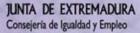




guía de buenas prácticas

ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD Y DIAGNÓSTICOS DE GÉNERO







¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente en la empresa, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo.

En el Plan de Igualdad se establecen los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

¿Qué obligaciones tienen las empresas?

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.

Esas medidas deberán ser negociadas y, en su caso acordadas, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT), en la forma que se determina en la legislación laboral.

No todas las empresas tienen el mismo nivel de exigencia en la elaboración de planes de igualdad dependiendo, fundamentalmente, del tamaño de las mismas y de si tienen o no convenio colectivo propio:

 Las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras y convenio colectivo propio están obligadas a negociar un plan de igualdad.

- Las empresas sin convenio colectivo propio, independientemente del tamaño de la plantilla, deberán atenerse a las exigencias que su convenio colectivo sectorial les imponga al respecto. Si el convenio sectorial recoge la obligación de que negocien y desarrollen un plan de igualdad, deberán llevarlo a efecto. A falta de previsión en el convenio de sector, las medidas de igualdad que deben negociarse en las empresas de más de 250 trabajadores/as, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- Las empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato, sea cual sea su tamaño elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, mediante negociación o consulta con la representación sindical, cuando la autoridad laboral acuerde sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
- Las empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras con convenio colectivo propio deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades.
- La ley de igualdad prevé en su artículo 49, el establecimiento de medidas, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad, previa consulta a la RLT, dichas medidas incluirán el apoyo técnico necesario.

Fases de negociación de un Plan de Igualdad

Un Plan de Igualdad ha de diseñarse teniendo en cuenta la realidad concreta de cada empresa o sector. Por tanto, es necesario partir, como fase previa, de la realización de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos se detectan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

A partir de los resultados del análisis se diseñará el Plan de Igualdad, marcándose los objetivos básicos cualitativos y cuantitativos, en términos que permitan el seguimiento y una evaluación posterior de resultados lo más objetiva posible. Para alcanzar los objetivos básicos será necesario elaborar y programar medidas y actuaciones concretas en relación a cada uno de ellos.

Así pues, el Plan de Igualdad deberá contener las siguientes fases:

Programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Es importante fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. Y. finalmente, es necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

- 2 Implantación: una vez diseñado el Plan de Igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad v se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.
- 3 Seguimiento y evaluación: Es necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

¿Cuales son los contenidos de un Plan de Igualdad?

Los contenidos del Plan de Igualdad han de estar en relación con los ámbitos del diagnostico de situación en los que se detecten desigualdades entre mujeres y hombres. De cualquier forma, la petición de datos debería permitirnos obtener la siguiente información, siempre desagregada por sexos sobre:

- Acceso a la empresa
- Las características de la plantilla
- Retribuciones
- Formación
- Promoción
- Salud Laboral
- Corresponsabilidad de la vida familiar y conciliación de la vida personal y laboral



La elaboración de un Plan de Igualdad durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo

Como norma general, la elaboración del plan de igualdad debe producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando en su integridad a formar parte del cuerpo normativo del mismo.

Para facilitar este objetivo sería conveniente que la representación sindical contara con un informe de aproximación a la situación en relación a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, así como con propuestas de las posibles medidas y objetivos que podrían conformar el plan de igualdad.

Para la negociación de esta materia, la comisión negociadora podría, si así lo considera, conformar una comisión específica (Comisión de Igualdad) que trabaje, de forma paralela, en el diagnóstico, así como en la elaboración de los objetivos y contenidos del plan. En este caso, los resultados deberán ser posteriormente ratificados por la comisión negociadora del convenio, incluyendo el plan de igualdad en el acuerdo de firma del convenio.

Qué es un Diagnóstico de Género

El diagnóstico de género es el análisis de la situación de la empresa respecto a sus trabajadores y trabajadoras, que nos permitirá determinar tanto las carencias como las fortalezas de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La finalidad de este diagnóstico es identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

¿Para qué sirve?

El diagnóstico es un instrumento dinámico y flexible que nos sirve para:

- Identificar los principales problemas resolver y definir los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo y decidir acciones a emprender.
- Demostrar necesidad de realizar acciones positivas en la empresa. La realización de un diagnostico puede servir para descubrir la existencia de desigualdades que posiblemente se ignoraban y justificar la necesidad de adoptar medidas para eliminarlas.
- Detectar necesidades de formación y de desarrollo profesional de la plantilla.
- Conocer las potencialidades de la plantilla y descubrir talentos infrautilizados.
- Implicar al personal desde el inicio del programa y en el desarrollo del Plan.
- Optimizar los recursos humanos de la empresa, eliminando las discriminaciones existentes y fomentando motivaciones de unas y otros.

¿Quiénes lo realizan?

Esta fase de diagnóstico es muy compleia por lo que es aconsejable que la realicen personas que conozcan bien la empresa v con formación en género. En este sentido, la comisión que negocie el convenio colectivo, podría conformar una Comisión de Igualdad, que trabaje en el diagnóstico, así como en la elaboración del obietivo v contenidos del Plan y que esté formada por una representación sindical y otra empresarial.

¿Cómo se realiza?

Para la elaboración del Informe de Diagnóstico de Género se realiza un exhaustivo análisis de datos cuantitativos y cualitativos de la empresa desagregados por sexos, recopilados a través de distintas fuentes e instrumentos:

- Fichas de recogida de datos cualitativos y cuantitativos y análisis posterior
- A través de fuentes secundarias de la empresa: documentos, circulares, etc.
- A través de fuentes primarias: entrevistas, reuniones, realización de cuestionarios a la plantilla, cuestionarios a representación sindical, etc.
- Análisis con enfoque de género del Convenio Colectivo de referencia

La metodología a seguir en la realización del diagnóstico se puede dividir en cuatro fases:

1 Fase: Planificación del trabajo y comunicación personal de la empresa de la decisión de realizar un diagnóstico.

- 2 Fase: Sensibilización dirigida hacia toda la plantilla, en relación a la igualdad de oportunidades en general o de determinados aspectos específicos sobre los que son necesario insistir para lograr un cambio de mentalidad. Hay que procurar que la plantilla conozca el acuerdo y el trabajo que en relación al diagnóstico se está desarrollando, y evitar que sólo llegue a una parte de la plantilla lo que implicaría una limit5ación en la participación de la plantilla.
- 3 Fase: Recogida de información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexo, sobre la plantilla y sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
- 4 Fase: Análisis de la información obtenida y elaboración de propuestas para optimizar la gestión de los Recursos Humanos a través de la implementación de Planes de Igualdad y de la difusión de los resultados.

¿Qué información es necesaria?

Hay que recopilar y estructurar la información en los siguientes bloques:

- 1 Análisis de los datos de la empresa: estructura y composición de la plantilla
- 2 Políticas y Gestión de Recursos Humanos
 - Acceso al empleo y permanencia en el trabajo
 - Política de formación y promoción
 - Política de retribuciones
 - Política de conciliación de la vida laboral y familiar
 - Política de Salud Laboral
 - Política de Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - Política de Sensibilización y comunicación en la empresa

¿Por qué es importante esta información?

• Estructura de la plantilla.

Conocer la composición de la plantilla (número de hombres y mujeres, edades, antigüedad, tipo de contrato...) supone conocer el contexto en el que vamos a realizar el diagnóstico y la existencia de una posible segregación vertical.

· Acceso al empleo y contratación.

La publicación de ofertas de trabajo, el lenguaje que en ellas se utiliza, o los procesos de selección empleados, son variables que nos ayudarán a comprender por qué mujeres y hombres no tienen las mismas oportunidades para acceder a un determinado puesto de trabajo y por qué en igualdad de condiciones se opta por la contratación de mujeres o de hombres, dando lugar a lo que conocemos como segregación horizontal

• Formación y promoción.

La formación se relaciona con dos aspectos importantes que determinarán la composición de la empresa, por una parte, la diferente elección que hacen hombres y mujeres a nivel educativo (así nos encontramos con profesiones con claro predominio de mujeres o de hombres) y por otra parte, con las posibilidades de promocionar. Y es este segundo aspecto en el que nos centraremos dada su vinculación con la segregación vertical.

Retribución

Se trata de establecer si los criterios utilizados para fijar las retribuciones son objetivos y equitativos, y si contienen estipulaciones que afecten de forma diferenciada a hombres y mujeres. La razón para optar por este enfoque es que, si la empresa aplica sistemas de trabajo flexible y de compensación por objetivos, las retribuciones reales pueden ser muy diferentes individualmente, sin que los datos cuantitativos permitan establecer a qué se deben las diferencias que puedan aparecer. Lo sustantivo por lo tanto es que los criterios para establecer las compensaciones no presenten sesgos de género.

Conciliación y corresponsabilidad

La flexibilidad tiene muchos aspectos, desde la flexibilidad horaria a la del trabajo, pero, en cualquier caso, una verdadera política flexible, que vaya más allá de ligeros ajustes en los horarios de entrada y salida, está siempre ligada al trabajo por objetivos, que es el sistema que permite superar la presencia física en un horario concreto como indicador del trabajo realizado. Por estas razones estas preguntas se dirigirán a averiguar hasta qué punto la empresa se organiza alrededor de una concepción del trabajo basada en la contribución al cumplimiento de los objetivos y en la flexibilidad.



Salud Laboral

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se incluye, como derecho de los y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y su consideración como actos discriminatorios y, por tanto, contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

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

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se incluye, como derecho de los y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y su consideración como actos discriminatorios y, por tanto, contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

• Sensibilización y comunicación en la empresa

Resulta necesario revisar las prácticas de comunicación existentes para corregir aquellas que puedan resultar deficientes y asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.

¿Qué hacer con la información obtenida?

Hay que elaborar un Informe donde se reflejan los resultados del Diagnostico de Género y se plantean una serie de objetivos y propuestas de mejora, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación arroje resultados discriminatorios.



BADAJOZ

CENTRO DE FORMACIÓN Y GESTIÓN Avda. de Colón, 6, 5ª. - 06005. Badajoz Tel. 924 263 043 Fax 924 263 033

CENTRO DE ORIENTACIÓN LABORAL C/Menacho, 12, 3. - 06001. Badajoz Tel. 924 239 255 Fax 924 239 151

MÉRIDA

CENTRO DE FORMACIÓN Trav. Luís Álvarez Lencero, 25 Bajo. - 06800 Mérida Tel. 924 372 763 Fax 924 389 518

CÁCERES

CENTRO DE FORMACIÓN C/ Argentina, 3 Entpl. - 10001 Cáceres. Tel. 927 627 450 Fax 927 627 451

PLASENCIA

CENTRO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL C/ Cayetano Gª Martín, 2. - 10600 Plasencia Tel. 927 418 704 Fax 927 424 774

DON BENITO

CENTRO DE FORMACIÓN C/ Donoso Cortés, 33. - 06400 Don Benito Tel. y Fax 924 802 080

ALMENDRALEJO

CENTRO DE FORMACIÓN Plaza de Extremadura, s/n. - 06200 Almendralejo. Tel. y Fax 924 671 807

NAVALMORAL DE LA MATA

CENTRO DE FORMACIÓN Avda. Constitución s/n. - 10300 Navalmoral de la Mata Tel. 927 531 997 Fax 927 534 635