



La Igualdad en las Empresas



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



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



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

Cuaderno Informativo

1. PRESENTACIÓN	4
2. CONTEXTO LEGISLATIVO:	5
2.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres	6
2.2. Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía	7
2.3. I Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013	8
3. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS	9
3.1. Enfoque integrado de género en la gestión empresarial	10
3.2. Herramientas de análisis: la perspectiva de género y el impacto en la organización	11
3.3. Ventajas para las empresas	12

4. LOS PLANES DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTA PARA INTRODUCIR LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES	13
4.1. Concepto y contenidos de los planes de igualdad en empresas	13
4.2. Agentes implicados	14
4.3. Fases de elaboración	15
4.4. Ejes de intervención	18
5. DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”	19
6. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS ANDALUZAS	21
7. BIBLIOGRAFÍA	26

La igualdad en las Empresas

1. Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad de nuestros días, una igualdad real y efectiva, que según recoge la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la misma manera, refuerza la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, proclama la transversalidad de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las actividades de los poderes públicos.

En esta línea, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía aprobado por Consejo de Gobierno el 19 de enero de 2010, se constituye como el instrumento para poner en marcha la estrategia de Mainstreaming o Enfoque integrado de Género en la Junta de Andalucía, siendo su misión la dinamización de la igualdad y el cambio social de la ciudadanía.

La responsabilidad de la gestión pública con los objetivos de las políticas de igualdad debe ser una prioridad, no sólo porque así lo establece la normativa, sino por nuestro deber con la ciudadanía y con el fortalecimiento del sistema democrático y social. Un trabajo en esta dirección implica un incremento de la productividad, un valor añadido a los procedimientos de gestión, así como una mejora de la calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Y esto es posible desde las empresas si se facilita la participación tanto de las mujeres como de los hombres en toda la actividad de la organización y se fomenta una cultura empresarial en la que quede articulada la igualdad entre los objetivos estratégicos y de gestión.

El Instituto Andaluz de la Mujer, tiene entre sus compromisos apoyar a las empresas en el cumplimiento con la legislación, de manera que la integración de la igualdad sea una realidad y una práctica que progresivamente forme parte de todas las empresas de Andalucía.

Soledad Pérez Rodríguez
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

2. 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. Entre estas medidas, se encuentra el asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en las empresas 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 venía desarrollándose en Andalucía, impulsada por el Instituto Andaluz de la Mujer, encaminada a conseguir la implicación del empresariado andaluz a favor de la igualdad.

La igualdad en las Empresas

2.1. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La **LO** legisla varios aspectos que todas las empresas tienen que aplicar:

- Las empresas están obligadas 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 la representación legal de trabajadoras y trabajadores.
- Las empresas de más de 250 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 una 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.

2.2. Ley 12/2007, de 26 de Noviembre 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.

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 al 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.

La igualdad en las Empresas

2.3. I Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013

Objetivo 7. Fomentar y reconocer la responsabilidad social de las empresas en materia de Igualdad de Género

Medidas 7.1: Impulso a las acciones de sensibilización destinadas a concienciar a las empresas sobre la responsabilidad social en materia de igualdad de género.

Medida 7.2: Promoción e impulso de actuaciones en materia de responsabilidad social de las empresas negociadas con la representación de las personas trabajadoras.

Medidas 7.3: Impulso de la representación equilibrada en los órganos de dirección de las empresas y en las organizaciones empresariales de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Medidas 7.4 : Promoción del establecimiento de los Planes de Igualdad en las empresas y entidades empleadoras obligadas por la Ley, así como desarrollo de actuaciones para el seguimiento y vigilancia de dichos Planes de Igualdad en aquellas que ya lo tengan establecida.

Medidas 7.5: Articulación de medidas de seguimiento y apoyo técnico y financiero para las entidades empleadoras con menos de 250 personas trabajadoras, que pongan en marcha un Plan de Igualdad, negociado con la representación de trabajadores y trabajadoras.

Medidas 7.6: Desarrollo reglamentario de la marca de “excelencia en igualdad” y posterior impulso a su implantación.

3. La igualdad de género en las empresas

LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES UN PRINCIPIO BÁSICO que se construye a partir de una participación activa y equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, dando como resultado una nueva organización de la vida social, política y económica.

Abordar la igualdad desde diferentes ámbitos y con la implicación de distintos agentes resulta necesario pues a pesar de los avances realizados en las últimas décadas aún siguen existiendo situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres que afectan al desarrollo social y productivo de nuestra sociedad, así como a la calidad de vida de las personas.

La igualdad de oportunidades no es sólo un principio de justicia social sino un elemento de calidad y sostenibilidad empresarial

¿QUÉ SIGNIFICA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS?

La igualdad es un nuevo elemento estratégico que introduce formas innovadoras de gestión en las organizaciones laborales y mejora la eficacia organizativa. También aporta una imagen positiva de la empresa que permite una atracción y retención del talento. Para ello, las organizaciones tienen que asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, e incorporarlo de forma permanente en su gestión, garantizando que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, la participación y permanencia en todas las prácticas de gestión de recursos humanos.

La igualdad en las Empresas

3.1. Enfoque Integrado de Género en la Gestión Empresarial

La gestión de las empresas desde el enfoque de género integra el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de prácticas y procedimientos que conforman la gestión de una organización.

El proceso debe plantearse desde el inicio en términos de CALIDAD y MEJORA CONTINUA

Elementos Clave:

- El compromiso por parte de la Dirección de las empresas de implantar y desarrollar un nuevo sistema de calidad basado en la igualdad que introducirá elementos de innovación en todos los procedimientos de gestión necesarios para el funcionamiento de una organización.
- Introducir la igualdad de género en la cultura empresarial como eje prioritario. Impulsando así una cultura proactiva en igualdad en toda la plantilla, fomentando conductas, hábitos y estilos de trabajo acordes con la nueva filosofía.
- Revisión y sistematización de todas las prácticas relacionadas con la gestión de los Recursos Humanos: Procedimientos de **reclutamiento y selección, formación continua, promoción, retribuciones, clasificación profesional, organización de los tiempos de trabajo, salud laboral y gestión del conocimiento**, identificando aquellas que se reproducen por inercia y que puedan ser generadoras de desigualdades.
- Formación en materia de género en los Planes de Formación, con el objetivo de aprender a funcionar desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.
- Realizar la planificación, la presupuestación y el control del gasto desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades y de trato, introduciendo los indicadores oportunos para la evaluación del impacto de género en las cuentas de la organización.
- Diseñar un sistema de comunicación interna y externa transparente, con lenguaje e imágenes no sexistas. Este nuevo sistema propiciará el reconocimiento externo de las empresas, productos y servicios que ofrezca en materia de igualdad y Responsabilidad Social.

La gestión empresarial basada en la igualdad de oportunidades se convierte en una estrategia orientada a crear un entorno que mejore la eficacia propiciando la coincidencia de los objetivos personales con los empresariales

3.2. Herramientas de análisis: la perspectiva de género y su impacto en la organización

La PERSPECTIVA DE GÉNERO en las empresas es una herramienta básica de análisis de la realidad que permite conocer la posición de las mujeres y de los hombres en la organización, considerando sus experiencias, formación, actitudes y motivaciones, conociendo cómo les afectan las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos cuantitativa y cualitativamente.

Posibilita analizar las causas de las diferencias encontradas e introducir los elementos correctores necesarios para equilibrar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la organización.

La evaluación del IMPACTO DE GÉNERO, supone identificar el efecto desigual que pueden tener las prácticas de gestión empresarial en las mujeres y los hombres de la organización. Para ponerlo en práctica deberán incluirse indicadores de género en el Plan de Mejora que se ponga en marcha, siendo fundamental realizar la planificación y evaluación con datos desglosados por sexo.

La igualdad en las Empresas

3.3. Ventajas para las empresas

- Mejora la gestión y el funcionamiento de la empresa, proporcionando mejor conocimiento de su gestión y personal.
- Optimiza sus recursos humanos, a través de una modernización en la gestión que permite un mejor aprovechamiento del talento y la fidelización del personal más idóneo.
- Mejora el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la organización, el rendimiento y la calidad de los servicios y productos que ofrecen.
- Desarrolla sistemas de calidad con un impacto medible en términos económicos.
- Consolida la responsabilidad social, introduciendo un valor añadido a los productos y servicios y profundizando en el compromiso ético tanto a nivel interno como externo.
- Mejora la imagen externa y el reconocimiento público del compromiso de la empresa con la igualdad, afectando a las relaciones con su clientela e introduciendo un elemento diferenciador respecto a otras empresas de la competencia.
- Cumple con la normativa vigente.

El reto para las organizaciones es actuar de forma “proactiva” y conseguir empresas que además de cumplir con la normativa vigente, se conviertan en agentes dinamizadores de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo protagonistas de cambios sociales y modelos de gestión a imitar en la nueva sociedad que queremos construir

4. Los Planes de Igualdad como instrumento para integrar la igualdad en las organizaciones

Las actuaciones empresariales dirigidas a integrar la igualdad en las organizaciones pueden sistematizarse en un Plan de Igualdad

4.1. Concepto y contenidos de los planes de igualdad en empresas

Qué es un Plan de Igualdad

(Art. 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

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 LO 3/2007)

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.

La igualdad en las Empresas

4.2. 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 trabajadoras y 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.*

4.3. Fases en la elaboración de un Plan de Igualdad



La igualdad en las 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.

La igualdad en las Empresas

4.4. Ejes de intervención de un Plan de Igualdad



Ejes complementarios en un Plan de Igualdad

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

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

5. Distintivo “Igualdad en la empresa”

El Ministerio de Igualdad reconocerá y estimulará el trabajo de las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Para ello, y en repuesta a lo previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha regulado la concesión y utilización del distintivo **“Igualdad en la Empresa”** a través del Real Decreto 1615/2009, de 26 de Octubre de 2009.

Para la concesión del distintivo se tendrá en cuenta, entre otros criterios, las actuaciones y medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad y la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El distintivo, que podrá ser utilizado en las relaciones comerciales de la empresa que lo posea y, también, con fines publicitarios, se convocará anualmente y tendrá una vigencia de tres años, si bien, las empresas distinguidas

La igualdad en las Empresas

deberán remitir un informe anual que será evaluado por la Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad.

A este distintivo “Igualdad en la Empresa” podrá acceder cualquier empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español.

Recientemente se ha publicado la Orden IGD/869/2010, de 30 de Marzo por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo correspondiente al año 2010 y se establecen sus bases reguladoras.

A nivel andaluz, el artículo 35 de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía recoge que el Consejo de Gobierno establecerá un reconocimiento, denominado “Marca de Excelencia en Igualdad”, para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas de promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. El recién aprobado I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) refleja este compromiso y contempla entre sus medidas, con el objetivo de reconocer la responsabilidad social de las empresas en materia de Igualdad de Género, el desarrollo reglamentario de esta marca de excelencia en Igualdad y posterior impulso a su implantación.

6. 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. Incorporar nuevas prácticas de reclutamiento que faciliten una mayor recepción de candidaturas en los procesos de acceso a la empresa.
3. Adecuación de test y pruebas a hombres y mujeres.
4. Asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
5. Formar al equipo de selección de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.
6. Establecer procedimientos escritos para la selección de personal.
7. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados (construcción, transporte).
8. A igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado.

La igualdad en las Empresas

Eje de Promoción profesional y desarrollo de carrera

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.
5. Garantizar la promoción profesional a personas que están en situación de excedencia por cuidado de personas dependientes.
6. Valoración del desempeño de trabajadoras y trabajadores con criterios objetivos.

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 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.
7. Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia.

Eje de Retribución

1. Revisar el sistema de clasificación profesional y realizar una valoración objetiva de puestos de trabajo para garantizar el principio de igualdad retributiva.
2. Reestructuración de las tablas salariales adecuándolas a la realidad de la empresa.
3. Eliminar o limitar la negociación individual de salarios.
4. Revisión de los complementos salariales y definición de manera transparente y concisa de ellos en el convenio colectivo o acuerdo de empresa.

La igualdad en las Empresas

Eje de Acoso Sexual

1. Elaborar un Protocolo de actuación que defina, prevenga, establezca sanciones en los casos en que se produzca algún caso de acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo.
2. Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.
3. Eliminar todos aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores.
4. Crear la figura de la agente de igualdad dentro de la empresa como persona referente en el tratamiento de estos casos.
5. Impartir formación sobre acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla y especialmente a mandos con personal a su cargo.

Eje transversal de Salud Laboral

1. Realización de estudios sobre prevención de riesgos laborales en puestos ocupados principalmente por mujeres.
2. Incorporar la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral.
3. Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo.
4. Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia.
5. Establecer rotación en los distintos puestos de trabajo y líneas de producción en fábrica.
6. Elaborar un protocolo sobre embarazo y lactancia que facilite y sistematice las sustituciones en puestos no compatibles con dichas situaciones.

Eje de Comunicación y 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 y evitar imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa.
4. Uso de un lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, comunicaciones, convenio colectivo y demás documentación de la empresa. De manera más concreta en las tarjetas de visita, letreros de las puertas de los despachos, organigramas, en la denominación de los puestos, etc.
5. Visualizar el compromiso de la empresa y las actuaciones en materia de igualdad en las herramientas de comunicación interna (Web, intranet, revista, etc.).

7. Bibliografía

- Guía sobre la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Instituto Andaluz de la Mujer, 2009.
- 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.
- Herramientas de diagnóstico para el Distintivo de Calidad de Género. Instituto Andaluz de la Mujer, 2005.
- 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.
- 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.
- Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa: aspectos básicos. Instituto de la Mujer. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2008.
- Monográficos “La Igualdad de Oportunidades en las Empresas”. Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.

Cuaderno Informativo

- 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. BOE nº 68 de 9 de Abril de 2010.
- Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.
- 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.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de Octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”. BOE, número 265 de 3 de Noviembre de 2009.

Más información en:

Instituto Andaluz de la Mujer

C/ Doña María Coronel, 6. 41003 Sevilla

Teléfono: 954 544 910 **Fax:** 954 544 911

Mail: correo.iam@juntadeandalucia.es

Web: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

Teléfono de ayuda a las mujeres

900 200 999

Gratuito 24 horas

112

Emergencia

Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía

C/ Antonio Salado, 10-12. 41002 Sevilla

Teléfono: 954 506 339

Web: www.ugt-andalucia.com

Mail: smujer@andalucia.ugt.org

Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía

C/ Trajano, 1 - 5ª planta. 41002 Sevilla

Teléfono: 954 507 025

Web: www.andalucia.ccoo.es

Mail: mujer@and.ccoo.es



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

