

Planes de igualdad y conciliación en las empresas

Las cuarenta preguntas más frecuentes



“En las
empresas,
igualdad
es.
eficiencia”



Govern de les Illes Balears
Conselleria de Treball i Formació
Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa

Elaborado por:

mujeres
FUNDACIÓN

“En las
empresas,
igualdad
es.
eficiencia”

Servicio de asesoramiento sobre

Planes de igualdad
y conciliación en todas las islas

- * Presencial con cita previa
- * Telefónico
- * Web

Información y asesoramiento:

Tel. 971 17 63 79

web: <http://dgrsc.caib.es>

Dirección General de Responsabilidad
Social Corporativa

Si en el juego, no prescindirías
de la mitad de las piezas,




¿porqué lo haces en tu empresa?

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

La Consejería de Trabajo y Formación tiene el compromiso firme de conseguir que la igualdad sea un eje en la gestión de los recursos humanos de las empresas de las Illes Balears; por ello desde el principio de legislatura se desarrolla un programa integral para impulsar la igualdad en las empresas, programa que fomenta tanto los planes de igualdad y conciliación, como otras iniciativas para aumentar el número de mujeres en el ámbito empresarial.

La Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa tiene entre sus competencias el fomento de la responsabilidad social de las empresas y la de impulsar las políticas de igualdad en el ámbito laboral. La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica los artículos 45 y siguientes a regular los planes de igualdad de las empresas, y los 75 y siguientes a la responsabilidad social en el ámbito de la igualdad.



El objetivo de la Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa es conseguir la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, y además contribuir a que la sociedad tome conciencia de que este objetivo permite una mejora de la productividad y de la competitividad de nuestras empresas, así como las condiciones de trabajo, la formación de las trabajadoras y de los trabajadores, y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para fomentar y asesorar a las empresas sobre la elaboración y implantación de planes de igualdad y conciliación, desde la Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa, surge el proyecto **“A les empreses, igualtat és eficiència”** los objetivos del cual son, por un lado, incentivar a las PIMES para que incorporen la igualdad entre mujeres y hombres, corrigiendo las desigualdades detectadas; y por otro lado, asesorar a las empresas que lo soliciten, para que puedan confeccionar y implantar su plan de igualdad y conciliación, avanzando hacia una igualdad plena en el mundo laboral.

Esta nueva tarea de asesoramiento requiere de una metodología que permita tener un conocimiento de las medidas que aplican las empresas para conseguir la igualdad y la conciliación, y de unos instrumentos que sirvan de guía para implantar, evaluar, mejorar y consolidar los planes de igualdad y conciliación.

Para aproximar la administración a las empresas, la Consejería de Trabajo y Formación ha implantado un servicio de asesoramiento donde personal técnico experto ayuda, de manera personalizada, a las empresas que optimizando sus recursos apuestan por la igualdad.

Este breve manual, sencillo y práctico, quiere ser una herramienta más que ayude a resolver las dudas más frecuentes

en materia de planes de igualdad y conciliación y que permita a las empresas y a las personas trabajadoras disponer de una herramienta para poder consultar y adquirir los conocimientos básicos en relación al tema. Este manual de cuarenta preguntas y respuestas quiere ayudar a los equipos directivos y a las trabajadoras y a los trabajadores a definir buenas prácticas que, bien seguro, contribuirán a marcar el camino hacia la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el trabajo.

Joana M. Barceló i Martí
Consejera de Trabajo y Formación

Optimiza tus recursos apuesta por la igualdad



SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD

1. ¿Qué es un plan de igualdad?

Es un conjunto de medidas que se establecen en una empresa para garantizar que trabajadoras y trabajadores participan por igual en la formación, promoción y otras prácticas de la empresa; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres.

2. ¿Para qué se elabora un plan de igualdad?

Para optimizar los recursos humanos y para eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa. Se trata de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto significa que tiene que elaborarse atendiendo a los siguientes objetivos:

- ✓ Eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en la empresa, respecto de la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres.

- ✓ Asegurar que en la selección y contratación, formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se da el mismo trato y se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres.
- ✓ Realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.

3. ¿Qué empresas tienen que elaborar un plan de igualdad?

Todas las empresas pueden elaborar un plan de igualdad que ordene las medidas dirigidas a conseguir la igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

4. Mi empresa tiene 25 personas en plantilla, ¿está obligada a tener un plan de igualdad?

Existen dos supuestos en los que es obligatorio tener un plan de igualdad: cuando el convenio de referencia incluye una cláusula que determina la obligación de elaborarlo y cuando la empresa ha sido sancionada por discriminación y la autoridad laboral ha acordado en el procedimiento sancionador sustituir la sanción por la elaboración del plan.

Las empresas de más de 250 personas en plantilla están obligadas a negociar un plan de igualdad.

Para las empresas que no están en estos supuestos la realización del plan de igualdad es voluntaria y es considerada una medida de responsabilidad social de la empresa.

5. Si la empresa no está sujeta a ninguno de esos supuestos, ¿a qué está obligada?

La igualdad de trato y oportunidades es un derecho reconocido en la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para hacerlo efectivo, la empresa tiene que establecer medidas dirigidas a garantizar que en la contratación, así como en la formación, en los ascensos, en los salarios y complementos retributivos; y en general, en todas las prácticas de gestión que desarrolle, las mujeres y los hombres participan por igual y reciben el mismo trato.

El plan de igualdad facilita el desarrollo de las medidas porque determina cómo realizarlas, en qué marco se implantan y de quién es la responsabilidad de su realización. Se convierte en un plan de acción que garantiza la implantación de las medidas y la obtención de resultados.

6. Si mi empresa no discrimina a las mujeres, ¿tengo que hacer un plan de igualdad?

La ausencia de discriminaciones directas no asegura la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. La escasa presencia de mujeres, en general, o en algunos puestos de trabajo o en niveles de responsabilidad puede sugerir algún tipo de discriminación por razón de sexo que es necesario estudiar y, en su caso, erradicar, incluso en los casos en los que no se ha tenido una intención directa de causar ese resultado.

Suele ser frecuente que en empresas con mayor número de trabajadoras haya mayoría de hombres en los mandos intermedios o en la dirección, también es común que una empresa

abone los salarios establecidos en el convenio colectivo pero establezca complementos y pluses que favorezcan actividades realizadas mayoritariamente por hombres. Ambos casos son susceptibles de ser enmendados en el plan de igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres es además un criterio de calidad que mejora el funcionamiento de las empresas y permite aprovechar el potencial de su plantilla.

7. ¿Qué requisitos existen para elaborar el plan de igualdad?

Tanto para adoptar medidas como para elaborar un plan de igualdad la empresa tiene que contar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores (delegados y delegadas sindicales o comités de empresa), con quienes tiene que negociar y consensuar las medidas y/o el plan.

Lo idóneo es crear un grupo de trabajo, que algunos convenios colectivos denominan “comisión de igualdad”, compuesto por representantes de la dirección y la representación sindical de esa empresa, que analizan la gestión de los recursos humanos, acuerdan qué medidas de igualdad hay que adoptar para corregir las desigualdades, establecen unos plazos para llevarlas a cabo y deciden cómo y cuando se van a evaluar.

Optimiza tus recursos apuesta por la igualdad



8. ¿Y si la empresa no cuenta con representación legal de trabajadoras y trabajadores?

La dirección de la empresa debe informar a la plantilla de su voluntad de elaborar un plan de igualdad y facilitar su participación a través de la consulta. La negociación y consenso del plan será más fácil si se aporta información sobre el proceso a la plantilla, así como si entre los trabajadores y las trabajadoras se designa a una o varias personas como interlocución con la dirección para consensuar el plan.

9. Si la empresa no cumple con las obligaciones previstas en la ley de igualdad, ¿puede ser sancionada por la Administración pública?

Los incumplimientos de las obligaciones previstas en la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, están recogidos en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social. Son infracciones graves no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los trabajadores y pueden ser sancionadas económicamente por la Administración laboral con multas entre 626 euros a 6.250 euros.

Son infracciones muy graves no elaborar, o no aplicar el plan de igualdad. En el caso de empresas sancionadas, en las cuales la autoridad laboral haya establecido sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, también será una infracción grave el no hacer el plan. Todos estos supuestos son sancionables con multas entre 6.251 euros a 187.515 euros.

En el caso de infracciones muy graves, puede haber sanciones accesorias como pérdida de ayudas, bonificaciones u otros beneficios.

10. ¿En qué beneficia a la empresa tener un plan de igualdad?

En primer lugar, la empresa optimiza los recursos humanos, de tal modo que la actividad laboral se adjudica en función de la capacidad de la persona, dejando a un lado los prejuicios. El mejor aprovechamiento de las capacidades del personal tiene efectos positivos sobre la motivación y satisfacción de las personas en plantilla, en la retención de talento y en la mejora del clima laboral.

En segundo lugar, la empresa puede dar publicidad tanto del plan como de las medidas de igualdad adoptadas, que repercute en una imagen externa positiva y, por tanto, en un mayor reconocimiento público.

Por tanto, la eliminación de la discriminación en todas las áreas incide en un aumento de la productividad para la empresa.

Si en el juego, no prescindirías
de la mitad de las piezas,



¿porqué lo haces en tu empresa?

LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

11. ¿Cómo se elabora un plan de igualdad?

Una vez acordada la realización del plan hay que seguir los siguientes pasos:

1. Realizar un diagnóstico, que se plasma en un informe, en el que se describe la situación de las mujeres y de los hombres dentro de la empresa en relación a la contratación, la formación, la promoción, el salario y otras condiciones laborales. El contenido del informe indica cuáles son los aspectos que deben mejorarse, con el fin de corregir las posibles desigualdades que existan en la empresa. Las mejoras son pistas para la identificación de las medidas que deberá contener el plan de acción.
2. Acordar el plan de acción, en el que, según las desigualdades o discriminaciones detectadas en el diagnóstico, se recogen todas las medidas que se pondrán en marcha para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa. Debe incluir las personas responsables de su ejecución, el calendario de aplicación de las medidas concretas, los recursos que se destinarán a las medidas previstas y la forma de recoger y evaluar los resultados.

12. ¿Quién participa en la elaboración y desarrollo del plan de igualdad?

La empresa es responsable de la elaboración y cumplimiento del plan de igualdad, así como de informar a la representación legal de trabajadores y trabajadoras, sobre los contenidos, el

programa de trabajo y los resultados de su ejecución. Deberá, así mismo, informar a toda la plantilla.

La representación legal de trabajadores y trabajadoras debe participar activamente en la elaboración, aprobación del plan de igualdad, así como recibir la información sobre la ejecución de las medidas y participar en su evaluación.

La plantilla en su conjunto debe estar informada de los contenidos y ejecución del plan de igualdad y colaborar diligentemente en la ejecución de las medidas previstas.

13. ¿Cuánto dura el plan?

Es una decisión que se toma en función de las necesidades de cada empresa, así como de la negociación con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

Un plan de igualdad debe estar vigente el tiempo necesario para reducir los desequilibrios y eliminar las desigualdades que se hayan detectado en la empresa a través del diagnóstico.

No obstante, se recomienda una planificación de entre dos y cuatro años para tener los resultados concretos en relación a la situación de partida y para revisar los contenidos del plan.

Optimiza tus recursos apuesta por la igualdad



SOBRE EL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

14. ¿Qué es y cómo se hace el diagnóstico?

El diagnóstico es un estudio sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa que proporciona información necesaria para poder hacer el plan y establecer las medidas que debe incluir ese plan.

Para ello, se realiza un análisis detallado de la distribución de trabajadoras y trabajadores en la empresa, tanto por departamentos, si los hubiera, como en función de las categorías y puestos de responsabilidad y las condiciones laborales que tienen mujeres y hombres.

Se trata de analizar si existen desequilibrios o diferencias entre mujeres y hombres y averiguar por qué se producen, indagando si participan ambos sexos por igual en el acceso a la empresa, como en los ascensos, en los salarios, etc.; si los criterios para realizar estas prácticas han sido objetivos y no discriminatorios; y cuáles son las dificultades y/u obstáculos que encuentran las trabajadoras que puedan explicar esas diferencias.

15. ¿Quién realiza el diagnóstico?


La empresa es responsable de realizar el diagnóstico. No obstante, es recomendable que la representación de las trabajadoras y los trabajadores apoye en la recogida y análisis de la información, por ser conocedora de las demandas y necesidades de la plantilla, así como en la discusión y aprobación del informe de resultados, ya que con ellos se negociará el plan de igualdad.

Es importante que en la elaboración del diagnóstico participe alguna persona especializada en materia de género e igualdad de oportunidades para asegurar un adecuado análisis de la información aportada desde la óptica de la igualdad.

16. ¿Cuáles son las cuestiones más comunes sobre las que se hace el diagnóstico?

Las cuestiones básicas que se analizan en el diagnóstico son:

- ✓ Cómo se distribuyen mujeres y hombres en la empresa, identificando, en su caso, dónde están las diferencias y a qué pueden deberse.
- ✓ Cómo participan mujeres y hombres en la selección y contratación, la formación o los ascensos y cómo se distribuyen los salarios por sexo y categorías o niveles profesionales.
- ✓ Cuáles son los criterios que la empresa aplica cuando realiza las contrataciones, la formación o los ascensos, y asigna complementos salariales o las categorías profesionales a las personas.
- ✓ Qué medidas tiene la empresa para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y si mujeres y hombres se acogen a ellas por igual, incluidos los permisos de reducción de jornada o excedencia voluntaria para la atención de menores u otras personas dependientes.
- ✓ Cómo se abordan las situaciones que pudieran producirse de acoso sexual y por razón de sexo, así como los aspectos relativos a la salud de las mujeres en el ámbito laboral.



Para completar el diagnóstico es interesante, además, conocer la opinión de la plantilla sobre la igualdad en la empresa, así como las necesidades y sugerencias que servirán de referencia para la negociación del plan de igualdad.

17. ¿Es en el diagnóstico donde se descubren situaciones de discriminación que podrían haber pasado desapercibidas?

Sí. El análisis que se realiza sobre la contratación, la formación, la promoción y la política salarial puede descubrir situaciones de discriminación indirecta, esto es, el desarrollo de prácticas cuyos resultados acaban situando en desventaja a un sexo sobre el otro.

El diagnóstico tiene como objeto indagar sobre las causas de esas situaciones desventajosas y que están produciendo desequilibrios en la presencia y participación de las mujeres en la empresa.

18. ¿Cuáles son las situaciones de discriminación más frecuentes?

Las situaciones de discriminación dependen del sector, la actividad y el tamaño de la empresa.

La concentración de mujeres en determinados puestos de trabajo, que suelen ser de baja cualificación, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección, así como de mayor cualificación; la mayor contratación de hombres o su acceso a formación de mayor duración y/o cualificación; o las diferencias salariales entre mujeres y hombres en categorías profesionales similares pueden sugerir algún tipo

de discriminación por razón de sexo y/o la falta de garantía por parte de la empresa de dar el mismo trato y las mismas oportunidades a mujeres y hombres cuando se realizan ese tipo de prácticas de gestión, que acaban derivando en situaciones discriminatorias.

SOBRE EL CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS DE IGUALDAD

19. ¿Qué contiene un plan de igualdad?

Un conjunto de medidas ordenadas en un plan de acción que contiene los siguientes aspectos:

- ✓ Objetivos dirigidos a corregir los desequilibrios y/o desigualdades previamente diagnosticadas.
- ✓ Acciones o medidas para dar cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Personas responsables en la empresa de la implementación de las medidas y que tienen que dar cuenta de los resultados esperados
- ✓ Cronograma: momento y plazos para desarrollar cada una de las medidas.
- ✓ Presupuesto: previsión, en su caso, de los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo de las medidas.
- ✓ Seguimiento y evaluación del plan: indicadores de medición de cada medida para conocer el grado de cumplimiento del plan y el alcance de los objetivos; así como los instrumentos y plazos de recogida de información.



20. ¿Qué medidas puede contener un plan de igualdad?

Los planes de igualdad deberán contener medidas concretas, que se puedan realizar en un periodo de tiempo claramente determinado, pudiéndose establecer en las siguientes áreas:

- ✓ **Acceso al empleo:** igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de trabajo dentro de la organización.
- ✓ **Condiciones de trabajo:** clasificación profesional e igualdad en materia retributiva, incluidos los complementos del salario.
- ✓ **Promoción:** medidas que garanticen la igualdad para el ascenso y la promoción de las mujeres dentro de la empresa.
- ✓ **Formación:** formación específica para las mujeres, preferentemente dentro de la jornada laboral, que les posibilite ocupar puestos de responsabilidad, de dirección, o acceder a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en igualdad de oportunidades y de trato.
- ✓ **Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** acciones de flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, intercambio de turnos laborales, etc.
- ✓ **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:** protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, procedimientos internos para la tramitación de denuncias o reclamaciones de acoso, y divulgación de las responsabilidades laborales y penales en que puedan incurrir las personas acosadoras.

Las medidas responden a la situación particular de cada empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, por ello es tan importante realizar previamente un diagnóstico de la situación de la empresa. En todo plan hay que establecer qué medidas son prioritarias, esto es, aquéllas que se dirigen a erradicar las discriminaciones o desigualdades más evidentes, así como las que facilitan el desarrollo de otras medidas, sin las cuales no podrían desarrollarse.

21. ¿Existe algún tipo de medida obligatoria para las empresas?


El artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de procedimientos específicos para realizar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención, como por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formación. Estas medidas deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores.

22. ¿Cómo se concretan las medidas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Las medidas para prevenir los dos tipos de acoso, además de ser negociadas, deben plantearse, al menos, en torno a tres aspectos:

- ✓ Es necesario definir un protocolo de actuación que contemple el procedimiento de denuncia y las sanciones por acoso, con asignación de una o varias personas que se responsabilicen de su aplicación.



- 
- ✓ Para garantizar la prevención del acoso y la solución de la denuncia, se ha de realizar formación específica a personal directivo y otro personal que tenga competencia en el procedimiento.
 - ✓ La información y sensibilización frente a los dos tipos de acoso a toda la plantilla, así como sobre el protocolo de actuación. Podrán realizarse a tal efecto campañas informativas, elaborar y difundir folletos.

La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la obligación de la representación de trabajadores y trabajadoras de informar a la dirección de la empresa sobre conductas o comportamientos sobre los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos, así como de sensibilizar a las trabajadoras y a los trabajadores frente al acoso.

23. ¿Es obligatorio establecer medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

Todas las empresas están obligadas a reconocer a sus trabajadoras y trabajadores los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin priorizar a ninguno de los sexos, esto es, desde el reconocimiento de la asunción equilibrada entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares.

Así mismo, la asunción de las responsabilidades familiares no debe tener consecuencias para las trabajadoras y los trabajadores ni en las prácticas de selección y contratación, formación y promoción, ni en su permanencia, niveles salariales o cualquier otra condición laboral.

24. ¿Cuáles son las medidas de conciliación más utilizadas?


Existe un amplio elenco de medidas que promueven la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Las más utilizadas son de dos tipos:

- a) Las que facilitan la flexibilidad laboral, tanto de horarios como de presencia en el trabajo. Por ejemplo: flexibilidad en la entrada y salida, en el reparto semanal de horas, jornadas intensivas en verano coincidiendo con las vacaciones escolares, trabajo a distancia o teletrabajo.
- b) Las que amplían y mejoran la normativa, fundamentalmente los permisos retribuidos y no retribuidos. Por ejemplo: ampliación en tiempo de los permisos de paternidad y maternidad, de lactancia, por fallecimiento y hospitalización de un familiar, de excedencia para el cuidado de personas dependientes o en la reserva del puesto de trabajo tras un período de excedencia.

25. ¿Existen medidas de conciliación que no tengan un coste añadido para la empresa?

Existe una amplia batería de medidas que pueden desarrollarse en una empresa sin coste añadido. Están fundamentalmente relacionadas con la organización del tiempo de trabajo, así como con la información sobre los derechos de conciliación que trabajadores y trabajadoras tienen y las medidas a las que pueden acogerse en la empresa.

Las medidas más utilizadas por las empresas para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal sin coste añadido son:

- 
- ✓ Flexibilidad de entrada y salida. Suele darse entre media hora y una hora al comienzo de la jornada que se recupera en la salida.
 - ✓ Flexibilidad en las pausas y/o en los descansos para el desayuno o la comida. Puede darse de media a una hora o también la posibilidad de no hacerlos y salir antes.
 - ✓ Distribución flexible de las horas semanales. Puede distribuirse la jornada entre cuatro o cuatro días y medio o eliminando dos tardes, acumulando más horas de trabajo en menos días.
 - ✓ Trabajo a distancia, planteando un mínimo de horas o días semanales o mensuales con presencia en la empresa, el resto se trabaja desde casa u otro lugar.
 - ✓ Elección libre de los turnos y posibilidad de intercambiarlos con otras personas de la plantilla.
 - ✓ Jornadas intensivas los meses de verano coincidiendo con el período vacacional escolar.
 - ✓ Adecuación de los horarios a los horarios que marcan el ritmo cotidiano de las personas: transportes, escuelas, comercios...
 - ✓ Ampliación del disfrute vacacional de trabajadoras y trabajadores con renuncia al sueldo sobre el período adicional.
 - ✓ Banco de tiempo libre que permite el intercambio del sueldo por tiempo libre.

26. ¿Qué otras medidas puede incluir el plan de igualdad?

El plan ha de incorporar todas aquellas medidas necesarias para dar cumplimiento a sus objetivos, dirigidos a eliminar las

desigualdades y desequilibrios que se hayan detectado en la empresa, e integrar la igualdad de trato y oportunidades en su funcionamiento.

Existen tres tipos de medidas que pueden incorporarse en el plan de igualdad:

- a) Dirigidas a equilibrar la participación de mujeres y hombres en la organización y reducir desigualdades.
- b) Dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades en la gestión de las personas en plantilla o recursos humanos.
- c) Dirigidas a fomentar una cultura basada en la igualdad y a corregir ciertas creencias culturales.

27. ¿Qué tipo de medidas sirven para equilibrar la participación?

Entre las medidas dirigidas a una participación equilibrada cabe citar:

- ✓ Establecimiento de objetivos de presencia de mujeres en los procesos de reclutamiento, selección, formación, promoción.
- ✓ Establecimiento de porcentajes mínimos de contratación y promoción en puestos subrepresentados por las mujeres.
- ✓ Preferencia, en igualdad de condiciones y de méritos, a la contratación y promoción de mujeres.
- ✓ Difusión amplia y por nuevos canales de las candidaturas, acciones formativas y ascensos que garantice una mayor presencia de mujeres.



- ✓ Revisión de los mecanismos y criterios de selección para garantizar que son objetivos con los requerimientos del puesto y no están influidos por prejuicios.
- ✓ Acciones específicas para fomentar la participación de mujeres en la promoción a puestos de responsabilidad así como en la formación interna y continua de la plantilla.

28. ¿Qué tipo de medidas se pueden incluir en la gestión de los recursos humanos?

Hay diversos tipos de medidas, por ejemplo:

- ✓ Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la dirección y personas encargadas del desarrollo de las distintas prácticas de gestión de los recursos humanos.
- ✓ Sistematización de las prácticas de gestión de recursos humanos, con criterios, herramientas y procedimientos basados en la igualdad.
- ✓ Revisión de la política salarial para garantizar que no se incurren en discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.
- ✓ Flexibilización en la distribución de los tiempos y en el espacio de trabajo que facilite la conciliación de la vida personal y familiar con el empleo.
- ✓ Apoyo a las personas que necesiten servicios para el cuidado de sus personas dependientes.
- ✓ Establecimiento de mecanismos que aseguren la no tolerancia por parte de la empresa en relación al acoso

sexual y por razón de sexo: difusión de normas y códigos de conducta, apoyo a víctimas, etc.

29. ¿Qué tipo de medidas fomentan una cultura de igualdad en la empresa?

La cultura de igualdad se adquiere y fomenta con diversas medidas, por ejemplo:

- ✓ Divulgar entre los trabajadores y las trabajadoras la información relativa a las medidas y el plan de igualdad, los motivos de su realización, así como de su ejecución y los resultados que se van obteniendo.
- ✓ Comunicar a todo el personal la importancia de colaborar y participar en el logro de la igualdad en la empresa.
- ✓ Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
- ✓ Realizar y utilizar una publicidad, lenguaje e imagen no sexistas.

SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

30. ¿Dónde hay que presentar los planes de igualdad de las empresas?

En el Gobierno de la comunidad autónoma de las Illes Balears, la Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa, adscrita a la Consejería de Trabajo y Formación, tiene entre sus competencias el fomento de las políticas de igualdad en

el ámbito laboral, por ello, los planes de igualdad pueden ser presentados en el registro general de dicha consejería.

31. ¿Cómo se implanta un plan de igualdad?

La implantación de un plan de igualdad supone la aplicación efectiva de las distintas medidas acordadas, procurando que las medidas de carácter prioritario tengan una aplicación preferente, ya que de su eficacia dependerán buena parte de los resultados.

Al iniciar la implantación, es recomendable la realización de las siguientes actividades, que suelen incorporarse como medidas del propio plan:

- ✓ Información a la plantilla sobre los contenidos del plan y su puesta en marcha.
- ✓ Formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a personal directivo, de recursos humanos, y/o personas responsables de la ejecución de las medidas que contempla el plan.
- ✓ Articulación del mecanismo de seguimiento y evaluación del plan, en el que participan la representación de trabajadoras y de trabajadores y la dirección.

Por otra parte, se tendría que tener en cuenta la estacionalidad que se da en el mercado de trabajo de las Illes Balears en cuanto a la implantación del plan de igualdad.



32. ¿Es necesario evaluar el plan de igualdad?

Las medidas que se adoptan en el plan de igualdad han de ser evaluadas para saber si han producido o están produciendo los resultados esperados, esto es, reducir los desequilibrios existentes y eliminar las discriminaciones que se hayan identificado en la empresa, garantizando que no vuelven a producirse.

En la elaboración del plan ya deben figurar los indicadores de seguimiento de la realización de las medidas y la obtención de los resultados, así como la manera de recoger esa información, la distribución de responsabilidades y los plazos de evaluación.

La evaluación se realiza a partir de los datos recogidos por las personas responsables de la aplicación de las medidas que se trasladan a la dirección de la empresa y la representación de la plantilla, responsables de efectuar la evaluación.

Para facilitar la aplicación del plan y garantizar la obtención de resultados es recomendable realizar una evaluación anual del plan y, en función del tipo de medidas, establecer evaluaciones parciales que permitan conocer cómo se desarrollan éstas y los resultados que se van obteniendo a lo largo su desarrollo. Esto permitirá identificar cualquier desviación respecto de la ejecución del plan, así como de los resultados esperados. Para que esta información sea efectiva, las evaluaciones parciales deberán realizarse, al menos, semestralmente.



SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

33. ¿Qué es la responsabilidad social de las empresas?

Es el compromiso voluntario del empresariado de implicarse con el bienestar de las personas que trabajan en la empresa, en el medioambiente y en el contexto social donde está establecida la empresa.

Al ser voluntaria, la responsabilidad social surge después de la observancia y cumplimiento de las normas legales.

34. ¿Cuáles son las acciones de responsabilidad social relacionadas con la igualdad?

Las empresas pueden asumir voluntariamente su realización con el objetivo de promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres, tanto en el seno de la empresa como en su entorno social; son medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales, o de otra naturaleza, destinadas a promover la igualdad.

La empresa puede hacer estas acciones con las trabajadoras y los trabajadores o puede concertarlas con apoyo de organizaciones relacionadas con la actividad que desee realizar, por ejemplo, organizaciones de consumidores y consumidoras, organizaciones privadas, e instituciones públicas promotoras de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como asociaciones de mujeres y organismos de igualdad. En todo caso, la dirección de la empresa tiene que informar a la representación de las trabajadoras y los trabajadores sobre las acciones que va a poner en marcha o a concertar.

La empresa puede divulgar en su publicidad que es una empresa socialmente responsable en igualdad.

35. ¿La incorporación de las mujeres en los niveles directivos y consejos de administración es una medida de responsabilidad social empresarial?


La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece como una medida de responsabilidad social empresarial la incorporación de mujeres en los consejos de administración con la finalidad de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Para ello, establece un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la ley e incluye los nombramientos que vayan venciendo cuando éstos se produjeron con anterioridad a la ley.

En el caso de los niveles directivos, en aquellas empresas cuya presencia de mujeres sea escasa, los planes de igualdad deberán contener medidas que promuevan el acceso de las mujeres para equilibrar su presencia.

SOBRE EL FOMENTO E IMPULSO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

36. ¿Subvencionan las administraciones públicas a las empresas que, voluntariamente, adoptan un plan de igualdad?

De acuerdo con la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Consejería de Trabajo y Formación del Gobierno de las Illes Balears ofrece, desde 2008,



ayudas públicas a las empresas que cuentan con menos de 250 personas trabajadoras y que, voluntariamente, adoptan planes para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización.

Las administraciones públicas, en general, pueden incluir también en las bases reguladoras de las subvenciones o en las resoluciones de convocatoria la acreditación de actuaciones, medidas y/o resultados que las empresas que se presentan están consiguiendo para hacer efectiva la igualdad.

37. ¿Existe algún beneficio en relación a la contratación con la Administración pública?

La existencia de un plan de igualdad en la empresa puede facilitar el acceso a contratos públicos, ya que las administraciones públicas en su obligación de promover la igualdad entre mujeres y hombres pueden incluir condiciones de ejecución relacionadas con el compromiso de la empresa por la igualdad.

Las empresas que puedan acreditar que cumplen estas condiciones podrán tener preferencia en la adjudicación de contratos, siempre y cuando sus proposiciones igualem a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios de adjudicación, y cumplan los requisitos establecidos en relación con la contratación de personas con discapacidad.

38. ¿Cómo se puede acreditar el compromiso por la igualdad de la empresa?

Cada administración pública determinará en la convocatoria de concurso público o subvención los criterios y la forma de acreditación del compromiso que, en cualquier caso, deberá demostrar la ejecución de las medidas adoptadas en el plan de igualdad negociado.

No obstante, en el caso de la comunidad autónoma de las Illes Balears, podrá acreditarse a través del justificante de haber presentado ante la administración laboral una copia del plan de igualdad, y los informes de evaluación sobre la implementación del plan.

39. ¿Qué es el distintivo empresarial en materia de igualdad?

Es un reconocimiento de la Administración pública a todas aquellas empresas que destacan por las medidas que realizan para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como por los resultados que obtienen.

Puede ser utilizado por las empresas para el tráfico comercial, con fines publicitarios o como documentación para la acreditación del compromiso que ésta tiene en materia de igualdad en los concursos públicos y subvenciones a la que pueda optar.



40. ¿Dónde se puede acudir para tener más información sobre planes de igualdad y conciliación?

La Consejería de Trabajo y Formación, a través de su Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa, ha creado un servicio de asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad. Este servicio abarca Mallorca, Menorca, Ibiza y Formentera.

También se pueden realizar consultas telefónicas en el 971176379 o a través de la web <http://dgrsc.caib.es>

Si en el juego, no prescindirías
de la mitad de las piezas,
¿porqué lo haces en tu empresa?

Optimiza tus recursos
apuesta por la igualdad