HERRAMIENTAS DE IGUALDAD

GUÍA DE REFERENCIA

GR

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE TU PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

BDCC Basque District Of Culture And Creativity

INDICE DE LA GUIA

→ CÓMO UTILIZAR LA GUÍA

→ OBJETIVO DE LA GUÍA

→ QUÉ ES UN PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: CONCEPTOS CLAVE

- → Definiendo el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- → Fases de elaboracion de un Plan para la Igualdad
- → Conceptos básicos

→ PARTES CLAVES DEL PLAN: VAMOS A PONERNOS A ELLO

- → Resumen del proceso
- → Trabajo del Equipo de Igualdad
- → Formación básica en Igualdad
- → Convertir las áreas de mejora en retos para la Igualdad. ¿Cómo queremos vernos en 4 años y qué ejes de actuación vamos a diseñar?
- → Definir las 4 P: Programa, personas, participación y presupuesto

DOCUMENTO DE TRABAJO ↘

CÓMO UTILIZAR LA GUÍA

Puesto que desde tu empresa queréis crear un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, es importante saber qué implica embarcarse en ello y conocer cuáles son los procedimientos imprescindibles que debéis seguir, así como las cuestiones más relevantes para su correcto diseño y puesta en marcha. Además, también os haremos algunas recomendaciones a fin de que el proceso os resulte sencillo y ágil.

Por lo tanto, en este documento tenéis información básica sobre los planes de igualdad, elementos clave y un guion mínimo que debe seguir el documento que elaboréis.

Esta guía es complementaria a la "*Guía para la elaboración de tu diagnóstico de situación de partida en materia de igualdad de mujeres y hombres*", por lo que os recomendamos que la tengáis a vuestro alcance.

¿Nos ponemos a ello?

OBJETIVO DE LA GUÍA

El objetivo principal de la guía es facilitarte las indicaciones necesarias para abordar el proceso que tienes que seguir para realizar un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en tu empresa.

Para que puedas diseñarlo ajustado a la realidad y necesidades de tu organización, primero debes hacer un diagnóstico que recoja el análisis detallado de la situación de partida en la que os encontráis con relación al grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres.

¿Por qué? Porque el Plan para la Igualdad pretende dar respuesta a las conclusiones y propuestas de mejora detectadas en ese Diagnóstico.

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, debe incorporar la perspectiva de género de forma transversal, a lo largo de las distintas fases del proceso y en el diseño de retos y acciones, al igual que se deberá abordarse desde una perspectiva interseccional, es decir, atender a las variables de diversidad que puede presentar el personal de la empresa.

QUÉ ES UN PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: CONCEPTOS CLAVE

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres,* se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, *deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres*, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

DEFINIENDO EL PLAN DE IGUALDAD

ART. 46 LEY DE IGUALDAD:

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.

a) Se trata de un instrumento con el que se persigue integrar la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de una organización, a través de la articulación de diferentes estrategias y acciones que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de personas en la empresa, desde una perspectiva de género.

b) Requiere del compromiso activo por parte de la dirección y de la representación de la plantilla, resultando imprescindible la existencia de comunicación interna para informar del interés de llevarlo a cabo, así como durante la puesta en marcha de los distintos procesos, garantizando la transparencia en su desarrollo e implantación. A este respecto también tiene especial relevancia la comunicación externa, es decir, cómo la imagen de la empresa proyecta el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

c) Es importante que se ajuste a las necesidades de la empresa a las que se pretende dar respuesta, articulando medidas adecuadas, suficientes y compatibles entre sí y a las posibilidades reales con las que cuenta para su implantación, en términos de recursos económicos y humanos, por lo que se priorizarán unas cuestiones sobre otras.

d) Se caracteriza por ser flexible y dinámico, puesto que se adapta a las necesidades concretas de cada empresa y se puede ir modificando y reajustando a los cambios que se van produciendo a lo largo del proceso; integral y transversal, puesto que persigue mejorar la situación de todo el personal y áreas de gestión de la empresa; y temporal, ya que se propone una duración determinada de tiempo en la que se deben alcanzar los objetivos propuestos.

EN RESUMEN, LAS CARACTERÍSTICAS DE TODO PLAN SON:

→ Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente en la situación de las mujeres y en la de toda la plantilla.

→ Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.

→ Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.

→ Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

→ Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

→ Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

FASES DE ELABORACIÓN DE UN PLAN PARA LA IGUALDAD

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN		- Decisión - Comunicación - Continuación de la Comisión Negociadora
2. COMISIÓN NEGOCIADORA		- Continuación de la Comisión Negociadora
3. DIAGNÓSTICO		- Planificación - Recogida de información - Análisis y presentación de propuestas
4. PROGRAMACIÓN		- Elaboración del Plan de Igualdad - Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)
5. IMPLANTACIÓN		- Ejecución de las acciones previstas - Comunicación - Seguimiento y control
6. EVALUACIÓN		- Análisis de los resultados obtenidos - Recomendaciones de mejora
MEDIDAS TRANSVERSALES	COMUNICACIÓN	- Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas. - Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	FORMACIÓN	- Garantizar una formación específica sobre igualdad y perspectiva de género
	SEGUIMIENTO	- Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

CONCEPTOS BÁSICOS

Para hacer el Plan de Igualdad, también es necesario familiarizarse con algunos conceptos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, especialmente aquellos más relacionados con el ámbito laboral. Para ello, os recomendamos consultar los conceptos recogidos en la "*Guía para la elaboración de tu diagnóstico de situación de partida en materia de igualdad de mujeres y hombres*", y os añadimos algunos más a continuación:

1. *"Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres"*. Ausencia de discriminación por razón de sexo. Este término se utiliza, por ejemplo, en relación con el acceso al empleo, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, etc.

2. *"Promoción de la igualdad en la negociación colectiva"*. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

3. *"Acción Positiva"*. Estrategia destinada a establecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres por medio de **medidas temporales** que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado del sistema social de género y de prácticas sociales, en ocasiones aparentemente neutrales. (cuotas, porcentajes, incentivos...)

4. *"Discriminación por razón de sexo"*. Situación de desventaja de una persona respecto de otra por razón de sexo.

   a. Directa: situación en la que se encuentra una persona que sea tratada de manera más desfavorable que otra en una situación comparable, en base a su sexo. Por ejemplo: trato desfavorable hacia mujeres en relación con el embarazo o maternidad.

   b. Indirecta: situación producida cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra, genera una situación de desventaja en las personas de un sexo respecto a las del otro. Por ejemplo: no facilitar formación interna a las personas que están en reducción de jornada.

5. *"Acoso sexual"*. *"Comportamiento sexual (verbal o físico) cuyo propósito o efecto sea atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"* (art. 7.1 Ley 3/2007).

6. *"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"* (art. 7.2 Ley 3/2007).

7. *"Corresponsabilidad"*. Reparto equitativo de las responsabilidades familiares, de cuidados y domésticas entre mujeres y hombres.

8. *"División sexual del trabajo"*. Distribuir trabajos y tareas de manera diferencial entre mujeres y hombres. La organización de la sociedad se articula todavía, asignando mayormente a las mujeres el espacio reproductivo (trabajo no remunerado: cuidado doméstico y familiar, el cual no está suficientemente reconocido y valorado a nivel social ni económico) y a los hombres al espacio productivo (empleo: se valora y supone independencia económica).

9. *"Violencia de género"*. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1.1., define la violencia de género como aquella que, *"como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia"*, y *"comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad."*

PARTES CLAVES DEL PLAN: VAMOS A PONERNOS A ELLO

RESUMEN DEL PROCESO

- COMISIÓN NEGOCIADORA.
- FORMACIÓN BÁSICA EN IGUALDAD.
- CONVERTIR LAS ÁREAS DE MEJORA EN RETOS PARA LA IGUALDAD. ¿CÓMO QUEREMOS VERNOS EN 4 AÑOS Y QUÉ EJES DE ACTUACIÓN VAMOS A DISEÑAR?
- DEFINIR LAS 4 P: PROGRAMA, PERSONAS, PARTICIPACIÓN Y PRESUPUESTO.

COMISIÓN NEGOCIADORA

En primer lugar, debéis crear un Equipo de Igualdad (recogido en la legislación como "Comisión Negociadora"), para que lleve a cabo la consulta y negociación del Diagnóstico y también del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.

Las indicaciones para su configuración y las cuestiones clave a cuenta para el proceso de negociación, las podéis consultar en la *"Guía para la elaboración de tu diagnóstico de situación de partida en materia de igualdad de mujeres y hombres"*.

FORMACIÓN BÁSICA EN IGUALDAD

Es importante que las personas que conforman la Comisión Negociadora tengan formación o experiencia sobre igualdad en el ámbito laboral, por ello, os animamos a que articuléis distintas estrategias para realizar sesiones de sensibilización y formación en materia de igualdad de género. Dicha formación deberá dirigirse a toda la plantilla, y de forma específica, al equipo directivo, comisión negociadora, comité de empresa y mandos intermedios.

CONVERTIR LAS ÁREAS DE MEJORA EN RETOS PARA LA IGUALDAD. ¿CÓMO QUEREMOS VERNOS EN 4 AÑOS Y QUÉ EJES DE ACTUACIÓN VAMOS A DISEÑAR?

Es importante entender que el proceso previo de elaboración del diagnóstico supone una oportunidad de reflexión y debate con el objetivo de realizar un Plan de Igualdad que incida positivamente en la situación de toda la plantilla que conforma la empresa. Tiene especial relevancia el papel de las personas que forman parte de la comisión puesto que son quienes toman las decisiones durante todo el proceso, por lo que cuanto mayor sea su grado de interés y compromiso con el cuestionamiento de todos los aspectos que se deben abordar, más profundidad y éxito podrá tener el diagnóstico y el consiguiente Plan de Igualdad.

Además, es clave comprender que el **Plan para la Igualdad es una declaración de intenciones por parte de la empresa respecto a su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres,** por lo que es importante realizar un trabajo minucioso y ajustado a las necesidades y posibilidades reales de la empresa, con el propósito de que se puedan alcanzar los objetivos propuestos, y, en caso de que siga siendo necesario, impulsar más estrategias para garantizar la igualdad a través de la actualización de nuevos Planes de Igualdad.

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del Plan de Igualdad. Como se ha citado anteriormente, el art. 46 de la Ley de Igualdad determina que, 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. Estas áreas de intervención quedarán determinadas por los resultados del diagnóstico.

Las **preguntas clave** – que sirven tanto a la programación como a la propia estructura del Plan - son: **¿Cuánto tiempo?**	Planificación
¿PARA QUÉ?	Objetivos
¿CÓMO?	Acciones
¿PARA QUIÉN?	Personas destinatarias
¿CON QUÉ?	Recursos
¿CUÁNDO?	Calendario
¿CUÁNDO LO VOY A EVALUAR?	Criterios de evaluación

DEFINIR LAS 4 P: PROGRAMA, PERSONAS, PARTICIPACIÓN Y PRESUPUESTO.

Este apartado hace referencia a las fases de gestión y seguimiento del Plan.

De ahí que, tras la realización del Diagnóstico y el Plan, se recomiende el mantenimiento de una serie de estructuras y recursos que aseguren la ejecución, implementación y evaluación de las acciones propuestas. Estos son los cuatro elementos:

PROGRAMAS	PERSONAS	PARTICIPACIÓN	PRESUPUESTO

Es recomendable que se especifiquen a priori:

→ Las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan,

→ el tiempo y los recursos dedicados a ambos,

→ el tipo de evaluación a realizar,

→ los equipos de participación y/ trabajo, instrumentos y métodos,

→ los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados de este.

DOCUMENTO DE TRABAJO ↘

BASQUE DISTRICT OF
CULTURE AND CREATIVITY