



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Planes de Igualdad en Empresas

Programa Igualem

Instituto Andaluz de la
Mujer

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

INDICE

- **INTRODUCCIÓN**

- **IGUALEM -IGUALDAD EN LAS EMPRESAS-**

- **VENTAJAS DE INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES**

- **FASES EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

- **CRONOGRAMA DE ACTUACIONES**

- **EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS ADOPTADAS EN EMPRESAS ANDALUZAS**

- **CONTACTOS**

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva de mujeres y hombres** legitima la puesta en marcha de políticas encaminadas a la prevención de conductas discriminatorias, adoptando un marco general para la adopción de medidas de acción positivas. Esta Ley ha desarrollado especialmente estrategias para alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales, promocionando medidas concretas dirigidas a las empresas.

De igual manera, la **Ley 12/2007**, de 26 de noviembre, para la **promoción de la igualdad de género en Andalucía**, asume el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al empleo, en el marco de los Acuerdos de Concertación Social, adaptándolas a la realidad de nuestra Comunidad Autónoma. Entre estas medidas, se encuentra el *asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en las empresas privadas* que no estén obligadas por la Ley Orgánica.

El **Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)**, tiene como fin promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer andaluces, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, y superando cualquier discriminación. En cumplimiento de esos fines, el IAM viene desarrollando programas con el objetivo de incorporar la igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones laborales.

IGUALEM -IGUALDAD EN LAS EMPRESAS-

El **Programa IGUALEM, Planes de Igualdad en las Empresas**, está desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con las centrales sindicales UGT y CCOO de Andalucía, en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo, e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013.

El Programa IGUALEM, tiene por objeto fomentar la realización de Planes de Igualdad en empresas andaluzas que promuevan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres, desencadenando un proceso social favorable y convirtiendo a las empresas participantes en un modelo de empresa "socialmente responsable".

El Instituto Andaluz de la Mujer, establece un protocolo de actuación para el asesoramiento y tutela en el desarrollo de un Plan de Igualdad en las empresas participantes, proporcionando formación a la dirección de las empresas y asesorando en todas las fases del proyecto, al objeto de contribuir a la difusión de formas innovadoras en la organización del trabajo que sean más productivas.

Las Secretarías de la Mujer de UGT y CCOO de Andalucía, por su parte, forman a la representación sindical de las empresas en materia de igualdad, asesoran en la implantación de medidas de acción positivas y ofrecen recomendaciones para la negociación colectiva no discriminatoria.

Tal y como se recoge en la Ley Orgánica, tras realizar un diagnóstico sobre igualdad de oportunidades dentro de la empresa se elabora un Plan de Igualdad donde se recoge una serie de medidas cuyo objetivo final será lograr en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Un Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo contenido en la normativa laboral básica deberá contar con medidas para el acceso al empleo, la promoción, formación e igualdad retributiva, así como acciones que fomenten la conciliación de la vida familiar y laboral y la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

OBJETIVOS GENERALES

- Fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando prácticas empresariales discriminatorias.
- Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores a través de la implantación de planes de igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a las empresas y sus representantes sobre las ventajas de incorporar una política de igualdad en sus empresas.
- Facilitar el acceso y promoción de las mujeres al empleo, apostando por sistemas de reclutamiento objetivos e igualitarios.
- Establecer los instrumentos adecuados para el diseño de formas objetivas de descripción y valoración de los puestos de trabajo que eliminen la discriminación salarial.
- Potenciar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las empresas y en la toma de decisiones.
- Eliminar la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo andaluz.
- Difundir nuevas formas de organización del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación laboral, familiar y personal.
- Promover entornos laborales libres de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

VENTAJAS DE INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES

En la actualidad, las empresas se transforman para adecuarse a las exigencias de un mercado global muy competitivo, con rápidos cambios tecnológicos, por lo que se vuelven organizaciones más flexibles cuyo principal valor son los recursos humanos que poseen, que son quienes las hacen diferentes de las demás organizaciones del sector. Al mismo tiempo, estas personas requieren unas condiciones específicas en sus equipos de trabajo: motivación, formación, reconocimiento, así como un entorno y unas relaciones laborales libres de prácticas sexistas y discriminatorias.

La gestión de los recursos humanos desde la óptica de la igualdad crea un medio de organización empresarial que garantiza a sus trabajadoras y trabajadores alcanzar su máximo potencial.

Las organizaciones que invierten en la promoción de la igualdad de oportunidades consiguen una serie de ventajas de importante valor económico:

- Amplían el abanico de posibles personas colaboradoras, personas que se interesan en empresas que ofrezcan condiciones de trabajo igualitarias
- Fomentan la motivación y creatividad de sus equipos de trabajo mediante una mejor comunicación interna sobre la cultura, los valores y los objetivos empresariales
- Facilitan la inclusión de nuevas formas más flexibles y permiten la planificación de tiempos de trabajo que se adapten a las necesidades de sus trabajadoras y trabajadores
- Aumentan la productividad a través de una mejor gestión del tiempo y de los recursos humanos
- Valorizan la imagen externa de la empresa y de sus productos

- Asegura el desarrollo de los sistemas de calidad, con un impacto concreto y medible en las cuentas de resultados de la organización
- Consolidan la responsabilidad social corporativa, repercutiendo positivamente en sus servicios y productos, reforzando su capacidad para competir en el mercado y fidelizando su clientela entre quienes valoran la responsabilidad social
- Permite detectar situaciones de discriminación, anticipándose a futuros conflictos laborales y a posibles sanciones administrativas.
- Cumple con la legislación vigente

FASES EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

1.- Firma de un Convenio de colaboración entre la dirección de la empresa y la dirección del Instituto Andaluz de la Mujer para participar en el desarrollo del programa IGUALEM y la elaboración de un Plan de Igualdad.

Este convenio tiene por objeto regular los términos de la colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer y la Empresa y recoge una serie de compromisos por ambas partes. La firma de este convenio se puede celebrar en un acto privado o público acordado por las partes.

2.- Constitución de una Comisión de Igualdad.

Una vez firmado el Convenio de colaboración, se impulsará la constitución de una *Comisión de Igualdad*, que será el órgano competente en el desarrollo de las distintas fases del programa. Tendrá entre sus funciones velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, contribuir a la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad y realizar un seguimiento del mismo.

Esta *Comisión de Igualdad* será un órgano paritario representado equitativamente por miembros de la empresa y de la representación de las trabajadoras y trabajadores. Atendiendo a la normativa vigente, en las empresas obligadas a implantar un plan de igualdad, así como aquellas que negocien sus propios convenios colectivos, esta Comisión podrá formar parte de la Comisión Paritaria del Convenio.

3.- Realización de un estudio y análisis sobre la igualdad de oportunidades dentro de la empresa del que resultará un Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres y de las políticas de igualdad seguidas en la empresa.

Se pondrá a disposición de las empresas un equipo técnico especializado en género e igualdad de oportunidades que se encargará de realizar el diagnóstico en la empresa participante.

Los objetivos del diagnóstico se centran en:

- Obtener información de las características de la plantilla
- Reflexionar acerca de la estrategia de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y detectar posibles desigualdades por razón de sexo.
- Formular directrices que corrijan las desigualdades detectadas, que sirvan de base para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y que permitan elaborar un Plan de Igualdad.

Para realizar el estudio diagnóstico se utilizará la siguiente metodología:

- a) Recogida de documentos y datos de la empresa que nos proporcionen una información cuantitativa sobre la plantilla y cualitativa sobre las características de la empresa, la política empresarial y la gestión de los recursos humanos. Para ello se solicitará a la empresa una serie de documentaciones:
 - Manual de cultura empresarial.
 - Documentos internos del Departamento de Recursos Humanos.
 - Organigrama.
 - Convenio colectivo.
 - Planes de formación continua.
 - Informe anual de actividades.
 - Planes de promoción.
 - Reglamentación interna.

- Sistema de clasificación personal.
- Convocatorias de selección.
- Hojas informativas.
- Boletines, folletos publicitarios, etc.

b) Aplicación de cuestionarios específicos a la plantilla y realización de entrevistas en profundidad a informantes claves de la empresa o grupos de discusión.

Los contenidos del análisis servirán de base para conocer la empresa y realizar el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades y estará determinado por una descripción de la empresa y por las prácticas de gestión de los Recursos Humanos.

Descripción de la plantilla:

- Características generales: actividad, tamaño, estructura organizativa, antigüedad, cultura empresarial, objetivos
- Características de la plantilla desagregada por sexo: por edad, por nivel de estudios, por categorías profesionales, por tipo de contrato, por tipo de jornada, por responsabilidades familiares

Descripción de las prácticas de gestión de Recursos Humanos:

- Prácticas de reclutamiento, selección y contratación
- Plan de Formación
- Promoción y desarrollo de carrera
- Política retributiva
- Perfiles y puestos de trabajo
- Prácticas de conciliación de la vida familiar y laboral
- Movimientos de personal en los últimos años
- Promoción y formación al personal en los últimos cinco años
- Necesidades en materia de Recursos Humanos: previsiones de contratación, formación, promoción, etc.

4. Impartición de sesiones de Formación en igualdad de oportunidades tanto a la dirección de la empresa como a la representación sindical.

Las empresas participantes asumen el compromiso de formarse en materia de igualdad. Para ello se realizarán dos cursos de formación, uno dirigido a la representación sindical, gestionado por el sindicato responsable en cada caso, y otro gestionado por el equipo técnico del Instituto Andaluz de la Mujer y dirigido a la dirección de la empresa.

El curso será de al menos 20 horas de duración y propondrá una metodología activa y participativa. Se compondrá de varias sesiones formativas, unas previas al diagnóstico y otras utilizando éste como material de trabajo dirigido a la elaboración y propuestas del plan de igualdad que se adoptará.

Los contenidos de la formación versarán sobre las siguientes áreas:

- La igualdad entre hombres y mujeres como un factor de calidad en la empresa
- Gestión de RRHH desde la perspectiva de género. Procesos objetivos de selección y reclutamiento de personal.
- Mercado de trabajo andaluz. Principales discriminaciones de las mujeres
- Las políticas de igualdad y la legislación en materia de igualdad
- La negociación colectiva no discriminatoria
- Instrumentos para la elaboración de un Plan de Igualdad

De estas sesiones formativas y de las conclusiones del diagnóstico, se extraerán las propuestas a incluir en el borrador del Plan de Igualdad que se negociará.

5. Diseño, negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

El Instituto Andaluz de la Mujer, facilitará un borrador de propuestas para incluir en el Plan de Igualdad que tendrá en cuenta tanto las conclusiones del diagnóstico como aquellas derivadas de las sesiones formativas.

Este documento se entregará tanto a la dirección de la empresa como a la Comisión de Igualdad creada para tal fin. El equipo técnico del Instituto Andaluz de la Mujer asesorará y efectuará un seguimiento en todo el proceso de negociación del plan.

La Comisión de Igualdad estudiará la pertinencia de las propuestas contando en todo momento con el apoyo y asesoramiento del equipo técnico del Instituto Andaluz de la Mujer y de las Secretarías de la Mujer de los Sindicatos participantes.

Las empresas obligadas por ley a implantar un plan de igualdad deberán negociar las medidas incluidas en el borrador propuesto con la representación sindical, en los términos que establezca la legislación laboral vigente, tal y como queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

En el Plan de Igualdad, se establecerán los objetivos de igualdad a alcanzar, las medidas y actuaciones para conseguirla y el sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos concretados, según refiere la Ley. Asimismo un Plan de Igualdad ha de contener las siguientes materias:

Imagen y comunicación no sexista

Acceso al empleo

Clasificación profesional

Promoción y formación

Retribución

Ordenación del tiempo de trabajo

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

6. Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad

El Instituto Andaluz de la Mujer pondrá a disposición de las empresas un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de la gestión de los Planes de Igualdad. Para ello se contará con una metodología de seguimiento para conocer el desarrollo de los Planes y los resultados en las diferentes áreas.

Los objetivos de este sistema de seguimiento se concretarán en comprobar los resultados obtenidos en la implantación del Plan de Igualdad en las empresas (grado de consecución de los objetivos propuestos y las relaciones existentes entre objetivos y resultados), así como analizar el proceso de ejecución del Plan (recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan).

Este sistema de seguimiento se realizará regularmente a lo largo de la ejecución del Plan y se aplicará semestralmente hasta el fin de la ejecución del mismo articulando el proceso a través de un sistema de herramientas de recogida de información fichas y reuniones de trabajo.

Para ello se entregará a la Comisión de Igualdad una ficha de ejecución y resultados a cumplimentar por la empresa en la que se plasmarán datos e información relativa al nivel de ejecución del Plan de Igualdad y los efectos observables que se produzcan en los diferentes niveles en la organización.

Con posterioridad, y teniendo en cuenta la información obtenida, se mantendrán reuniones de trabajo con la Comisión de Igualdad de las empresas con el objetivo de valorar cualitativamente el desarrollo del Plan, exponer las necesidades surgidas y las dificultades en el proceso de implementación del Plan. Con posterioridad se emitirá un informe de resultados.

7. Subvenciones y Marca de Excelencia.

Las empresas que desarrollen Planes de Igualdad podrán recibir ayudas económicas para la implantación de acciones positivas. Además, estarán asesoradas en la obtención de una Marca de Excelencia, que supone un reconocimiento público y una posición más ventajosa para acceder a subvenciones.

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

FASES													
	MES 1º	MES 2º	MES 3º	MES 4º	MES 5º	MES 6º	MES 7º	MES 8º	MES 9º	MES 10º	MES 11º	MES 12º	
Compromiso													
Firma Convenio													
Presentación Programa													
Constitución Comisión													
Diagnóstico													
Formación													
Documento de apoyo													
Negociación del Plan													
Firma del Plan													

EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS ADOPTADAS EN EMPRESAS ANDALUZAS

Acciones positivas: Acceso / Selección

1. Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino
2. Adecuación de test y pruebas a hombres y mujeres
3. Asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo
4. Formar al equipo de selección de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades
5. Establecer procedimientos escritos para la selección de personal
6. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados (construcción, transporte...)
7. A igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado

Acciones positivas: Promoción

1. Ofertar a las mujeres cursos que trabajen aquellas técnicas y habilidades que son necesarias para promocionar
2. Aplicar medidas de discriminación positivas para favorecer el ascenso de las mujeres
3. Establecer una cuota de género en los Consejos de Dirección de las empresas
4. Difundir las ofertas de promoción para toda la plantilla especificando los requerimientos y condiciones del puesto

Acciones positivas: Formación

1. Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas
2. Impartir la formación en horario laboral
3. Contemplar la formación en modalidad semipresencial
4. Creación de un aula virtual de formación vía intranet
5. Compensación de las horas empleadas fuera de a jornada laboral en los cursos de formación como trabajo efectivo
6. Incorporar la perspectiva de género en todos los cursos de formación que la empresa dirija a su personal
7. Incluir un módulo de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación que organice la empresa

Acciones positivas: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

1. Introducir en el texto del convenio colectivo de empresa todo lo relativo a permisos y excedencias en materia de conciliación
2. Flexibilizar el horario de entrada y salida para compatibilizar los horarios escolares y de guarderías con la jornada laboral
3. Establecer ayudas para guarderías o celebrar convenios de colaboración con centros dedicados al cuidado de menores
4. Crear una bolsa de trabajo con personal especializado en asistencia y cuidado de personas
5. Ofrecer la posibilidad de acumular las horas de lactancia para su disfrute tanto continuado como de forma flexible
6. Ofrecer permisos retribuidos para asistir a consultas médicas y para el acompañamiento de menores y/o personas dependientes

Acciones positivas: Retribuciones

1. Valoración objetiva de puestos de trabajo
2. Reestructuración de las tablas salariales adecuándolas a la realidad de la empresa
3. Revisión de los complementos salariales

Acciones positivas: Acoso sexual

1. Elaborar un Código de Conducta que defina, prevenga y establezca sanciones en los casos en que se produzca algún caso de acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo
2. Eliminar todos aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores

Acciones positivas: Salud Laboral

1. Realización de estudios sobre prevención de riesgos laborales en puestos ocupados principalmente por mujeres
2. Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo
3. Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia
4. Establecer rotación en los distintos puestos de trabajo y líneas de producción en fábrica

Acciones positivas: Lenguaje no sexista

1. Realización de un manual de lenguaje no sexista para la comunicación tanto externa como interna de la empresa
2. Revisión desde la perspectiva de género de textos, memorias, impresos, comunicaciones, para asegurar un lenguaje neutro
3. Revisión de la publicidad de la empresa

CONTACTOS

Instituto Andaluz de la Mujer

C/ Doña María Coronel, nº 6, 41003 Sevilla

Teléfono: 954 544 910 Fax 954 544 911

Mail: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía

C/ Antonio Salado, 10-12 41002 Sevilla

Teléfono: 954 506 339

www.ugt-andalucia.com

Email: smujer@andalucia.ugt.org

Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía

C/ Trajano, 1 5ª Planta 41002 Sevilla

Teléfono: 954 507 025

www.andalucia.ccoo.es

Email: mujer@and.ccoo.es

Coordinación Técnica:

Mercedes Ríos Martín

Coordinadora para Andalucía Occidental

Teléfono: 955 053 279

Email: mercedes.rios.ext@juntadeandalucia.es

Juan Luís Marrero Gómez

Coordinador para Andalucía Oriental

Teléfono: 955 053 274

Email: juanl.marrero.ext@juntadeandalucia.es