LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES: ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Dª. Gemma Muñoz Izquierdo
Dirección de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social

Talento g+ Consultora

Esquema de contenidos

- Sesión introductoria.
- Desarrollo Caso práctico.

Igualdad de Género

- NO ES:
  - Trabajar POR y PARA las MUJERES.
  - Trabajar únicamente el LENGUAJE.
  - Reaccionar ante la VIOLENCIA DE GÉNERO.

Igualdad de Género

- QUÉ ES:
  - Es un NUEVO MODELO DE ANÁLISIS y DE INTERVENCIÓN
  - Basado en la VISIBILIZACIÓN de DESIGUALDADES
  - Para ERRADICARLAS, a la vez que
  - Fomentar NUEVAS RELACIONES SOCIALES entre mujeres y hombres sin infrarrepresentación PÚBLICA NI PRIVADA

Igualdad: Conceptos básicos:

- ¿QUÉ ES…
  - Sexo?
  - Género?
  - Roles de género?
  - Discriminación de Género?
  - Sexismo, machismo y feminismo?
  - Acción positiva?
  - Enfoque integrado de género o Mainstreaming?
  - Estrategia Dual.

Estrategias para la Igualdad (I)

- **ACCIÓN POSITIVA:**

Herramienta de trabajo indispensable por ahora para conseguir efectos visibles y a corto plazo respecto a la igualdad entre personas.

Es recomendable que vaya acompañada de la aplicación de la Perspectiva de Género y no se trate únicamente de acciones aisladas.

Son acciones de duración limitada y que provocan efectos visibles de mejora situacional entre mujeres y hombres, pero no provocan cambios estructurales, como sí lo hace la aplicación de la Perspectiva de Género. Ambas son necesarias porque una provoca cambios a muy largo plazo y no tan visibles, mientras la otra mejora situaciones a través de los efectos que las acciones favorecedoras tienen.

Son acciones constitucionales, no discriminatorias hacia quien tiene una situación mejor y superior.

Estrategias para la Igualdad (II)

- **ACCIÓN TRANSVERSAL, TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING:**

Nada es indiferente o neutro al género.

Todas las políticas, programas, proyectos y/o actuaciones, tienen una situación de partida diferente entre mujeres y hombres y, a la vez, tienen un impacto en la corrección de esa distancia en la situación de partida, conocido como el Impacto de Género a través del cual se corrige, mejora y/o perpetúa la situación o Brecha de Género (distancia entre ambos).

Aplicar la Perspectiva de Género supone contemplar el género como relevante en todas las esferas de la vida (privada y pública) y sectores de intervención, no únicamente en áreas relacionadas con las mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO

- DEFINICIÓN:

- Situación en la que todas las personas tienen garantizados los mismos derechos, trato y oportunidades.
- Es una cuestión de desarrollo, democracia participativa, ciudadanía incluyente y beneficio colectivo.
- El principio de Igualdad respeta y considera las diferencias.
- La Igualdad se debe promover en todos los ámbitos y sectores (transversalidad o mainstreaming).
- La Igualdad de Género supone: igualdad formal o legal, de trato; y de oportunidades (en el acceso, mantenimiento, uso, en la toma de decisiones y de poder). Por lo que hablamos de Igualdad legal e Igualdad REAL y EFECTIVA.

VALORES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.

LA IGUALDAD COMO CRITERIO DE CALIDAD Y DE EXCELENCIA EMPRESARIAL.

La Igualdad como criterio de Calidad, Excelencia y Responsabilidad Social

- **RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS: DEFINICIÓN:**

El concepto *responsabilidad* deriva de ***responder***, de dar y rendir cuentas de lo que se hace o se deja de hacer, en una triple dimensión: económica, social y medioambiental.

No se trata sólo de una disposición a la transparencia, sino de que esta disposición adquiera el rango de un ***compromiso público***

CONTRATO MORAL:

En el caso de las empresas, la sociedad les proporciona una serie de recursos y si éstas no responde de ellos tal y como la sociedad espera pierden su credibilidad o legitimidad (García-Marzá, 2004, 145ss).

Esta "ley de hierro" de la responsabilidad se cumple de manera inexorable en cualquier organización.

La Igualdad como criterio de Calidad, Excelencia y Responsabilidad Social

- **NIVEL BÁSICO: cumplimiento de la legislación en materia de igualdad gestión de los recursos humanos.**
- **NIVEL SUPERIOR: incorporan a las políticas generales y organizativas y que son asumidos y valorados tanto por el personal interno como por la clientela.**

  - **Criterio agente facilitador "Personas":** las organizaciones RESPONSABLES a este nivel fomentarán la justicia e igualdad de las personas que las integran, tanto en su dimensión individual como de equipo.
  - **Criterio de Resultados en las Personas**: las organizaciones RESPONSABLES deben medir los resultados que obtienen y servir éstos de base a su sistema de gestión (medidas de percepción, indicadores de rendimiento).
  - Criterio de Resultados en la Sociedad: la organización RESPONSABLE debe medir la percepción que tiene la sociedad de su política de igualdad (medidas de percepción e indicadores de rendimiento).
  - Criterio de Resultados Clave: los resultados obtenidos en todos los criterios deben ser incorporados a los Resultados Clave de la organización.

Hacemos Igualdad Real y Efectiva

- FASES:

  - **FASE 1**: SENSIBILIZACIÓN
  - **FASE 2**: ENTENDIMIENTO Y COMPRENSIÓN
  - **FASE 3**: COMPROMISO
  - **FASE 4**: ACCIÓN: DIAGNÓSTICAR, PLANIFICAR, IMPLEMENTAR Y EVALUAR.

PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS

Planes de Igualdad en Empresas

- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Conjunto ordenado de medidas – generalmente acciones positivas – adaptadas tras la realización del análisis de situación – tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Planes de Igualdad en Empresas

- Estructura del PIE:
  - Objetivos concretos a alcanzar en materia de igualdad.
  - Estrategias (código de buenas prácticas): medidas concretas a adoptar para su consecución.
  - Indicadores: sistema de seguimiento y evaluación:
    - Control interno.
    - Evaluación externa.

Planes de Igualdad en Empresas

Objetivos

- Fomentar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la empresa.
- Sensibilizar a la empresa y a la plantilla en materia de igualdad.
- Analizar la situación de la empresa para detectar la existencia de discriminaciones directas e indirectas.
- Introducir medidas específicas para eliminar las desigualdades de género existentes.
- Conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres se integre en la filosofía, misión y políticas de la empresa como estrategia corporativa.

Planes de Igualdad en Empresas

- Características del PIE:
  - **OBLIGATORIO:** en los supuestos previstos en la legislación.
  - **VOLUNTARIO:** en los supuestos no obligatorios.
  - **COLECTIVO:** supone una mejora progresiva de la situación de la totalidad del personal integrante de la organización.
  - **DINÁMICO:** plan de trabajo progresivo y sometido a cambios.
  - **SISTEMÁTICO:** el objetivo general se consigue a través del cumplimiento de objetivos puntuales que produzcan resultados concretos y valorables en términos cualitativos y cuantitativos.
  - **FLEXIBLE:** cada organización empresarial confecciona su propio Plan, en función de su tamaño, necesidades y posibilidades.
  - **SOSTENIBLE:** las medidas incorporadas deben ser mantenidas.
  - **PREVENTIVO:** debe asegurar la eliminación de posibles desigualdades o discriminaciones futuras.
  - **MERITORIO:** persigue conseguir la igualdad de oportunidades y condiciones en la adquisición de méritos, en el acceso a la formación y a la promoción de forma objetiva

Planes de Igualdad en Empresas

- Contenidos del P.I.E.: Art. 46.1 LOI:
  - Objetivos concretos de igualdad a alcanzar.
  - Estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.
  - Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Planes de Igualdad en Empresas

- Contenido Materia

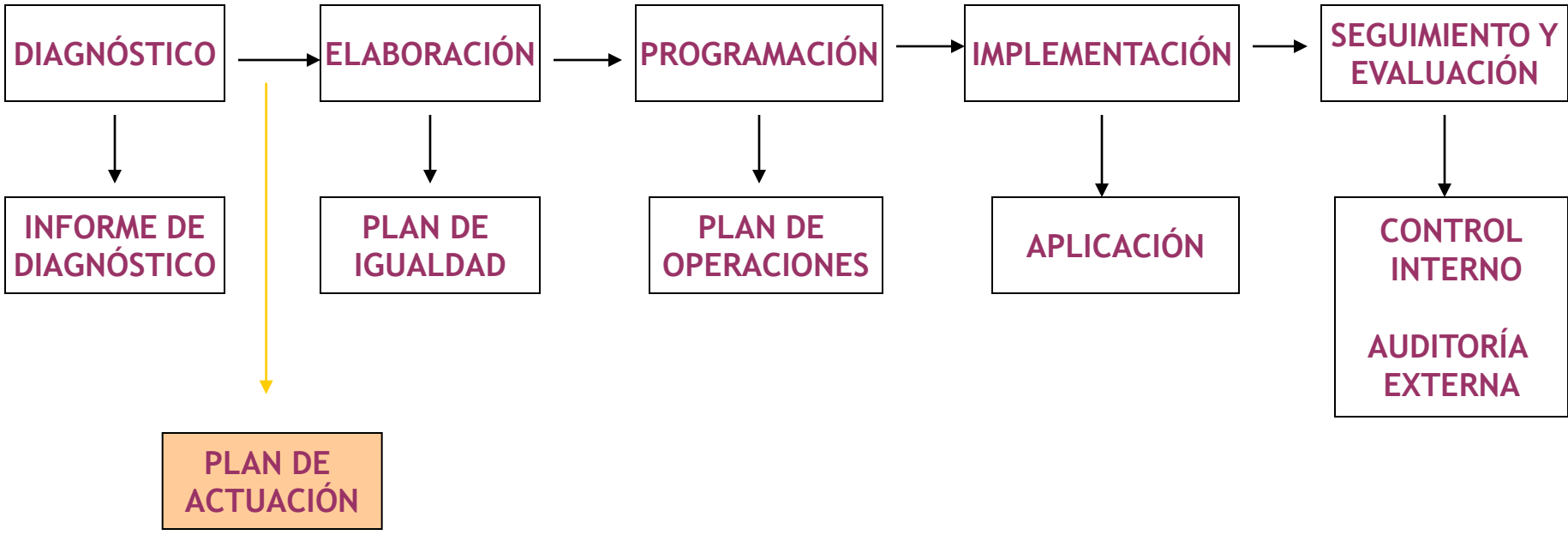
  • Acceso al empleo, • Clasificación profesional, • Promoción, • Formación, • Retribuciones, • Ordenación del tiempo de trabajo, • Conciliación laboral, personal y familiar y • Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

  Además:

  • Participación y toma de decisiones, • Lenguaje y comunicación no sexista, • Prevención de la violencia de género, • Salud laboral y • Acceso a Bienes y servicios.

Planes de Igualdad en Empresas

- Fases



Planes de Igualdad en Empresas

- DIAGNÓSTICO INICIAL I:
  - **OBJETIVOS:**
    - Obtener una visión general de la situación de la empresa.
    - DAFO: identificar hechos
  - **CONTENIDO:**
    - Conocimiento de la propia organización, de su funcionamiento y de las actividades que desarrolla.
    - Identificación del marco legal de referencia.
    - Revisión y evaluación de

Planes de Igualdad en Empresas

- DIAGNÓSTICO INICIAL II:
  - ELABORACIÓN DEL INFORME SITUACIONAL:
    - Identificación y evaluación de los requisitos legales aplicables.
    - Nivel de documentación del sistema y necesidades.
    - Valoración de la gestión desarrollada.
    - Conclusiones, recomendaciones y propuestas para la elaboración e implementación del P.I.E.

Planes de Igualdad en Empresas

- Elementos clave en la fase de diagnóstico:
  - Fase previa, fundamental y obligatoria para la elaboración posterior del Plan de Igualdad.
  - Justificación: Art.46.1 LOI: …*después de realizar un diagnóstico de situación*…
  - Voluntad firme y decidida de respetar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de implementar medidas para su consecución (compromiso explícito).
  - Su realización por personal experto o bajo su asesoramiento.
  - Contar con datos desagregados por sexo.
  - Información a todo el personal de la organización.
  - La participación de la representación sindical en esta fase no es necesaria, aunque sí conveniente

El Diagnóstico sobre Igualdad

- Cómo se realiza:
  - **Fase 1: Planificación: 7 preguntas clave:**
    - Por qué se hace? Qué queremos conocer?
    - Quién va a ocuparse de realizarlo?
    - Cómo se va a realizar (técnicas a utilizar)?
    - Qué recursos se van a utilizar (materiales, personales, económicos, etc,)?
    - Qué obstáculos podemos encontrar y cómo resolverlos?
    - Cuándo se va a desarrollar?
    - Cómo se va a comunicar a la plantilla y su representación la decisión de su elaboración y sus resultados?

El Diagnóstico sobre Igualdad

- Cómo se realiza:
  - **Fase 2: Recogida de Información: Qué necesitamos conocer:**
    - Características generales de la empresa y estructura organizativa (organigrama y funciones).
    - Datos e informaciones desagregadas por sexo relativas a:
      - Participación y toma de decisiones.
      - Recursos humanos.
      - Comunicación.
      - Conciliación/Corresponsabilidad.
      - Salud laboral y PP.RR.LL.
      - Acoso sexual y por razón de sexo.
      - Acceso a bienes y servicios y su suministro.
    - *Opiniones y sugerencias del personal.*

El Diagnóstico sobre Igualdad

- Cómo se realiza:
  - Fase 3: Análisis y elaboración del Informe de Diagnóstico:
    - Análisis de las informaciones y datos desagregados por sexo -cuantitativos y cualitativos – recogidos.
    - Informe de Diagnóstico.
    - Difusión de los resultados.
    - *Proposición y discusión de propuestas.*

Planes de Igualdad en Empresas

ÁREAS INTERNAS DE ACTUACIÓN ¿QUÉ HAY? ¿QUÉ MIRAR?	MATERIAS	FUNDAMENTACIÓN LEGAL ¿QUÉ DEBERÍA HABER?
PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES	En la toma de decisiones En las áreas de trabajo o funcionales En la representación sindical	Presencia equilibrada Perspectiva de género
RECURSOS HUMANOS	Acceso al empleo y contratación, promoción/carrera profesional, formación, política retributiva, etc.	Segregación vertical/horizontal Condiciones de Igualdad de Trato y Oportunidades
COMUNICACIÓN (interna y externa)	Lenguaje no sexista Tratamiento no sexista de la imagen Contenidos no sexistas Publicidad no discriminatoria y no sexista	...
CONCILIACIÓN/CORRESPONSABILIDAD	Medidas de conciliación Medidas tendentes a la corresponsabilidad	...
SALUD LABORAL Y PP.R.R.LL.	Prevención de la violencia de género Protección frente a riesgos en el embarazo Acoso laboral	...
ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Elaboración e implantación de protocolos de prevención	...
ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO	Prestación o acceso a bienes y servicios exenta de discriminación directa e indirecta.	...

Planes de Igualdad en Empresas

- **DOCUMENTACIÓN:**

- Convenio colectivo
- Organigrama de la empresa
- Copias de la documentación general utilizada para información de la plantilla: tarjetas de visita, letreros, comunicados, etc.
- Selección: solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados, ofertas de empleo, guión de entrevistas, pruebas selectivas, y demás documentación oportuna
- Formación: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.
- Promoción: planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos
- Política salarial: documentación donde se recojan los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios
- Ordenación del tiempo de trabajo: documentación dónde se establezca la regulación de los mecanismos para facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y laboral que existan dentro de la empresa
- Comunicación: documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa

- Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Planes de Igualdad en Empresas

- MODELO DE INFORME DE DIAGNÓSTICO:

  - Ficha técnica.
  - Contextualización y características generales de la empresa.
  - Análisis.
  - Propuestas de mejora.

Planes de Igualdad en Empresas

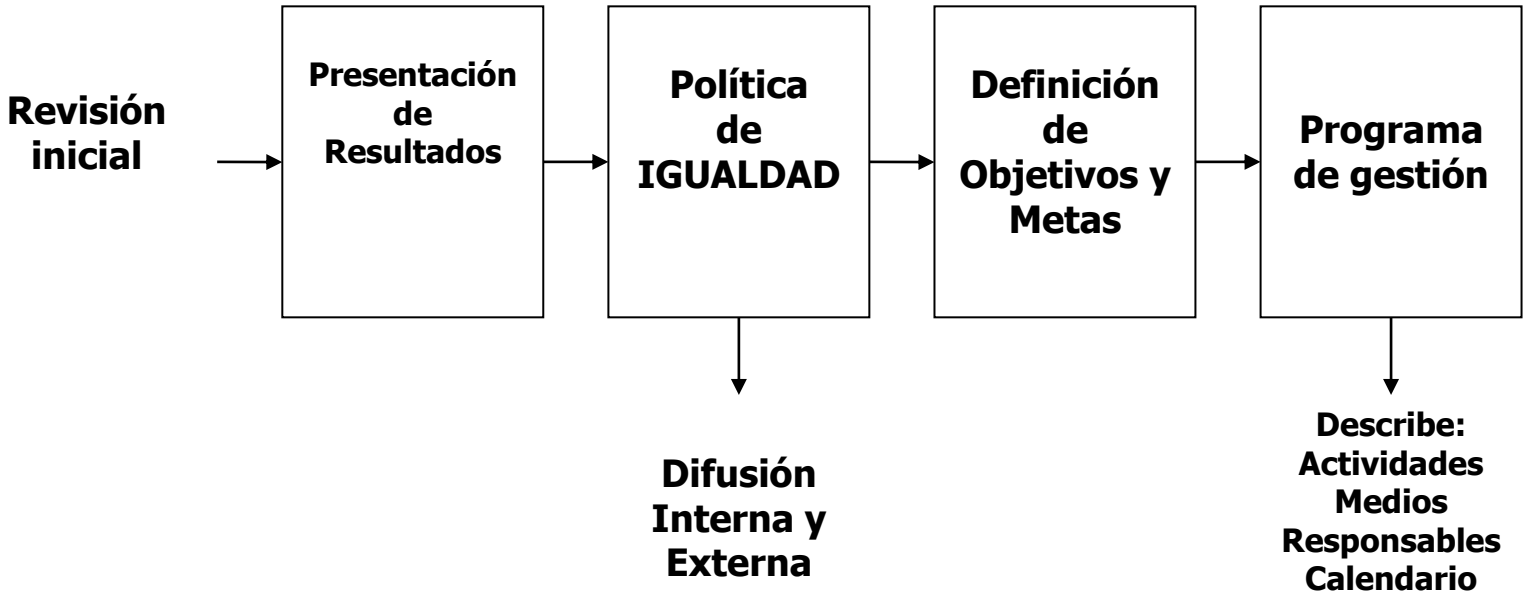
- PROGRAMA DE ACTUACIÓN I:
  - OBJETIVOS:
    - Establecer la Política de Igualdad para la Empresa.
    - Definir sus objetivos y metas.
    - Desarrollar los programas de gestión necesarios para su puesta en práctica.

Planes de Igualdad en Empresas

- PROGRAMA DE ACTUACIÓN II:
  - ACTIVIDADES A DESARROLLAR:
    - Presentación de los resultados del Diagnóstico Inicial.
    - Diseño de los objetivos y metas a desarrollar por la Empresa.
    - Colaboración con el personal responsable de la empresa en la elaboración de los programas y medidas a implantar.

Planes de Igualdad en Empresas

- PROGRAMA DE ACTUACIÓN III:



Planes de Igualdad en Empresas

- DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL P.I.E. I:
  - OBJETIVOS:
    - Diseñar el contenido del Plan de Igualdad.
    - Determinar la metodología y el sistema de gestión adaptados a los requisitos legales y necesidades de la empresa.
    - Colaborar con el personal responsable de la empresa en la implementación.

Planes de Igualdad en Empresas

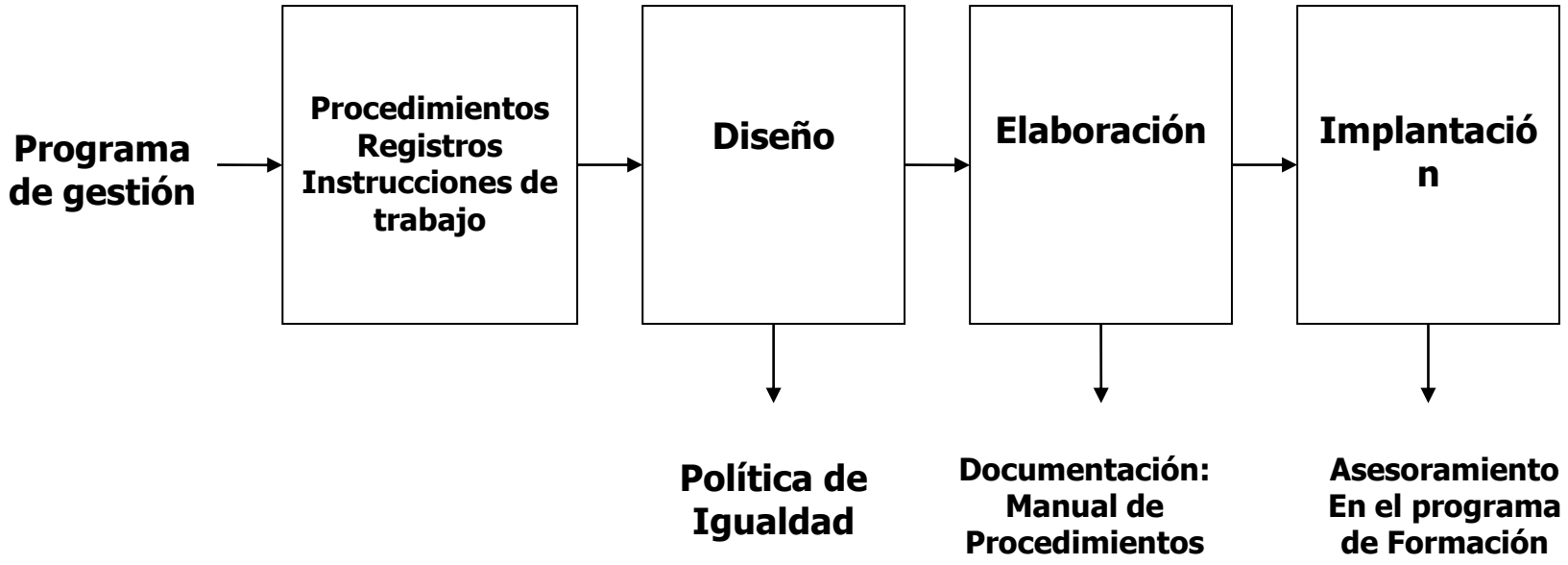
DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL P.I.E. II:

- **Actividades que se desarrollan en esta fase:**

  - **Diseño del P.I.E. y del sistema de gestión/implementación.**
  - **Ejecución de los programas diseñados.**
  - **Puesta en marcha de los procedimientos e instrucciones de trabajo.**
  - **Formación del personal en Igualdad y en el manejo de los procedimientos, herramientas, documentos e instrucciones.**

Planes de Igualdad en Empresas

- DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL P.I.E.:



Planes de Igualdad en Empresas

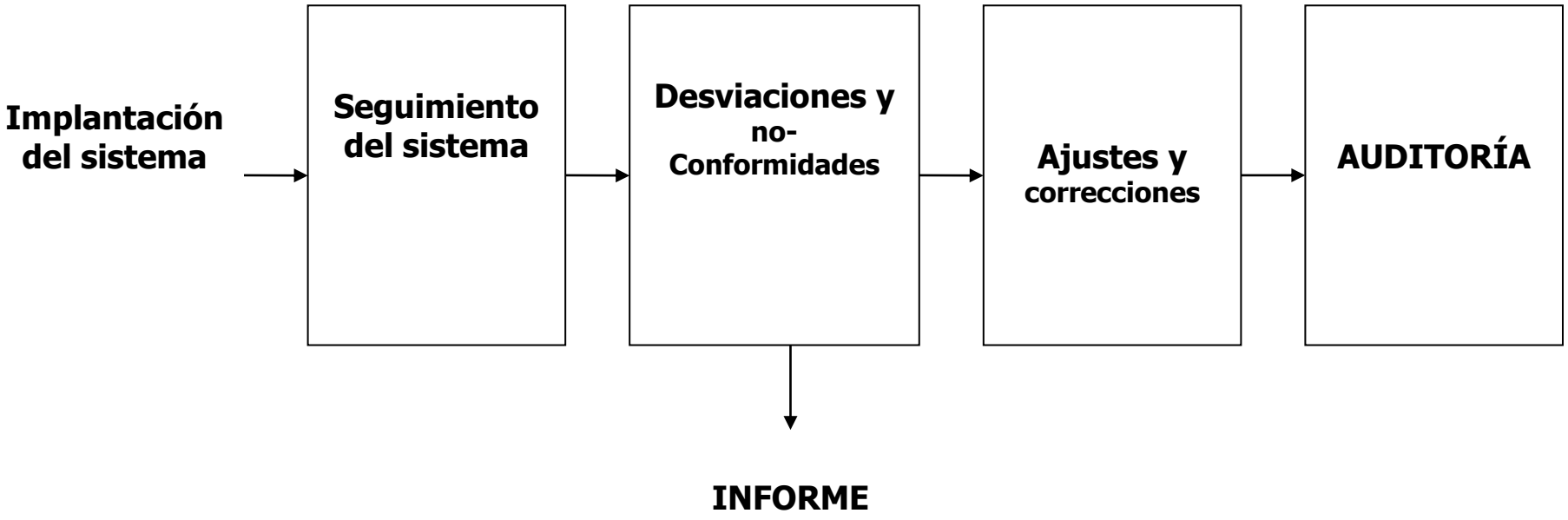
- SEGUIMIENTO Y AJUSTES DE SISTEMA I:
  - OBJETIVOS:
    - Aplicar el sistema de seguimiento diseñado.
    - Identificar las deficiencias o desviaciones.
    - Realizar los ajustes requeridos a fin de su certificación.

Planes de Igualdad en Empresas

- SEGUIMIENTO Y AJUSTES DE SISTEMA II:
  - Actividades que se desarrollan en esta fase:
    - Planificación del seguimiento.
    - Implementación.
    - Elaboración de Informe de Resultados.
    - Plan de acciones correctoras.

Planes de Igualdad en Empresas

- SEGUIMIENTO Y AJUSTES DE SISTEMA III:



Planes de Igualdad en Empresas

- AUDITORÍA DE IGUALDAD:
  - Es un proceso de acumular y evaluar evidencia, realizado por personas independientes y competentes en la materia acerca de la información cuantificable [medible] de una organización especifica, con el propósito de determinar e informar sobre el grado de correspondencia existente entre la información cuantificable y los criterios establecidos (normatividad/especificaciones/…).

Gracias por vuestra atención.