

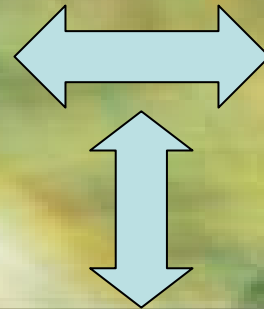
Orientaciones
Para Negociar Medidas
y Planes de Igualdad
de Oportunidades Entre

**Mujeres
y Hombres**
en las Empresas

Guías

¿Por qué estas Orientaciones?

Cambios mercado laboral, exigen a las empresas **nuevas formas de gestión** que garanticen **competitividad, calidad y supervivencia**



Avances legislativos UE, y Estado español (**Ley Orgánica 3/2007**) apoyan y exigen **desarrollo Planes de Igualdad en las empresas**

- **Implicación y cooperación** entre **empresariado y representación sindical**
- **Interés y necesidad** de integrar la igualdad a través **Planes de Igualdad**

OBJETIVO

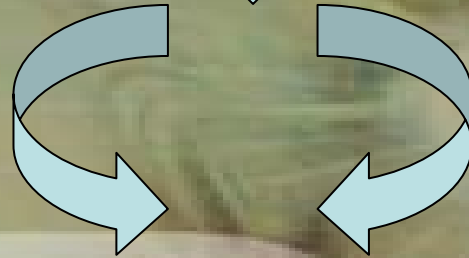
Servir como **HERRAMIENTAS** para entender y saber cómo abordar el proceso de diseño e implantación de **Planes de Igualdad** entre mujeres y hombres en las **empresas**

¿A quién van dirigidas?

La dirección de
la empresa

La representación
sindical

Y/O



Quieren /necesitan incorporar **la Igualdad** de
oportunidades entre mujeres y hombres

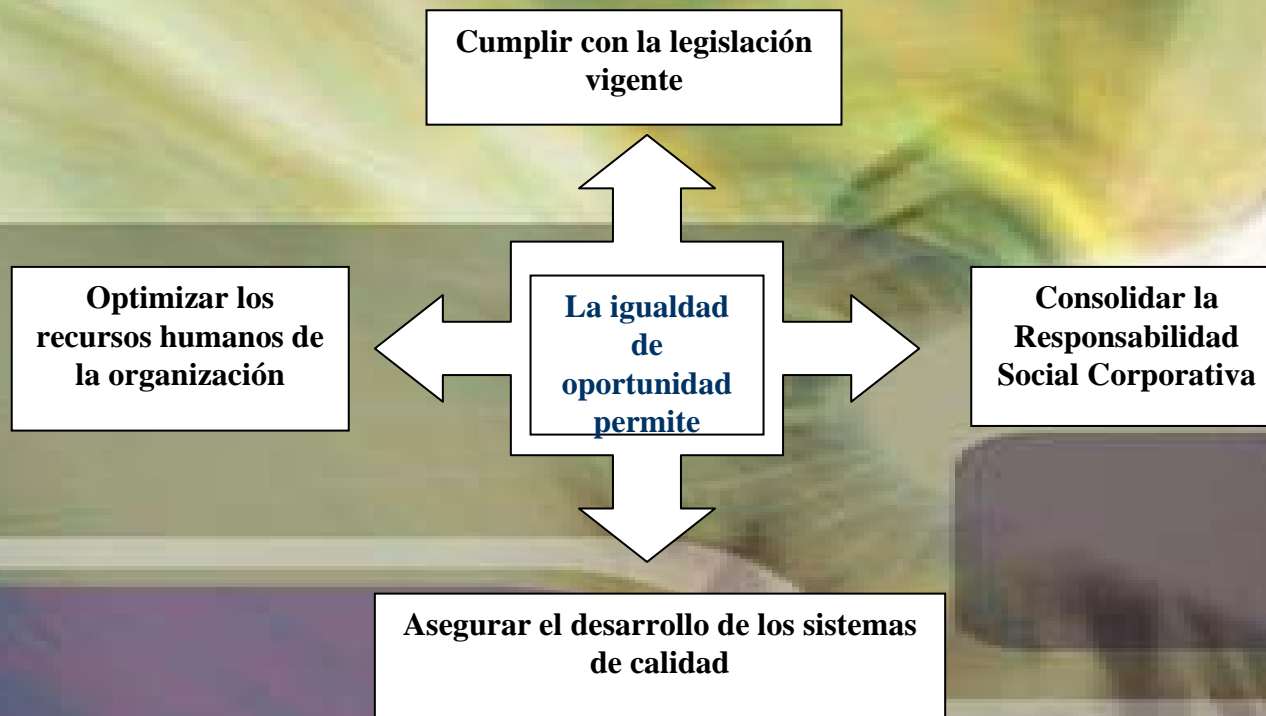
¿Qué contienen las Orientaciones? TRES GUÍAS

1. **Guía para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas**
2. **Guía para la implantación de planes de igualdad de oportunidades en las empresas**
3. **Guía para el seguimiento y evaluación de planes de igualdad de oportunidades en las empresas**

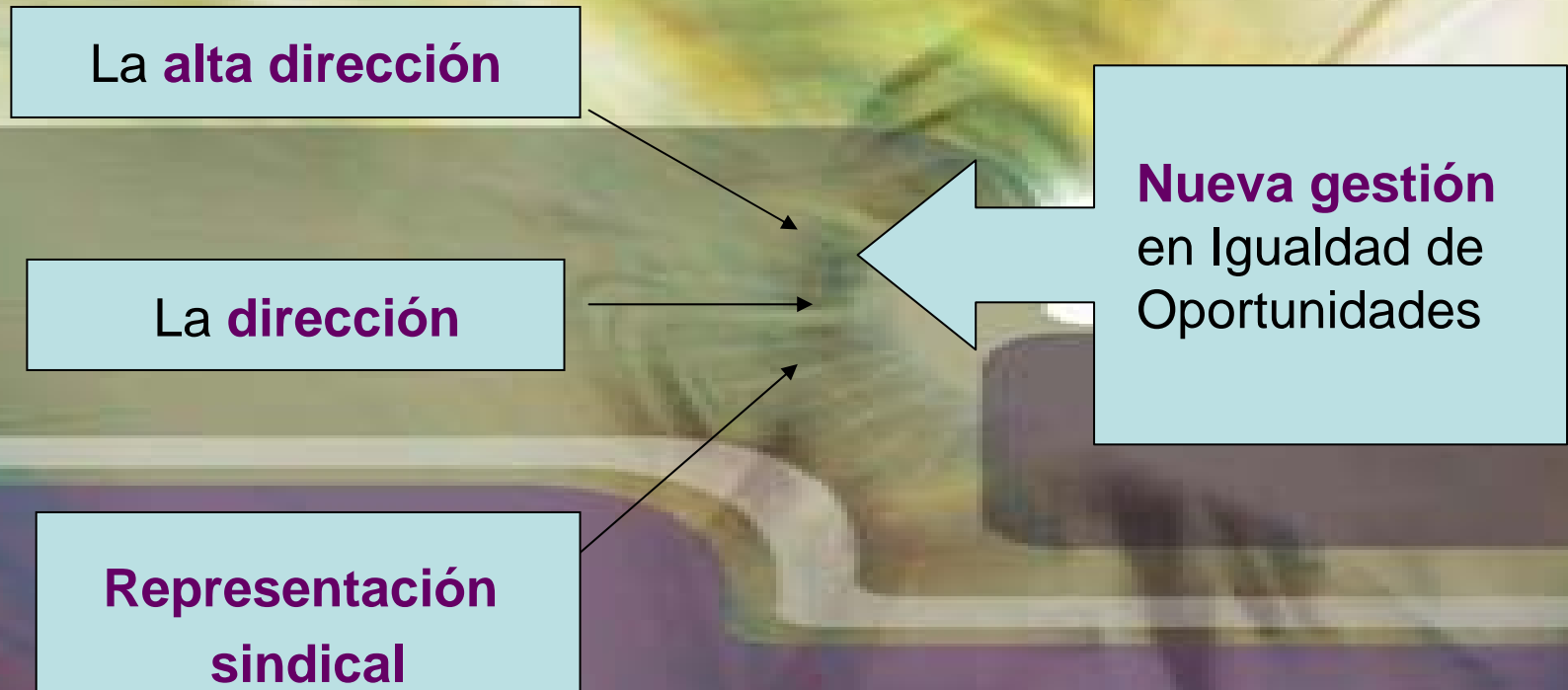
GUÍA 1: GUÍA PARA NEGOCIAR MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

1. ¿Qué es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
2. ¿Por qué la igualdad de oportunidades es un “buen negocio”?
3. ¿Quién impulsa la integración de la igualdad en la gestión de la empresa?
4. ¿Cómo es el proceso de integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de la empresa?
5. Tipos de acciones a negociar para integrar la igualdad de Oportunidades
6. ¿Cómo se consolida la integración de la igualdad a través de la negociación colectiva?

Beneficios para la organización



¿Quién impulsa la integración de la igualdad en la gestión de la empresa?



Descripción del proceso de integración de la igualdad

Acuerdo de incorporación de la igualdad en la gestión empresarial

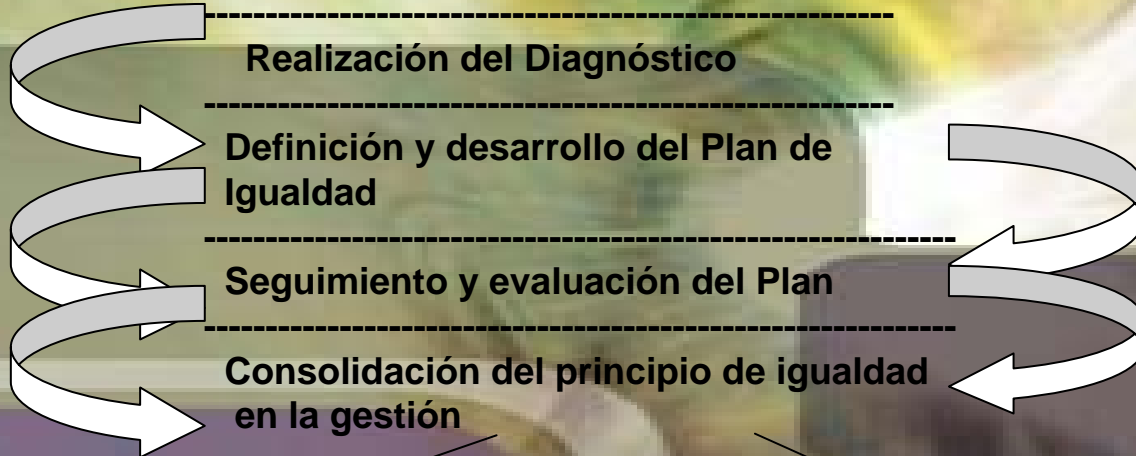
Formación del Comité de Igualdad

Realización del Diagnóstico

Definición y desarrollo del Plan de Igualdad

Seguimiento y evaluación del Plan

Consolidación del principio de igualdad en la gestión



**En las empresas con convenio colectivo propio o que participen en mesas de negociación sectorial:
Recogiendo el compromiso en el convenio**

**En las empresas sin convenio propio:
Recogiendo el compromiso en documentos internos o en un acuerdo de empresa**

Etapas del proceso de integración de la igualdad de oportunidades en las empresas

Compromiso por la alta dirección

Realización del Diagnóstico

Comité Permanente de Igualdad

Diseño e Implementación del Plan de Igualdad

Formación en igualdad

Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

Comunicación, Información y Sensibilización

Compromiso a través de la negociación colectiva

Tipos de acciones a negociar para integrar la igualdad de oportunidades por áreas:

- Principios empresariales
- Gestión integral de recursos humanos
- Reclutamiento y selección de personal
- Formación
- Promoción
- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Política salarial
- Comunicación
- Acoso sexual y moral

¿Cómo se consolida la integración de la igualdad a través de la negociación colectiva?

Empresas que **carecen de Convenio colectivo** propio

Integración Igualdad
A través de un **Acuerdo de empresa**

Empresas **con Convenio colectivo** propio

Deben incluir **todas las medidas del Plan** de Igualdad

Empresas **participantes en Mesas de negociación**
Convenio colectivo **sectorial**

Deben **negociar medidas** dirigidas a promover la igualdad , y Planes de Igualdad

Consolidación de la integración de la igualdad a través de la negociación colectiva



Importancia de recoger el principio de igualdad y las acciones Plan en la negociación colectiva

Convenio Colectivo y/o Acuerdo de empresa: mejor ***herramienta*** para consolidar la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



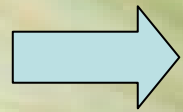
Elementos a tener en cuenta en los ámbitos del Convenio Colectivo o el Acuerdo de empresa

- Integración de la igualdad y la no discriminación
- Selección y contratación / Clasificación profesional
- Promoción profesional y desarrollo de carrera
- Formación / Sistema retributivo
- Condiciones de trabajo / Salud laboral
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Acoso moral y sexual
- Responsabilidad Social corporativa

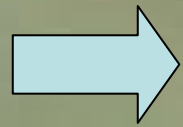
GUÍA 2: GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

1. **¿Qué necesito saber** para poner en marcha la integración de la igualdad de oportunidades en mi empresa?
 - *El análisis de género*
 - *Evaluación de impacto de género*
2. **¿Cómo ponemos en marcha este proceso?**
3. **¿Qué tengo que hacer ahora?**
4. **¿Cómo se hace el Diagnóstico de la empresa?**
5. **Cómo se define y desarrolla el Plan de igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres
 - *Acciones que integran el Plan*
 - *Desarrollo del Plan de Igualdad*
 - *Recomendaciones para la puesta en marcha del Plan de Igualdad*

¿Qué necesito saber para poner en marcha la integración de la igualdad de oportunidades en mi empresa?



*El enfoque o análisis de género permite una “mirada” más completa de la realidad: **mujeres y hombres**, necesidades, intereses, demandas diferentes según roles desempeñados*



*La Evaluación del impacto de género identifica si una decisión o actuación – aparentemente neutra- afecta por igual a **mujeres y hombres***



Ofrece información básica sobre la idoneidad de las decisiones a adoptar en relación a los objetivos de igualdad de oportunidades entre **mujeres y hombres**

LA ESTRATEGIA DE LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES como parte de LA CULTURA DE LA EMPRESA, incluye la elaboración del

PLAN DE IGUALDAD

1ª FASE

- **CÓMO** está la empresa
- **QUÉ** se necesita corregir
- **QUÉ** acciones pueden corregir y prevenir
- **CÓMO** y
- **CUÁNDO** se realizan
- **QUIÉN** es el responsable

2ª FASE

- **QUÉ**
- **CÓMO** y
- **DÓNDE** se va a introducir el principio de igualdad en la negociación colectiva

HERRAMIENTAS

- **EL DIAGNÓSTICO**
- **EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**
- **LA NEGOCIACIÓN** representación plantilla- dirección

DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

OBJETIVO: identificar la situación exacta en que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

¿QUÉ ES?

Análisis detallado de la situación de Mujeres y Hombres en la empresa

FINALIDAD

- Obtener **información**
- Identificar **Desequilibrios y Desigualdades** de género
- **Base** definición **Plan** de Igualdad

¿QUIÉN INTERVIENE?

TODAS LAS PERSONAS DE LA EMPRESA:

- . ALTA DIRECCIÓN
- . EQUIPO DIRECTIVO
- . COMITÉ PERMANENTE IGUALDAD
- . PLANTILLA
- . REPRESENTACIÓN SINDICAL

COMUNICAR RESULTADOS A LA PLANTILLA

- Conocemos **ÁREAS a mejorar**
- Definimos **CÓMO** lo haremos

DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO: Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones empresariales

¿QUÉ ES? Art. 46 Ley Orgánica 3/2007
“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”.

FINALIDAD

- Acciones para **CORREGIR** desequilibrios detectados
- Acciones para **PREVENIR** futuras desigualdades y **GARANTIZAR** aplicación P⁰ Igualdad todos procesos empresa

¿QUIÉN INTERVIENE?

TODAS LAS PERSONAS DE LA EMPRESA:

- . ALTA DIRECCIÓN
- . EQUIPO DIRECTIVO y MANDOS INTERMEDIOS
- . COMITÉ PERMANENTE IGUALDAD
- . PLANTILLA
- . REPRESENTACIÓN SINDICAL

TIPOS DE ACCIONES QUE INTEGRAN EL PLAN DE IGUALDAD

• **Reducir desigualdades** en la presencia de mujeres y hombres y **equilibrar su participación** en : contratación, formación, etc.

* **Corregir estereotipos** en las prácticas gestión RRHH, comunicación, publicidad, márketing, etc.

DESARROLLO Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

PROCESO EN GENERAL

- **COMPROMISO** DEL EQUIPO DIRECTIVO
- **FORMACIÓN** EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- PARTICIPACIÓN DE LA **REPRESENTACIÓN SINDICAL**
- **ASISTENCIA TÉCNICA** ESPECIALIZADA EN IGUALDAD
- **GARANTIZAR INFORMACIÓN** CONTINUA SOBRE EL PROCESO

PLAN IGUALDAD

- **DEFINIR CALENDARIO** ACCIONES DEL PLAN
- **IDENTIFICAR PERSONAS RESPONSABLES**
- **DESCRIBIR INDICADORES**
- **REALIZAR SEGUIMIENTO** DEL PLAN
- **FLEXIBILIDAD READAPTAR/CORREGIR** EL PLAN
- **COMUNICAR RESULTADOS** A TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS

GUÍA 3: GUÍA PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

1. ¿**Para qué sirven** las herramientas de seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad?
2. ¿**Cómo se define** un protocolo de seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad?
3. ¿**Cómo utilizo los resultados** del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad?

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Permiten conocer el desarrollo del Plan de igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación

SEGUIMIENTO

*

PROCESOS
COMPLEMENTARIOS
REQUIERE
PLANTEAMIENTO
INTEGRAL

EVALUACIÓN

¿QUIÉN ?

Comité Permanente de Igualdad apoyo de

- Persona RRHH responsable
- Dirección
- Departamentos/áreas funcionales personas responsables ejecución acciones del Plan

¿CUÁNDO?

Según **necesidades y realidad** Empresa:

- Seguimiento:**
Regularmente
(anual)
- Evaluación:**
Anualmente

¿CÓMO?

- **Seguimiento:** recogida regular y sistemática de información

Herramientas: Fichas

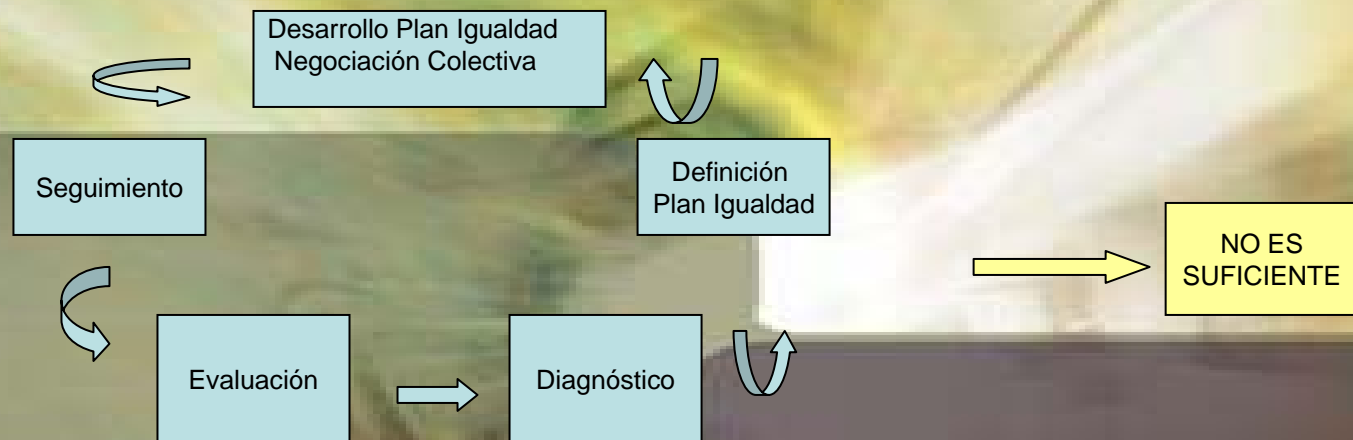
-**Evaluación:** medir grado cumplimiento y desarrollo Objetivos y acciones previstos

Herramientas: Fichas

¿CÓMO UTILIZAR LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

RESULTADOS SEGUIMIENTO:
FUENTE INFORMACIÓN
PARA EVALUACIÓN FINAL
DEL PLAN

SI LA EVALUACIÓN PLANTEA
NECESIDAD INTRODUCIR
NUEVAS MEDIDAS Y/O
PLAN MEJORA



Planes de mejora: Instrumento de refuerzo en la consolidación de la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la organización a partir del Seguimiento y Evaluación

La mejora se produce cuando la empresa, a la luz de la evaluación del Plan, aprende sobre si misma e Identifica nuevas necesidades surgidas tanto por la implementación del Plan como por el entorno cambiante en el que se mueve

¡Gracias!