derecho al trabajo.

Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo)

art. 4 Según este artículo, los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo.

art. 17 Declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.

Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Esta Ley tiene como objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada de permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

- Se modifican los permisos y las excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- Se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia para aquellas personas que hayan de cuidar a personas dependientes.
- Se facilita a los padres el acceso al cuidado de los recién nacidos desde el nacimiento, dándole la posibilidad de que sea éste quien disfrute de un máximo de diez semanas de las 16 que corresponden al permiso de maternidad.
- Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
- Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.

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

Esta Ley tiene como objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, a la dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta hacia el alcance de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito autonómico destacamos

Estatuto de Autonomía de Cataluña de 2006

art. 19.2 Establece que todas las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados.

Ley del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (Ley 5/2008 del 24 d'abril)

La finalidad de esta ley es establecer los mecanismos para contribuir a la erradicación de la violencia machista de género que sufren las mujeres y reconocer y avanzar en garantías respecto al derecho básico de las mujeres a vivir sin ningún tipo de manifestación de esta violencia.

Bibliografía y recursos



9.1. Ayudas y subvenciones

Recomendamos visitar el siguiente enlace para encontrar información actualizada sobre las subvenciones concedidas por el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

<http://www.gencat.cat/treball/>

Orden TRE/256/2007 del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña

Establece las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad para empresas de más de 30 personas trabajadoras.

Orden TRE/318/2007 del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña

Establece las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la promoción de la figura del Agente de igualdad para empresas de más de 100 personas trabajadoras.

9.2. Bibliografía

Ayuntamiento de Barcelona (2004). Guia de criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats. Barcelona.

Ayuntamiento de Barcelona (2005). Recull de bones pràctiques per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats. Barcelona.

Cambra de comerç de Barcelona (2008). Impacte de la pèrdua de talent femení. Barcelona

http://www.cambrabcn.cat/Catalan/Economia/documents/opinio_talent_femeni.pdf

Comisión Europea (1998). 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres (100 words for equality. A glossary of terms on equality between women and men). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Comisión Europea (2004). Igualdad y no discriminación. Informe anual 2004. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Comissió Europea (2005). Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión del Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones. Bruselas.

Comisión Europea (2005). Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión del Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones. Bruselas.

Comissió Europea (2008). Report on equality between women and men. Brusel·les. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf

Departamento de Trabajo i Indústria de la Generalitat de Catalunya (2007). Les 6 C de la conciliació, mètode de gestió del temps a l'empresa. Barcelona.

Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya (2008). ¿Dónde estamos en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral? Barcelona.

Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya (2008). Glosario Mujeres y Trabajo. Barcelona.

Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya (2009). La prevención y el abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa. Barcelona.

Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya (2009). Los 10 porqués para la igualdad. Barcelona.

Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya (2009). Anuari Dones i Treball. Barcelona.

Diputación de Barcelona (2002). Planificant propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals. Barcelona.

Diputación de Barcelona (2002). Bones pràctiques i auditoria de gènere. Instruments per a polítiques locals. Projecte Olympia de Gouges. Barcelona.

Forética (2007). Guía para la gestión de la igualdad de oportunidades en las organizaciones. Madrid.

Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (EURO-FOUND) (2006). Working time and work-life balance: a policy dilemma? Dublin.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/96/en/1/ef0696en.pdf>

Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (EURO-FOUND) (2007). Combining family and full-time work. Dublín.
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0510TR02/TN0510TR02.pdf>

Fundación Mujeres (2004). Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales. Proyecto "Los tiempos de nuestras vidas". Sevilla.

Generalitat de Catalunya (2004). Indicacions per evitar la discriminació per raó de sexe en el llenguatge administratiu. Barcelona.

Institut Català de les Dones (2003). Projecte EQUAL "Compartir és sumar". Barcelona.

Institut Català de les Dones (2006). Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses; Carme Martínez Costa ... [et al.] Barcelona.

Institut Català de les Dones (2008). Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes; María Martínez i Carmen López . Barcelona.

Institut Català de les Dones (2007). Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses; Teresa Torns ... [et al.]. Barcelona.

Instituto Andaluz de la Mujer (2003). Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica.

Instituto de Estudios Laborales (IEL) (2007). ESADE-Randstad. VII Informe. Gestión del talento.
<http://www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/VII%20Informe%20Randstad-Esade.pdf>

Instituto de la Mujer (2002). Guía práctica para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Madrid.

Instituto de la Mujer (2007). Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas. Madrid.
<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Guias%20orientaciones%20planes%20igualdad%20empresas.pdf>

Instituto de la Mujer. Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos.
<http://www.migualdad.es/igualdad/documentos/PlanIgualdadempresa.pdf>

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO (2007). Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Madrid.

UAFSE (2004). Análisis de las buenas prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades. Madrid.
http://www.mtin.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/BP_igualdad.pdf

Unió General de Treballadors de Catalunya (2007). Guia pràctica sindical per a la igualtat. Barcelona.

Universidad Carlos III de Madrid (2008). Productividad y conciliación de la vida laboral y familiar. Madrid.
http://www.tt.mtas.es/periodico/igualdad/200802/carlos_III.pdf

“
a la feina
iguals
”

