

---

# DISEÑO DE PLANES DE IGUALDAD

---



**Edita: *Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía***

Avda. Agrupación Córdoba s/n (Antiguo Hospital Militar)

14007-Córdoba

Tlf: 957283626

[www.fudepa.org](http://www.fudepa.org)

**Imprime: *Imprenta Luque - 2011***

---

# ÍNDICE

---

## **MÓDULO 1. La Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres**

### **Conceptos básicos**

**1.1. Planes de Igualdad en las empresas**

**1.2. Agentes implicados**

**1.3. Proceso de integración de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa**

## **MÓDULO 2. Diseño de un Plan de Igualdad**

**2.1. Paso previo: Compromiso inicial**

**2.2. Diagnóstico del Plan de Igualdad**

**2.2.1. Contenido del informe de diagnóstico**

**2.2.2. Objetivos y metodología**

**2.2.3. Agentes implicados**

## **MÓDULO 3. Negociación de Plan de Igualdad**

**3.1. Supuestos de negociación**

**3.2. Estructura de un Plan de Igualdad**

**3.3. Contenidos básicos de un Plan de Igualdad**

**3.3.1. Definición del ámbito personal, territorial y temporal de aplicación**

### **3.3.2 Medidas tendentes a la igualdad de oportunidades**

### **3.3.3 Medidas preventivas y correctoras de situaciones de discriminación**

### **3.3.4 Medidas preventivas del acoso por razón de sexo y del acoso sexual**

### **3.3.5 Sanciones por incumplimiento**

## **3.4. Contenidos posibles de un Plan de Igualdad**

### **Eje 1. Ingreso, selección y contratación**

### **Eje 2. Formación**

### **Eje 3. Promoción**

### **Eje 4. Igualdad retributiva.**

### **Eje 5. Tratamiento de la ordenación del tiempo de trabajo. Conciliación de la vida laboral y familiar**

### **Eje 6. Protocolos para evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**

### **Eje 7. Lenguaje y publicidad no sexista**

## **MÓDULO 4. Desarrollo del Plan de Igualdad**

### **4.1. Seguimiento y evaluación de las Medidas del Plan de Igualdad**

### **4.2. Comunicación del Plan de Igualdad**

#### **4.2.1. Necesidad de un Plan de comunicación**

#### **4.2.2. Objetivos del Plan**

**4.2.3. Posibles mensajes**

**4.2.4. Acciones**

**4.2.5. Públicos**

**Anexo Normativo**

**Selección Bibliografía**

**Recursos Web**



---

## MODULO 1.- LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

---

*Todas las empresas están obligadas en todo caso a respetar la igualdad de trato y oportunidades. Y a todas ellas se les impone el deber de adoptar "medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Con tal objetivo deben sentarse a negociar, de buena fe, con el propósito de conseguir llegar a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores (artículo 45.1 LOIMJ). En Esta misma línea, el artículo 48.1 LOIMJ exige específicamente la obligación de "promover condiciones de trabajo que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, de manera mucho más concreta, de adoptar procedimientos para su prevención y de reacción frente a las denuncias; esta obligación es inherente a todas las empresas, sin distinción alguna por razón del número de trabajadores.*

*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de abril para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOIMH):*

- Dimensión transversal del principio de igualdad de género y, por tanto, proyección de su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Prohíbe toda discriminación en materia de empleo y se establece la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
- Establece un marco general para la adopción de medidas de acción positiva que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Regulación de los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.
- Distintivo empresarial en materia de igualdad.
- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Potenciación del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre

mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares, que permita el acceso igualitario al empleo a hombres y mujeres.

- Permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.
- Nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- Se insta a las empresas a formar Consejos de Administración paritarios (ni más del 60% ni menos del 40% de ningún sexo) en un plazo de ocho años.
- Realización voluntaria de acciones de responsabilidad social destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres de la empresa y su entorno social.

*Ley 12/2007, de 12 de diciembre de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía:*

- Adopción de medidas destinadas a favorecer el acceso y permanencia de las mujeres andaluzas al empleo, en el marco de los Acuerdos de Concertación Social (actualmente se desarrolla el VII Acuerdo).
- Fomento de los planes de igualdad en las empresas privadas.
- Se insta a las empresas y organizaciones a una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
- Priorización de acciones formativas cuyo objetivo sean la igualdad entre hombres y mujeres.
- Compromiso de implantación de planes de igualdad en Administración y sector público con evaluación y medidas correctoras cada cuatro años.

## **Conceptos básicos**

*Igualdad de trato y condiciones de empleo:*

- Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 LOIMH).

- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas (artículo 5.1 LOIMH).
- Principio informador del ordenamiento jurídico, que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (transversalidad).

### *Discriminación directa por razón de sexo:*

- La situación en que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOIMH).
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3 LOIMH).
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (artículo 7.4 LOIMH).
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 LOIMH).
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres (artículo 9 LOIMH).
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo (artículo 6.3 LOIMH).

### *Discriminación indirecta por razón de sexo:*

- La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo, en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención

a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (artículo 6.2 LOIMH).

- Toda orden de discriminar indirectamente por razón de sexo (artículo 6.3 LOIMH).

#### *Acoso sexual:*

- Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 LOIMH).

#### *Acoso por razón de sexo:*

- Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 LOIMH).

#### *Acción positiva:*

- Con el fin de hacer efectivo el principio constitucional de igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11.1 LOIMH).

- También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley (artículo 11.2 LOIMH).

#### *Composición equilibrada*

- Presencia de mujeres y hombres de forma, que en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%.

#### *Planes de Igualdad*

- Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la

igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

### *Competencias Representantes de los Trabajadores:*

- Derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (artículo 64.3 ET).
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación (artículo 64.7.3.c ET).

### Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

- ✓ Objetivo final: Igualdad de trato y oportunidades.
- ✓ Instrumento: Plan de Igualdad.
- ✓ Contenido imperativo de la Ley:
  - ✓ Eliminación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta.
  - ✓ Prevención y represión del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## **1.1. Planes de Igualdad en las empresas**

*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". (Artículo 46 LOIMH).*

Como se prevé en la Exposición de Motivos de la LOIMH, *"La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de igualdad de las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido"*.

La empresa tiene pues la obligación de garantizar igualdad de trato y oportunidades, con la previsión legal de desplegar toda su estrategia con este objetivo a través de la negociación de un plan con la representación de los trabajadores. Ello no obstante, no significa que se haya de garantizar una igualdad efectiva. Si los objetivos diseñados en el plan no se consiguen o los avances son más lentos que los previstos en el cronograma (implicación de los varones en responsabilidades familiares, mayor implicación de las mujeres en procesos de promoción, incrementos de cuota femenina en mandos intermedios,...) no se puede responsabilizar a la Empresa al implicar en definitiva un cambio de aptitud en toda la organización.

Esta previsión legal en aras a la igualdad material no impide el carácter imperativo respecto a la eliminación de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, o la necesidad de prevención y reacción frente a conductas constitutivas de acoso sexual.

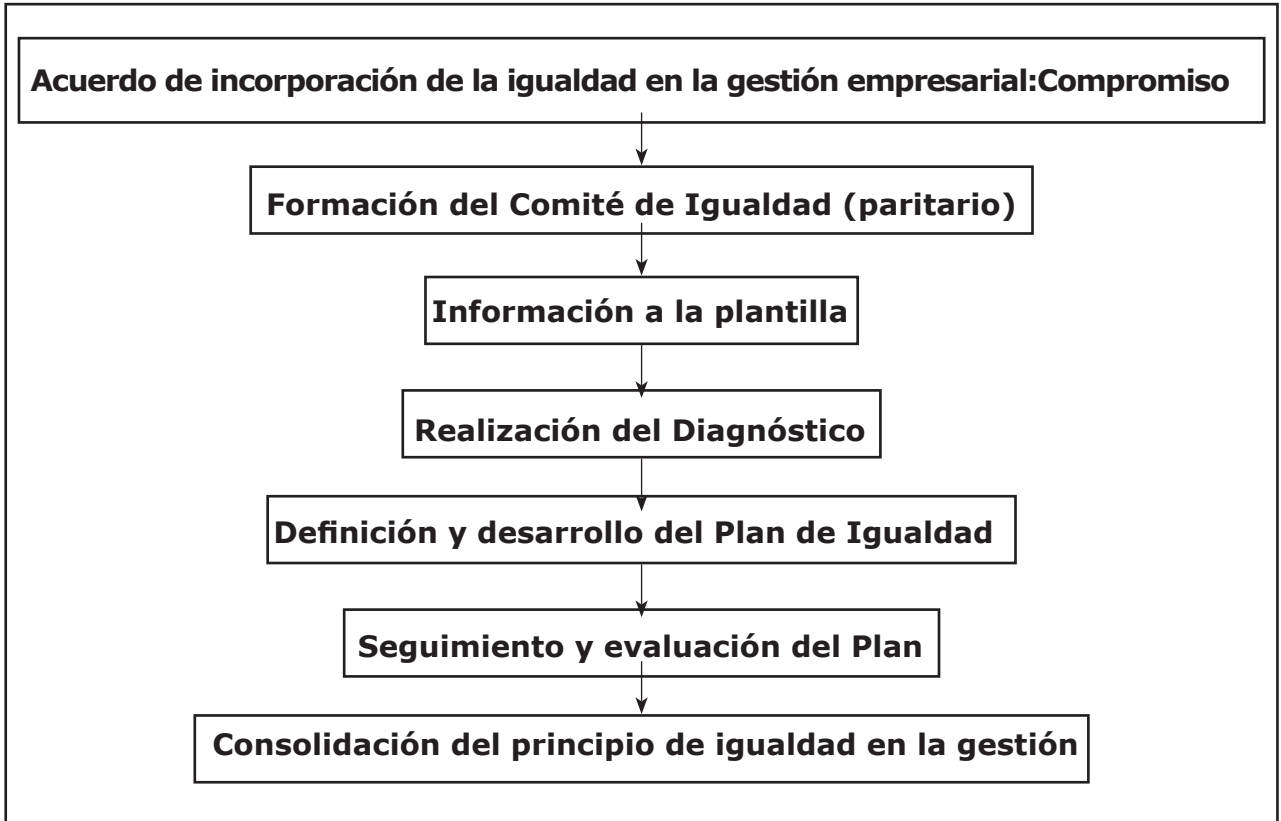
La imposibilidad de acordar el Plan de Igualdad no exime a la Empresa de la necesidad de implantar medidas tendentes a los objetivos propios del Plan de Igualdad.

## 1.2. Agentes implicados

Alta Dirección	Voluntad e impulso
Equipos técnicos de RRHH	Ejecución, integración igualdad en los procedimientos de la empresa
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses. Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas.
Comité/Comisión permanente de Igualdad	Propuestas, participación
Personal experto/consultoras	Asistencia técnica
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
Organismos de Igualdad	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento

Fuente: Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo (2008).

### 1.3. Proceso de integración de la igualdad de trato y oportunidades



Fuente: Orientaciones para negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. 2008.

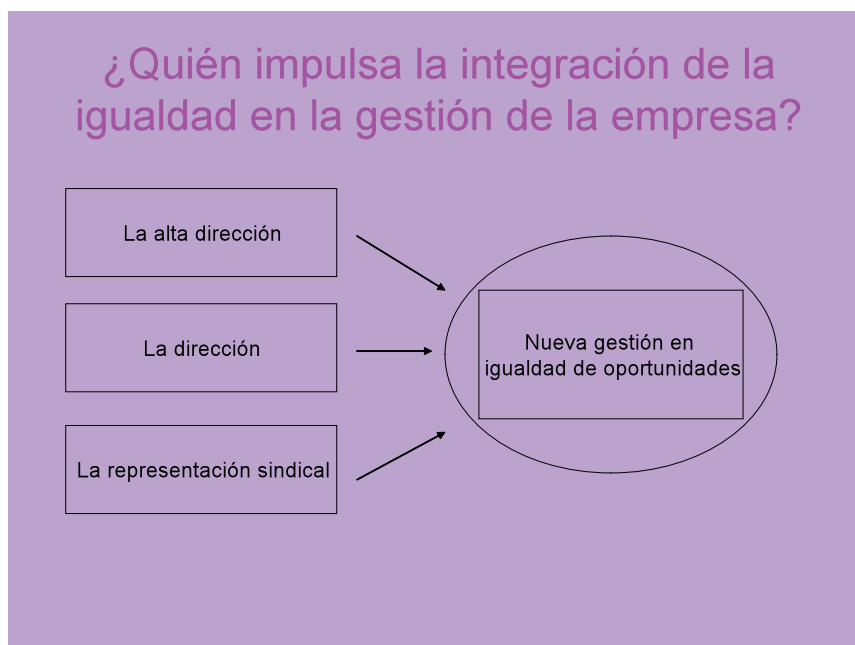
## MODULO 2.- DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD

### 2.1. Paso previo: Compromiso inicial

La decisión de implicarse en elaborar y aplicar un Plan de Igualdad debe ser materializada en un documento formal y comunicarse a la plantilla y a la representación legal de los trabajadores.

La voluntad e impulso de la dirección son elementos clave para el éxito final del plan, por lo que la formalización del compromiso es un primer paso de gran importancia si consideramos que acometer este proyecto supondrá finalmente una revolución cultural en el ámbito de la empresa en la medida que implicará cambios en todos los procesos de gestión de la organización.

En el Manual para la elaboración de un plan de igualdad del Instituto de la Mujer (2008) se contiene un modelo de referencia.



Fuente: Orientaciones para negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. 2008.

### 2.2. Diagnóstico del Plan de Igualdad

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere necesariamente la realización previa de una evaluación o diagnóstico de la situación de partida al

objeto de detectar los problemas de discriminación que puedan existir, así como los posibles puntos de mejora de las condiciones de trabajo tras la elaboración del Plan (selección, contratación, conciliación,...).

En consecuencia, el diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito concreto.

Ello implica la recogida de información directa dentro de la empresa de todos los ámbitos de la política de gestión de recursos humanos desarrollada desde la perspectiva de género. Para ello, son varias las formas de acceder a tan prolija información: valoración de los propios empleados, entrevistas con los representantes de los Trabajadores, encuestas anónimas,...

Desde la entrada en vigor de la LOIMH, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico se desarrolla una importante labor de apoyo a la implantación de Planes de Igualdad. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales -MTAS- tiene publicado un extenso Manual de Elaboración de Planes de Igualdad al que han seguido las Orientaciones para negociar Medidas y Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las Empresas, elaboradas por el Ministerio para la Igualdad.

Estas Orientaciones se estructuran en tres Guías, en concreto:

- Guía para negociar medidas y Planes de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Guía para la implantación de Planes de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Guía para seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.

A nivel autonómico, el Instituto de la Mujer viene desarrollando programas, actualmente el Programa Plan de Igualdad en las Empresas (IGUALEM), que de forma totalmente gratuita presta asesoramiento, formación específica, sensibilización, elaboración del diagnóstico previo, tutorización,... proponiendo incluso medidas concretas a adoptar en cada ámbito empresarial de Plan de Igualdad.

Resultan incuestionables las ventajas de adherirse al programa al permitir aprovecharse de la experiencia acumulada por el Instituto. En cualquier caso, siempre es posible asesorarse a través de su página web, o en todo caso, acudir al apoyo técnico de empresas especializadas.

La referencia a la firma de un compromiso inicial no resulta preceptiva con arreglo a lo dispuesto en la LOIMH. La mención legal se limita al derecho a obtener información, con una periodicidad mínima anual, sobre la aplicación en general del derecho de igualdad de trato y, en particular de los planes de igualdad ya puestos en marcha (artículo 64.1.1 ET).

No obstante, es necesario dar entrada a los representantes de los trabajadores en esta fase previa al proceso de negociación por propia coherencia de los trabajos posteriores de la Comisión negociadora del Plan que tomará las conclusiones del diagnóstico previo como punto de partida (desigual retribución para trabajos de igual valor, inadecuación del régimen de sanciones en supuestos de acoso sexual,...).

No existe un número cerrado de indicadores o campos de análisis en el diagnóstico. En todo caso, el objetivo es obtener una imagen fiel de las distintas políticas de la empresa, y muy especialmente las de recursos humanos, que nos permitan conocer la situación de partida.

### **2.2.1. Contenido del informe de diagnóstico**

En concreto, el diagnóstico, que se ha de reflejar en un informe que se presenta ante el Comité de Igualdad se reflejará:

- Política de igualdad de oportunidades.
- Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social.
- Comunicación, imagen y lenguaje.
- Representatividad de las mujeres.
- Acceso, selección, promoción y desarrollo.
- Estructura y política retributiva.
- Conciliación de la vida laboral y personal.
- Contrataciones, horarios y condiciones físicas del entorno de trabajo.
- Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación.

En cuanto a comunicación, se ha de analizar si se utiliza un lenguaje preferentemente neutro o masculino. Sobre la imagen, si se utilizan criterios sexistas aparentes, o solapados.

La representatividad de las mujeres en plantilla ha de ser analizada tanto en el momento objeto de análisis, como con una cierta perspectiva, por ejemplo el último año, o dos últimos, para poder obtener conclusiones del comportamiento de la empresa (progresivo aumento, estancamiento, profesiones o titulaciones tradicionalmente desempeñadas u ostentadas

por hombres aunque el tiempo actúa como elemento corrector,...). Este análisis de representatividad ha de ser extensivo a los órganos de representación de los trabajadores, los distintos grupos profesionales, y en especial, con atención a los cuadros directivos.

Respecto a los datos sobre distribución de la plantilla por edad, permite obtener datos muy significativos sobre la progresiva incorporación de la mujer a la empresa, su promoción, distribución por grupos profesionales...

Asimismo se han de analizar los procesos de selección, contratación, formación, promoción y retribución, analizando si los resultados son coherentes con la distribución de la plantilla, y pudiendo deducir posibles discriminaciones, ya sean directas o indirectas. Por ejemplo, si los procesos de selección están protocolizados, considerándose únicamente la titulación, la experiencia profesional y las competencias, no se detectaría ningún sesgo de género en los mismos.

En estructura y política retributiva, se han de analizar los distintos complementos que integran la nómina. En este sentido, es vital la detección de situaciones discriminatorias como la desigual retribución para trabajos de igual valor, constituyéndose la diferencia a partir de un factor neutro como es el encuadramiento profesional, o bien la desigual retribución de trabajadores temporales o a tiempo parcial respecto a indefinidos cuando ambos contratos están mayoritariamente ocupados por mujeres.

Respecto a la política de Conciliación de la vida profesional y personal, las estadísticas mostrarán si la implicación en la vida familiar de las trabajadoras es mayor que la de los hombres, lo que permitirá buscar fórmulas que permitan cambiar la tendencia hacia una mayor corresponsabilidad de ambos sexos en las cargas familiares.

En materia de acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación, se habrá de analizar si se han producido demandas o reclamaciones. En este apartado, también habrán de analizarse reclamaciones sobre presuntas manifestaciones sexistas en el lenguaje, en la imagen o en el trato por parte de empleados.

### **2.2.2. Objetivos y metodología**

El diagnóstico tiene pues una triple finalidad:

- Obtener toda la información relativa a la plantilla, opiniones de los hombres y mujeres que trabajan en la organización sobre la igualdad de oportunidades.

- Analizar las políticas y prácticas de recursos humanos.
- Identificar posibles desequilibrios o discriminación por razón de sexo.

De esta forma, el diagnóstico se configura como punto de partida para la negociación del Plan de Igualdad.

Tal como se refleja en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad, el diagnóstico es:

- Instrumental: No es un fin en si mismo sino un medio a partir del cual se pueden identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: De carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- Flexible: El contenido, la extensión y la forma en que se realice deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- Dinámico: Deberá actualizarse continuamente.

Para su realización será necesario:

- Recopilar toda la información sobre el personal de la empresa desagregada por sexo.
- Intercambiar opiniones y debatir.
- Analizar la información cuantitativa y cualitativa aplicando el análisis e impacto de género.
- Detectar y especificar las áreas en las que se producen desigualdades para plantear posibles soluciones.

Como metodología de análisis de los datos del diagnóstico, utilizaremos:

- Enfoque o análisis de género, lo que nos permitirá una "mirada" más completa de la realidad de necesidades, motivaciones, intereses actitudes,.. diferentes en hombres y mujeres según los distintos roles que desempeñan en la sociedad.

- Evaluación de impacto de género para identificar si una decisión o actuación, aparentemente neutra, afecta por igual a hombres y mujeres.

### **2.2.3. Agentes implicados**

- ✓ Alta Dirección
- ✓ Mandos intermedios
- ✓ Personal de Convenio
- ✓ Comité permanente de Igualdad
- ✓ Representantes de los Trabajadores

---

## MODULO 3.- NEGOCIACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

---

### 3.1. Supuestos de negociación

¿Cuándo se impone en la LOIMJ la obligación de negociar y en su caso acordar, la elaboración y aplicación de planes de igualdad? Son varios los supuestos en función del tamaño de la plantilla de la Empresa:

- a) Empresas cuya plantilla supere el umbral legal de 250 trabajadores, ya se rijan por convenio propio, ya se rijan por convenio sectorial.
- b) Empresas que se rijan por convenio sectorial en que se haya establecido esta obligación negocial.
- c) Empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiese acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones por la elaboración y aplicación de dicho Plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

En función del supuesto de que se trate, se integrarán los miembros de la Comisión de Igualdad. En el supuesto de integrarse por miembros que no cumplen los requisitos de legitimación (vgr. comisión negociadora en empresa en aplicación de convenio sectorial que se designa por su implicación en el tema), el resultado final de la negociación habrá de ser ratificado por quien ostente legitimación y capacidad suficiente.

En los supuestos de planes de igualdad de empresa, el Plan viene a integrarse en el convenio, y en los casos de convenios sectoriales, se trataría de acuerdos colectivos en cada ámbito empresarial.

En las empresas que carezcan de convenio propio, se podrán adoptar el Plan a través de un acuerdo de empresa.

Cuestiones a tener en cuenta:

- ✓ Garantizar la participación sindical en todo el proceso.
- ✓ Composición paritaria y equilibrada de la comisión negociadora del Plan.
- ✓ Selección y definición concreta de objetivos.

Con independencia de la importancia de declaraciones programáticas, los negociadores han de tener presente la necesidad de concretar en medidas el resultado de la negociación.

- ✓ Inclusión de una Memoria económica de las implicaciones de la puesta en marcha del Plan para ser no hacer inviable de antemano su aplicación.

- ✓ Definición de estrategias y prácticas a adoptar: medidas concretas y calendario: “un objetivo sin un plan, es solo una idea”.

- ✓ Rigor de la Secretaría de la Comisión, y en concreto de su función de levantamiento de actas pues es la forma de dejar constancia del desarrollo de las sesiones de la Comisión de Igualdad.

Dichas Actas serán un medio de prueba privilegiado en aquellos supuestos en los que se alegue una aptitud obstruccionista o una pasividad inaceptable por parte de la Empresa.

- ✓ Asistencia de Asesores a las sesiones de la Comisión de Igualdad.

### 3.2. Estructura de un Plan de Igualdad

## Estructura básica Plan Igualdad

- Resumen del diagnóstico
- Oportunidades en la empresa para desarrollo del Plan
- Objetivos generales del Plan
- Objetivos específicos
- Definición de cada una de las acciones que integran el Plan.
- Seguimiento y evaluación del Plan.
- Calendario.
- Presupuesto.

Fuente: Orientaciones para negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. 2008.

### 3.3. Contenidos básicos de un Plan de Igualdad

El objetivo del Plan de igualdad es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Para ello, contendrá dos líneas de actuación para corregir los desequilibrios detectados en el diagnóstico, así como introducir medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades.

#### 3.3.1 Definición del ámbito personal, territorial y temporal de aplicación

##### Ámbito temporal de aplicación:

Se ha distinguir entre los supuestos de Planes de Igualdad en empresas de más 250 trabajadores y aquellos negociados en el marco de un convenio colectivo de sector.

1º.- Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadores.

El Plan de Igualdad viene a integrarse en el convenio colectivo por lo que le serían aplicables sus previsiones de vigencia, cláusulas de denuncia, o previsiones legales en su defecto,... No obstante, es posible que las partes, en uso de su libre autonomía dispongan para el Plan de Igualdad de una vigencia diferente respecto a la prevista en el convenio (vgr. Cronograma específico para algunas medidas, carácter indefinido del plan de igualdad hasta denuncia expresa de una de las partes,..).

2º.- Planes de igualdad negociados en el marco de un convenio colectivo de sector.

En estos supuestos habrá que acatar las disposiciones específicas previstas en el convenio sectorial.

### **Ámbito personal y territorial de aplicación**

La LOIMH parte de un principio de universalidad respecto al ámbito de negociación del plan englobando a la empresa en su conjunto. En este sentido, el artículo 46.3 prevé que *"los planes de igualdad incluirán a la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo"*.

En consecuencia, resulta aplicable el plan de igualdad a colectivos normalmente excluidos del ámbito del convenio, como suelen ser el personal directivo y el personal comercial, si bien la Ley prevé la posibilidad de que determinados colectivos, con problemática específica desde la perspectiva de género, reciban un tratamiento igualmente específico.

La previsión legal no parece excluir la posibilidad de negociarse planes de igualdad de grupo de empresas, sin perjuicio de convenios de ámbito empresarial en su seno.

### **3.3.2. Medidas tendentes a la igualdad de oportunidades**

Las posibles medidas a incluir no pueden ser enumeradas como una relación cerrada, si bien pueden sistematizarse según su carácter más o menos incisivo, (La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa. Lex Nova. VVAA. Pag. 92 y ss.):

1º.- Mera declaraciones de principios e intenciones que ejercerían un papel sensibilizador:

- Elaboración de códigos éticos que especifiquen los valores de transparencia, colaboración, igualdad e integridad.
- La constitución de una Comisión Ética como órgano responsable de comunicar e implementar el Código Ético.
- Inclusión de cláusulas éticas y de igualdad en la firma de convenios y acuerdos de colaboración con otras entidades.

2º.- Compromiso firme de adopción de medidas concretas promocionales de igualdad de oportunidades:

- Obligación de difundir información a través de canales internos de comunicación.
- Realización de campañas internas de sensibilización que promuevan cambios de aptitud y de roles.
- Ofertar cursos de formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral dirigidos al personal de recursos humanos y representantes de los trabajadores.
- Constitución de órganos unipersonales (agente de igualdad) o paritarios con competencias específicas en materia de igualdad laboral: informativas, de consulta, de vigilancia y control,...
- Promoción del incremento de la presencia femenina en Comisiones u órganos con competencias de participación selección, formación,...
- Preparación periódica de un balance social evaluación de la política de gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

3º.- Posibilidad de introducción de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado.

El artículo 50.4 LOIMH prevé el otorgamiento del distintivo del MTAS a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades, y además de los requisitos que se prevén reglamentariamente, se valorará "la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa".

No obstante, a un nivel más básico, es posible la aplicación de medidas de acción positiva en el acceso al empleo, si bien el alcance de las mismas

es limitado, como se deduce de la jurisprudencia comunitaria, siendo válido como criterio de desempate ante situaciones comparables en lo que se refiere a la idoneidad para ocupar el puesto de que se trate, méritos e historial académico y profesional, y además concurren estándares de excepcionalidad, temporalidad y proporcionalidad de la medida.

4º.- Intensificación de las medidas conciliadoras de responsabilidades familiares y profesionales:

- Posible mejora de mínimos legales.
- Flexibilización de condiciones laborales (favorecer acompañamiento de familiares al médico,..).
- Evitar efecto boomerang. Fomentar la corresponsabilización del colectivo masculino en la asunción de cargas extralaborales.
- Actualización del convenio colectivo o normativa de la empresa a tenor de las reformas legales.

### **3.3.3. Medidas preventivas y correctoras de situaciones de discriminación.**

La expresión más básica del objetivo legal de igualdad de oportunidades es la igualdad de trato, es decir, la ausencia de cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta.

La detección de cualquier forma de discriminación, en fase de diagnóstico, o una vez aprobado el Plan de Igualdad requerirá la corrección inmediata de los problemas detectados. Si bien la detección de una situación de discriminación directa resulta relativamente fácil (vgr. negación del acceso a mujeres a determinadas categorías), no resultan fáciles de detectar las situaciones de discriminación indirecta (vgr. retribución desigual a trabajos de igual valor).

En la mayoría de las ocasiones la detección de situaciones de discriminación indirecta supondrá la utilización de métodos de análisis estadístico, e implicará su inmediata corrección (siempre que no exista una justificación objetiva proporcionada que legitime la medida). Ello significa desplegar un control sobre el impacto de género que tiene cada medida o decisión en concreto de las diferentes políticas de recursos humanos que se ejecutan en la empresa (vgr. desigual retribución por trabajos de igual valor, aunque se priman valores tradicionalmente masculinos, como la fuerza o resistencia frente a precisión o constancia, asociados a valores femeninos).

En consecuencia, el plan deberá incluir los procedimientos de evaluación, la designación de los responsables de cada ámbito de actuación, así como la obligación de informar a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de su competencia de vigilancia y control.

La adopción de un Plan de Igualdad como cumplimiento formal del mandato legal en modo alguno exime a la Empresa de la actividad de eliminar cualquier forma de discriminación, objetivo perseguido por la Ley.

### **3.3.4. Medidas preventivas del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.**

Con autonomía propia, respecto a la implantación de planes de igualdad, se regula en la LOIMH la obligación de las empresas a desplegar una actividad preventiva y represiva de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Se ha de trasladar en la empresa el mensaje de “tolerancia cero” respecto a cualquier conducta constitutiva de acoso.

El artículo 48 de la LOIMH, bajo la misma rúbrica que este epígrafe, prevé:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo mediante la sensibilización frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuviera conocimiento y que pudiera propiciarlos”.

### **3.3.5. Sanciones por incumplimiento.**

Se tipifica como infracción grave (artículo 7.13 LISOS) el incumplimiento por parte del empresario de los deberes legales y en su caso, convencionales, en materia de planes de igualdad:

a) Falta de impulso de la negociación del plan cuando legalmente venga obligada a ello, por la dimensión de la plantilla.

b) Oposición injustificada a negociar, de buena fe, con la representación laboral, cuando tome la iniciativa para la negociación del plan.

c) Falta de aptitud dialogante en el proceso de negociación.

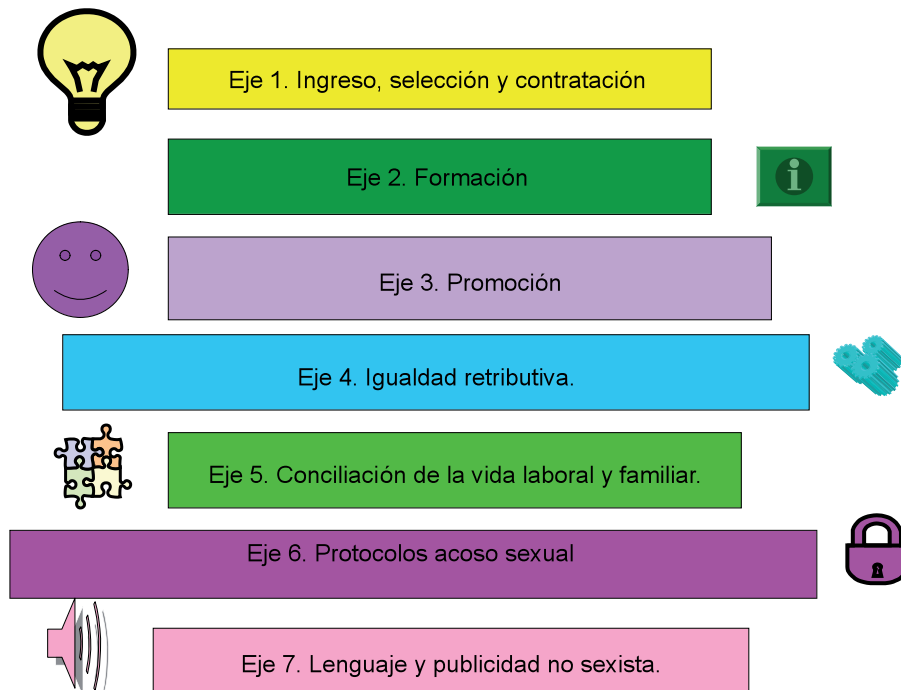
Se tipifica como infracción muy grave (artículo 8.16 LISOS):

a) Las conductas de discriminación, favorable o adversa, en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo.

b) La pasividad del empresario ante conductas de acoso por razón de sexo de las que hubiera tenido conocimiento.

c) Falta de elaboración, o inaplicación en su caso del plan de igualdad, o su cumplimiento defectuoso, por incumplimiento manifiesto de los términos previstos en el mismo, cuando su elaboración haya tenido lugar en el marco de un procedimiento de conmutación de sanciones accesorias por infracciones muy graves en esta materia.

### 3.4. Contenidos posibles de un Plan de Igualdad.



## **Eje 1. Ingreso, selección y contratación.**

A) No intervención de la variable de género como condicionante formal para el proceso de selección. Todos los candidatos y candidatas han de recibir el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso así como a la información personal transmitida.

Los perfiles profesionales de los distintos puestos de trabajo se definirán teniendo en cuenta exclusivamente la titulación, la experiencia profesional, la formación, las competencias y opcionalmente una prueba de conocimientos y/o habilidades. En ningún momento se tendrán en cuenta las circunstancias personales.

b) Las pruebas de aptitud, consistirán en pruebas específicas para analizar cada una de las aptitudes que se describen en el perfil requerido reflejando el resultado en un informe.

c) Utilización de medios de publicidad que garanticen el libre acceso a las vacantes de las posibles candidaturas, tanto en hombres como en mujeres. Para los procesos de promoción interna se utilizará un medio común a todos los trabajadores en la empresa (RIEL ó tablón de anuncios). En los casos de promoción externa se publicará en la página Web de la empresa, en el tablón de anuncios o bien en algún anuncio en prensa.

d) Eliminación en la redacción y publicación de ofertas de empleo el lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales candidatos/as.

e) En los casos de reclutamiento realizados con empresas externas, se garantizará que los distintos proveedores (agencias de contratación, bolsas de trabajo Universidades/Escuelas, ....) sean informados sobre la política de igualdad de la Empresa y exigirles su cumplimiento.

d) Posibilidad de cláusula de acción positiva: prioridad en la contratación del sexo subrepresentado en caso de igualdad de la baremación en los apartados de experiencia profesional, formación y competencias.

## **Eje 2. Formación.**

La formación es un elemento indispensable para el desarrollo profesional del personal que desempeña su actividad en la Empresa. Resulta clave promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.

- a) Sensibilizar al personal directivo y mandos intermedios para que incorporen mujeres a los cursos que se impartan en la Empresa.
- b) Difusión de la Formación: Traslado a los trabajadores y trabajadoras de las distintas modalidades de formación que se oferten, reduciendo los obstáculos de las personas que puedan tener cualquier tipo de dificultad para el acceso a la formación.
- c) Diseño de las acciones formativas: Asegurar en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.
- d) Selección de proveedores de formación: Garantizar que los distintos monitores/ponentes sean informados sobre la política de igualdad de la Empresa y exigirles su cumplimiento.
- e) Seguimiento de la Formación: Análisis de los cuestionarios de satisfacción de los asistentes sobre los contenidos, organización, duración y utilidad de las acciones formativas con el objetivo de medir la eficacia de las mismas y eliminar las posibles situaciones de discriminación detectadas.
- f) Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con las disciplinas y áreas en las que estén subrepresentadas.
- g) Permiso por maternidad y acumulación de horas de lactancia: Preferencia durante un año en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación a aquellas trabajadoras que se hayan reincorporado al trabajo tras su período de baja por maternidad.

### **Eje 3. Promoción.**

Las estadísticas constatan que los puestos desempeñados en un mayor porcentaje por mujeres suelen estar peor valorados, así como una concentración de las mujeres en las categorías profesionales de nivel más bajo con escasas posibilidades de promoción.

Para conseguir el objetivo de promover el acceso de las mujeres a todos los niveles de la Empresa, el Plan tendrá que abordar medidas de información y sensibilización acerca de los procesos de promoción para hacer posible el principio de igualdad de oportunidades, así como acciones de detección de mujeres con potencial, lo que implicará una revisión de los criterios de promoción, especialmente en las fórmulas de evaluación del desempeño.

Las medidas específicas que se proponen en Guías analizadas son:

- a) No usar como punto de referencia para la evaluación valores culturalmente masculinos (competitividad, individualismo) sino únicamente cualidades o habilidades concretos para el correcto desempeño del puesto.
- b) Introducir en la empresa criterios de valoración que permitan considerar, además de las actividades realizadas, la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerle posibilidades de promoción y de carrera.
- c) Realizar la evaluación del desempeño con equipos de forma que se eviten para evitar sesgos individuales.
- d) Potenciar el uso de criterios objetivos, de forma que se eliminen las premisas que pueden obstaculizar la carrera de las mujeres.
- e) Adoptar medidas de acción positiva que fomenten la promoción de mujeres a cargos de responsabilidad.
- f) Desarrollo de planes de carrera de mujeres.

#### **Eje 4. Igualdad retributiva.**

A pesar de las disposiciones legales acerca de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor (artículo 141 Tratado de la Unión, artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores), las diferencias salariales injustificadas entre trabajadores y trabajadoras están todavía presentes en un alto porcentaje en el mercado de trabajo comunitario.

En ocasiones, tales diferencias responde a la configuración del sistema de clasificación profesional, predeterminado por el sistema de valoración de los puestos de trabajo.

Además del estudio detallado en el diagnóstico de los puestos de trabajo y los sistemas de valoración empleados, el Plan puede incluir declaraciones programáticas acerca de la obligación de la empresa de pagar por trabajos de igual valor la misma retribución sin discriminación por razón de sexo.

En consecuencia:

- a) Incluir en el convenio la definición y condiciones de todos los conceptos retributivos de forma transparente.
- b) Reconocer el principio de igualdad de retribución por trabajos equivalentes.

## **Eje 5. Tratamiento de la ordenación del tiempo de trabajo. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

La conciliación de la vida laboral y familiar es sin duda uno de los temas estrella en cuanto al tratamiento que recibe por la negociación colectiva. En gran medida, los convenios se limitan a la reproducción de lo previsto en las sucesivas leyes que avanzan en esta materia, lo cual no tiene más valor que el divulgativo de las mejoras legales, si bien, es destacable del progresivo aumento de convenios y acuerdos que fomentan y mejoran los mecanismos de conciliación.

Los estudios estadísticos constatan que las mujeres, en mayor medida que los hombres, asumen las cargas familiares aun a costa de su promoción o proyección profesional.

En este sentido, las medidas que se aborden en el plan de igualdad acerca de conciliación tendrán que contemplar:

- a) Actualización del convenio colectivo o cualquiera normativa interna de la empresa a tenor de lo dispuesto en LOIMH.
- b) Introducción de medidas que eviten la situación de desconexión de la mujer con su carrera profesional.
- c) Fomentar la corresponsabilización del colectivo masculino en la asunción de cargas extralaborales.

Son medidas específicas que se podrían adoptar:

- a) Definir una cláusula para fomentar el uso de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral por parte de los trabajadores así como la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar y doméstico.
- b) Posibilidad de una banda flexible de entrada y salida, normalmente de una hora de duración.
- c) Ampliación del umbral de edad para el acceso a la reducción horaria para cuidado de menor hasta los 12 ó 14 años, así como de los topes mínimos y máximos de reducción de jornada.
- d) Ampliación de período de tiempo de excedencia con reserva de puesto a dos o tres años vinculado al cuidado de hijos o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, o bien introducir la posibilidad de excedencias cortas.

- e) Flexibilización de la jornada para permitir el acompañamiento de familiares al médico.
- f) Realización de convenios o gestiones que permitan, en su caso, condiciones económicas más favorables para los trabajadores/as, con centros de día para niños y mayores.
- g) Posibilidad de teletrabajo, entendido como forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- h) Fraccionamiento por días u horas del disfrute de permisos por hospitalización de familiares de primer grado.
- i) Prohibición de reuniones que alarguen la jornada laboral.

### **Eje 6. Salud Laboral. Protocolos para evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.**

El tratamiento legal de las actuaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo son autónomas y con entidad propia al margen de la necesidad de negociación e implantación del plan de igualdad.

No obstante, en la práctica se aborda la implantación de protocolos específicos de actuación frente a casos de acoso sexual o por razón de sexo con motivo del Plan de Igualdad.

Con una visión global de salud laboral, en materia de igualdad se habrá de incorporar la perspectiva de género al sistema de gestión de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlo a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora. Ello implicará la perspectiva de género en la elaboración de los indicadores y objetivos del Plan de Prevención.

Protocolo de actuación en casos de acoso sexual:

- a) Tipificación como falta muy grave el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la falsa denuncia del mismo.
- b) Énfasis en la política de divulgación y prevención al objeto de prevenir, disuadir, evitar y sancionar comportamientos constitutivos de acoso sexual.
- c) Garantía de confidencialidad y búsqueda de soluciones ante la situación constatada de acoso.

d) Posibilidad de tratamiento en el régimen disciplinario general en el ámbito de la empresa.

e) Posibilidad de tratamiento específico dada la necesidad de especiales cautelas. Son medidas posibles en el procedimiento de actuación, con participación de los representantes de los trabajadores:

- Posibilidad de una fase voluntaria de mediación previa a la apertura de una investigación.

- Constitución de una Comisión de investigación con presencia de los Representantes de los Trabajadores.

- Traslado de la Resolución de la Comisión de investigación a la Dirección de la Empresa para la apertura de expediente disciplinario.

### **Eje 7. Lenguaje y publicidad no sexista.**

El lenguaje condiciona nuestra forma de pensar y es fiel reflejo de la cultura y mentalidad de la sociedad que vivimos.

En este sentido, se han de realizar un especial esfuerzo en la utilización de un lenguaje no sexista, evitando el uso de barras (trabajador/a) y empleando un lenguaje genérico o neutro.

Igualmente se ha de desplegar una estrategia en la comunicación tanto externa como interna que recomendamos reciba un tratamiento específico a través de un Plan de Comunicación.

## ¿cómo se define una acción positiva?

1. Nombre de la acción
2. Objetivos
3. Procedimiento
4. Persona y/o Departamento responsable
5. Calendario
6. Presupuesto
7. Indicadores de seguimiento de la acción

Fuente: Orientaciones para negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. 2008.



---

## MODULO 4.- DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD

---

### **4.1. Seguimiento y evaluación de las Medidas del Plan de Igualdad.**

El Plan de Igualdad no puede ser considerado como un fin, sino como un medio para implementar políticas de igualdad de oportunidades, y eliminación de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta en la empresa. En este sentido, resultan vitales el establecimiento de mecanismos de seguimiento de las medidas adoptadas en el Plan para hacer posible su evolución, y en consecuencia, su mantenimiento o mejora.

El Comité negociador del Plan de Igualdad o comisiones específicas de seguimiento han de ser constituidas para el análisis de indicadores de los distintos ejes de actuación adoptados en el Plan.

El sistema de seguimiento y evaluación deber ser:

- Periódico en el seguimiento y evaluación (se recomienda anualmente).
- Informativo y coherente con la transparencia de todo el proceso.
- Que requiera la participación e implicación de las personas y áreas de la empresa involucradas en el desarrollo del plan.

El seguimiento debe ser realizado por la Comisión de Igualdad con el apoyo de Recursos Humanos.

En la Guía para el seguimiento y evaluación de planes de Igualdad se especifica que los resultados del seguimiento permitirán la evaluación del Plan al:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Valorar la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades.

La forma de realizar el seguimiento consistirá en la recogida regular y sistemática de información. Para facilitar esta labor, las guías referidas contienen fichas de evaluación.

Describimos a continuación una relación de posibles indicadores en los distintos ejes:

#### Eje 1. Ingreso, selección y contratación:

- Nº y tipo de anuncios de puestos vacantes realizados en lenguaje no sexista.
- Nº contrataciones realizadas
- % de mujeres contratadas por niveles jerárquicos y departamentos.
- Nº de solicitudes y personas que han ocupado las vacantes ofertadas.

#### Eje 2. Formación:

- Tipo de necesidades formativas relacionadas con igualdad que han sido identificadas
- Nº de horas de formación impartida. Tipo de formación impartida.
- Nº de personas del equipo directivo que han recibido formación sobre gestión de personal desde la perspectiva de género.
- Nº de horas de formación que han recibido personas que tienen a su cargo responsabilidades familiares.
- Nº de horas y tipo de cursos realizados para apoyar la promoción profesional de mujeres. Nº de horas impartidas.

#### Eje 3. Promoción:

- Criterios establecidos para facilitar la promoción profesional de mujeres.
- Nº de procesos de promoción interna realizados y nº de personas participantes en los mismos.
- Porcentajes de mujeres contratadas por niveles jerárquicos y departamentos.
- Nº de personas que han promocionado y puesto al que se ha promocionado.

#### Eje 4. Igualdad retributiva:

- Revisión del salario de personas que hayan disfrutado del permiso de maternidad, paternidad, reducción de jornada por lactancia y reducción por motivos familiares.

### Eje 5. Tratamiento de la ordenación del tiempo de trabajo. Conciliación de la vida laboral y familiar:

- Porcentaje de personas que han hecho uso de las medidas de conciliación.
- Nº de personas total, por nivel jerárquico y área funcional que han recibido información sobre la normativa y medidas de conciliación aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Nº y tipo de medidas para facilitar la corresponsabilidad familiar.
- Revisión del convenio colectivo en materia de conciliación.

### Eje 6. Salud Laboral:

- Realización del protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.
- Nº de personas por sexo que han recibido información y formación sobre el protocolo contra el acoso sexual.
- Realización de la evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- Revisión del convenio colectivo.
- Nº de personas que han hecho uso de medidas dirigidas a trabajadoras víctimas de la violencia de género y tipo de medidas disfrutadas.

### Eje 7. Lenguaje y publicidad no sexista:

- Nº y tipo de información aportada en los canales internos de la empresa (intranet, tablones de anuncios, Plan de acogida para nuevas incorporaciones,...).
- Nº de sugerencias y consultas recibidas en materia de igualdad.
- Nº y tipo de documentos de comunicación interna y externa revisados y adecuados al uso de un lenguaje y uso de imágenes no sexistas.
- Puesta en marcha de un Plan de Comunicación en Igualdad.
- Difusión de material que faciliten organismos oficiales especializados.
- Publicitación de la labor de seguimiento de la Comisión de Igualdad.

Si como resultado de la evaluación se constata la necesidad de introducir nuevas medidas o rectificar las existentes, se acordará un plan de

mejora, como instrumento de refuerzo en el proceso de consolidación de la igualdad de oportunidades.

## **4.2. Comunicación del Plan de Igualdad.**

### **4.2.1. Necesidad de un Plan de Comunicación**

La elaboración de un Plan de Comunicación en materia de Igualdad se incardina en el eje de sensibilización y responde a la necesidad de divulgación de los valores de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades y eliminación de cualquier forma de discriminación.

No cabe duda que las actuaciones en comunicación son a su vez medidas transversales respecto a todas las contenidas en el plan, por lo que se propone una atención específica. En concreto, atenderá a la:

- o Detección de necesidades de comunicación mediante el análisis de los diferentes interlocutores y colectivos.

- o Elaboración de los mensajes a transmitir y productos informativos específicos (como por ejemplo un documento específico acerca de los recursos existentes para conciliar la vida laboral, familiar y personal).

- o Planificación de las acciones a llevar a cabo mediante la selección de canales (sesiones informativas, intranet, unidad de atención al empleado,...).

- ✓ Generar un clima de conocimiento suficiente y de opinión favorable en los trabajadores de la Empresa hacia el Plan de Igualdad.

- ✓ Ofrecer una imagen en consonancia con los valores que presiden la cultura de la entidad en materia de igualdad: ausencia de discriminación, apoyo a acciones de conciliación,..

- ✓ Difusión de información y gestión por parte de la Dirección de RRHH en ejecución el Plan de Igualdad.

- ✓ Difusión de información "útil", tales como medidas concretas de conciliación, acciones formativas que se pongan en marcha relacionadas con la perspectiva de género.., de la que se derivan el ejercicio de derechos para el personal de la Empresa.

- ✓ Concretar en medidas detalladas los valores de la Empresa a favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.

#### **4.2.2. Objetivos del Plan**

- ✓ Potenciar el espíritu igualitario en la cultura empresarial de la organización y sensibilizar al personal en materia de Igualdad.
- ✓ Prevenir, y en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa.
- ✓ Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
- ✓ Asegurar que la toma de decisiones se base siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando que el sesgo de género no consolide posibles situaciones de subrepresentación de mujeres.

#### **4.2.3. Posibles mensajes.**

- ✓ Compromiso de la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores para emprender acciones en medidas de Igualdad.
- ✓ Posicionamiento actual de la Empresa en materia de Igualdad
- ✓ Situación actual como punto de partida positivo y mejorable.
- ✓ Medidas contenidas en el Plan de Igualdad en las distintas áreas.

#### **4.2.4. Acciones.**

- ✓ Utilización de los canales internos de la empresa para la difusión del Plan de Igualdad (intranet, tabloneros de anuncios, Plan de acogida para nuevas incorporaciones,...).
- ✓ Difusión de material que faciliten organismos oficiales especializados (Instituto de la Mujer,...).
- ✓ Creación de la Oficina para la Igualdad, dotación de agentes de Igualdad,...
- ✓ Acciones formativas genéricas y específicas en materia de igualdad.
- ✓ Publicitación de la labor de seguimiento de la Comisión de Igualdad.

#### **4.2.5. Públicos.**

- ✓ Dirección.
- ✓ Mandos intermedios.
- ✓ Personal de Convenio.
- ✓ Representantes de los Trabajadores.
- ✓ Proveedores y otros públicos externos.

## Anexo normativo

### Constitución Española

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

Artículo 35: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."

### Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 4. 2c y e: "A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español,..."

"Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida,...., la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales:

"1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

4... La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal

efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de modo que , en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional:

“4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.”

Artículo 24. Ascensos:

“2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.”

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo:

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”

## Selección de Bibliografía

- **Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa: aspectos básicos.** Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. 2008.
- **Orientaciones para negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas.** Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. 2008.
- **Programa óptima: Guía de desarrollo de acciones positivas.** Instituto Andaluz de la Mujer. 2004.
- **Ley Orgánica 3/2007 para Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007).**
- **La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones y en la empresa.** Lex Nova. VVAA. Coordinadores: Ignacio García-Perrote Escartín y Jesús R. Mercader Uguina.
- **Ley 12/2007, de 12 de diciembre de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (BOJA nº 247 de 26 de diciembre de 2007).**
- **VII Acuerdo de Concertación Social para Andalucía.**
- **Orden IOGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo "Igualdad en la Empresa" (BOE Nº 286, de 27 de noviembre de 2009).**

## Recursos web de interés

- Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<http://www.tt.mtas.es/mujer>

- Igualdad de oportunidades de UGT

<http://www.ugt.es/Mujer/mujer/html>

- Guía "Igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en la Unión Europea. Diálogo con los ciudadanos y las empresas".

<http://citizens.eu.int/es/es/gf/eq/be/giindex.html>