

PLANES DE IGUALDAD

GABINETE DE IGUALDAD CREEX



Los cambios sucedidos en los últimos años en el mercado laboral han dado lugar a una nueva realidad social debido al paulatino incremento de incorporación de la mujer al mercado laboral, aumento de la competitividad..., implicando a la empresa que tenga un cambio en su gestión que garantice la calidad, competitividad y, en definitiva, la supervivencia de la misma.

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se define el Plan de Igualdad como **“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.”**

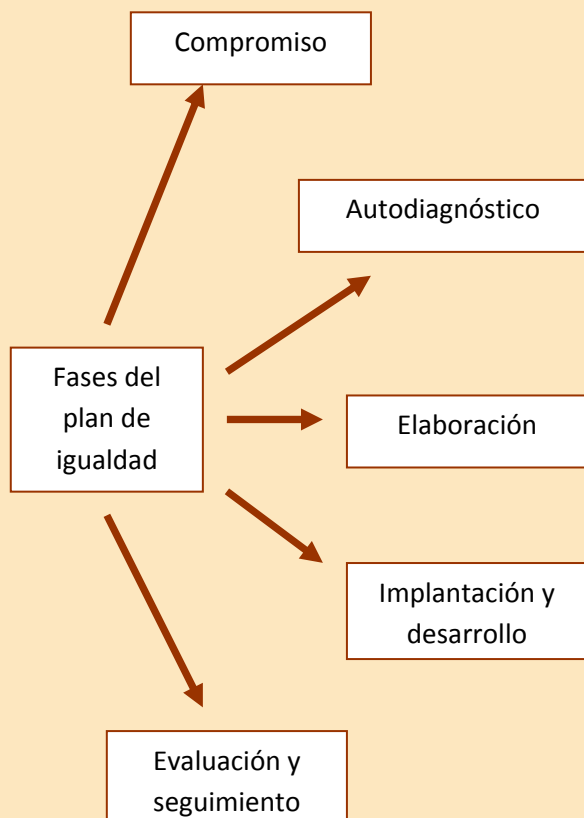
Igualdad de oportunidades

En el art. 45 de dicha ley, se establece que las **empresas de más de 250 trabajadores, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.**

Las empresas deberán **elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable.**

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, **cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones por la elaboración de dicho plan**

Para las demás empresas, la elaboración de planes de igualdad será voluntaria.



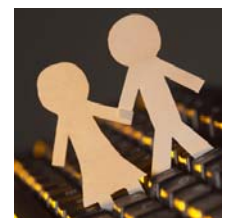
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS

5 EI ≈ B'G9 8 F ≈ 9

C6 > 9 H J CG

- Estimula la productividad de los trabajadores
- Asegura mayor satisfacción de los clientes
- Mejora la imagen y reputación de una empresa
- Disminución de los costos
- Cumplimiento de las leyes y reglamentos



El plan de Igualdad

Fases

1. Crear el COMPROMISO e impulsarlo. El primer paso para comenzar nuestro trabajo es que la empresa firme un **Compromiso** en el que, ésta se compromete con la CREEX a realizar un Plan De Igualdad. Este compromiso debe estar firmado por la persona con el cargo más alto de la misma. Supone la participación activa y la implicación de todas las partes.

2. El segundo paso es crear en la empresa un **Comité Permanente de Igualdad**, que debe estar formado por 4 o 6 miembros, hombres y mujeres en igual número. En este comité debe estar representada la directiva, miembros de la representación sindical (si existen), mandos intermedios y trabajadores, en definitiva, en el comité de igualdad deben estar representados todos los estamentos de la empresa.

Una vez conformado el **Comité Permanente de Igualdad** se procederá a realizar **AUTODIAGNOSTICO**: saber dónde estamos, para saber dónde vamos, recabar información a cerca de la situación. Toma de datos cuantitativos y cualitativos. Análisis de estos datos. Elaboración de un informe teniendo en cuenta los aspectos mejorables y los puntos fuertes.

3. **ELABORACIÓN del Plan de Igualdad**: con el diagnóstico realizado se diseña y propone el Plan de Igualdad, en el que se establecen una serie de objetivos, medidas, acciones y un cronograma para llevarlas a cabo.

4. **IMPLANTACION Y DESARROLLO** : Es la fase en la que se ponen en marcha las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

5. **EVALUACIÓN y SEGUIMIENTO** del Plan de Igualdad: evaluar de forma continua, realizar revisión y seguimiento para orientar y reforzar las medidas necesarias (se encarga el Comité Permanente de Igualdad)

A quién se dirige

Los Planes Igualdad se dirigen a empresas, públicas o privadas, directivos, la representación de los trabajadores, y por consiguiente, a estos, con el objeto de desarrollar y conseguir el principio fundamental de igualdad entre hombres y mujeres, así como realizar la diversa normativa en vigor, demostrando así su interés por una política activa de igualdad de oportunidades.

A nivel global, la implicación ha de ser de toda la sociedad, en todos sus ámbitos: empresarial, político, social, cultural, humano,... como un enriquecimiento de la propia sociedad y de las personas.

El objetivo

Es alcanzar la igualdad no solo teórica y normativa, sino real de Hombres y Mujeres. Visto desde la perspectiva de la empresa y en el ámbito societario, dentro de esta generalidad sobre igualdad, tenemos concretamente:

- La concienciación de las empresas de estimar la igualdad de oportunidades como un valor de calidad empresarial.
- Conocer la situación organizacional en esta materia con el objeto de mejorar y adecuar la situación.
- Acceso al empleo, clasificación profesional: fomentar la igualdad en las oportunidades en el mercado laboral.
- Promoción y formación: mejorar la formación y la cualificación en un entorno competitivo, adaptándose a las necesidades.
- Ordenación del tiempo de trabajo: flexibilización del horario y jornada laboral adecuándolo a las situaciones existentes.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los beneficios a obtener y el porqué de los mismos, entre otros, sería:

A/ Beneficios:

- Los derivados de la reducción/eliminación de los costes por discriminación de género: utilización ineficiente de recursos humanos, el incremento de la productividad, mayor identificación con la empresa, disminución de la rotación de trabajadores por la mejora en la formación y promoción.
- Beneficios derivados del incremento y la gestión de la diversidad: mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento (actualmente la mujer representa un stock muy formado académicamente), mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios: punto de vista similar al anterior pero atendiendo a la perspectiva del mercado.
- Desarrolla la creatividad y la innovación.
- Favorece la flexibilidad de la organización.
- Mejora la imagen de la empresa frente a los clientes y a la sociedad.
- La compañía se beneficia de la creatividad e innovación del trabajo conjunto de personas que tienen diferentes expectativas, experiencias, perspectivas y culturas, consolidando la responsabilidad social corporativa.
- Obtención del distintivo empresarial, con el poder de utilizarlo con fines publicitarios.

B/ Porqués del plan de igualdad

1. Es un derecho: recogido en la Constitución, Ley Orgánica 3/2007, y responde al principio jurídico universal de igualdad de oportunidades
2. Existe la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombre: con ella se trata de hacer real y palpable la igualdad, además de dar máxima amplitud de ámbitos de aplicación. Además y de manera especial, se introduce la figura del Plan de Igualdad.
3. Las estadísticas hablan de desigualdad: mayor precariedad y dificultad por parte de la mujer para acceder al mercado laboral, contratos a tiempo parcial, salario bruto inferior, ocupación de muy pocos cargos directivos, tasa de desempleo...
4. Hay que acabar con los estereotipos que discriminan a las mujeres: "Para las empresas de mañana lo que cuenta es el TALENTO. Los estereotipos constituyen un lujo que no podemos darnos."
5. Derribar las barreras que discriminan a las mujeres: por ejemplo, el lenguaje sexista.
6. Es esencial la conciliación de la vida personal y laboral: el objetivo es ganar calidad de vida a la vez que se mejora la eficiencia y eficacia en la empresa
7. La igualdad de oportunidades forma parte de los valores de las empresas socialmente responsables, dentro de la cultura y conceptos de ética y responsable socialmente. Es pues una marca que identifica la imagen corporativa de la empresa socialmente responsable.
8. La igualdad significa atracción y retención de talento: ello es teniendo en cuenta la valía personal. Excluyendo un sexo, se desestima la mitad de los candidatos y la posibilidad de tener su talento y por consiguiente un incremento en la producción y productividad de la empresa. No ha de contratarse o tener en cuenta a la mujer por razón de ética o estética, sino por actuar en términos de productividad.
9. La igualdad es eficiencia: se contrata a profesionales más eficientes, aprovechando en toda su amplitud los recursos humanos disponibles, incide en el mejor funcionamiento de los equipos de trabajo.