

Portal Empresarial “Aljaraque Empresarial”

Planes de Igualdad en la Empresa



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.

CARACTERÍSTICAS.

1. **COMPROMÉTETE CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL.**
2. **CREA EQUIPOS DE TRABAJO.**
3. **CAPACÍTATE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**
4. **REALIZA UN DIAGNÓSTICO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**
5. **NEGOCIA EL PLAN DE IGUALDAD.**
6. **DISEÑA Y FIRMA EL PLAN DE IGUALDAD.**

LEGISLACIÓN.

EJEMPLOS DE PROGRAMAS EN MATERIA DE IGUALDAD.

FASES EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

EL PLAN DE IGUALDAD TENDRÁ ÉXITO SI...

PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

INTRODUCCIÓN.

Actualmente, es una tarea y objetivo principal por parte de las organizaciones empresariales, conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El principio de igualdad es uno de los pilares básicos de los Estados democráticos modernos. Su alcance comprende muchos campos, y básicamente tiene dos dimensiones: igualdad de trato e igualdad de oportunidades.

La voluntad de vivir en un mundo sin desigualdades de género viene recogida en el artículo 14 de la Constitución Española y establece lo siguiente: *“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”*.

Así, podemos definir un plan de igualdad como el 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 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.

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.

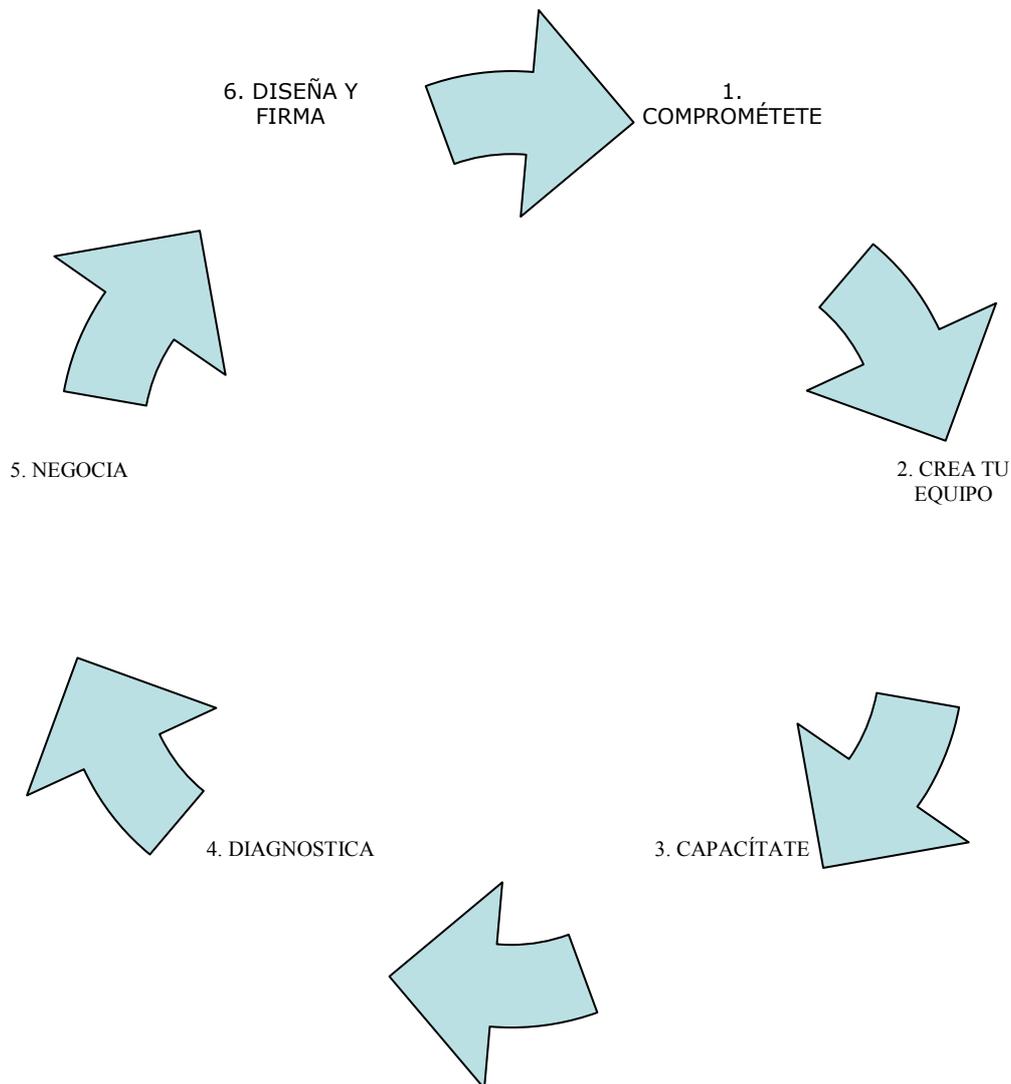
CARACTERÍSTICAS.

Las características de todo plan son:

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en 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 con 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.

La elaboración de un Plan de Igualdad puede dividirse en 6 pasos, los cuales quedan representados en la siguiente figura:





1. COMPROMÉTETE CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL.

La dirección de la empresa tiene un papel fundamental en el proceso de integrar la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos por ello es importante que:

- Lleve la iniciativa y tenga el compromiso en incorporar la Igualdad de Oportunidades en la gestión, y no sólo el desarrollo de acciones positivas.
- Reconozca la Igualdad de Oportunidades como principio básico y transversal.
- Informe y difunda el compromiso: Comunicación a la Representación legal de trabajadoras y trabajadores y a su plantilla de ese acuerdo y hacerla participe.
- Facilite los medios humanos y materiales.

2. CREA EQUIPOS DE TRABAJO.

Designar a un grupo de trabajo preferentemente del área de Recursos Humanos con conocimientos profundos de la empresa, responsabilidad en la toma de decisiones y competencia en el manejo de los datos internos. Será importante la creación de una Comisión de Igualdad que será un órgano paritario formado equitativamente por igual número de personas de la dirección de las empresas y de la representación de trabajadoras y trabajadores.

3. CAPACÍTATE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Los equipos de trabajo y la Comisión de Igualdad deberán recibir formación previa en Igualdad de Oportunidades aplicada a la gestión empresarial con los siguientes contenidos mínimos:

- Las políticas de Igualdad y la legislación actual.
- Procesos objetivos de selección y reclutamiento de personal.
- Instrumentos para la elaboración de un Plan de Igualdad.
- La Igualdad entre mujeres y hombres como factor de calidad en la empresa.
- Gestión de RRHH desde la perspectiva de género.
- La negociación colectiva no discriminatoria.

4. REALIZA UN DIAGNÓSTICO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Para ello sigue las siguientes fases:

a. Planifica tu calendario.

CALENDARIO TIPO DE TRABAJO	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4
Planificación Agenda Trabajo				
Constitución equipo trabajo				
Recogida de información				
Análisis de los datos y de la documentación				
Aplicación Cuestionario sobre IO a la plantilla				
Entrevista a responsable de Departamento y grupos discusión				
Ensamble de datos y análisis de género de los datos				
Presentación del informe, discusión y validación del mismo				

b. Recoge información de la empresa.

Se realizará en varios momentos: en primer lugar, una recogida de datos e información de la empresa que nos da una fotografía de la organización y en segundo lugar, información directa por parte del personal y el equipo directivo.

c. Recoge información de la plantilla.

- Datos de la Plantilla: se recopilarán la mayor parte de los datos de la plantilla cerrados a un año natural y otros que hagan referencia a periodos de tiempo (últimos 3 años). Se volcarán los mismos en una base de datos.
- Contenido de análisis.



- Organigrama: se detallará la distribución de la plantilla por niveles jerárquicos y áreas.
- Distribución general de la plantilla desagregada por sexo.
- Prácticas de Gestión de los Recursos Humanos.
- Representa los datos siempre desagregados por sexo.

d. Analiza las prácticas de gestión de los Recursos Humanos.

Ejes de análisis de intervención:

- Acceso al empleo y contratación.
- Promoción y desarrollo de carrera.
- Formación continua.
- Acoso sexual y laboral.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Retribución.

e. Aplica un cuestionario de opinión a tus empleados.

El personal que conforma una empresa es el principal destinatario de los beneficios de la puesta en marcha de un plan de igualdad y por tanto, es necesario conocer su grado de aceptación así como recoger sus sugerencias y propuestas.

La recogida de información se puede hacer a través de cuestionarios anónimos de opinión a toda la plantilla o a una muestra representativa de la misma.

La información que se tendrá en cuenta del personal de una empresa estará relacionada con áreas de interés para el diagnóstico.

f. Realiza el informe de resultados.

Cuando se finalice el análisis de los datos con enfoque de género y la evaluación de impacto de las prácticas de gestión empresarial, se volcarán los resultados de un informe lo más descriptivo posible en el que se usarán las tablas y gráficos para explicar los datos, acompañados de la explicación y de la interpretación apropiada desde la perspectiva de género.

Contenidos del informe diagnóstico en igualdad en una empresa:

- Introducción, Contenidos, Metodología.
- Características de la Empresa: descripción de la organización.



- Distribución de la Empresa desagregada por sexo en todos los aspectos estudiados.
- Descripción de las prácticas de gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género.
- Opiniones de la plantilla respecto a la Igualdad de Oportunidades en general y en el marco de la empresa en particular.
- Valoración de la situación de las empresas en relación a la Igualdad de Oportunidades.
- Oportunidades e Indicadores de Mejora.
- Orientaciones y pautas para el diseño de un Plan de Igualdad.

5. NEGOCIA EL PLAN DE IGUALDAD.

- Negocia el Plan de Igualdad con la representación legal de trabajadoras y trabajadores.
- Define los objetivos en función de los resultados del Diagnóstico.
- Identifica las acciones de mejora para cada uno de los ejes de intervención.
- Establece un cronograma de actuaciones.
- Determina qué personas o áreas son responsables de cada una de las acciones.
- Fija los recursos materiales y económicos.
- Define los indicadores y el sistema de seguimiento, así como la evaluación del Plan de Igualdad.

6. DISEÑA Y FIRMA EL PLAN DE IGUALDAD.

Al resultado de la negociación tendremos que darle una forma del Plan. Las medidas acordadas deberán ser concretas y objetivas. A continuación podemos ver un ejemplo de un Plan de Igualdad:

Objetivos en igualdad a alcanzar.

Estrategias y actuaciones a adoptar:

- Ejes de intervención.
- Acciones o medidas por eje.
- Persona o Área responsable de cada medida.
- Calendarización.
- Necesidad presupuestaria de cada medida.



- Indicadores de género.

Cronograma del Plan.

Sistema de Seguimiento y Evaluación de Objetivos.

LEGISLACIÓN.

La **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, establece la obligación, por parte de todas las empresas, de respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral, para lo cual deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), 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 acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

De esta forma, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable. También elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Según el **artículo 46** de dicha Ley, 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 a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para lograr estos objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Además, este tipo de planes incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Por otro lado, el **artículo 47** establece la transparencia que debe haber a la hora de la implantación de un plan de igualdad en una empresa concreta; de este modo, se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores/as o de los propios trabajadores/as, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Otra cuestión que las empresas deben promover y que queda establecido en el **artículo 48** de la presente Ley, son las denominadas medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. De esta forma, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y 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.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, recoge también en su **artículo 50** la **concesión del distintivo** para las empresas en materia de igualdad. Este distintivo se creará por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con objeto de reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores/as, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y de los servicios prestados.

Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores/as y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

Los **beneficios del distintivo** para las empresas son entre otros:

- € El distintivo podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
- € Las empresas que hayan obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa” tendrán una valoración en la contratación con las administraciones públicas, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34.2 LOIEMH.
- € Además, también será valorado a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad.

En conclusión, podemos decir después de este breve análisis de la LOIEMH, que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato 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 acordar con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los Planes de Igualdad son el instrumento más eficaz para lograr la igualdad efectiva, entre las trabajadoras y trabajadores de una empresa. Se trata por tanto de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de igualdad serán **obligatorios** siempre que la empresa tenga más de 250 personas; si queda establecido en el convenio colectivo y en los términos previstos en el mismo; y, siempre que la autoridad laboral, hubiera acordado en un procedimiento sancionador, la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Por su parte, en las empresas de menos de 250 personas en la plantilla, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación de las trabajadoras y trabajadores.

La igualdad es un nuevo elemento estratégico que introduce formas innovadoras de gestión en las organizaciones laborales y mejora la eficacia organizativa. Las organizaciones tienen que asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial e incorporarlo de forma permanente en su gestión, garantizando que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, la participación y la permanencia en todas las prácticas de gestión de recursos humanos.

EJEMPLOS DE PROGRAMAS EN MATERIA DE IGUALDAD.

1. PROGRAMA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES.

www.escuelavirtualigualdad.es

Este programa de formación persigue abordar la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y la puesta en marcha de medidas de planes de igualdad. El servicio ofrece la descarga de módulos independientes, orientados a facilitar, a las organizaciones laborales y otras entidades, los conocimientos fundamentales para afrontar con garantía, el proceso de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres, así como abordar temas referidos a la integración de la igualdad en la gestión de dichas organizaciones.

- Igualdad en Oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito de Empleo.



- Unidad 1. Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres: Conceptos fundamentales y situación general en España.
 - Unidad 2. Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional, europeo y español.
 - Unidad 3. Formación y empleo. Análisis del mercado laboral español desde la perspectiva de género.
 - Unidad 4. El trabajo por cuenta propia de las mujeres en España: autoempleo y actividad empresarial.
 - Unidad 5. Mercado laboral y situaciones de vulnerabilidad social de las mujeres.
 - Unidad 6. Políticas y estrategias para el cambio estructural.
 - Unidad 7. Formación y empleo para el desarrollo rural.
- Igualdad en Oportunidades: Aplicación práctica en la empresa y RR.HH.
- Unidad 1. Conceptos básicos en materia de igualdad de oportunidades.
 - Unidad 2. Radiografía de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral español: reflexiones sobre el origen de las desigualdades en el ámbito de la empresa y avances en materia de igualdad.
 - Unidad 3. Políticas para el fomento de la igualdad en el entorno empresarial.
 - Unidad 4. Mi empresa y la igualdad de oportunidades. Autodiagnóstico de los conocimientos acerca de la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Unidad 5. Estrategias para el cambio. Medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas: diseño, implantación y evaluación.
 - Unidad 6. Estrategias para el cambio. Las acciones positivas.
 - Unidad 7. Formación y empleo para el desarrollo rural.
-

2. PROGRAMA IGUALEM.

- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres da legitimidad a la puesta en marcha de prevención de conductas discriminatorias, adoptando un marco general para la adopción de medidas de acción positivas. En la misma, se desarrollan estrategias para alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombre en el ámbito de las relaciones laborales, promocionando medidas concretas dirigidas a las empresas.
- La Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, asume el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al empleo. En

esta serie de medidas que presenta dicha Ley, se encuentra el asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica.

- El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), tiene como fin promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer andaluces, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, y superando cualquier discriminación. El IAM viene desarrollando programas con el objetivo de incorporar la igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones laborales.

El programa IGUALEM, Planes de Igualdad en la Empresa, tiene por objeto fomentar la realización de Planes de Igualdad en empresas andaluzas que promuevan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres, desencadenando un proceso social favorable y convirtiendo a las empresas participantes en un modelo de empresa “socialmente responsable”.

El objetivo final de la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa, será lograr en la misma la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Un Plan de Igualdad, deberá contar con medidas para el acceso al empleo, la promoción, formación e igualdad retributiva, así como acciones que fomenten la conciliación de la vida familiar y laboral y la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

Entre los **objetivos generales** de un Plan de Igualdad podemos distinguir:

- Fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando prácticas empresariales discriminatorias.
- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a través de la implantación de planes de igualdad.

Y por otro lado, como **objetivos específicos** que se incluyen en un Plan de Igualdad, podemos encontrar los siguientes:

- Sensibilizar a las empresas y sus representantes sobre las ventajas de incorporar una política de igualdad en sus empresas.
- Facilitar el acceso y promoción de las mujeres al empleo, apostando por sistemas de reclutamiento objetivos e igualitarios.



- Establecer los instrumentos adecuados para el diseño de formas objetivas de descripción y valoración de los puestos de trabajo que eliminen la discriminación salarial.
- Potenciar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las empresas y en la toma de decisiones.
- Eliminar la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo.
- Difundir nuevas formas de organización del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación laboral, familiar y personal.
- Promover entornos laborales libres de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La gestión de los recursos humanos desde la óptica de la igualdad crea un medio de organización empresarial que garantiza a sus trabajadoras y trabajadores alcanzar su máximo potencial.

Las organizaciones que invierten en la promoción de la igualdad de oportunidades consiguen una serie de ventajas de importante valor económico:

- Amplían el abanico de posibles personas colaboradoras, personas que se interesan en empresas que ofrezcan condiciones de trabajo igualitarias.
- Fomentan la motivación y creatividad de sus equipos de trabajo mediante una mejor comunicación interna sobre la cultura, los valores y los objetivos empresariales.
- Facilitan la inclusión de nuevas formas más flexibles y permiten la planificación de tiempos de trabajo que se adapten a las necesidades de sus trabajadoras y trabajadores.
- Aumentan la productividad a través de una mejor gestión del tiempo y de los recursos humanos.
- Valorizan la imagen externa de la empresa y de sus productos.
- Asegura el desarrollo de los sistemas de calidad, con un impacto concreto y medible en las cuentas de resultados de la organización.
- Consolidan la responsabilidad social corporativa, repercutiendo positivamente en sus servicios y productos, reforzando su capacidad para competir en el mercado y fidelizando su clientela entre quienes valoran la responsabilidad social.
- Permite detectar situaciones de discriminación, anticipándose a futuros conflictos laborales y a posibles sanciones administrativas.
- Cumple con la legislación vigente.

FASES EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

1. Firma de un Convenio de colaboración entre la dirección de la empresa y la dirección del Instituto Andaluz de la Mujer para participar en el desarrollo del programa IGUALEM y la elaboración de un Plan de Igualdad.

Este convenio tiene por objeto regular los términos de la colaboración entre el IAM y la empresa y recoge una serie de compromisos por ambas partes. La firma de este convenio se puede celebrar en un acto privado o público acordado por las partes.

2. Constitución de una Comisión de Igualdad.

Firmado el Convenio de colaboración, se impulsará la constitución de una Comisión de Igualdad, que será el órgano competente en el desarrollo de las distintas fases del programa.

Entre sus funciones están, velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, contribuir a la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad y realizar un seguimiento del mismo.

Esta Comisión será un órgano paritario representado equitativamente por miembros de la empresa y de la representación de las trabajadoras y trabajadores.

3. Realización de un estudio y análisis sobre la igualdad de oportunidades dentro de la empresa del que resultará un Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres y de las políticas de igualdad seguidas en la empresa.

Se pondrá a disposición de las empresas un equipo técnico especializado en género e igualdad de oportunidades que se encargará de realizar el diagnóstico en la empresa participante.

Los objetivos del diagnóstico se centran en:

- Obtener información de las características de la plantilla.
- Reflexionar acerca de la estrategia de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y detectar desigualdades por razón de sexo.
- Formular directrices que corrijan las desigualdades detectadas, que sirvan de base para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y que permitan elaborar un Plan de Igualdad.



4. Impartición de sesiones de formación en igualdad de oportunidades tanto a la dirección de la empresa como a la representación sindical.

Las empresas participantes asumen el compromiso de formarse en materia de igualdad.

Los contenidos de la formación versarán sobre las siguientes áreas:

- La igualdad entre hombres y mujeres como un factor de calidad en la empresa.
- Gestión de RRHH desde la perspectiva de género. Procesos objetivos de selección y reclutamiento de personal.
- Mercado de trabajo andaluz. Principales discriminaciones de las mujeres.
- Las políticas de igualdad y la legislación en materia de igualdad.
- La negociación colectiva no discriminatoria.
- Instrumentos para la elaboración de un Plan de Igualdad.

5. Diseño, negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En el Plan de Igualdad, se establecerán los objetivos de igualdad a alcanzar, las medidas y actuaciones para conseguirla y el sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos concretados. Asimismo, un Plan de Igualdad ha de contener las siguientes materias:

- Imagen y comunicación no sexista.
- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

Los objetivos de este sistema de seguimiento se concretarán en comprobar los resultados obtenidos en la implantación del Plan de Igualdad en las empresas, así como analizar el proceso de ejecución del Plan.

Para ello se entregará a la Comisión de Igualdad una ficha de ejecución y resultados a cumplimentar por la empresa en la que se plasmarán datos e información relativa al nivel de ejecución del Plan de Igualdad y los efectos observables que se produzcan en los diferentes niveles en la organización.

7. Subvenciones y Marca de Excelencia.

Las empresas que desarrollen Planes de Igualdad podrán recibir ayudas económicas para la implantación de acciones positivas. Además, estarán asesoradas en la obtención de una Marca de Excelencia, que supone un reconocimiento público y una posición más ventajosa para acceder a subvenciones.

EL PLAN DE IGUALDAD TENDRÁ ÉXITO SI...

- Se diseña en relación a los resultados del Diagnóstico y a los objetivos en igualdad a alcanzar.
- Se describen metodológicamente las acciones con los recursos humanos y materiales.
- Se planifica temporalmente.
- Se integra el Plan en la propia gestión de los RRHH de la empresa.
- Se implica al equipo directivo en la implementación y permanece la Comisión de Igualdad.
- Se informa permanentemente del desarrollo del Plan a toda la Plantilla.
- Se facilita canales de comunicación que promuevan la participación del personal.
- Hay un seguimiento de cada una de las acciones.
- Se da flexibilidad al Plan para adaptarse a las nuevas necesidades y demandas de la empresa y la Plantilla.

Con esta información, ya nos podemos hacer una idea sobre en qué consiste un Plan de Igualdad y cómo se lleva a cabo en la empresa, sin embargo, existen distintos tipos de plataformas e información en diferentes centros relacionados con el tema sobre Igualdad en las empresas, que ofrecen un minucioso asesoramiento a través de formularios de consultas dirigidos a todas las empresas que deseen implantar el principio de igualdad en su gestión.