

Responsabilidad Social – Modelos de aplicación Parte 5. Implantación de un Plan de Igualdad

Todas las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y han de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, medidas que tendrán que negociar, y si es necesario, acordar con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras. Además las que cuentan con más de 250 empleados y empleadas están obligadas a realizar un Plan de Igualdad.

El 22 de marzo de 2007 se publicó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Si atendemos únicamente a los puntos que afectan más a las empresas, podemos destacar las siguientes:


- ☞ Proteger la maternidad, asumida como una cuestión de interés social.
- ☞ Asegurar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras.
- ☞ Establecer medidas para erradicar la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de sexo.
- ☞ Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentarlo en el resto de la sociedad.
- ☞ Extraer datos desagregados por sexos en todas las estadísticas y encuestas elaboradas por los poderes públicos.
- ☞ Elaborar políticas de acción positiva.
- ☞ Posibilidad de dar preferencia a las empresas que favorezcan la igualdad en los contratos con las Administraciones Públicas.
- ☞ Establecimiento de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores/as, o negociar medidas en las de plantilla inferior.
- ☞ Creación de un distintivo oficial para empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad (Fig. 1)
- ☞ Medidas y apoyo técnico institucional para impulsar la adopción voluntaria de planes o medidas de igualdad en las pequeñas y medianas empresas.

El 53,7 por ciento de las sociedades del [IBEX 35](#) tienen ya mujeres en sus Consejos de Administración.

El número de mujeres en los Consejos de Administración, que llega a 183, ha crecido "ininterrumpidamente" desde el año 2005, cuando suponían el 5,6% frente al 8,1 que representaban en 2008.


Sólo el 3 por ciento de los presidentes de Consejos de Administración son mujeres y un 36,2 por ciento de las consejeras "no forman parte de Comisión Delegada alguna".

Fuente: [Comisión Nacional del Mercado de Valores \(CNMV\)](#),

 **INGECAL** **Distintivo IGUALDAD EN LA EMPRESA**

¡Las empresas que obtengan el distintivo tendrán "preferencia" a la hora de conseguir contratos públicos!

RD 1615/2009 de 26 de octubre por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"



Igualdad en la Empresa

Fig. 1. Distintivo Igualdad en la empresa.

Desde la publicación de la ley se convocan subvenciones anuales del Ministerio de Igualdad para el establecimiento de planes de igualdad, para estimular que las empresas, sobre todo las pymes, elaboren sus planes de igualdad.

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

METODOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Una propuesta de las etapas a seguir para la implantación de un plan de igualdad, puede ser (Fig. 2):

1. INICIATIVA:

- ☞ Compromiso de la dirección, por el cual se hace oficial la voluntad explícita de la empresa de adoptar y poner en marcha un plan de igualdad. Este compromiso, obligatoriamente, se tendrá que recoger por escrito y tendrá que quedar firmado por la dirección.
- ☞ Designación de un equipo responsable, encargado del diseño y del impulso del plan.

Sin compromiso y participación activa el plan de igualdad no pasa de ser una declaración de buenas intenciones que nunca se darán a la práctica. El grado más elevado de compromiso recomendable es la plasmación en el convenio colectivo.

2. INVESTIGACIÓN

El análisis de la situación actual nos ha de permitir saber cómo es la empresa y las personas que trabajan, qué acciones y medidas ya ha adoptado la empresa y cómo funcionan, e identificar las áreas de mejora y actuación.

- ☞ Realización de un diagnóstico:
 - ✓ Etapa 1: Identificación de los aspectos que es necesario analizar
 - ✓ Etapa 2: Recogida de información – encuesta, entrevista, análisis documental, dinámica de grupo
 - ✓ Etapa 3: Análisis y valoración de la información.

3. IDENTIFICACIÓN

La fijación de objetivos es una técnica que permite planificar las actuaciones en un periodo determinado de tiempo y posteriormente evaluar el cumplimiento.

- ☞ Fijar los objetivos e identificar las acciones que pueden ser implantadas en las diferentes áreas (ver tabla 1): DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD.
 - ✓ Objetivos
 - ✓ Acciones
 - ✓ Quien ha de hacerlas – designar responsables
 - ✓ Cuando se han de hacer – establecer un calendario
 - ✓ Recursos
 - ✓ Indicadores

Tabla 1: ÁREAS DE ACTUACIÓN

ÁREAS DE ACTUACIÓN	
ACCESO	ORDENACIÓN DEL TIEMPO
CONTRATACIÓN	ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
FORMACIÓN	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
PROMOCIÓN	SALUD LABORAL
RETRIBUCIÓN	MOVILIDAD

4. IMPLANTACIÓN

- ☞ La implantación consiste en poner en marcha las medidas o acciones que forman parte del plan de igualdad, es decir, la ejecución efectiva de las acciones definidas.
- ☞ Comunicar toda la plantilla la existencia del plan de igualdad, actuaciones y calendario, y presentar los responsables y los canales de comunicación y participación.

5. INDICADORES

- ☞ Fase de seguimiento y evaluación mediante los indicadores definidos, que permitirá conocer el desarrollo del plan de igualdad en la empresa en las diferentes áreas.
 - ✓ Indicadores cuantitativos
 - ✓ Indicadores cualitativos

6. INNOVACIÓN

- ☞ El resultado del sistema de seguimiento y evaluación se ha de considerar como un nuevo diagnóstico a partir del cual se propondrá un nuevo plan o plan de mejoras del anterior.

7. OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO DE “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

- ☞ Según la Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, y se establecen sus bases reguladoras. En unos meses el Ministerio de Igualdad, publicará el primer grupo de empresas que han sido merecedoras del Distintivo Igualdad en la Empresa.



Fig. 2. Etapas para la elaboración de un plan de igualdad

A continuación definimos en las siguientes tablas ejemplos de acciones a implantar e indicadores de seguimiento para las diferentes áreas de actuación:

ÁREA SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN	
ACCIONES	Ofertas de trabajo no discriminatorias
	Establecer cuotas para contratar mujeres en puestos donde estén poco representadas
	Velar para que las pruebas de selección midan exclusivamente las competencias necesarias para el desarrollo del trabajo y no otras cuestiones como la disponibilidad (eliminar de los cuestionarios de evaluación de candidaturas preguntas sobre los hijos o responsabilidades familiares)
	Acciones positivas de contratación: a igual mérito entre una candidata o un candidato, apostar por la contratación de mujeres
	Determinar los sistemas de contratación en función del puesto de trabajo vacante y no del sexo. Por ejemplo eliminar de la definición del puesto las tareas físicas, la descripción del puesto ha de tener en cuenta las habilidades y capacidades y no la fuerza o la disponibilidad
	Hacer contratos para sustituir las personas que están de baja por maternidad o paternidad, o que han solicitado una excedencia por este motivo, para que el resto de compañeros o compañeras no tengan una sobrecarga de trabajo
	Establecer mecanismos de retribución por objetivos, evitar las horas extra como medida de retribución habitual, es más fácil establecer mecanismos para incrementar la retribución en función de objetivos de eficiencia y no de disponibilidad o de horas
INDICADORES	Retribución anual media de las mujeres por categorías profesionales versus la retribución anual media de los hombres
	Retribución anual media de las mujeres por tipo de jornada versus la retribución anual media del hombre
	% de mujeres versus % de hombres con contrato indefinido
	% de mujeres versus % de hombres con contrato a tiempo parcial
	% de mujeres despedidas versus % de hombres despedidos durante el año
	% de mujeres versus % de hombres que han solicitado permisos durante el año
	% de mujeres versus % de hombres que han estado de baja durante el año
	% de mujeres que han solicitado la baja por maternidad versus % de hombres que han solicitado la baja por paternidad
	% de mujeres que han pedido excedencia después del nacimiento versus % de hombres
	% de mujeres versus % de hombres que se han dado de baja
	% de salario variable sobre el fijo pagado a mujeres versus hombres
% de horas extra realizadas por mujeres versus hombres	

ÁREA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	
ACCIONES	Formar las personas responsables de RRHH en igualdad de género
	Establecer mecanismos de formación para la promoción de mujeres a funciones donde estén poco representadas
	Acciones positivas de promoción: apostar por promocionar mujeres. Son acciones permitidas y recomendadas por la ley
	Revisar los sistemas de clasificación profesional para asegurar que para un mismo puesto de trabajo o función los hombres y las mujeres, tengan la misma categoría profesional
	Garantizar que los cursos de formación continua se imparten en horario laboral
	Formación en habilidades y competencias: gestión de equipos, planificación del tiempo, etc.
	Diseñar programas de formación para todas las categorías de la empresa, así se favorece que las mujeres, que normalmente ocupan los puestos más bajos accedan a la formación.
	Facilitar a aquellas personas que están en excedencia el acceso a la formación que ofrece la empresa.
INDICADORES	% de mujeres en plantilla
	% de mujeres y hombres por categorías profesionales
	% de mujeres promocionadas durante el año versus % de hombres promocionados
	% de mujeres en puestos de dirección
	% de mujeres en puestos intermedios
	% de mujeres que han promocionado a cargos intermedios, de dirección o al Consejo de Administración
	% de mujeres versus % de hombres que han presentado candidaturas por selección o promoción
	% de mujeres versus % de hombres que han recibido formación (en horas y coste)

ÁREA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
ACCIONES	Establecer los diferentes riesgos laborales según las áreas de trabajo y desarrollo realizadas mayoritariamente por hombres o por mujeres
	Considerar y pautar las medidas adecuadas respecto a la prevención de riesgos vinculadas al embarazo o la lactancia
	Adecuar los espacios comunes o compartidos a las necesidades y las características de las mujeres y los hombres
INDICADORES	Nº anual de acciones formativas específicas sobre prevención de riesgos laborales

ÁREA COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
ACCIONES	Revisar y corregir la documentación interna de la empresa para garantizar que no se utiliza un lenguaje sexista ni discriminatorio
	No utilizar imágenes estereotipadas de las mujeres en la publicidad de la empresa o en sus productos
	Evitar el trato diferenciado en función del sexo. Algunas empresas se dirigen a los hombres por el apellido y a las mujeres por el nombre. Esto hace que se desprestige o se haga invisible el trabajo de las mujeres
	Velar para que la ropa de trabajo sea neutra. Evitar que las mujeres tengan que llevar ropa "femenina" por obligación, como faldas o al revés, prohibir las faldas
INDICADORES	Nº anual de acciones formativas específicas sobre prevención de riesgos laborales

ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO	
ACCIONES	Establecer una definición clara de qué se considera acoso en el trabajo y las sanciones que se aplicarán. A menudo se argumenta que el acoso es una cuestión de percepción. Por eso es necesario marcar e identificar cuáles son las actitudes y comportamientos punibles para evitar malentendidos
	Formar y sensibilizar a las mujeres para que tengan más elementos para reconocer el acoso y la posibilidad de denunciarlo
	Designar una persona o un comité responsable de prevención del acoso, que sean el interlocutor eventual en posibles casos. Permite dar una respuesta rápida y concreta en situaciones que normalmente cuestan de canalizar dentro de la empresa
	Llevar a cabo acciones de sensibilización y prevención del acoso: qué es, qué supone, qué efectos negativos provoca a la víctima, etc. Por ejemplo hacer un seminario a la plantilla
INDICADORES	Existencia de un protocolo de prevención, denuncia y sanción de acoso sexual y/o por razón de sexo
	Existencia de un comité de prevención, denuncia y sanción de acoso sexual y/o por razón de sexo

ÁREA MOVILIDAD	
ACCIONES	Ofrecer servicio de transporte o facilidad de aparcamiento en la empresa
	Establecer sistemas de ayudas en el uso del transporte público
	Prever sistemas de horario de entrada y salida flexibles que se adapten a las diferentes circunstancias de los desplazamientos y uso del transporte de la plantilla
	Ofrecer fórmulas de trabajo “deslocalizado” que eviten los desplazamientos innecesarios
INDICADORES	% de mujeres versus % de hombres que utilizan las medidas implantadas por la empresa para facilitar el acceso al puesto de trabajo

ÁREA CONCILIACIÓN	
ACCIONES	Ampliación de los permisos de paternidad y maternidad vigentes
	Flexibilidad de horarios de entrada y salida
	Trabajo compartido, prever incorporar dos personas para ocupar un puesto de trabajo, por ejemplo contratar 2 personas para atender al público durante media jornada en lugar de una a jornada completa
	Reorganización del tiempo de trabajo. Medidas de flexibilidad laboral dirigidas a incrementar la autonomía en el puesto de trabajo como reorganización, reducción, compresión, adaptación o rotación de los horarios laborales. Medidas que prevén la necesidad de interrumpir temporalmente el trabajo por motivos personales o familiares: permisos remunerados o no, y excedencias
	Teletrabajo o trabajo no presencial voluntario y con medios. Fomenta la flexibilidad espacial
	Servicios a las personas de la empresa, por ejemplo comedor, servicio médico, transporte
	Optimización del tiempo de traslado al puesto de trabajo como por ejemplo establecer unos horarios de entrada que permitan evitar las horas punta, sobretodo en polígonos industriales
	Cómputo mensual de horas, se trata de hablar de horas mensuales trabajadas y no tanto de horas diarias. Las horas se reparten como convenga a cada uno, lo que no excluye que se tenga que tener un horario de presencia diaria obligatoria en la empresa
	Retribuciones o compensaciones por responsabilidades personales como tiquet guardería, seguro médico, etc.
INDICADORES	Existencia de un documento en el cual se recojan todas las medidas para la conciliación de la vida personal y profesional
	% de plantilla que puede disfrutar de cada medida de conciliación
	% de mujeres versus % de hombres que utilizan las medidas de conciliación
	% de cargos intermedios que utilizan las medidas de conciliación

	% de cargos directivos que utilizan las medidas de conciliación
	% del resto de la plantilla que utilizan las medidas de conciliación
	% de mujeres y hombres que teletrabajan
	% de mujeres versus % de hombres que cogen permisos y excedencias
	Nº de hombres que solicitan el permiso de paternidad versus el nº de hombres que tienen hijos

¿POR QUÉ ES NECESARIO IMPLANTAR PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS?

Algunos de los factores que pueden beneficiarse de la implantación de un plan de igualdad, son:

- Atracción del talento: atraer talento implica gestionar la diversidad generacional, cultural y de género. El mecanismo más adecuado para gestionar la diversidad de género es la igualdad en la empresa.
- Conciliación de la vida personal y profesional: los planes de igualdad incorporan, entre los objetivos básicos, facilitar la conciliación de la vida privada y laboral. La implantación de nuevas formas de organización del tiempo de trabajo significa una reducción de la rotación, el absentismo, la fuga de talentos o el estrés laboral.
- Responsabilidad social empresarial: La igualdad de oportunidades, juntamente con valores como el medio ambiente, la salud, el respeto a la diversidad y el desarrollo sostenible, han de ser una marca que identifique la empresa.
- Mejora de ratios de negocio: productividad, calidad de servicios, satisfacción y fidelización de clientes.
- Mejora de indicadores internos: clima laboral, compromiso con la empresa, orgullo corporativo, satisfacción.
- Mejora de indicadores de mercado: reputación corporativa, diferenciación de la competencia.
- Generación Y: diversos estudios sobre la generación Y (< 30 años), definen los valores que valoran las nuevas generaciones a la hora de incorporarse a una organización, entre ellos destacan los mecanismos existentes para gestionar la autonomía, la conciliación, la diversidad y la igualdad de oportunidades.

BIBLIOGRAFÍA

- LAS 6 I DE LA IGUALDAD. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.
- MANUAL PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD. Instituto de la Mujer.

PÁGINAS WEB

www.migualdad.es
www.escuelavirtualigualdad.es
www.femtalent.cat
www.inmujer.migualdad.es
www.ingecal.cat

AUTORES:

Ana Fernández (afi@e-ingecal.com)
Consultora de INGECAL, S.L.

Evaristo Gutiérrez (egj@e-ingecal.com)
Director de INGECAL, S.L.