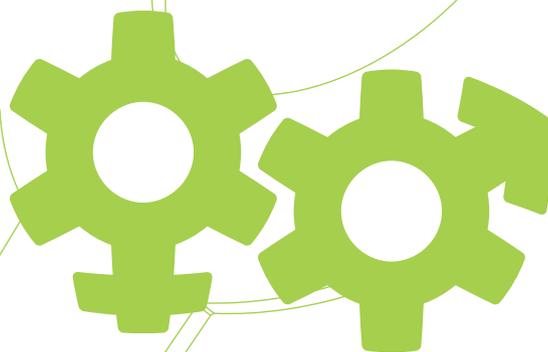


I G U A L D A D

M E J O R A C O N T I N U A

C A L I D A D



# Planes de Igualdad en Empresas

CUADERNO INFORMATIVO



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer  
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

## Cuaderno Informativo

<b>1. CONTEXTO LEGISLATIVO</b>	<b>4</b>
<b>2. A QUÉ OBLIGA LA LEY</b>	<b>5</b>
<b>3. LEY PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA</b>	<b>7</b>
<b>4. ASPECTOS BÁSICOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>8</b>
• Concepto y contenidos de los planes de igualdad en empresas	8
• Agentes implicados	10
• Fases de elaboración	11
• Ejes de intervención	14
• Estructura de contenidos	16
• Ejemplos de buenas prácticas en empresas andaluzas	17
<b>5. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>22</b>

### **Este documento responde al objetivo de definir los planes de igualdad**

y la metodología a aplicar para su elaboración, teniendo siempre presente la nueva normativa estatal y andaluza en materia de igualdad.

## 1. Contexto Legislativo

**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 positiva.

La 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.

En este sentido, el Instituto Andaluz de la Mujer, ha venido impulsando desde 1996 la elaboración de Planes de Igualdad en empresas, en colaboración con las Centrales Sindicales UGT y CCOO de Andalucía, y con el apoyo del Fondo Social Europeo, teniendo como objetivo fomentar la realización de acciones positivas en las empresas andaluzas, promoviendo la incorporación, permanencia y promoción de mujeres.

La nueva legislación laboral ha dado una forma legal a toda una política de actuaciones que venían desarrollándose en Andalucía, impulsadas por el Instituto Andaluz de la Mujer, encaminadas a conseguir la implicación del empresariado andaluz en favor de la igualdad.

El Programa Planes de Igualdad en Empresas (IGUALEM), mantiene la filosofía de impulsar y asesorar a las empresas andaluzas en la elaboración de planes de igualdad, para hacerlas partícipes del cambio social y cultural que hemos iniciado, adaptando la metodología de actuación empleada al nuevo marco legal.

## 2. A qué obliga la Ley

**La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** legisla varios aspectos que todas las empresas tienen que aplicar:

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso acordar, con las y los representantes legales de trabajadoras y trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- Las empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores tienen la obligación de negociar un plan de igualdad. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Las empresas están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable y en los términos previstos en el mismo. También cuando lo establezca la autoridad laboral.
- La Ley insta a las empresas hacia la paridad en los Consejos de Administración, para aquellas empresas obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. Esta paridad se debe introducir de manera gradual en un periodo de ocho años desde la aprobación de la ley hasta alcanzar la equiparación entre el número de mujeres y hombres.

### 3. Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía

#### **(Art. 27. Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial)**

1. *La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

*Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.*

2. *Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.*
3. *Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.*
4. *Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres.*

#### **(Art. 32. Planes de Igualdad en la Administración Pública)**

1. *La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.*
2. *En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el sector público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.*
3. *Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.*

### 4. Aspectos básicos para la elaboración de un Plan de Igualdad

#### Concepto y contenidos de los planes de igualdad en empresas

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

#### Qué es un Plan de Igualdad

##### **(Art. 46)**

*Los planes de igualdad de las empresas son 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.*

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

### Contenidos de un Plan de Igualdad

**(Art. 46)**

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

*Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

# Planes de igualdad en empresas

## Agentes implicados (\*)

### **Alta Dirección**

- Voluntad e impulso.

### **Personal de Recursos Humanos**

- Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de gestión de RRHH.

### **Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores**

- Elaboración, negociación y seguimiento del plan.

### **Comisión de Igualdad**

- Equipo de trabajo paritario, formado por representantes de la empresa y de los trabajadores. Establece un espacio de diálogo y reflexión para la elaboración, negociación, ejecución y seguimiento de un Plan de Igualdad.

### **Plantilla**

- Es el colectivo destinatario.

### **Área de comunicación de las empresas**

- Encargada de proyectar una imagen y comunicación no sexista.

### **Personas expertas**

- Asistencia técnica especializada en políticas de igualdad de las empresas. Su papel es de asesoramiento y acompañamiento.

### **Organismos de igualdad**

- Impulso y asesoramiento permanente.

(\*) *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2008.*

Fases en la elaboración de un Plan de Igualdad



## Planes de igualdad en empresas

### **FASE 1. Compromiso de la organización**

La decisión de implicarse en elaborar y aplicar un Plan de Igualdad debe ser materializada en un documento o acto formal y comunicarse a la plantilla y representación legal de las trabajadoras y trabajadores, ya que la participación y cooperación de todas las partes aseguran el éxito final.

### **FASE 2. Creación del equipo de trabajo**

Una vez comprometida la organización se impulsará la constitución de un equipo de trabajo conformado equitativamente por miembros de la empresa y de la representación de las trabajadoras y trabajadores. Es recomendable que lo formen personas con capacidad de decisión dentro de la empresa y tendrá entre sus competencias la de contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad.

### **FASE 3. Diagnóstico**

Consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa. El diagnóstico recoge por un lado las características de la empresa y de la plantilla, y por otro las prácticas de gestión de los Recursos Humanos, analizando toda la información desde la perspectiva de género. Además, concluye con propuestas de mejora y directrices para elaborar el Plan de Igualdad.

### **FASE 4. Programación**

---

Este proceso supone el diseño de las políticas de igualdad ajustadas a la realidad de la empresa, es la fase en la que se establece hacia dónde quiere avanzar la empresa en materia de igualdad.

Se definen los objetivos específicos cuantificables a corto y medio plazo en base a la información obtenida en el diagnóstico y se establecen las áreas de actuación, así como las medidas concretas, el calendario de actuaciones y los recursos necesarios para la ejecución.

### **FASE 5. Implantación**

---

Esta fase es la de implantación y desarrollo de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, que debe ser comunicado a la plantilla.

### **FASE 6. Evaluación**

---

Es necesario comprobar la viabilidad del plan y su efectividad, es decir, si los objetivos estipulados por la empresa se han alcanzado a través de las actuaciones ejecutadas. Para ello se diseñan indicadores de evaluación del plan.

## Planes de igualdad en empresas

### Ejes de intervención de un Plan de Igualdad



### Ejes transversales en un Plan de Igualdad

Un Plan de Igualdad puede incluir además medidas transversales en algunas de las siguientes áreas, entre otras:

- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Violencia de Género.
- Salud laboral.

### Estructura de contenidos de un Plan

#### **A. Objetivos de igualdad a alcanzar**

El Plan debe definir los objetivos específicos que pretende conseguir a corto, medio y largo plazo.

#### **B. Estrategias y actuaciones a adoptar**

Cada eje de intervención contiene medidas relacionadas con los objetivos a alcanzar, las personas responsables de la ejecución de las medidas y el calendario de actuaciones. Incluye además el presupuesto necesario para su desarrollo.

- Eje de intervención.
- Acción o medida.
- Responsables.
- Calendarización.

#### **C. Cronograma**

Incluye una programación con todas las actuaciones a desarrollar.

#### **D. Sistema de seguimiento y evaluación de objetivos**

La metodología de evaluación contiene indicadores de igualdad. La evaluación del Plan debe ser continua, permitiendo conocer el nivel de realización, desarrollo y funcionamiento del plan, así como valorar el impacto y las necesidades de las medidas.

### Ejemplos de buenas prácticas en empresas

#### Eje de 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.

# Planes de igualdad en empresas

## Eje de Promoción

---

1. Ofertar a las mujeres cursos que trabajen aquellas técnicas y habilidades que son necesarias para promocionar.
2. Aplicar medidas de discriminación positiva 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.

## Eje de 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 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.

### Eje de Retribución

---

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.

### Eje de 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.

## Planes de igualdad en empresas

### Eje de 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.

### Eje transversal de 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.

### Eje transversal del 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.

### 5. Bibliografía

Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa: aspectos básicos. Instituto de la Mujer. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2008.

La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23/3/2007).

Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad. Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid, 2007.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 2007.

Herramientas de diagnóstico para el Distintivo de Calidad de Género. Instituto Andaluz de la Mujer, 2005.

Programa Óptima: Catálogo de Acciones Positivas. Instituto Andaluz de la Mujer, 2004.

Programa Óptima: Guía de desarrollo de acciones positivas. Instituto Andaluz de la Mujer, 2004.

Programa Óptima: Guía para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto Andaluz de la Mujer, 2004.