

N.º	Acción: Definición e implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades
<p>Objetivo:</p> <p>Informar a la cooperativa sobre los ámbitos de trabajo incorporados por la Igualdad de oportunidades, concretándose en la definición e implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades específico.</p>	

N.º	Acción: Definición e implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades
-----	---

Introducción:

En los últimos años, la situación laboral de las mujeres ha mejorado considerablemente. No obstante, todavía hay diferencias claras entre géneros en el mercado laboral, en ámbitos como:

- La discriminación salarial
- La precariedad laboral
- La conciliación de vida familiar / vida laboral
- El acceso a cargos directivos

Las políticas de ocupación actuales tienen como objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para conseguirlo, se pretende mejorar el acceso y la permanencia en la ocupación de las mujeres, potenciando su nivel formativo y adaptabilidad a los requisitos del mercado de trabajo. Además, está en proceso de aprobación la *Ley de garantía de igualdad entre hombres y mujeres*, destinada hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres por medio de la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquier ámbito de la vida para conseguir una sociedad más democrática, justa y solidaria.

A estos efectos, la ley establece principios de actuación y medidas destinadas a eliminar y corregir cualquier forma de discriminación por motivos de género en el marco de las empresas. Así, se establece que las empresas de más de 250 personas trabajadoras tendrán la obligación de incluir Planes de Igualdad en la negociación de los próximos convenios colectivos. Por contra, *la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para el resto de empresas, previa consulta a los representantes legales del personal*, aunque deberán incluir en sus convenios medidas destinadas a promover la igualdad real. Todo esto con el objetivo de mejorar la posición laboral de las mujeres y evitar que el acceso a determinadas categorías, planes de promoción, salarios y otros aspectos sea más favorable a los hombres.

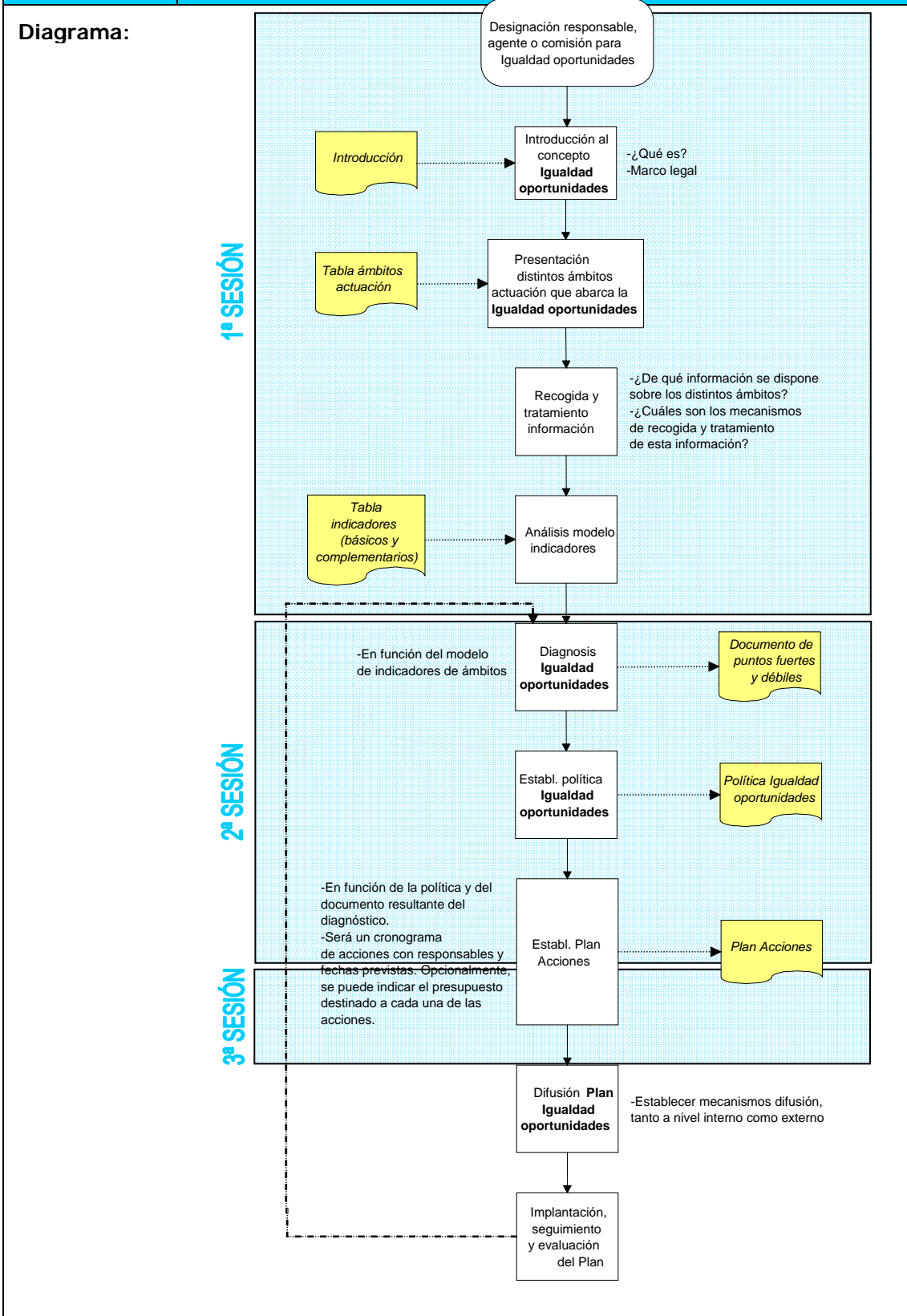
Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con este propósito, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, siempre negociadas y acordadas con los representantes legales del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, cuya finalidad es alcanzar dentro de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por motivos de género.

De esta forma, los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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 puesto de trabajo, la clasificación profesional, la promoción y la formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por motivos de género.

En este sentido, está previsto que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cree un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que se podrá usar en el ámbito comercial de la empresa y con fines publicitarios.

N.º **Acción: Definición e implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades**



N.º	Acció: Definició e implantació de un Plan de Igualdad de oportunitats
<p>Descripció:</p> <p>El desenvolupament d'aquesta acció pilot està dividida en tres sessions, que se especifica en el diagrama anterior i el seu contingut es descriu a continuació:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1ª sessió: <ul style="list-style-type: none"> - Presentació de les polítiques de Igualdad de oportunitats (<i>Introducció - Entregar a la cooperativa</i>). - Explicació de les àrees d'anàlisi de la Igualdad de oportunitats (<i>Documento 1 – Entregar a la cooperativa</i>). - Recollida de dades per elaborar el Diagnòstic de Igualdad de oportunitats a partir del llistat d'indicadors (<i>Documento 2 – Entregar a la cooperativa</i>). • 2ª sessió: <ul style="list-style-type: none"> - Realització del Diagnòstic de Igualdad de oportunitats a partir de la informació recollida. - Definició d'una Política de Igualdad de oportunitats o incorporació d'una referència o apartat en la Política de RSE o en el Reglament de Règim Intern. - Elaboració del Plan de Igualdad de oportunitats a partir de la definició d'accions per a cada àmbit (<i>Documento 3 – Interno para consultores</i>). • 3ª sessió: <ul style="list-style-type: none"> - Finalització del Plan de Igualdad de oportunitats. - Aportació d'informació i ajuda en la implantació de les accions definides. 	

Documento 1 – Ámbitos de actuación – Entregar a la cooperativa

Ámbito	Resumen ámbitos
1. Política de Igualdad de oportunidades	Valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura de la organización, e incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades realizadas en la organización.
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	Valorar cómo la organización contribuye a alcanzar la igualdad de oportunidades en la sociedad y a la sensibilización sobre este tema. La incorporación de la igualdad de oportunidades en el trato con su entorno: clientes, empresas proveedoras, empresas externas o subcontratadas, franquicias, etc.
3. Comunicación, imagen y lenguaje	Valorar si la política de igualdad de oportunidades y sus objetivos, principios y valores se han comunicado a todas las personas de la empresa y si todo el personal está correctamente informado de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades. Valorar cómo la organización visibiliza a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo. Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje usado en la comunicación escrita y oral.
4. Representatividad de las mujeres y distribución del personal	Comprobar en qué medida las mujeres están representadas en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización.
5. Desarrollo	Comprobar si se cumple el principio de igualdad de oportunidades en la selección del personal (<i>interna: promoción o externa</i>), la formación del personal y la evaluación del rendimiento.
6. Retribución	Comprobar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a iguales puestos de trabajo (o de igual valor) corresponde igual retribución.
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	Comprobar la inexistencia de actitudes sexistas, trato discriminatorio y acoso de ningún tipo y la existencia de mecanismos para detectar, prevenir y actuar frente a estos comportamientos.
8. Condiciones laborales	Comprobar que no hay discriminación por motivos de género en el tipo de contrato y jornada que realizan las personas.
9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Comprobar si las personas de todos los departamentos, categorías y niveles de la organización (<i>no sólo del más alto nivel jerárquico</i>) tienen la posibilidad de conciliar su trabajo con la vida personal y familiar.
10. Condiciones físicas del entorno	Comprobar la neutralidad e incorporación de la perspectiva de género en la asignación de espacios y recursos y la adecuación de los puestos de trabajo y espacios a las características y necesidades de las mujeres.

Documento 2 – Indicadores básicos y complementarios – Entregar a la cooperativa

Ámbito	Indicadores básicos	Indicadores complementarios
1. Política de Igualdad de oportunidades	1.1. Existencia de un plan de igualdad de oportunidades. 1.2. Existencia de una persona responsable de la igualdad de oportunidades en la cooperativa.	1.3. Asignación de un presupuesto para llevar a cabo el conjunto de acciones previstas en el plan de igualdad de oportunidades.
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	2.1. Comunicación de los compromisos adoptados en materia de igualdad de oportunidades a los grupos de interés externos.	2.2. Participación en campañas, eventos y proyectos para promover la igualdad de oportunidades. 2.3. Acreditación según normas de responsabilidad social (SA8000).
3. Comunicación, imagen y lenguaje	3.1. Comunicación de los compromisos adoptados en materia de igualdad de oportunidades a los grupos de interés internos. 3.2. Existencia de una guía de lenguaje neutro, usada en la difusión de informaciones referentes a la organización.	3.3. Difusión de una imagen externa de la organización con igualdad de oportunidades en la publicidad de sus productos.
4. Representatividad de las mujeres y distribución del personal	4.1. Distribución de mujeres y hombres por departamentos, categorías y niveles organizativos, por edad y por nivel de formación. 4.2. Proporción de las mujeres en cargos directivos, comité de dirección, consejo rector y/o representación sindical.	
5. Desarrollo	5.1. Definición de instrumentos o sistemáticas de selección y promoción interna neutros. 5.2. Distribución de la asistencia a formación entre mujeres y hombres, según tipología de formación.	
6. Retribución	6.1. Proporción de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos. 6.2. Retribución anual promedio de mujeres y hombres.	
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	7.1. Existencia y difusión de mecanismos para identificar el acoso y sistemáticas para presentar y resolver quejas y denuncias. 7.2. Relación del número de quejas, consultas y denuncias recibidas anualmente por sexos.	7.3. Existencia de una persona, comité o comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso. 7.4. Ejecución de acciones de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.

Documento 2 – Indicadores básicos y complementarios – Entregar a la cooperativa

Ámbito	Indicadores básicos	Indicadores complementarios
8. Condiciones laborales	8.1. Distribución de los porcentajes de mujeres y hombres en los distintos tipos de contrato y jornada. 8.2. Distribución del porcentaje de bajas y despidos por género.	
9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<i>Acción Piloto de Conciliación</i>	<i>Acción Piloto de Conciliación</i>
10. Condiciones físicas del entorno		10.1. Adecuación del lugar de trabajo y los espacios compartidos (salas, vestidores, lavabos, duchas, etc.) a las mujeres.

Documento 3 – Acciones implantación – Sólo para consultores

Las acciones subrayadas están relacionadas con indicadores básicos.

Las acciones en cursiva están relacionadas con indicadores complementarios.

Las acciones marcadas en azul son absolutamente opcionales para las organizaciones que deseen hacer más cosas.

Ámbito	Resumen ámbitos
1. Política de Igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Redactar el Plan de Igualdad de oportunidades. Aunque dentro de la empresa haya una filosofía de igualdad, es conveniente dejar constancia de ello por escrito y formalizarlo en un documento.</u> - <u>Designar a una persona o grupo de trabajo responsable de ejecutar el plan de acción. Crear la figura del Agente para la Igualdad de oportunidades.</u> - <i>Confeccionar un listado de acciones a realizar con la previsión de los recursos necesarios para su implantación. Asignar un presupuesto.</i>
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Comunicar a empresas proveedoras y clientes el compromiso de la empresa para la igualdad de oportunidades, por medio de una carta o comunicado.</u> - <i>Participar en campañas o proyectos para promover la Igualdad de oportunidades.</i> - <i>Crear una red de trabajo con otras empresas o instituciones (Clúster de Igualdad de oportunidades), para compartir experiencias y obtener un compromiso más firme.</i> - <i>Obtener una acreditación según normas de responsabilidad social (por ejemplo: SA8000).</i>
3. Comunicación, imagen y lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ejecutar un plan de comunicación y difusión interna del Plan de Igualdad de oportunidades por medio de: tablón de anuncios, intranet, correo electrónico, manual de acogida, reuniones y presentaciones, publicaciones escritas internas, revista interna, página web de la empresa, mediante el Agente para la Igualdad de oportunidades.</u> - <u>Elaborar y difundir entre todo el personal una guía de lenguaje no sexista.</u> - <u>Uso de una guía de lenguaje neutro en la comunicación oral y escrita tanto externa como interna. Asignar a una persona o unidad de la empresa la responsabilidad de revisar sistemáticamente el lenguaje usado en la documentación interna o externa de la empresa.</u> - <i>Revisión sistemática de la imagen interna y externa (fotografías/anuncios).</i> - <u>Escuchar las sugerencias que el personal puede aportar en materia de igualdad de oportunidades a través del buzón de sugerencias, encuestas, etc. Premiar ideas o contribuciones.</u> - <u>Realizar formación específica en materia de igualdad de oportunidades para sensibilizar a la totalidad de la plantilla y especialmente al departamento de recursos humanos.</u> - <u>Realizar formación específica en lenguaje no sexista.</u>

Documento 3 – Acciones implantación – Sólo para consultores

Las acciones subrayadas están relacionadas con indicadores básicos.
Las acciones en cursiva están relacionadas con indicadores complementarios.

Las acciones marcadas en azul son absolutamente opcionales para las organizaciones que deseen hacer más cosas.

Ámbito	Resumen ámbitos
4. Representatividad de las mujeres y distribución del personal	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Desglosar por sexo los datos del personal de la plantilla (edad, nivel estudios, antigüedad, cargas familiares, etc.): composición de los departamentos, composición del consejo de administración, comité directivo, categorías profesionales, tipo de contratación y jornada, tipo de formación, composición de la representación de los trabajadores y trabajadoras.</u> - <u>Elaborar un organigrama por sexos en el que se visualice el nombre (y/o proporción) de mujeres y hombres en cada unidad (departamento, sección, etc.) y nivel jerárquico de la empresa.</u> - Facilitar la participación de las mujeres en altos cargos de la empresa, evitando que las cargas familiares que hoy en día todavía soportan supongan una barrera. - Fomentar la participación femenina en la dirección de la empresa a través de promociones internas o nueva contratación.

Documento 3 – Acciones implantación – Sólo para consultores

Las acciones subrayadas están relacionadas con indicadores básicos.
Las acciones en cursiva están relacionadas con indicadores complementarios.

Las acciones marcadas en azul son absolutamente opcionales para las organizaciones que deseen hacer más cosas.

Ámbito	Resumen ámbitos
5. Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Velar por la neutralidad en la fase de reclutamiento del proceso de selección. Diseñar unos impresos de solicitud con formato estándar.</u> - <u>Utilizar técnicas de selección neutra a través de pruebas y entrevistas equitativas.</u> - <u>Tener en cuenta a las mujeres embarazadas en los procesos de selección.</u> - <u>Informar y ayudar a las mujeres de la empresa en cuanto a la promoción interna. Informar de nuevos puestos de trabajo y facilitar su formación.</u> - <u>Asegurar la promoción y ascensos de categoría en igualdad de condiciones.</u> - <u>Detectar necesidades formativas de las mujeres.</u> - <u>Potenciar e incorporar a las mujeres a la dirección de la empresa, tanto en altos cargos directivos como en cargos intermedios.</u> - <u>Revisar la denominación y descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales usando un lenguaje neutro.</u> - <u>Si el proceso de selección se realiza a través de una empresa externa, asegurarse de que esté sensibilizada en materia de igualdad de oportunidades.</u> - <u>Garantizar la participación de mujeres y hombres como personas que intervienen en el proceso de evaluación y selección de personal.</u> - <u>Recolocar a las mujeres con contratación a tiempo parcial, permitiendo poder optar a otro puesto de trabajo a jornada completa.</u> - <u>En caso de permisos y excedencias, en los contratos de sustitución dar prioridad a que la persona que realice la sustitución sea también una mujer.</u> - <u>Incorporar mujeres a un equipo totalmente masculino para encontrar el equilibrio con la presencia femenina en puestos de trabajo históricamente masculinos o estereotipados como masculinos.</u> - <u>Fomentar la participación de mujeres en la representación de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.</u> - <u>Garantizar la neutralidad del proceso de evaluación del rendimiento.</u>

Documento 3 – Acciones implantación – Sólo para consultores

Las acciones subrayadas están relacionadas con indicadores básicos.
Las acciones en cursiva están relacionadas con indicadores complementarios.

Las acciones marcadas en azul son absolutamente opcionales para las organizaciones que deseen hacer más cosas.

Ámbito	Resumen ámbitos
6. Retribución	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Hacer transparente la política retributiva.</u> - <u>Determinar y comparar la retribución promedio de mujeres y hombres.</u> - <u>Identificar el porcentaje aproximado de las retribuciones aparte del salario base (primas, dietas, horas extras, pluses, etc.), por sexos.</u> - Basar el sistema retributivo en un procedimiento neutro de valoración de puestos de trabajo. - Aplicación de los complementos salariales de forma neutra. - Realización de estudios salariales de mercado e internos. - Valoración neutra de la trayectoria profesional basada en el cumplimiento de los objetivos fijados o el rendimiento.
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Definición y redacción de un protocolo a seguir en caso de acoso o actitudes sexistas: manual interno.</u> - <u>Establecer canales de comunicación para que toda la plantilla pueda informar de actitudes en este ámbito de esta materia: reuniones con jefes de departamento, comunicación a través de la intranet, hojas de comunicación interna, etc.</u> - <u>Identificar y gestionar las quejas recibidas para una percepción de la discriminación (a través de encuestas o entrevistas).</u> - <i>Designar a una persona o un equipo de personas responsable de prevenir y actuar frente a casos de acoso en el trabajo.</i>
8. Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Revisión del tipo de contratación por sexos.</u> - <u>Identificar la contratación de jornada parcial voluntaria por parte de las mujeres y no exclusivamente como medida de acceso al mercado laboral.</u> - Tener en cuenta las características y situaciones familiares de las mujeres para la movilidad funcional y geográfica.
9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<i>Acción Piloto de Conciliación</i>
10. Condiciones físicas del entorno	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Adecuar los espacios comunes o compartidos (salas, vestidores, lavabos, duchas, etc.) a las necesidades y características de las mujeres y los hombres.</i> - Revisar el diseño de los puestos y las condiciones de trabajo (iluminación, ruidos, etc.) para adaptarlos a las necesidades y características de mujeres y hombres. Considerar especialmente su adecuación a las necesidades de las mujeres embarazadas. - Revisar la asignación de recursos y despachos por categorías profesionales y por sexo.