



Universidad
Politécnica
de Cartagena



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN UNA EMPRESA DE INGENIERÍA DE PROYECTOS

Lucia Carretero Hidalgo

Curso 2014/2015

Directora: Olga Rodríguez Arnaldo

Trabajo Fin de Grado para la obtención del título de
Graduado/a en Administración y Dirección de Empresas

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
-PARTE I-	
LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL. IGUALDAD DE GÉNERO.	
1. Incorporación de la mujer en el mundo laboral.	5
2. Las mujeres en el sector de la ingeniería.	7
3. Conceptos básicos y normativas sobre igualdad de género.	11
3.1 Conceptos básicos.	11
3.2 La igualdad de oportunidades.	14
3.2.1 Desarrollo de la igualdad de oportunidades.	14
3.2.2 Normativas española y europea en materia de igualdad.	18
4. Políticas de igualdad y Planes de Igualdad de Oportunidades.	21
4.1 Políticas de igualdad.	21
4.2 Planes de Igualdad de Oportunidades.	22
4.2.1 Conceptos.	22
4.2.2 Planes de Igualdad vigentes a nivel europeo y nacional.	25
4.2.3 Guía para desarrollar un Plan de Igualdad	29
-PARTE II-	
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA INGENIERÍA.	
1. Descripción de la empresa.	36
2. Elaboración del Plan de Igualdad.	38
2.1 Compromiso	38
2.2 Comité o comisión permanente de igualdad	38
2.3 Diagnostico	39
2.3.1 Recopilación y análisis de los datos	39
2.3.2 Diagnostico detallado de la situación actual	51
2.3.3 Medidas de conciliación ofrecidas por la empresa	52
2.4 Programación e implantación	55
2.4.1 Objetivos y acciones del Plan de Igualdad	57
2.4.2 Calendario del Plan de Igualdad	63
2.5 Seguimiento y evaluación	64
3. Informe final.	65
CONCLUSIONES.	77
BIBLIOGRAFÍA.	78

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Plantilla desagregada por sexo	39
Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades	40
Tabla 3. Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo	41
Tabla 4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato	42
Tabla 5. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo	42
Tabla 6. Distribución de la plantilla por turnos de trabajo	43
Tabla 7. Incorporaciones por ETT	43
Tabla 8. Distribución de la plantilla por antigüedad	44
Tabla 9. Distribución de la plantilla por categorías profesionales	45
Tabla 10. Incorporaciones y bajas	46
Tabla 11. Incorporaciones último año: tipo de contrato	46
Tabla 12. Incorporaciones último año: categorías profesionales	47
Tabla 13. Bajas definitivas último año	47
Tabla 14. Bajas definitiva último año por edad	48
Tabla 15. Bajas temporales, permisos y excedencias último año	49
Tabla 16. Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os.	50
Tabla 17. Responsabilidades familiares: edades de hijas/os	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nuevos ingresos en ingeniería UPCT diferenciados por sexo.	9
Figura 2. Evolución del porcentaje de mujeres sobre el total de los ingresos.	10
Figura 3. Organigrama de La Empresa.	37

INTRODUCCIÓN

Conseguir la igualdad de oportunidades en las empresas entre los hombres y las mujeres, se ha convertido durante los últimos años en uno de los retos más importantes de la sociedad española.

Es cierto que es muy importante que las empresas se comprometan y faciliten la puesta en marcha de planes de igualdad para terminar con las desigualdades, pero no debemos olvidar que el primer cambio que se debe producir es en la concepción que se tiene sobre las tareas de los hombres y de las mujeres; ya que si las mujeres no se incorporan a estudios que tradicionalmente han sido de hombres como la ingeniería, mantenimientos eléctricos, etc. y los hombres por su parte no se responsabilizan del cuidado de los hijos y de las tareas del hogar, va a ser imposible un cambio real por más que las empresas trabajen para que exista un equilibrio entre hombres y mujeres.

De hecho, son muchos los años que se vienen practicando políticas de igualdad en empresas pero aún hoy en día se siguen produciendo desigualdades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, debemos tener en cuenta que es un proceso algo lento en el cual se debe seguir trabajando constantemente para que, en un futuro, deje de ser un objetivo a conseguir y pase a convertirse en algo normal e integrado en nuestra sociedad.

Para contribuir a este hecho, el objetivo de este trabajo de fin de grado es realizar el proyecto de implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades en una empresa de ingeniería. Para lograr éste objetivo se realiza, en primer lugar, una revisión teórica sobre éste tema que aborda aspectos sobre la incorporación de la mujer en el mundo laboral y específicamente en el sector de ingeniería, algunos conceptos básicos y normativas sobre igualdad de género, las políticas de igualdad a nivel europeo, nacional y regional, así como una guía para desarrollar un plan de igualdad en las empresas. A continuación, en una segunda parte, se desarrolla el Plan de Igualdad de la Empresa a partir de un diagnóstico de la situación actual, proponiendo un plan que permita corregir las desigualdades encontradas, además de propuestas de mejoras y protocolos para promover la igualdad en la empresa estudiada.

-PARTE I-

LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL. IGUALDAD DE GÉNERO.

1. Incorporación de la mujer en el mundo laboral.

La situación actual que viven las mujeres en el ámbito laboral es un tema que ha provocado un gran interés en los últimos tiempos, debido, en gran parte, a su masiva incorporación al mercado de trabajo a lo largo de la segunda mitad del siglo XX en las economías más avanzadas. En términos globales, en las profesiones, ocupaciones e incluso en empleos que suponen cargos directivos que anteriormente estaban reservados únicamente para a los hombres, se han ido introduciendo de forma constante, y cada vez más, las mujeres.

Además, y de forma paralela, la posible incorporación de las mujeres a la educación y la formación ha mejorado de forma notable en los últimos años. Sus niveles de cualificación se han ido equiparando a los masculinos, e incluso les superan en algunas etapas educativas, lo cual ha favorecido su presencia en puestos de trabajo que antes tenían vetados y han favorecido, también, a que aspiren a empleos en puestos de dirección. Sin embargo, en la actualidad es muy notable el claro desequilibrio entre mujeres y hombres, a favor de estos últimos, al ser tanto las tasas de actividad como las de empleo femenino siempre inferior a las masculinas y las tasas de paro femenino siempre superiores al masculino.

La situación de las mujeres en el contexto laboral no se puede calificar de análoga a la de los hombres, ya que de igual modo que las mujeres se han ido incorporando al mundo laboral, los hombres aún no se han incorporado al mundo doméstico ya que siguen siendo ellas las encargadas de estas tareas y de los cuidados de las personas, con lo cual, acceden al trabajo remunerado como una prolongación del doméstico, llevando a cabo una doble y a veces triple jornada de trabajo en relación a la realizada por los hombres. Esta desigualdad se ve reflejada en la dificultad de muchas mujeres para desarrollar una carrera profesional que les conduzca a ocupar puestos de responsabilidad de manera similar a sus compañeros; Por tanto, es importante promocionar un uso más humano e igualitario del

tiempo donde todas las personas independientemente de su sexo puedan tener las mismas oportunidades, derechos y deberes en cuanto a empleo, formación y ocio.

Para poder hacer más compatibles las necesidades familiares y las del mercado de trabajo de las mujeres, es necesario romper con los modelos estáticos de división sexual del trabajo al interior de la familia. La evolución de la organización familiar hacia estructuras más justas, más equitativas y más democráticas exige no solamente una participación más activa de las mujeres en las esferas públicas, sino también y simultáneamente, una mayor implicación de los hombres en la esfera privada del hogar doméstico. Para ello es necesario establecer medidas de conciliación que aunque ya se han empezado a poner en marcha, éstas son insuficientes y no han llegado al conjunto de las mujeres y hombres trabajadores.

Algunas de las medidas para que las mujeres puedan llegar a una conciliación entre la vida personal, familiar y laboral son por ejemplo:

- Flexibilizar las demandas del mercado de trabajo.
- Flexibilizar los horarios laborales.
- Promover la creación de guarderías infantiles en los centros de trabajo.
- Establecer programas de ayudas a las personas dependientes y a sus familias.
- Desarrollar procedimientos que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales, específicamente en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere.

Además, desde principios de los años ochenta, se ha podido observar un aumento paulatino y considerable del número de mujeres que desean realizar una actividad laboral, y de igual modo que estas mujeres han ido modificando el patrón de comportamiento que tradicionalmente ejercían. Si tradicionalmente lo que se observaba es que aquellas mujeres que accedían al mercado de trabajo lo abandonaban cuando se casaban o tenían su primer hijo, hoy en día, se observa que la tasa de permanencia es mayor; de hecho, las mujeres casadas, incluso las que tienen hijos pequeños en casa, constituyen el grupo cuyas tasas de actividad y ocupación han aumentado más.

A la hora de analizar los factores que se encuentran detrás de los cambios señalados, se pueden encontrar que son múltiples las causas que explican el aumento de las tasas de actividad laboral femenina. Aunque no cabe duda de que el favorable ritmo de crecimiento económico y del empleo ha favorecido claramente la incorporación de la mujer, también han jugado un papel relevante algunos aspectos ideológicos como han sido aquellos derivados del movimiento de liberación de la mujer.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral, o lo que es lo mismo al trabajo remunerado no ha sido un proceso lento, más bien se ha producido en un período de tiempo relativamente corto y con un crecimiento de las tasas de actividad no comparable a los registrados en otros países europeos. Pero, a pesar de que la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo es hoy un hecho, aún no se han alcanzado en España la tasa media europea de actividad femenina. Además, a esto debemos de añadir que aún son muy notables las diferencias por género que se aprecian en el mercado de trabajo, tanto en el tipo de empleos que desempeñan hombres y mujeres, como en la remuneración que estos reciben.

A pesar de los progresos experimentados en la participación laboral de las mujeres, su situación en el mercado de trabajo aún se caracteriza por la desigualdad respecto a la situación de los hombres; Ahora bien, las desigualdades que sufren las mujeres no solo se manifiestan en términos de participación o de dificultades en el acceso al empleo, muchas mujeres ocupadas sufren las consecuencias de la segregación laboral y de la precariedad.

Una manifestación de la desigualdad laboral es la distribución de los empleados en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. La necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que es causa de desigualdades.

2. Las mujeres en el sector de la ingeniería.

La ingeniería, en todas sus ramas, viene desempeñando desde hace ya algún tiempo, y actualmente sigue haciéndolo, un papel fundamental en la historia de la humanidad ya

que nos permite descubrir el mundo que nos rodea y además de esto, nos permite mejorar el estilo de vida que desarrollamos y nos ayuda a sobrevivir en etapas difíciles.

Sin embargo, se han desarrollado una serie de estereotipos sociales o culturales al mismo tiempo que han ido desarrollando, cada vez más, las distintas ramas de las ingenierías, en los cuales el sexo masculino tiende más a elegir o especializarse en las ramas de la ingeniería y, por otro lado, las mujeres se han centrado en los estudios de ciencias sociales, ciencias de la salud o enseñanza.

Uno de los factores decisivos para la igualdad ha sido el acceso de las mujeres a la educación. De hecho, el derecho universal a la educación ha hecho posible que las mujeres pudieran diseñar su propia trayectoria profesional y vital.

A pesar de que las niñas no se incorporan completamente al sistema educativo hasta hace relativamente pocos años -la aprobación de la Ley General de Educación Básica de 1970 generaliza la enseñanza obligatoria y mixta para toda la población hasta los catorce años- el avance del alumnado femenino en todos los niveles y carreras ha sido vertiginoso, pero aún existen diferencias de participación, entre hombres y mujeres, en el sistema educativo.

Como se señalaba al principio de este apartado, las mujeres están orientando sus profesiones y escogiendo carreras más cortas y relacionadas con los roles que la sociedad les asigna: servicios sociales, asistencia sanitaria, administración pública o educación, que les permite posteriormente empleos más flexibles, reducciones de jornada o dejar su empleo con menos dificultades.

Con el objeto de contrastar con datos reales esta supuesta tendencia de las mujeres a elegir carreras relacionadas con ciencias sociales, se ha querido conocer cuáles son los ingresos reales, diferenciados por sexo, de las carreras de ingeniería en la Universidad Politécnica de Cartagena.

Por tanto, a continuación se muestra en el gráfico de la Figura 1, los datos recogidos a través de la UPCT sobre los últimos ingresos en las carreras de ingeniería, diferenciados entre hombres y mujeres, desde el año 2000 hasta el actual 2015:

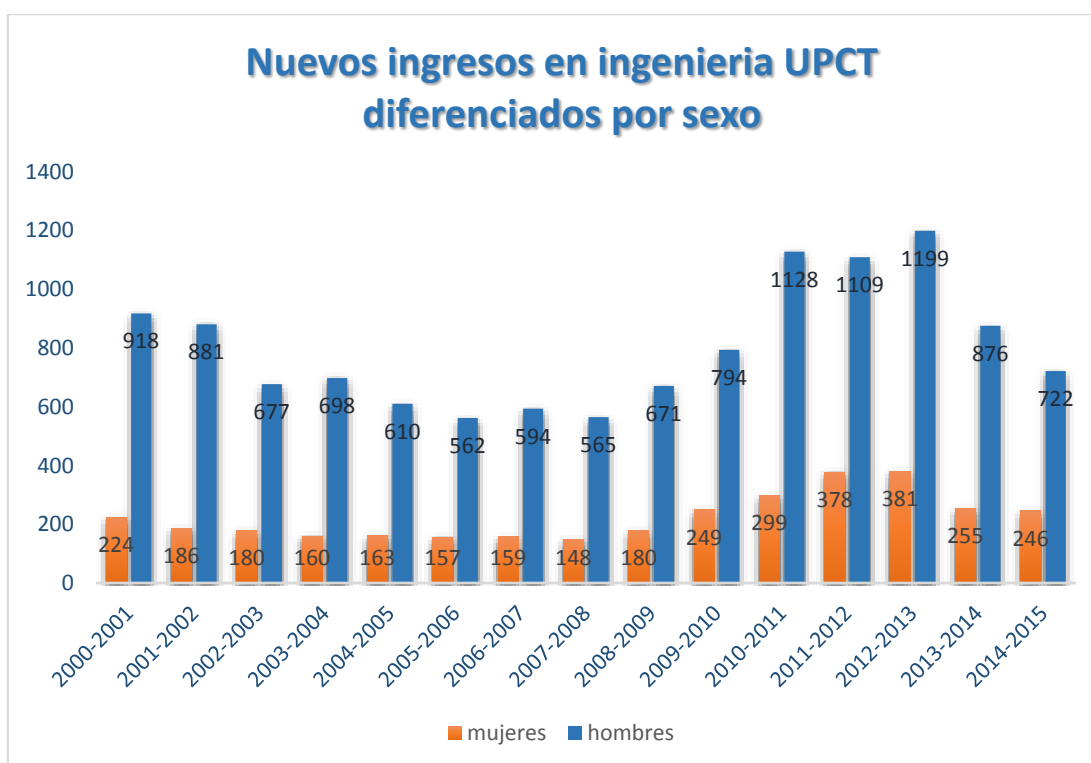


Figura 1. Nuevos ingresos en ingeniería UPCT diferenciados por sexo.

Fuente: Elaboración propia a través de datos de Gestión Académica UPCT.

Como observamos en la Figura 1, existe una gran diferencia durante todos los años entre el número de ingresos de hombres y de mujeres en las diferentes carreras de ingeniería. Sin embargo, la cantidad de mujeres que ingresan a partir del curso 2009-2010 sufre un aumento, no muy significativo, pero que sigue de igual modo hasta el actual curso 2014-2015.

A continuación vamos a analizar este crecimiento aparente de los últimos años a través de un gráfico que muestra el porcentaje de mujeres que ingresan en las carreras de ingeniería respecto del total de los alumnos.

Como vemos en la Figura 2, el porcentaje que resulta de las mujeres sobre el total de los ingresos anuales no supera el 25% en ninguno de los cursos académicos; De hecho tan solo en dos de ellos (2011-2012 y 2014-2015) alcanza dicho porcentaje y el resto se mantiene en torno al 20%.

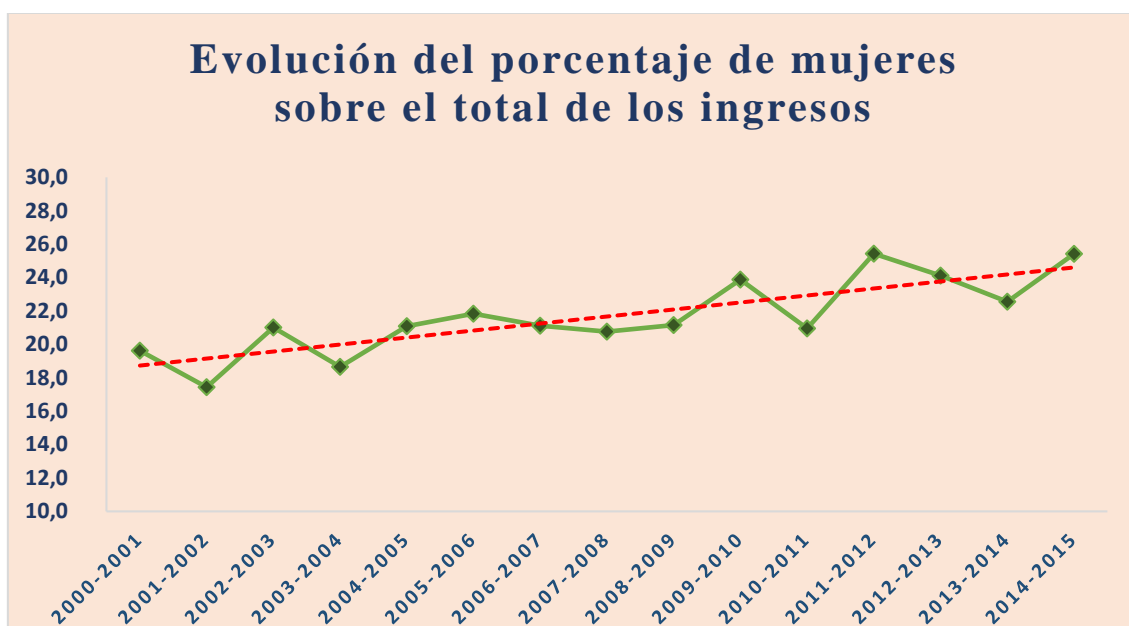


Figura 2. Evolución del porcentaje de mujeres sobre el total de los ingresos.

Fuente: Elaboración propia a través de datos de Gestión Académica UPCT.

Como muestra la línea de tendencia, se observa una clara evolución del porcentaje de mujeres que ingresan en ingeniería durante los últimos cursos académicos. Esto nos indica una avance hacia una evidente mejora a este respecto, lo cual es clave ya que además de que las empresas hagan sus esfuerzos aplicando planes de igualdad de oportunidades, es evidente que también tiene que incrementar el número de ingenieras que estudian esa carrera para que a las empresas puedan llegarles más currículum de mujeres competentes en el sector.

No obstante, y después de analizar los datos reales recopilados de la UPCT, vemos como la realidad es que el porcentaje de mujeres que se siguen matriculando en las carreras universitarias de ingeniería es bajo, a pesar de que como veíamos en la figura 2, la tendencia aparentemente es a un crecimiento de este porcentaje. Todo esto podría estar influyendo en que sean menos las mujeres ingenieras contratadas por las empresas ya que tienen menos opciones donde elegir y les llegan muchos más CV de hombres que de mujeres.

3. Conceptos básicos y normativas sobre igualdad de género.

3.1 Conceptos básicos.

A continuación se presenta un glosario con los conceptos más importantes que se utilizarán a lo largo del presente trabajo, y los cuales resulta conveniente conocer:

Acción positiva: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Coeducación: método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia.

Conciliación de la vida familiar y laboral: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad y minusválidos, y creación de una estructura y una organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Discriminación directa: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo de dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Diversidad de género: plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

Estereotipos: son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación. (Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Igualdad de sexo: la igualdad de sexo se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocian por ser mujeres u hombres. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de oportunidades: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres

y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea).

Planes de igualdad: los planes de igualdad fijarán los concretos 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 (LOIEMH, art. 46.1) Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se emplea el término *discriminación de sexo* para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

Lenguaje no sexista: El lenguaje refleja el sistema de pensamiento colectivo y con él se transmite una gran parte de la forma de pensar, sentir y actuar de cada sociedad. Moldea la forma de pensar y actuar de los hablantes y actúa como mantenedor y difusor de estereotipos.

El lenguaje sexista excluye a las mujeres y dificulta su identificación o la asocia a esos estereotipos de género, mantiene la invisibilidad de este colectivo y dificulta su participación.

Violencia de género: Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que se ejerce sobre las mujeres y que tiene su origen en una concepción sexista de las relaciones entre hombres y mujeres, que sitúa a éstas en una posición de subordinación.

3.2 La igualdad de oportunidades.

3.2.1 Desarrollo de la igualdad de oportunidades.

Cuando hablamos de igualdad nos referimos al acceso equitativo a bienes y servicios en muchas situaciones de la vida diaria, incluyendo entre ellas: el trabajo, la educación, la salud, el ambiente, la cultura y todos los diversos ámbitos en los que las personas participan. Para que haya igualdad de oportunidades en el trabajo, es esencial que los trabajadores y trabajadoras decidan su trabajo libremente, desarrollen al máximo su potencial y obtengan recompensas en base a los méritos y las condiciones pactadas.

Para los trabajadores y trabajadoras, la igualdad de oportunidades se expresa en mayores posibilidades de desarrollo de carrera, de acceso a la formación profesional y a una remuneración justa. Los beneficios de una economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad igualitaria, lo cual conduce a una mayor estabilidad social y a un mayor compromiso con el desarrollo económico por parte de la población trabajadora. Asimismo, una distribución más igualitaria de las oportunidades de trabajo, recursos y factores productivos, incluida la educación, contribuye al crecimiento y a una mayor estabilidad política.

Podemos considerar, pues, la igualdad de oportunidades como una participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada, y podemos referenciar la igualdad como:

- Una cuestión de justicia social.
- Contribuye a un desarrollo democrático de las sociedades.
- Debe considerarse como un criterio de eficacia económica de la sociedad en su conjunto.

No obstante, en algunas ocasiones se interpreta erróneamente bajo la creencia de que cuando hablamos de igualdad nos referimos a situaciones en las que no hay diferencias, y nada que ver con la realidad. La diferencia biológica entre hombres y mujeres, ha sido utilizada, de forma histórica, como un punto de apoyo para la desigualdad.

Sin embargo, promover la igualdad entre mujeres y hombres no significa hacer de ellos algo idéntico, sino más bien equivalente, es decir, significa otorgarles igual valoración.

El problema no está en la diferencia que es, en sí, algo natural, sino en la discriminación injusta. La igualdad nos abre un mundo de oportunidades y vivencias que tradicionalmente pertenecían sólo a uno u otro sexo. Igualdad es construir relaciones equitativas entre los dos sexos, con el mismo valor, y distintas experiencias y miradas.

En definitiva, la igualdad de género implica, por lo tanto acabar con las discriminaciones basadas en el sexo, otorgando el mismo valor, los mismos derechos y las mismas oportunidades a mujeres y hombres. Por lo que se deduce que:

- No es lo mismo desigualdad que diferencia.
- La igualdad admite diferencias, pero no desigualdades.
- La desigualdad supone discriminación y privilegio; y la diferencia implica diversidad entre cosas de la misma especie, lo cual no implica discriminaciones o privilegios de ningún tipo.
- La igualdad no significa la eliminación de las diferencias sino la ausencia de discriminación por la existencia de esas diferencias.

Es importante recordar que, cuando hablamos de igualdad es necesario referirse a algo tan:

- Justo, como ser tratados de la misma forma ante la ley.
- Importante, como poder participar con las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad.
- Imprescindible, como no temer por nuestra vida ni por nuestra seguridad o la de las personas que queremos.
- Fundamental, como no sufrir la discriminación o el acoso por cuestión de sexo.
- Valioso, como sentir la autonomía y la libertad.
- Complejo, como es construir relaciones basadas en el respeto.
- Sensato, como compartir derechos y obligaciones en la vida personal, familiar, social y profesional.

- Inteligente, como es reconocer que mujeres y hombres portamos valores positivos, conocimientos y experiencias que hemos heredado de siglos de historia y que son imprescindibles para el desarrollo de la humanidad.
- Interesante, como descubrir que podemos reinventarnos y ser todo lo que soñemos sin sentir ningún obstáculo por el hecho de ser hombre o mujer.
- Especial, como que todo ser humano pueda desarrollar todo su potencial afectivo, intelectual, artístico o físico.
- Importante, de vivir plenamente reconociendo toda nuestra experiencia, capacidades y valores como mujeres y hombres.

El Principio de Igualdad da garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes ámbitos (económicos, políticos, culturales, sociales...) y actividades (educación, formación, empleo, deporte, ocio...) y al mismo tiempo engloba, el principio de no discriminación que viene recogido y amparado por el marco legal a nivel internacional, europeo y nacional.

El Principio de Igualdad supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta; entendiéndose por discriminación por sexo directa aquella situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, de manera menos favorable que cualquier otra persona en situación comparable.

Poniendo un ejemplo, y según el Art. 8 (BOE, 2007): Discriminación por embarazo o maternidad.

“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

Y entendiéndose, por otro lado, por discriminación indirecta por razón de sexo aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del sexo contrario, salvo que se pueda justificar de manera objetiva, en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

No es tan raro encontrar casos de discriminación indirecta, ya que a pesar de que muchas leyes, normas o prácticas sociales traten de igual forma a hombres y a mujeres, al final tienen como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres. Por ejemplo, en el

ámbito laboral podemos observar diferentes situaciones de discriminación indirecta cuando:

- Se permite que los hombres y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán hombres o sólo mujeres.
- Los sueldos son iguales en una misma categoría, pero se puede verificar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres.
- Las mujeres tienen que renunciar a promociones laborales porque se encuentran con verdaderas dificultades para conciliar su realidad familiar con la laboral. Como las mujeres siguen siendo las principales responsables de la atención y el cuidado familiar, una organización del tiempo de trabajo que implique comidas de trabajo u horarios excesivos dificultará su carrera profesional. Ésta es una de las razones por las que las mujeres son mayoritariamente las que piden reducción de jornada o excedencias para el cuidado de hijos e hijas.

La constitución española en sus artículos, hace referencia a la igualdad entre todos los individuos.

Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14: 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.

El artículo 14, hace mención a la no discriminación entre individuos. Ya que la no discriminación entre sexos o individuos de distinta raza, religión... constituye el pilar fundamental para alcanzar una igualdad plena en la sociedad donde todos tengan el mismo acceso al empleo y recursos, y obtengan las mismas oportunidades laborales de ascenso y reconocimiento social en la ejecución de sus trabajos.

El Gobierno Central, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en sus artículos 9.2 y 14 y llegar a alcanzar los objetivos de promoción y fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social entre géneros, y así mismo facilitar la participación de la mujer en todas y cada una de las esferas de la vida social (política, cultural, económica y

social) y su acceso a los derechos sociales y económicos, creó, en 1982, a través de la Secretaría General de Asuntos Sociales, como un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Instituto de la Mujer.

Según el plan estratégico de igualdad de oportunidades y otros informes:

En las materias competencia del Estado, el Gobierno aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La igualdad de oportunidades es imprescindible no solamente para la evolución social y económica sino también para el establecimiento de unas relaciones humanas constructivas; No obstante, para conseguir la igualdad real de oportunidades es fundamental invertir grandes esfuerzos de una manera integral y en la que colabore cada agente que conforma la sociedad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, proclama en el artículo 3 como principio básico:

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

El principio de igualdad que esta Ley consagra tiene la consideración de principio informador del ordenamiento jurídico y, en cuanto tal, ha de integrarse y ser observado en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

3.2.2. Normativas española y europea en materia de igualdad.

Normativa Española

La normativa española en materia de igualdad, en su título IV se refiere al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, con capítulos específicos cada uno de ellos centrado en una rama en concreto de la materia a la que nos estamos refiriendo. El primer capítulo o Capítulo I, se refiere a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, el Capítulo II se refiere a los derechos de igualdad y conciliación, el Capítulo III se refiere

a los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, y, por último, el Capítulo IV se refiere al distintivo empresarial en materia de igualdad.

El Capítulo I, lo forman los Artículos 42 (Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres) y 43 (Promoción de la igualdad en la negociación colectiva); El primero de ellos hace referencia a la forma en la que poder incorporar a la mujer en el trabajo, ofreciéndole por ejemplo un fácil acceso a los estudios, y a cómo hacer para que mantenga la permanencia en el mismo.

El Capítulo II, por su parte, se centra, en la manera en cómo pueden las mujeres conciliar vida familiar y vida laboral, tema que ha estado muy debatido y ha afectado negativamente, desde años atrás, a la mujer a la hora de encontrar trabajo o al menos un trabajo en igualdad de condiciones que las del hombre.

El Capítulo III, engloba los Planes de igualdad de las empresas, y además de que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Por último, según el Capítulo IV (Distintivo empresarial en materia de igualdad), el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo con el cual se obtendrán una serie de beneficios, este distintivo lo obtendrán aquellas empresas que cumplan reglamentariamente con las políticas de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa entre los trabajadores y las trabajadoras de la misma.

Normativa Europea

La igualdad entre la mujer y el hombre es uno de los objetivos principales que se plantea la Unión Europea. Con el paso de los años, la jurisprudencia, la legislación, y las distintas modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como la aplicación del mismo en la Unión Europea. El Parlamento Europeo, por su parte ha sido siempre un ferviente defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

De acuerdo con la información detallada en la web del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, en relación a la legislación en materia de igualdad en la Unión Europea, se detalla a continuación, por orden temporal, los diferentes tratados y directivas que se han llevado a cabo:

- **Tratado de Roma (1957)**

Tratado Constitutivo de la Unión Europea, establece en su artículo 119 -hoy el artículo 141 de su versión consolidada por el Tratado de Ámsterdam (1997)- el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo.

- **Directiva 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero.**

Relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros respecto a la aplicación del principio de igualdad de retribución salarial entre mujeres y hombres, prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en materia de remuneración, abre la vía jurisdiccional a las personas que se han visto perjudicadas y protege a quienes reclamen frente a la reacción de quienes les han empleado. Asimismo, invita a los Estados miembros a erradicar cualquier discriminación y a informar al personal laboral de las medidas adoptadas.

- **Directiva 76/207/CE del Consejo de 9 de febrero**

Modificada por la Directiva 73/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre, y por la Directiva 54/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio (refundición), y relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y las condiciones de trabajo, incluyó en su segunda modificación -la Directiva 54/2006- la aplicación del principio de igualdad de trato a los regímenes profesionales de seguridad social e unifica en un único texto las anteriores directivas.

- **Resolución del Consejo de 2 de diciembre de 1996**

Sobre la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales Europeos, subrayó la necesidad de combatir la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, la formación, el acceso al mercado laboral y la participación en los procesos de toma de decisiones.

- **Tratado de Ámsterdam (1997)**

Por el que se modifican el Tratado Constitutivo de la Unión Europea, los tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos –ratificado en España por Ley Orgánica 9/1998 de 16 de diciembre-, se convirtió en la nueva normativa legal de la Unión Europea. En sus artículos 2 y 3 establece como misión de la Unión Europea “eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres” y “promover su igualdad, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas”, planteamiento que supone una transformación cualitativa trascendental en las nuevas formas y modos de hacer política dentro de la Unión Europea.

- **Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre**

Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, tiene como objetivo luchar contra la discriminación –ya sea por motivos de religión, discapacidad, edad u orientación sexual- en el acceso al empleo y a la ocupación; la promoción y la formación profesional; las condiciones de empleo y de ocupación; y la pertenencia o participación en determinadas organizaciones.

4. Políticas de igualdad y Planes de Igualdad de Oportunidades.

4.1. Políticas de igualdad.

Con el objetivo de que la igualdad formal se convierta en efectiva y se convierta, por tanto, en igualdad real, las políticas públicas vienen desarrollando medidas y poniendo en marcha muchos mecanismos y recursos que promueven e impulsan el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.

Así surgen las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones... y en todas las actividades ya sean educativas, de formación, de empleo...

Las políticas de igualdad de oportunidades, se remontan a la segunda mitad del siglo XX y actualmente se están desarrollando en casi todos los niveles administrativos y políticos, nacionales de la Unión Europea e internacionales.

Por poner algunos ejemplos, la ONU, la Unión Europea, las administraciones españolas (a nivel general, autonómico y local) han puesto en marcha sus políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el convencimiento de que el desarrollo social y económico de un país pasa en la actualidad por un equilibrio de participación de hombres y mujeres en todas las esferas.

Uno de los instrumentos más conocidos que utilizan los organismos públicos para luchar contra la discriminación y las desigualdades son los Planes de Igualdad de Oportunidades. Recogen, un conjunto de medidas para conseguir unos objetivos de igualdad en un periodo de tiempo.

4.2. Planes de Igualdad de Oportunidades.

4.2.1. Conceptos

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia. Con el fin de que se cumpla plenamente, este derecho no solamente ha de ser reconocido legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

Uno de los instrumentos más demandados y que usan los organismos públicos con el fin de acabar con la discriminación y las desigualdades, según el BOE (2007), son los Planes de Igualdad de Oportunidades, que es un conjunto de medidas que tienden a alcanzar la igualdad en la empresa, garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las autoridades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad

verdaderamente igualitaria. No obstante, en la práctica, las mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos y, de hecho, persisten desigualdades políticas, económicas y culturales, como por ejemplo diferencias salariales.

Cabe destacar que, aunque la incorporación de la mujer en el ámbito laboral ha sufrido un considerable aumento, lamentablemente, esta no ha llegado a competir en condiciones de igualdad en el ámbito laboral, siendo por tanto víctima de:

- Empleos más precarios
- Salarios menores por trabajos equivalentes
- Puestos de menor responsabilidad

Por todo esto, es importante que se adopten medidas que tengan como objetivos corregir la desigualdad inicial a fin de equiparar a ambos géneros.

A esta idea responde la exigencia de que se elaboren planes de igualdad en las empresas y en la Administración pública. Es decir, que se prevean estrategias más concretas y ligadas a la realidad para alcanzar la igualdad efectiva.

Con objeto de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se lleva a cabo la implantación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, a partir de la cual debe diseñarse un Plan de Igualdad de forma vinculante en todas aquellas empresas que cuenten con más de 250 trabajadores, cuando así lo establezca el convenio colectivo o cuando la autoridad laboral lo disponga en un procedimiento sancionador, tal como se refiere el artículo 45.

Con la novedad de la elaboración e implantación del Plan de Igualdad en las empresas, cada empresa tendrá un plan que se adapte a sus circunstancias y necesidades, como conjunto ordenado de medidas, que aplicadas de este modo en la empresa darán lugar a la eliminación de cualquier acción discriminatoria por razón de sexo, y de igual modo deberá de incluir medidas preventivas, por lo que el Plan de Igualdad de cada empresa va a ser individualizado.

Entre otros tantos aspectos por los que es importante que las empresas elaboren un plan de igualdad de oportunidades, cabe destacar algunos puntos fundamentales:

- Adquirir un mayor y mejor conocimiento de la plantilla de la empresa
- Facilita el diagnóstico de la eficacia de una medida.
- La temporalización de las medidas a implantar facilitan una forma de gestión empresarial más eficaz.
- Aporta información pormenorizada de todos los ámbitos de la empresa lo que en muchos casos, constituirá un factor ventajoso frente a sus competidores.
- Mejora el ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- Mejora la calidad de vida de los trabajadores y de las trabajadoras.
- Mejora la salud laboral de la plantilla.
- Mejora los ratios de la plantilla: disminuye los niveles de absentismo, la rotación de personal.
- Mejora la gestión empresarial debido a la complementariedad con el estilo de liderazgo femenino (más dialogante, consensuado, democrático, pedagógico una actitud más receptiva y participativa).
- Cumple con la legislación vigente
- Mejora la imagen, reputación y prestigio de la empresa.

Para corregir las situaciones de desigualdad directas o indirectas, que pudieran existir en la empresa, y elaborar un plan de igualdad para conseguir así, alcanzar todos y cada una de las ventajas que esto supondría es necesario que sean analizadas y consideradas al menos las siguientes materias:

1. Acceso al empleo
2. Clasificación profesional
3. Promoción y formación
4. Retribuciones
5. Ordenación del tiempo de trabajo
6. Conciliación laboral
7. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
8. Comunicación

9. Violencia de género

4.2.2. Planes de Igualdad vigentes a nivel europeo, nacional y regional.

A continuación, se exponen los planes de igualdad vigentes a nivel europeo, nacional y también a nivel regional:

A nivel europeo:

El plan o estrategia de igualdad de oportunidades que se encuentra vigente en la actualidad a nivel europeo es el siguiente:

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015:

La presente estrategia es fruto del plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres. Recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer, constituye el programa de trabajo de la Comisión y describe las acciones clave previstas entre 2010 y 2015. La Comisión presenta sus nuevas prioridades en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta estrategia debe contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión, tanto en la Unión Europea como en el resto del mundo. Asimismo, esta Estrategia establece una base para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones europeas, los Estados miembros y el resto de partes interesadas, en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

Esta estrategia aborda importantes aspectos referentes al logro de la igualdad, como son:

a) Independencia económica de las mujeres

La tasa de empleo femenino ha aumentado de forma significativa durante la última década. No obstante, este crecimiento debe continuar para que la tasa de empleo femenino

alcance el 75%, el objetivo fijado por la Estrategia Europa 2020¹, y se extienda a las mujeres que registran las tasas de empleo más bajas. Es necesario realizar progresos para mejorar la calidad de los empleos y de las políticas de conciliación de la vida privada y profesional. Por lo tanto, la Comisión va a adoptar iniciativas para: promover la igualdad en el marco de la estrategia Europa 2020 así como la financiación de la UE; fomentar el trabajo autónomo y la creación de empresas por mujeres; evaluar los derechos de los trabajadores en materia de permiso parental por motivos familiares; evaluar los progresos realizados por los Estados miembros relativos a la oferta de guarderías y apoyar la igualdad en materia de inmigración y de integración de los inmigrantes.

b) Salario igual

La Comisión destaca que siguen existiendo disparidades salariales entre hombres y mujeres, inclusive entre trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Las causas de estas disparidades son múltiples procediendo sobre todo de la segregación en el ámbito educativo y en el mercado laboral. Con el fin de contribuir a la supresión de las desigualdades salariales, la Comisión pretende: Estudiar con los interlocutores sociales las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones; apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, sobre todo mediante etiquetas, cartas y premios de igualdad; establecer el Día Europeo de la Igualdad Salarial y procurar animar a las mujeres a trabajar en sectores y empleos denominados «no tradicionales», en especial, en sectores ecológicos e innovadores.

c) Igualdad en la toma de decisiones

Las mujeres están poco representadas en los procesos de toma de decisiones, tanto en los parlamentos y gobiernos nacionales como en los consejos de dirección de las grandes empresas. Constituyen la mitad de la mano de obra y más de la mitad de los nuevos licenciados universitarios de la UE. En este contexto, la Comisión pretende: Proponer iniciativas específicas para mejorar la situación; supervisar los progresos, en especial, en el sector de la investigación, para alcanzar el objetivo del 25% de mujeres en las

¹ La Estrategia Europa 2020 promueve el crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Su objetivo es mejorar la competitividad de la UE, manteniendo, a la vez, su modelo de economía social de mercado y mejorando considerablemente el uso efectivo de sus recursos.

posiciones con mayor responsabilidad decisoria; favorecer el incremento del número de mujeres en los comités y los grupos de expertos establecidos por la Comisión, con el objetivo de alcanzar al menos el 40% de mujeres y promover una mayor participación de las mujeres en las elecciones al Parlamento Europeo.

d) Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista

Según las estimaciones, entre el 20 y el 25% de las mujeres han sufrido violencia física al menos una vez en su vida, y hasta medio millón de mujeres que viven en Europa han sufrido mutilación genital. La Comisión va a: Proponer un planteamiento global a escala de la Unión Europea para luchar contra la violencia; velar por que la legislación europea en materia de asilo tenga en cuenta la igualdad entre los sexos y seguir las cuestiones de género en el ámbito de la salud.

e) Igualdad en la acción exterior

La política exterior de la UE pretende contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres así como a la emancipación de las mujeres. En este contexto, la Comisión: Logrará que avance la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los países candidatos y candidatos potenciales a la adhesión a la UE; aplicará el Plan de Acción sobre igualdad de trato y capacitación de las mujeres, en el marco de la cooperación al desarrollo (2010-2015); entablará un diálogo regular y un intercambio de experiencia con los países socios de la Política Europea de Vecindad e integrará las consideraciones de igualdad de trato en las operaciones de ayuda humanitaria.

f) Cuestiones horizontales

Por último, la Comisión se compromete a lograr que avance la igualdad de trato entre mujeres y hombres prestando especial atención a: El papel de los hombres en la igualdad entre mujeres y hombres y promover las buenas prácticas en relación con los roles de hombres y mujeres en los ámbitos de la juventud, la educación, la cultura y el deporte.

A nivel nacional:

Según datos recogidos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el plan de igualdad de oportunidades que se encuentra vigente en la actualidad es el siguiente:

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2014-2016:

Aprobado por el Consejo de Ministros del 7 de marzo del año 2014, tiene 224 actuaciones y 35 objetivos, agrupados en 7 ejes.

Los siete ejes que configuran su estructura son los siguientes:

- Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial
- Eje 2. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares
- Eje 3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
- Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social
- Eje 5. Educación
- Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales
- Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

Los tres primeros ejes están dedicados a aquellos ámbitos considerados como de actuación prioritaria para el Gobierno y se desarrollarán, en toda su extensión, por sendos planes o estrategias específicas aprobadas durante el período de vigencia de este plan.

Los dos siguientes ejes están dedicados a ámbitos que, por su importancia, se entiende que deben mantener un amplio desarrollo.

Finalmente, los dos últimos capítulos están dedicados a reflejar esa estrategia dual a la que antes se hacía referencia, lo cual se concreta a través del desarrollo de políticas

específicas de igualdad, en ámbitos muy concretos, y del desarrollo de instrumentos de transversalidad.

A nivel regional:

En la Región de Murcia, el último plan para la igualdad entre hombres y mujeres que se ha llevado a cabo ha sido el IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia.

El IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia, que se desarrolla en el marco de la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, es una herramienta útil y eficaz para hacer real el desarrollo de valores que favorezcan una verdadera equiparación entre los hombres y las mujeres de nuestra Comunidad, en todos los ámbitos, en su vida pública y en su manifestación privada.

4.2.3. Guía para desarrollar un Plan de Igualdad.

Las fases para desarrollar un plan de igualdad son las siguientes:

1º COMPROMISO

2º COMITÉ O COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

3º DIAGNOSTICO

4º PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN

5º SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Desarrollo de las fases:

1º COMPROMISO

- Se ha de llegar a un acuerdo para la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras de la misma. En este acuerdo han de entrar los directivos y directivas, directores y directoras del departamento, los mandos intermedios y la representación sindical. Dicho

compromiso ha de ser lo más concreto posible, además de introducir una cláusula de realización o lo que es lo mismo definir una fecha de empezar a llevar a cabo dicho diagnóstico.

- Es necesario que la empresa se comprometa, en esta misma fase, a aportar los recursos que sean necesarios para poder llevar a cabo el Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Informar a todos los trabajadores y sensibilizar a los mismos en el caso de que se vayan a llevar a cabo charlas, talleres...
- Para la realización de todo el procedimiento, es necesaria la creación de un comité permanente.

En este punto, es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de tomar decisiones y adquirir compromisos.

- Es necesario que tanto los representantes legales de los trabajadores como la dirección adopten el compromiso por escrito.
- Adquirir el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres transversalmente.

2º COMITÉ O COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD.

De forma paralela al compromiso de la organización conviene constituir el equipo de trabajo -Comité o Comisión Permanente de Igualdad-, conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores.

Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de la empresa y de diversos departamentos.

Impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación

3º DIAGNÓSTICO.

El diagnóstico consiste en conocer cómo se encuentra actualmente la empresa con respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se analiza mediante actividades como la recogida de información, de debate interno, de análisis, y finalmente, se lleva a cabo la formulación de propuestas que pueden integrarse en un plan de igualdad. Todos los datos relativos a cada una de las materias que pueden formar parte de un plan de igualdad, deben recogerse desagregados por sexo; de esta forma vamos a conocer de forma exhaustiva la situación separadamente entre trabajadores y trabajadoras.

Algunos de los datos que se pueden incorporar para la recogida de información sobre la plantilla son, por ejemplo: encuestas o cuestionarios, entrevistas tanto individuales como colectivas, datos estadísticos de la empresa, grupos de discusión, un análisis de la normativa legal de la empresa o análisis de la problemática individuales.

El siguiente paso será concretar unas conclusiones y determinar las distintas áreas en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades con los datos obtenidos en el análisis cuantitativo y cualitativo llevado a cabo con anterioridad. Dichas conclusiones y propuestas de mejora, deberán redactarse en un informe con el objeto de facilitar su análisis. El objetivo principal de este informe es determinar las metas que pretendemos conseguir con la implantación de la igualdad de oportunidades y el establecimiento de unas acciones con las que conseguiremos los objetivos fijados. Todas estas propuestas van a ser la base de la elaboración del plan de igualdad.

Si conseguimos unos datos de partida amplios y concretos, conseguiremos que el diagnóstico resultante sea lo más real posible. Por este motivo, es importante que la comisión de igualdad cuente con información muy precisa de las materias indicadas. Al igual que si contamos con una dirección de la empresa muy implicada en el asunto, la información obtenida será homogénea y consensuada, lo que nos permitirá obtener fácilmente un diagnóstico de la situación en el que se refleje la realidad de la empresa con respecto a las desigualdades que puedan estar dándose y se podrá llegar a un acuerdo sobre los objetivos y medidas a desarrollar para la consecución de los fines que se establezcan en la elaboración del Plan de Igualdad.

Los resultados obtenidos en el diagnóstico se darán a conocer a todas aquellas personas que hayan intervenido en la realización de mismo, al igual que a todas aquellas personas que hayan que vayan a participar posteriormente en el proceso de puesta en práctica de los planes de igualdad. Por otro lado, al resto de la plantilla tiene que ser consciente de lo que se está realizando en la empresa y se le comunicaran las principales conclusiones obtenidas del diagnóstico.

Por otro lado, el diagnóstico deberá ser:

- **Instrumental:** no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado:** es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- **Flexible:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico:** deberá actualizarse continuamente.

4º PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN

A partir de la información obtenida del diagnóstico y de las propuestas llevadas a cabo con anterioridad, se procede a la elaboración del Plan de igualdad.

Lo primero y más importante es fijar las prioridades y establecer un plan de actuación, es decir, un calendario especificando cada una de las medidas que incluye dicho plan:

Situación de partida, cual es el objetivo y en cuanto tiempo queremos alcanzarlo. El Art. 46 de la ley de igualdad determina que para obtener los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de clasificación profesional, acceso al empleo, promociones, formación, retribuciones, organización del tiempo de trabajo para poder favorecer, a hombres y mujeres en términos de igualdad, la conciliación personal, laboral y familiar.

En esta fase de planificación, lo primero es establecer unos objetivos claros y medibles a largo plazo que puedan servir como referencia durante todo el proceso. No obstante, hay que establecer al mismo tiempo unos objetivos concretos a medio y corto plazo. Y, posteriormente, hay que establecer cuáles son las acciones que se van a llevar a cabo, al

igual que es fundamental en este punto que exista una coherencia entre los objetivos y las acciones que se van a llevar a cabo para alcanzar los mismos.

Por esto, a la hora de planificar hay que tener en cuenta varios aspectos:

- Cuáles son los objetivos perseguidos.
- A quien van dirigidos.
- Quien es el responsable de su aplicación.
- Cuáles son los métodos que se llevaran a cabo.
- Que recursos vamos a necesitar.
- Como se medirá su cumplimiento.

Para el correcto cumplimiento de las acciones y los objetivos previstos, es necesario que realicemos un seguimiento muy continuo de las actividades que se llevan a cabo.

Es imprescindible la evaluación de los resultados obtenidos por el Plan una vez finalizado el mismo.

No obstante, es necesario designar previamente quienes van a ser los responsables del seguimiento y evaluación del plan de igualdad, al igual que el tipo de evaluación que vamos a realizar y cuáles van a ser las vías de comunicación con la empresa y el personal de la misma para informarles del plan de su seguimiento y resultados.

Al mismo tiempo, es importante establecer cuáles van a ser las fases a seguir y las quienes van a ser las personas que se impliquen en cada una de ellas, al igual que se deberá establecer un calendario de actuación y una previsión de los recursos para cada una de las actividades que hay previstas.

Por ultimo en esta fase, es fundamental definir los indicadores cuantitativos y cualitativos a través de los cuales va a ser posible visualizar los resultados de las acciones llevadas a cabo y los objetivos fijados, tanto los que se establecen a corto plazo como los que se establecen a largo plazo.

Una vez que se ha diseñado el plan de igualdad, este deberá ser ratificado por las partes legitimadas con el fin de negociar y acordar en el ámbito correspondiente las fases de su implantación; se informara al personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al plan aprobado.

5º SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre los planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que estos atribuyan estas competencias.

Para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados, es necesario definir los instrumentos de recogida de información y los indicadores de medición. Antes de la evaluación final, se llevara a cabo, por parte de la comisión de igualdad u órgano similar, la elaboración de informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad con la finalidad de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

La evaluación persigue lo siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar todo el procedimiento del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Detectar nuevas necesidades.
- Reorientar objetivos.
- Adaptar las acciones en la medida que se constate la necesidad de nuevas acciones para incidir más profundamente en el compromiso adquirido y el cumplimiento de los objetivos.

Por lo tanto, la evaluación se estructura en tres ejes:

1º Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

2º Evaluación de proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percebido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

3º Evaluación de impacto

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

-PARTE II-

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA INGENIERÍA.

1. Descripción de la empresa.

La Empresa² nace como consultora en el año 1998, fundada por un grupo de Geólogos, Ingenieros de Caminos y Biólogos con una importante experiencia previa en los sectores de Ingeniería Civil, Geotecnia y Medio Ambiente.

Desde su creación hasta la actualidad, la empresa viene desarrollando una intensa actividad en las áreas antes descritas, actuando como especialistas consultores en el ámbito geotécnico, desarrollando numerosos Proyectos de Ingeniería Civil, Direcciones de Obra y Asistencias Técnicas principalmente en campos relacionados, pero no de forma única, con la promoción de energías renovables, (Parque Eólicos, Plantas Fotovoltáicas, Parques Termosolares, etc...) y abordando Estudios Medioambientales de toda índole (Estudios de Impacto, seguimientos de avifauna, análisis de ruido, estudios de contaminación, etc...). Estas actividades se desarrollan ya sea de forma independiente o bien, en la mayoría de los casos, de forma interrelacionada, permitiendo dar un servicio global a los clientes.

En el primer semestre de 2001 la empresa amplió su actividad, con la apertura de un Laboratorio de Materiales y Control de Calidad en Antequera (Málaga).

En los años 2002 y 2003, el laboratorio ha ampliado su capacidad con la apertura, respectiva, de centros en la ciudad de Medina Sidonia (Cádiz) y Sevilla.

La sede central del Laboratorio de Materiales y Control de Calidad de la Construcción está acreditada por la Consejería de Obras Públicas y Transporte de la Junta de Andalucía en las áreas de control del hormigón y componentes (EHC), área de sondeos, toma de muestras y ensayos “in situ” de reconocimientos geotécnicos (GTC), área de ensayos de

² Por deseo expreso de la Dirección General, no se menciona el nombre de la empresa.

laboratorio de geotecnia (GTL), área de suelos, áridos, mezclas bituminosas y materiales constituyentes en viales (VSG), área de control de firmes flexibles y bituminosos en viales (VSF) y área de control de morteros para albañilería (AMC).

A partir del año 2005 un departamento de instrumentación ha completado el organigrama de actividades de esta empresa de Ingeniería. El departamento se creó para la realización de trabajos de auscultación y control en estructuras de hormigón armado o metálicas (cimentaciones profundas, edificación, puentes, naves industriales, etc.), control de movimientos de laderas y taludes y para seguimientos de consolidación de rellenos (terraplenes, vertederos, etc.).

En la figura 3 se muestra un organigrama de la organización jerárquica de la empresa:

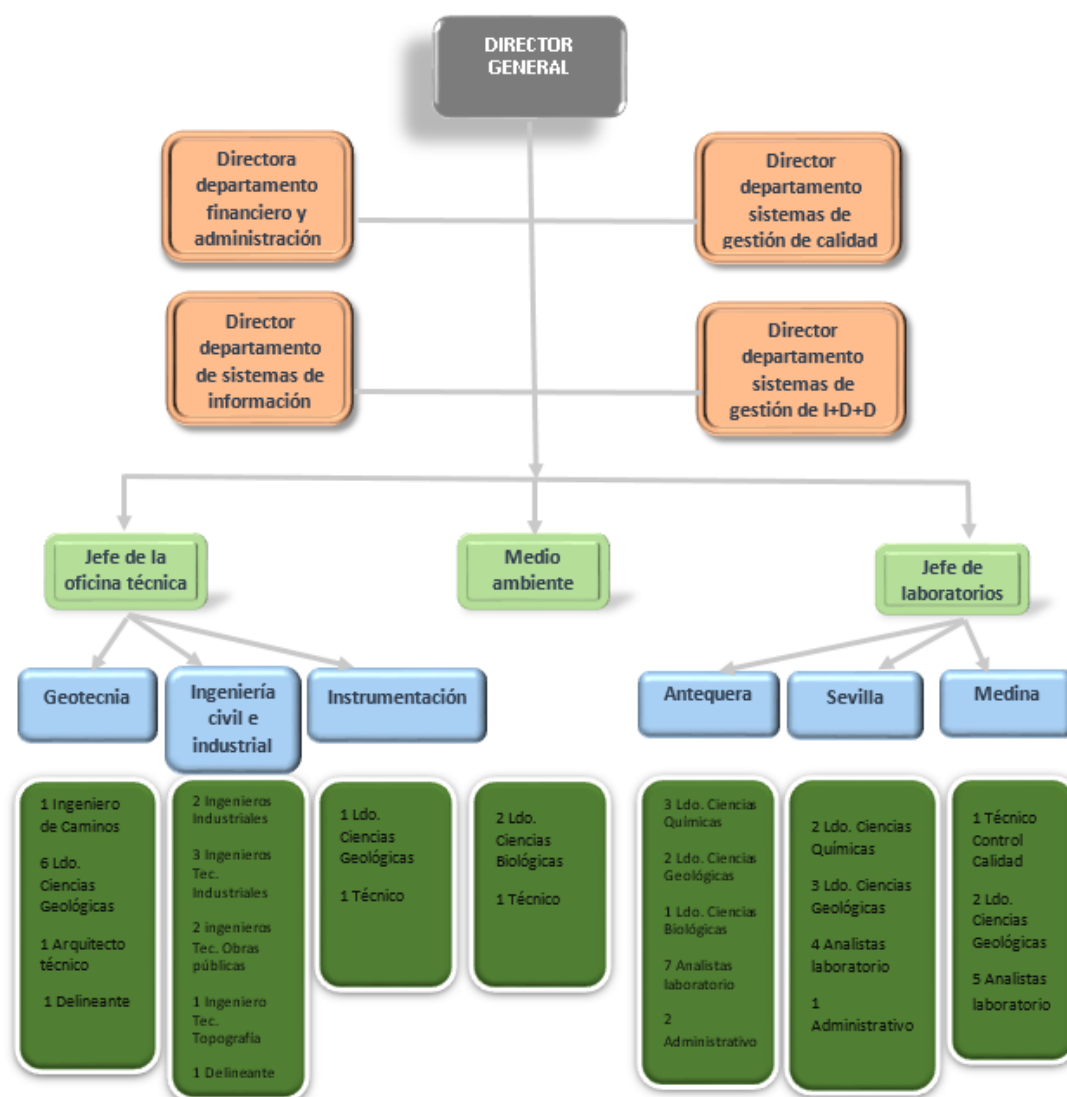


Figura 3. Organigrama de La Empresa. Sitio web de La Empresa.

Además, la empresa tiene implantado un sistema de gestión de la Calidad basado en la Norma ISO 9001:2008 y un sistema de gestión ambiental basado en la Norma ISO 14001:2004. Estos dos sistemas se encuentran acreditados por AENOR. Para el Laboratorio de Materiales, el sistema anterior de Gestión, ha sido ampliado según la Norma ISO 17.025. La empresa está en estos momentos en proceso de obtención de la Certificación por AENOR tras la implantación de un departamento específico para desarrollo de actividades regidas por la Norma UNE 166000:2002 que integra, promueve y sistematiza las actividades relacionadas con la I+D+I.

2. Elaboración del Plan de Igualdad.

2.1 COMPROMISO

De acuerdo con la buena voluntad de la dirección general de la empresa, se procederá a implantar el Plan de Igualdad ya que ofrecen todos los recursos necesarios para el mismo tales como, por ejemplo, los presupuestos de los cursos de formación o los recursos de personal.

2.2 COMITÉ O COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Es importante identificar las áreas o departamentos de la empresa que se van a ver afectados por la implantación de este Plan de Igualdad, y asignar un responsable para cada uno de los departamentos.

Tras la asignación de los responsables de los departamentos que van a encargarse de que se lleven efectivamente a cabo las medidas del Plan, se les debe impartir un curso de concienciación a través del cual éstos van a conocer más específicamente la idea que se persigue con la implantación del Plan para poder así transmitirlo y llevarlo a cabo en los distintos departamentos y se haga efectivo.

Como se puede observar en el organigrama específico de la empresa (ver Fig. 3), la empresa se encuentra dividida en cuatro departamentos:

- 1° Departamento financiero y de administración
- 2° Departamento de sistema de gestión de calidad
- 3° Departamento de sistemas de información
- 4° Departamento de sistemas de gestión de I + D + I

No obstante, es el director general de la empresa quien adquiere el compromiso de realizar el Plan de Igualdad, y este mismo debe informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

De este modo, todos los trabajadores están informados de la intención de la empresa de llevar a cabo dicho plan, pero como se explica con anterioridad, son los responsables de cada uno de los departamentos quienes se comprometen con las acciones específicas que se van a llevar a cabo en su departamento en concreto y que, por tanto, colaboran con el seguimiento y la evaluación del Plan.

Por otro lado, la plantilla de los distintos departamentos va recibiendo información sobre todo el proceso, los objetivos y los contenidos del Plan para, de este modo, participar en las acciones y seguimiento del mismo.

2.3 DIAGNÓSTICO

2.3.1 Recopilación y análisis de los datos

1° Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	15	26,70%	41	73,30%	56

Tabla 1. Plantilla desagregada por sexo

Como se observa en la Tabla 1, la plantilla de la empresa está dominada en su mayoría por hombres, los cuales representan un 73,3% del total de trabajadores, quedando únicamente un 26,7% de puestos que son ocupados por mujeres

Análisis:

La empresa se dedica a la ingeniería geológica y esto puede explicar el motivo de los datos especificados en la Tabla 1, ya que como señala Noelia García en un artículo en la página web elEconomista.com, “La ingeniería se ha entendido tradicionalmente como una disciplina típicamente masculina”.

No obstante, según un artículo publicado en el año 2010 por el periódico El País, son cada vez más las mujeres que acceden a estudios universitarios:

“Hubo un tiempo no tan lejano en el que pocas mujeres llegaban a la Universidad. Los hombres fueron mayoría hasta hace 25 años. A partir de 1986 eso cambió. Las mujeres adelantaron a los hombres y pasaron a ser el 50,1%. Desde entonces su presencia en las aulas no ha parado de crecer y hoy rozan el 55%, según cifras del Ministerio de Educación”.

Por tanto, a través de los datos obtenidos en esta tabla se aprecia que la empresa podría estar llevando a cabo conductas de desigualdad a la hora de la selección del personal.

2º Plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0,00%	0	0,00%	0
20-29 años	2	0,1333	2	0,0487	4
30-45 años	12	80,00%	29	70,73%	41
46 y mas años	1	0,0667	10	0,2439	11
Total	15		41		56

Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades

Por su parte, observamos que la gran mayoría de la plantilla (tanto en hombres como en mujeres) tiene entre 35-45 años. En el caso de las mujeres representan un 80% de la totalidad y en el caso de los hombres el 70,73%.

Análisis:

En este sentido, no hay ningún signo de desigualdad que afecte a la edad de los trabajadores de la empresa.

La ingeniería antiguamente era una carrera estudiada únicamente por hombres, como señalábamos con anterioridad, y esto explica de nuevo los datos que observamos en la tabla. Además, y después de una entrevista mantenida directamente con la directora de uno de los departamentos de la empresa y que lleva trabajando desde el inicio de la creación de la misma, ésta confirma que efectivamente solo hay una mujer trabajadora que tiene más de 46 años y no ocupa un puesto de ingeniera licenciada, sino un puesto relacionado con la administración de la empresa, sin embargo, hay 10 hombres que tienen más de 46 años y confirma de igual modo, que son en su mayoría ingenieros licenciados.

3º Tipos de contratos.

	Mujeres	%	Hombres	%	total
Plantilla con contrato fijo	8	53,30%	18	43,90%	26

Tabla 3. Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

La tabla 3 refleja el número de trabajadores y trabajadoras contratados con un contrato fijo o indefinido.

Observamos que no llega ni al 50% de la totalidad de trabajadores (hombres y mujeres) los que cuentan con un contrato fijo. Si diferenciamos entre hombres y mujeres, son más las mujeres que cuentan con un contrato fijo o indefinido que los hombres, puesto que el 53.3% de las mujeres, sobre el total de las mismas tienen este tipo de contrato, frente al 43.9% de la totalidad de los hombres.

Por otra parte, según los datos obtenidos en la tabla 4, prácticamente la mitad de la plantilla de las mujeres al igual que la de los hombres, incluso estos últimos un poco más de la mitad 56%, está contratada con un contrato temporal a tiempo completo por lo que no distinguen entre hombres y mujeres en este caso, sino que siguen la misma política de contratación en ambos casos sin existir signos de desigualdades de género.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	7	46,60%	23	56,00%	30
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	5	0,333	18	0,439	23
Indefinido a tiempo parcial	3	20,00%			3
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)	15		41		56

Tabla 4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Además, observamos que el resto de la plantilla de los hombres cuentan con un contrato indefinido a tiempo completo a diferencia del resto de la plantilla de mujeres que, como podemos observar, el 33% cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo y un 20% de las mismas tiene un contrato indefinido a tiempo parcial.

Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0		0		0
De 20 a 35 horas	3	0,20%	1	2,43%	4
De 36 a 39 horas	0		0		
40 horas					
Más de 40 horas	12	80,00%	40	97,56%	52
TOTAL	15		41		56

Tabla 5. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Según la Tabla 5, todos los hombres de la empresa, a excepción de uno de ellos, trabajan más de 40 horas semanales. Esto se debe, como hemos visto con anterioridad, a que todos los trabajadores esta contratados a jornada completa, bien con contrato fijo indefinido o temporal. Este hombre que trabaja de 20-35 horas, explica la directora del departamento financiero, que trabaja a jornada partida.

Sin embargo, no todas las mujeres trabajan más de 40 horas semanales, puesto que tres de ellas o, lo que es lo mismo, el 20% de las mujeres tiene un contrato a tiempo parcial y,

según explica la directora en la entrevista mantenida, estas tres mujeres tienen una reducción de jornada por cuidado de hijos.

Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. MAÑANA	3	20,00%			3
2. MAÑANA Y TARDE	12	0,80%	41	100%	53
3.					
TOTAL	15		41		56

Tabla 6. Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Al igual que vemos en la tabla 6, todos los hombres trabajan a tiempo completo y, en el caso de las mujeres, tres de ellas solo ocupan el puesto de por la mañana.

Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2001-2005	0	0,00%	4	28.57%	4
Año 2005-2010	2	20,00%	5	35.71%	7
Año 2011-2014	8	0,8	5	35.71%	13
TOTAL	10	66.66%	14	34.14%	24

Tabla 7: Incorporaciones por ETT

Con respecto a la Tabla 7, un 66.66% de las mujeres se han incorporado a la empresa a través de ETT, mientras que tan solo el 34% de los hombres se han incorporado de esta forma. De las 10 mujeres que se incorporan a través de este sistema de selección de personal, el 80% de ellas lo hacen entre los años 2011-2014.

Análisis:

Después de analizar las cinco tablas anteriores, con respecto a los contratos con los que cuentan los hombres y las mujeres, no se aprecia desigualdad en este caso ya que vemos como todos tienen las mismas condiciones de contrato.

Lo único que podemos destacar es el hecho de que tan solo son casos de mujeres las que cuentan con un contrato a media jornada para poder dedicarse a sus hijos y las tareas del hogar (como explica en la entrevista la directora de uno de los departamentos).

4º Plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	0	0,00%	6	14,63%	6
De 6 meses a 1 año	1	6,66%	5	12,19%	6
De 1 a 3 años	5	33,3%	7	17,07%	12
De 3 a 5 años	2	13,33%	3	7,31%	5
De 6 a 10 años	3	20,00%	11	26,8%	14
Más de 10 años	4	26,6%	9	21,95%	13
TOTAL	15		41		56

Tabla 8. Distribución de la plantilla por antigüedad

En primer lugar, cabe destacar de la Tabla 8 las contrataciones que se han producido en la empresa durante el último año.

En el último año transcurrido solo se ha contratado a una mujer a diferencia de los hombres, ya que el 27% de los hombres han sido contratados el último año. Sin embargo, un 33,3% de las mujeres tienen una antigüedad de entre 1 y 5 años, por lo que si se produjeron varias contrataciones durante este periodo.

En el caso de los hombres, prácticamente la mitad de los mismos, con un porcentaje del 49%, llevan trabajando en la empresa entre 6 años y el inicio de la creación de la empresa.

Análisis:

Después de analizar la Tabla 8 podemos decir que se vienen produciendo desigualdades desde el inicio de la creación de la empresa cuando contrataron solo a una mujer. Además, vemos como esto no ha cambiado mucho desde entonces, cuando en el último año la plantilla se ha visto incrementada en 11 trabajadores los cuales la mayoría son hombres.

Podemos decir, que la empresa pudiera estar cometiendo fallos a la hora de elegir contratar a hombres o mujeres, lo cual está llevando a una clara desigualdad en número de trabajadores/as de la plantilla como veíamos en la Tabla 1.

5° Plantilla por categoría profesional.

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
LICENCIADOS	8	53.33%	19	46.34%	27
TECNICOS	2	13.33%	4	9.75%	6
ADMINISTRATIVOS	1	6.66%	0	0,00%	1
PEON	4	26.66%	18	43.9%	22
TOTAL	15		41		56

Tabla 9. Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Según vemos en los datos de la Tabla 9, muchos de los trabajadores son licenciados, tanto hombres como mujeres, en este caso con un porcentaje algo más elevado las mujeres licenciadas.

Existe una gran cantidad de peones según los datos de la Tabla 9 y, en la entrevista mantenida con una de las directoras, esta explica que hay muchas contrataciones de peones porque son necesarios para cubrir un puesto determinado en el que no se necesita formación profesional y por este motivo se les contrata en calidad de peones.

Análisis:

No podemos encontrar, por tanto signos de desigualdad en este caso porque, tanto hombres como mujeres están licenciados y al igual que los peones con los que cuenta la empresa, que en proporción son prácticamente iguales tanto en hombres como en mujeres.

6° Altas/ Bajas de la plantilla

Ha habido un gran movimiento de incorporaciones de personal en la empresa, desde que esta se crease hasta llegar al número de empleados con los que cuentan actualmente.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN UNA EMPRESA DE INGENIERÍA DE PROYECTOS

	Incorporaciones					Bajas		
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres
Año 1998-2000	1	6.66%	3	7.31%	4			
Año 2001-2007	6	40%	12	29.26%	18			
Año 2007 -2014	8	53.33%	26	63.41%	34			
TOTAL	15		41		56			

Tabla 10. Incorporaciones y bajas

Inicialmente, la empresa estaba formada por el director y tres trabajadores más. Y pronto, al año siguiente de la creación de la empresa, se incorporaron un total de 18 trabajadores más, de los cuales 12 eran hombres.

Y, como vemos, más de la mitad de la plantilla total con la que cuenta actualmente la empresa, se incorpora en el periodo a contar desde 2007 hasta la actualidad. Además en este último periodo de incorporaciones, se han introducido un gran número de mujeres a la empresa; No obstante, siguen siendo más los hombres que se incorporan a la empresa, en este mismo periodo, con un porcentaje del 63.4% de la totalidad de hombres que forman la plantilla.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	1	6,66%	10	24%	11
Temporal a Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	1		10		11

Tabla 11. Incorporaciones último año: tipo de contrato

Como vemos en la Tabla 11, tan solo una mujer ha sido incorporada en la empresa en el periodo del último año, y sin embargo, se han contratado a 10 hombres en este mismo periodo de tiempo.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN UNA EMPRESA DE INGENIERÍA DE PROYECTOS

Así mismo, Tabla 12 nos indica que puestos de trabajo han sido cubiertos por hombres y cuáles han sido cubiertos por mujeres, en las contrataciones que se produjeron el último año.

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. LICENCIADOS (INGENIEROS)			4	9,75%	4
2. PEON	1	6,66%	6	14,63%	7
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
Total	1		10		11

Tabla 12. Incorporaciones último año: categorías profesionales

Como vemos, la única mujer que ha sido contratada en el último año ha sido para cubrir un puesto de peón. Y, sin embargo, se han necesitado 4 ingenieros en este último año y todos estos puestos han sido cubiertos por hombres.

Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato	1	6.66%	4	9.75%	5
Cese voluntario					
Cese por persona a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
TOTAL	1		4		5

Tabla 13. Bajas definitivas último año

Respecto de las bajas que se han producido el último año, si observamos la Tabla 13 vemos que tan solo una mujer ha sido dada de baja por motivo de finalización del contrato a diferencia de 4 hombres que han tenido la baja por estos mismos motivos.

No obstante, si tenemos en cuenta la cantidad de hombres y la cantidad de mujeres que forman la plantilla de la empresa, el número de bajas ha sido más o menos proporcional. La mujer representa un 6.7% del total de mujeres y esos 4 hombres representan el 9.7%.

Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Finalización del contrato	< 20 años					
	20-29 años	1	6,66%	2	4,87%	3
	30-35 años			2	4,87%	2
	46 y más					
Cese voluntario	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Otros (muerte incapacidad, etc.)						
TOTAL		1		4		5

Tabla 14. Bajas definitiva último año por edad

En la Tabla 14, relacionada con la anterior, podemos apreciar en esta última que los únicos dos hombres con los que contaba la empresa de entre 20 y 29 años han sido dados de baja por finalización del contrato.

Análisis:

Según la primera de las tablas, se aprecian signos de desigualdad de género cuando la empresa, en sus primeros años de funcionamiento, tuvo que contratar a más empleados porque en su mayoría fueron hombres.

A la hora de contratar ingenieros licenciados, vemos en la Tabla 12 que son todos hombres y no hay ninguna mujer lo cual es una gran desigualdad.

7º Bajas temporales, permisos y excedencias último año.

La Tabla 15 nos indica las bajas producidas en el último año y los motivos por los que se producen las mismas.

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Accidente de Trabajo	1	6,66%			1
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de	*		**		
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de	1	6,66%			1
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento					
TOTAL	2				2

Tabla 15. Bajas temporales, permisos y excedencias último año

*Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/ cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/ cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

Podemos destacar que, en el último año, ningún hombre ha sido dado de baja. Sin embargo, se han producido dos bajas de mujeres, una de ellas por accidente laboral y la otra no es una baja como tal, sino que se ha producido una reducción de la jornada laboral por el cuidado de un hija/o.

Análisis:

De esta última tabla no podemos determinar signos de desigualdad entre hombres y mujeres.

8º Responsabilidades familiares

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	7	46.66%	31	75.60%	38
1	2	13.33%	0		2
2	5	33.33%	10	24.39%	15
3 ó más	1	6.66%	0		1
TOTAL	15		41		56

Tabla 16. Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os.

En la Tabla 16 viene especificado el número de hijos que tiene cada uno de los trabajadores de la empresa.

Vemos que algo más de la mitad de las mujeres, con un porcentaje del 53.33% tienen hijas/os, a diferencia de los hombres que tan solo el 24.39% de ellos tienen algún hijo.

Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	1				
Entre 3 y 6 años	2				
Entre 7 y 14 años	4		7		
15 o más años	1		3		
TOTAL	8		10		

Tabla 17. Responsabilidades familiares: edades de hijas/os.

Además, como vemos en la Tabla 17, hay una mujer que tiene un hijo de menos de 3 años y se corresponde con la mujer que ha tenido una reducción de jornada laboral por el cuidado de hijo.

Análisis:

Como se señalaba con anterioridad, ningún hombre tiene reducción de jornada por cuidado de hijos tan solo mujeres, lo cual es un signo de desigualdad.

2.3.2 Diagnostico detallado de la situación actual

El diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en una empresa es una herramienta que permite analizar la realidad de una empresa en relación a la igualdad de oportunidades identificando la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades entre las mujeres y los hombres que dificultan una optimización de todos los recursos humanos en igualdad de condiciones.

Para el cumplimiento de los objetivos que se pretenden con el presente trabajo, se ha llevado a cabo un diagnóstico de la situación actual en que se encuentra la empresa. Los aspectos que se han tenido en cuenta para este diagnóstico, cada una de ellas desagregadas por sexo, son:

- Plantilla total.
- Distribución de la plantilla por edades.
- Tipos de contratos.
- Plantilla por antigüedad.
- Plantilla por categoría profesional.
- Altas/ bajas de la plantilla.
- Bajas temporales, permisos y excedencias último año.
- Responsabilidades familiares.

A continuación se detallan algunas de estas desigualdades percibidas y que deben ser objeto de estudio para introducir las mejoras tendentes a alcanzar el objeto general de la igualdad de oportunidades para los empleados y las empleadas de la empresa.

Analizando detenidamente los datos obtenidos en esta primera fase del diagnóstico podemos observar las siguientes desigualdades:

1º Desigualdad a la hora de la selección del personal. La empresa cuenta con 41 hombres y 15 mujeres, lo cual nos indica que existe desigualdad a la hora de la selección del personal con la que la empresa quiere contar para ocupar los diferentes puestos de trabajo. Además, es una desigualdad que se viene produciendo desde los primeros años del

desarrollo de la empresa, ya que entonces de los 4 trabajadores que empezaron, tres fueron hombres y tan solo una mujer. Y, en este último año, de las 11 contrataciones que ha realizado la empresa, únicamente una de ellas corresponde a una mujer, lo cual nos indica que podría haber un problema y por eso se debe revisar la metodología llevada a cabo en el proceso de selección.

2º Desigualdad en la conciliación familiar y laboral. Tan solo se han dado casos de mujeres que están trabajando a media jornada para compaginar el ritmo de trabajo con poder asumir las responsabilidades familiares y el cuidado de los hijos. Esto se considera una desigualdad ya que lo que se pretende, entre otros aspectos, es velar porque los hombres y las mujeres compartan de igual modo las responsabilidades familiares.

3º Desigualdad en la selección de los ingenieros licenciados. A la hora de contratar a un trabajador para cubrir un puesto en el que se requieren conocimientos con los que cuenta un ingeniero licenciado, la empresa incorpora hombres como veíamos en la Tabla 12, donde de los 4 ingenieros que han necesitado en el último año, ninguno de ellos ha sido una mujer.

Por tanto, todas estas conclusiones derivadas del análisis del diagnóstico van a constituir el objeto de estudio a desarrollar en el Plan de Igualdad que se pretende llevar a cabo en la empresa, a través del cual se plantearán una serie de medidas de actuación consistentes en eliminar las desigualdades que, según el estudio realizado, se vienen produciendo.

El Plan de Igualdad consistirá en facilitar a la empresa una serie de acciones positivas en diferentes áreas tales como, por ejemplo, el área de selección, el de formación o el de promoción.

2.3.3 Medidas de conciliación ofrecidas por la empresa

Las primeras demandas de equilibrio trabajo-vida comenzaron a aflorar a principios de los años setenta en los países más desarrollados, tras la ruptura del modelo de división sexual de trabajo. De este modo se dio paso a nuevas realidades sociales, siendo una de las más significativas la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo.

Detrás de este fenómeno se encuentra el deseo de la mujer de la emancipación e igualdad. Llegado este punto, resulta imprescindible la introducción de políticas de conciliación para evitar realidades cotidianas tales como por ejemplo:

- La incompatibilidad de los horarios escolares con los laborales.
- La ausencia de servicios para atender a personas enfermas o dependientes.

Estas dos últimas realidades no suponían un conflicto personal cuando los hombres eran los únicos responsables de las actividades remuneradas ya que las mujeres se encargaban del cuidado del hogar y familiar. Pero es cuando se incorpora la mujer al mundo laboral cuando surge la necesidad de pensar en las políticas de conciliación.

El objetivo último de estas no es otro que lograr una mejor disponibilidad horaria para incorporarse al trabajo remunerado sobre todo para las mujeres, puesto que los hombres han disfrutado tradicionalmente de ello.

Por tanto, en este capítulo se detallan las medidas de conciliación personal y laboral que ofrece actualmente la empresa a sus empleados. Para ello, se ha realizado una entrevista personal con una de las directoras de departamento de la empresa, en la cual hemos recopilado la siguiente información en relación a las medidas de conciliación que se ofrecen:

Maternidad:

Las mujeres tienen la baja por maternidad correspondiente a 3 ó 4 meses prorrogables además de reducción de jornada laboral.

Paternidad:

En el caso de los hombres, tienen los 15 días que les corresponden por convenio. Se podría estudiar la posibilidad de ofrecerles una reducción de jornada laboral para el cuidado de hijo/a.

Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad (permiso de lactancia):

No se le ha dado a día de hoy el caso de que un hombre le solicite el permiso de maternidad, pero en el caso que se diera, tendrían que estudiar la situación en concreto; dependiendo del puesto de trabajo que ocupe, de las responsabilidades que asuma y demás.

Acumulación del permiso de lactancia:

No se le ha dado tal situación aún, pero en caso de que lo soliciten y sea viable, la empresa tendería a facilitarlo. Siempre, bajo estudio de la situación en concreto.

Permiso para la preparación del parto y exámenes prenatales:

No han tenido un caso así, pero en principio si les darían la posibilidad a menos que la persona en concreto este terminando algún trabajo de obra importante, es decir, bajo estudio de la circunstancia en concreto.

Permiso por cuidado de familiares con enfermedad, accidente u hospitalización:

En función del caso que se les dé, pero siempre tendiendo a facilitarles las cosas a los trabajadores.

Reducción de jornada por cuidado de otros familiares:

En el caso de que se lleven trabajo a casa y siguen de aquella manera con el trabajo, podría facilitarle la reducción.

Asistencia a consulta médica:

Sí, les dan permiso a sus trabajadores a que vayan al médico cuando sea necesario.

Acompañamiento de menores y personas dependientes a consultas médicas:

Sí, les dan permiso para acompañar a los hijos a las consultas del médico, tanto a los hombres como a las mujeres; No obstante, suelen ser las mujeres quienes lo solicitan.

Otros ejemplos de permisos que les ofrecen a madres y padres:

El primer día de colegio de los niños, todos los padres quieren acompañar a sus hijos al colegio y les dan el permiso de ir y no acudir al trabajo ese día en concreto. El día de la

representación de Navidad en el colegio de los niños, les dejan a los padres ir a ver a los niños en la actuación del colegio.

Política salarial:

Se establece un sueldo fijo según convenio y los sueldos se van actualizando en función de antigüedad y responsabilidad que va adquiriendo la persona. El sueldo se establece, también, según preparación que tenga el trabajador/a. No tienen incentivos por producción. Si tienen dietas para viajes y desplazamientos.

Organización del tiempo de trabajo:

Todo el personal tiene un horario establecido de trabajo y por norma general se cumplen, es decir, se entra a una hora y se sale a una hora y, en principio, no es flexible para una obra en concreto por ejemplo, sino que cada trabajador/a cumple con su horario.

Comunicación:

Todos los meses se hacen reuniones para hablar sobre la situación actual y los trabajos que se van realizando. La comunicación, no obstante, es permanente entre trabajadores/as.

2.4 PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN

La elaboración de un Plan de Igualdad se lleva a cabo con un fin y, con el mismo, se pretende conseguir terminar con las desigualdades que se pudieran estar produciendo en una empresa; Y para esto y también para asegurar la calidad de un Plan de Igualdad es fundamental en primer lugar establecer unos objetivos claros y medibles que nos sirvan de referencia en todo el procedimiento.

Los objetivos los vamos a clasificar en generales y específicos. Los primeros describen lo que se desea conseguir, a grandes rasgos, del Plan de Igualdad que se llevara a cabo y constituyen el resultado último que se pretende obtener; no obstante, podría haber varios objetivos generales.

Algunos de los objetivos generales que se pretenden con las acciones positivas que se propondrán a la empresa son los siguientes:

- Identificar y eliminar las desigualdades reales que se estén produciendo en el colectivo de las mujeres trabajadoras.
- Contrarrestar los efectos derivados de los estereotipos sociales sobre la división de las funciones que los hombres y las mujeres realizan en la sociedad, buscando un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, laborales y sociales.
- Adaptar las condiciones laborales (turnos y horarios) a las necesidades de las mujeres con mayor carga de responsabilidades familiares.
- Fomentar la participación activa de las mujeres en todos aquellos organismos con peso en la toma de decisiones sobre empleo en las empresas.
- Contribuir a que los hombres y las mujeres compartan responsabilidades laborales y familiares.

Y, los objetivos específicos se centran en los compromisos, concretos y progresivos que se van a establecer para poner solución a las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico previamente llevado a cabo.

En el caso en concreto de la empresa que se está analizando, se va a hacer especial hincapié en las mejoras que tengan que ver con la selección de mujeres ya que, como hemos visto, la mayoría de la plantilla son hombres.

Por tanto, se va a proceder a implantar una serie de acciones positivas en las distintas áreas de selección, formación y promoción, además de en el área de conciliación personal y laboral. Las acciones se centraran, por un lado, exclusivamente en las mujeres mientras se resuelven las desigualdades de género; y, por otro lado, en la reducción de la brecha de género que pudiera existir para poder avanzar en el equilibrio y, además para integrar en principio de igualdad en la práctica de la gestión de la empresa.

2.4.1 Objetivos y acciones del plan de igualdad

La coherencia entre los objetivos y las acciones debe estar garantizada en el Plan de Igualdad y por tanto, cada una de ellas concretara lo siguiente:

- Nombre de la acción.
- Objetivos específicos que persigue.
- Descripción detallada de la acción.

A continuación se detallan estos aspectos:

ACCIONES EN EL ÁREA DE SELECCIÓN.

- **Nombre de la acción:** Especial sensibilidad con las candidaturas de mujeres.
- **Objetivo específico:** Incorporar mayor número de mujeres en la plantilla.
- **Descripción de las acciones:**
 - Analizar el número de candidaturas femeninas y de candidaturas masculinas recibidas para cada puesto.
 - Determinar que departamentos, áreas o puestos tienen mayor carencia de mujeres, buscando las causas que la originen.
 - Procurar que en todos los procesos de selección que se realicen para cubrir los departamentos o puestos más afectados se incluyan candidaturas femeninas.
- **Nombre de la acción:** Establecer principios de Igualdad de Oportunidades para la Selección de personal.
- **Objetivo específico:** Asegurar unos principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección e incorporación.
- **Descripción de las acciones:**

- Elaborar un memorando, en el que queden recogidas cuáles son las intenciones de la empresa en ese sentido.
- Incluir en las políticas de selección criterios orientadores en temas de Igualdad para que todas las personas que realicen tareas de selección conozcan y compartan estos principios.
- El memorando o declaración de principios manifestara el apoyo a la contratación femenina por parte de la empresa, especificando las directrices que se deben seguir para asegurar la no discriminación en el proceso de selección de personal.
- Difundir el documento o memorando entre el personal que intervenga en los procesos de selección e incorporación.

- **Nombre de la acción:** Revisión y corrección de los procesos de selección.
- **Objetivo específico:** Evitar todo tipo de discriminación por razón de sexo en la captación de empleados nuevos.
- **Descripción de las acciones:**

- Analizar todos los impresos utilizados tanto en el uso del lenguaje como lo referido a forma y contenido de las preguntas.
- Preparar guiones de entrevistas acordes con los Principios de Igualdad de Oportunidades.
- Corrección de la denominación de los puestos de trabajo, adecuándolos a los dos sexos.
- Revisión y en su caso modificación de los requisitos exigibles para cada puesto siempre bajo la perspectiva de la Igualdad de Oportunidades.

ACCIONES EN EL ÁREA DE FORMACIÓN.

- **Nombre de la acción:** Facilitar el acceso a la formación.
- **Objetivo específico:** Facilitar a las mujeres de la empresa el acceso a los medios de formación.

- **Descripción de las acciones:**

- Impartir la formación, siempre que sea posible, dentro del horario laboral.
- Si la formación se realiza fuera del horario laboral, establecer ayudas para asistir a los cursos.
- Hacer pública la oferta formativa interna e informar de la formación externa adecuada al puesto.
- Animar y motivar a solicitar formación, cuando sea necesario.

- **Nombre de la acción:** Subvenciones para formación externa.

- **Objetivo específico:** Animar y ayudar a las mujeres de la empresa a realizar estudios que puedan ayudar a la promoción interna o a realizar otro tipo de trabajo.

- **Descripción de la acción:**

- Establecer subvenciones totales o parciales para la realización de estudios de post-grado, master, cursos de perfeccionamiento, idiomas, etc.

- **Nombre de la acción:** Formación específica en Igualdad de Oportunidades.

- **Objetivo específico:** Formar y sensibilizar en temas de igualdad tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

- **Descripción de las acciones:**

- Seleccionar el público objetivo.
- Preparar módulos formativos en cuanto a objetivos y contenidos.
- Calendario adecuado de formación.

ACCIONES EN EL ÁREA DE PROMOCIÓN

- **Nombre de la acción:** Detección de mujeres con potencial.

- **Objetivo específico:** Identificar todas aquellas mujeres de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, actitudes y aptitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.

- **Descripción de las acciones:**
 - Facilitar la promoción directamente. Las personas responsables de la promoción del personal obtienen una información actualizada sobre este sector de la plantilla, consiguiendo una mayor sensibilización hacia la promoción femenina.
 - Realizar un estudio del potencial de mujeres en la plantilla.
 - Revisar periódicamente los datos recabados.
 - Estudiar las candidaturas femeninas en cada uno de los procesos de promoción.
 - Preparar un Plan de carrera para todas las mujeres con potencial.

- **Nombre de la acción:** Identificación de barreras para la promoción.

- **Objetivo específico:** Conseguir identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de las empresas para promocionar.

- **Descripción de las acciones:**
 - Realizar un estudio desagregado por sexos de las promociones internas en los últimos años.
 - Analizar el sistema de promoción/evaluación interno de la empresa.
 - Obtener, a través de entrevistas con mujeres de la plantilla o utilizando los cuestionarios de satisfacción interna, información para determinar cuáles son las barreras para la promoción de las mujeres de la compañía.

- **Nombre de la acción:** Mentoring.
- **Objetivo específico:** Orientar la carrera profesional de las mujeres de la empresa para eliminar los obstáculos y dificultades que encuentran las mujeres en el mundo laboral.
- **Descripción de las acciones:**

- Identificar y seleccionar un colectivo de tutoría que pueda asesorar y orientar adecuadamente a las empleadas de la empresa.
- Analizar las posibles barreras de promoción y formación para las mujeres en la empresa, orientando a cada mujer en su desarrollo profesional para facilitarle y apoyarle en lo necesario.
- Instruir al personal mentor sobre la situación específica de la mujer en el entorno laboral, de forma que se pueda adecuar el asesoramiento que ofrezcan a las características, situación y aptitudes del colectivo femenino.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN QUE SE PUEDEN APLICAR EN LA EMPRESA

- **Nombre de la acción:** Medidas de flexibilidad horaria y espacial dentro de la jornada laboral.
- **Objetivo específico:** Permiten ausentarse del trabajo por necesidades familiares.
- **Descripción de las acciones:**

- Flexibilidad en días de permiso.
- Horario flexible de entrada y salida a la empresa.
- Tiempo libre para la formación.
- Empleos compartidos: dos personas a tiempo parcial comparten empleo de dedicación completa.

- Teletrabajo: trabajo desde casa con la instalación de recursos como conexión a Internet o videoconferencia.

- **Nombre de la acción:** Excedencias o suspensión de contrato.
- **Objetivo específico:** Suponen la interrupción temporal de la prestación laboral sin que por ello se extinga el contrato entre la empresa y el trabajador, por necesidades familiares. Conlleva el cese temporal de las principales obligaciones de las partes: trabajar y remunerar el trabajo.

- **Descripción de las acciones:**

- Permiso por maternidad más allá de las 16 semanas estipuladas por Ley. Se les garantiza volver a su antiguo puesto de trabajo después de su ausencia por maternidad.

- Permiso por paternidad más allá de lo estipulado por Ley.

- Excedencias para cuidar a hijos pequeños preescolares. Se les garantiza su antiguo puesto de trabajo cuando regresan de su excedencia.

- Permiso de lactancia más allá de lo estipulado por Ley.

- **Nombre de la acción:** Beneficios sociales.
- **Objetivo específico:** Consisten en facilitar algún tipo de ayudas materiales a los trabajadores para ayudarles a sacar adelante a la familia.

- **Descripción de las acciones:**

- Seguro de Vida.

- Plan de jubilación.

- Vales para restaurante.

- Seguro médico para el cónyuge y los hijos.

- **Nombre de la acción:** Servicios de ayuda.

- **Objetivo específico:** Tienen como objetivo reducir la carga extra-laboral del empleado y permitirle ahorrar tiempo. Son poco frecuentes.
- **Descripción de las acciones:**

- Aparcamiento para los empleados en el propio centro de trabajo.
- Facilitar información sobre guarderías o Centros de Atención a personas dependientes, cercanas al centro de trabajo.
- Ayuda económica para pagar canguros o personas que atiendan a los familiares que necesitan atención continua.

2.4.2. Calendario del plan de igualdad

Para una efectiva elaboración del Plan de Igualdad es necesario establecer un periodo de vigencia que establecerá los límites temporales de la ejecución.

Planificar significa sistematizar las actividades previstas, organizando las tareas y sub-tareas en un conjunto de fases. En la planificación es necesario tener en cuenta el tiempo de dedicación que exigirá cada una de ellas, los recursos que podemos asignar y si existen vínculos entre ellas de manera que pudieran desarrollarse de manera simultánea o si para iniciar una debe finalizar otra.

En términos generales, el Plan de igualdad se va a establecer para un periodo de 4 años, y en el segundo año se llevara a cabo una revisión de la evolución del Plan y de los resultados obtenidos hasta ese momento, con la finalidad de tener una orientación sobre la efectividad de las medidas puestas en marcha en el Plan de Igualdad aplicado; pudiendo así introducir actuaciones correctoras para conseguir los objetivos en los plazo de tiempo fijados.

Por otro lado, es muy importante saber qué resultados pretendemos obtener cuando transcurran los cuatro años de la implantación del Plan para poder así saber si ha sido efectivo o por el contrario no.

En el caso en concreto de la empresa para la que se está elaborando el Plan de Igualdad, el objetivo perseguido es conseguir un reparto un poco más equitativo de los hombres y las mujeres que trabajan en la empresa, es decir, que incremente el porcentaje de las mujeres al menos hasta un 40% y, quedando así, un 60% de los hombres.

2.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para llevar a cabo un correcto seguimiento y evaluación del Plan es necesario definir una serie de indicadores a través de los cuales mediremos la eficacia del Plan. Los indicadores son siempre una representación de un determinado fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad. Dichos indicadores pueden ser:

Eficacia: Relación que existe entre los objetivos planteados y los resultados obtenidos. Permitir medir la situación diferente entre inicio y tras un tiempo desde la puesta en marcha del Plan.

Eficiencia: Relaciona el resultado con los costes derivados de la actuación. El indicador desde el género debe de incorporar tanto los recursos empleados en masculino y femenino, como los resultados de la puesta en marcha del Plan tanto sobre las mujeres como los hombres.

Impacto: Valora tanto el impacto directo (sobre las personas beneficiarias) como el indirecto (sobre el resto de población).

Realización: Referidos a los recursos puestos a disposición del Plan. Es preciso especificar cuál es el uso que se ha dado a los recursos.

Resultados: Señala los resultados logrados, por lo tanto, son indicadores que muestran el beneficio inmediato de la implantación del Plan.

Impacto: Mide los éxitos y se vinculan con los fines y objetivos. Hay que tener en cuenta que puede existir impactos previstos o imprevistos, pero además, éstos, pueden tener efectos diferenciales para mujeres y para hombres.

3. Informe final.

A continuación se presenta el informe final del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa, el cual podrá ser publicado en la web de la empresa y comunicado a todo el personal.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

INFORME FINAL



CONTENIDO

Introducción.....

Objetivos.....

Acciones.....

Responsables del Plan.....

Calendario del Plan.....

Recursos disponibles.....

Evaluación.....

1. Introducción

La empresa nace como consultora en el año 1998, fundada por un grupo de Geólogos, Ingenieros de Caminos y Biólogos con una importante experiencia previa en los sectores de Ingeniería Civil, Geotecnia y Medio Ambiente.

La empresa no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, en concreto 56 empleados/as, aun así ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad.

Este plan está inspirado en un principio básico: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, como: la forma en la que las personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que sus condiciones personales, como sexo, edad, raza, religión suponga un obstáculo.

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de la empresa en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

Los factores que se han analizado en el diagnóstico realizado a la empresa son las siguientes:



A continuación, y a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado los peores resultados.

Posteriormente, y según los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar las desigualdades encontradas y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa.

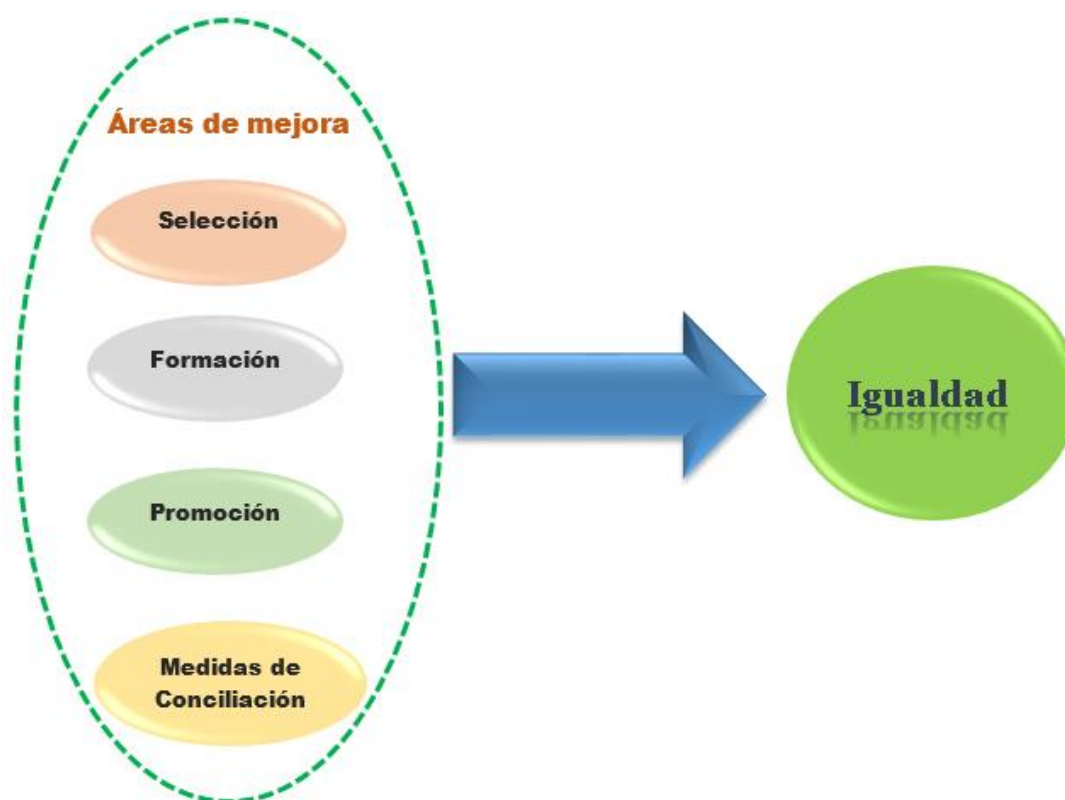
De esta forma, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa (selección), en la promoción, la formación, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; a través de la fijación de una serie de objetivos y acciones diseñados para cada uno de los distintos ámbitos.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todos los partícipes sociales de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Objetivos.

El principal objetivo de este Plan de Igualdad se centra en conseguir la plena Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa.

Para ello, se establecen una serie de acciones en las distintas áreas de selección, formación, promoción y en las medidas de conciliación, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que en un futuro próximo se consiga la paridad entre hombres y mujeres:



De igual modo, se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, formación, promoción y conciliación familiar y laboral.

Con respecto a las últimas, en este Plan de Igualdad se persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajan en la empresa a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

Los objetivos planteados se llevaran a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de la empresa se conciencien de la necesidad de romper con los roles sexistas, lo cual se pretende conseguir con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

3. Acciones

Acciones en el área de selección

1º Especial sensibilidad con las candidaturas de mujeres.

- **Objetivo específico:** Incorporar mayor número de mujeres en la plantilla.
- **Descripción de las acciones:**
 - Analizar el número de candidaturas femeninas y de candidaturas masculinas recibidas para cada puesto.
 - Determinar que departamentos, áreas o puestos tienen mayor carencia de mujeres, buscando las causas que la originen.
 - Procurar que en todos los procesos de selección que se realicen para cubrir los departamentos o puestos más afectados se incluyan candidaturas femeninas.

2º Establecer principios de Igualdad de Oportunidades para la Selección de personal.

- **Objetivo específico:** Asegurar unos principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección e incorporación.
- **Descripción de las acciones:**
 - Elaborar un memorando, en el que queden recogidas cuáles son las intenciones de la empresa en ese sentido.

- Incluir en las políticas de selección criterios orientadores en temas de Igualdad para que todas las personas que realicen tareas de selección conozcan y compartan estos principios.
- El memorando o declaración de principios manifestara el apoyo a la contratación femenina por parte de la empresa, especificando las directrices que se deben seguir para asegurar la no discriminación en el proceso de selección de personal.
- Difundir el documento o memorando entre el personal que intervenga en los procesos de selección e incorporación.

3º Revisión y corrección de los procesos de selección.

- **Objetivo específico:** Evitar todo tipo de discriminación por razón de sexo en la captación de empleados nuevos.
- **Descripción de las acciones:**
 - Analizar todos los impresos utilizados tanto en el uso del lenguaje como lo referido a forma y contenido de las preguntas.
 - Preparar guiones de entrevistas acordes con los Principios de Igualdad de Oportunidades.
 - Corrección de la denominación de los puestos de trabajo, adecuándolos a los dos sexos.
 - Revisión y en su caso modificación de los requisitos exigibles para cada puesto siempre bajo la perspectiva de la Igualdad de Oportunidades.

Acciones en el área de formación

1º Facilitar el acceso a la formación.

- **Objetivo específico:** Facilitar a las mujeres de la empresa el acceso a los medios de formación.
- **Descripción de las acciones:**
 - Impartir la formación, siempre que sea posible, dentro del horario laboral.
 - Si la formación se realiza fuera del horario laboral, establecer ayudas para asistir a los cursos.
 - Hacer pública la oferta formativa interna e informar de la formación externa adecuada al puesto.
 - Animar y motivar a solicitar formación, cuando sea necesario.

2º Subvenciones para formación externa.

- **Objetivo específico:** Animar y ayudar a las mujeres de la empresa a realizar estudios que puedan ayudar a la promoción interna o a realizar otro tipo de trabajo.

- **Descripción de la acción:**

- Establecer subvenciones totales o parciales para la realización de estudios de post-grado, master, cursos de perfeccionamiento, idiomas, etc.

3º Formación específica en Igualdad de Oportunidades.

- **Objetivo específico:** Formar y sensibilizar en temas de igualdad tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

- **Descripción de las acciones:**

- Seleccionar el público objetivo.
- Preparar módulos formativos en cuanto a objetivos y contenidos.
- Calendario adecuado de formación.

Acciones en el área de promoción

1º Detección de mujeres con potencial.

- **Objetivo específico:** Identificar todas aquellas mujeres de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, actitudes y aptitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.

- **Descripción de las acciones:**

- Facilitar la promoción directamente. Las personas responsables de la promoción del personal obtienen una información actualizada sobre este sector de la plantilla, consiguiendo una mayor sensibilización hacia la promoción femenina.
- Realizar un estudio del potencial de mujeres en la plantilla.
- Revisar periódicamente los datos recabados.
- Estudiar las candidaturas femeninas en cada uno de los procesos de promoción.
- Preparar un Plan de carrera para todas las mujeres con potencial.

2º Identificación de barreras para la promoción.

- **Objetivo específico:** Conseguir identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de las empresas para promocionar.

- **Descripción de las acciones:**

- Realizar un estudio desagregado por sexos de las promociones internas en los últimos años.
- Analizar el sistema de promoción/evaluación interno de la empresa.

- Obtener, a través de entrevistas con mujeres de la plantilla o utilizando los cuestionarios de satisfacción interna, información para determinar cuáles son las barreras para la promoción de las mujeres de la compañía.

3º Mentoring.

- **Objetivo específico:** Orientar la carrera profesional de las mujeres de la empresa para eliminar los obstáculos y dificultades que encuentran las mujeres en el mundo laboral.
- **Descripción de las acciones:**
 - Identificar y seleccionar un colectivo de tutoría que pueda asesorar y orientar adecuadamente a las empleadas de la empresa.
 - Analizar las posibles barreras de promoción y formación para las mujeres en la empresa, orientando a cada mujer en su desarrollo profesional para facilitarle y apoyarle en lo necesario.
 - Instruir al personal mentor sobre la situación específica de la mujer en el entorno laboral, de forma que se pueda adecuar el asesoramiento que ofrezcan a las características, situación y aptitudes del colectivo femenino.

Medidas de conciliación que se pueden aplicar en la empresa

1º Medidas de flexibilidad horaria y espacial dentro de la jornada laboral.

- **Objetivo específico:** Permiten ausentarse del trabajo por necesidades familiares.
- **Descripción de las acciones:**
 - Flexibilidad en días de permiso.
 - Horario flexible de entrada y salida a la empresa.
 - Tiempo libre para la formación.
 - Empleos compartidos: dos personas a tiempo parcial comparten empleo de dedicación completa.
 - Teletrabajo: trabajo desde casa con la instalación de recursos como conexión a Internet o videoconferencia.

2º Excedencias o suspensión de contrato.

- **Objetivo específico:** Suponen la interrupción temporal de la prestación laboral sin que por ello se extinga el contrato entre la empresa y el trabajador, por necesidades familiares. Conlleva el cese temporal de las principales obligaciones de las partes: trabajar y remunerar el trabajo.
- **Descripción de las acciones:**
 - Permiso por maternidad más allá de las 16 semanas estipuladas por Ley. Se les garantiza volver a su antiguo puesto de trabajo después de su ausencia por maternidad.
 - Permiso por paternidad más allá de lo estipulado por Ley.
 - Excedencias para cuidar a hijos pequeños preescolares. Se les garantiza su antiguo puesto de trabajo cuando regresan de su excedencia.
 - Permiso de lactancia más allá de lo estipulado por Ley.

3º Beneficios sociales.

- **Objetivo específico:** Consisten en facilitar algún tipo de ayudas materiales a los trabajadores para ayudarles a sacar adelante a la familia.
- **Descripción de las acciones:**
 - Seguro de Vida.
 - Plan de jubilación.
 - Vales para restaurante.
 - Seguro médico para el cónyuge y los hijos.

4º Servicios de ayuda.

- **Objetivo específico:** Tienen como objetivo reducir la carga extra-laboral del empleado y permitirle ahorrar tiempo. Son poco frecuentes.
- **Descripción de las acciones:**
 - Aparcamiento para los empleados en el propio centro de trabajo.
 - Facilitar información sobre guarderías o Centros de Atención a personas dependientes, cercanas al centro de trabajo.
 - Ayuda económica para pagar canguros o personas que atiendan a los familiares que necesitan atención continua.

4. Responsables del Plan.

El director general de la empresa es quien adquiere el compromiso de realizar el Plan de Igualdad, y este mismo debe informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

De este modo, todos los trabajadores están informados de la intención de la empresa de llevar a cabo dicho plan, pero son los responsables de cada uno de los departamentos quienes se comprometen con las acciones específicas que se van a llevar a cabo en su departamento en concreto y que, por tanto, colaboran con el seguimiento y la evaluación del Plan.

Por otro lado, la plantilla de los distintos departamentos va recibiendo información sobre todo el proceso, los objetivos y los contenidos del Plan para, de este modo, participar en las acciones y seguimiento del mismo.



5. Calendario del Plan.

En términos generales, el Plan de igualdad se va a establecer para un periodo de 4 años, y en el segundo año se llevará a cabo una revisión de la evolución del Plan y de los resultados obtenidos hasta ese momento, con la finalidad de tener una orientación sobre la efectividad de las medidas puestas en marcha en el Plan de Igualdad aplicado; pudiendo así introducir actuaciones correctoras para conseguir los objetivos en los plazos de tiempo fijados.

6. Recursos disponibles.

De acuerdo con la buena voluntad de la dirección general de la empresa, se procederá a implantar el Plan de Igualdad ya que ofrecen todos los recursos necesarios para el mismo tales como, por ejemplo, los presupuestos de los cursos de formación o los recursos de personal.

7. Evaluación.

La Comisión de Seguimiento velará por la aplicación de las medidas acordadas, teniendo en cuenta en su implantación factores como la prioridad de actuación.

Los objetivos de las acciones que surjan como consecuencia de este Plan, deberán ser revisados de forma periódica, verificando si se han conseguido los objetivos marcados para cada una de las acciones a adoptar, y su contribución a la mejora de la situación de las mujeres trabajadoras en la empresa.

Se realizará, de forma anual, una evaluación de las acciones propuestas, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas.

A partir de esta revisión anual, se realizará un informe detallado, el cual va a ser público para toda la plantilla de la empresa.

CONCLUSIONES

La igualdad de oportunidades es un derecho por el que se viene luchando desde hace ya algunos años; No obstante, según los datos analizados a lo largo de este trabajo, sigue siendo un asunto pendiente de resolver ya que las mujeres siguen teniendo muchos problemas que les afecta, por ejemplo, a la hora de encontrar un empleo en buenas condiciones y sobre todo, en igualdad de condiciones que el hombre.

Algunas empresas están tratando de paliar estas dificultades a través de la implantación de Planes de Igualdad.

Estos Planes de Igualdad son ya obligatorios desde el año 2007 para empresas de más de 250 empleados como he comentado a lo largo del trabajo, pero también es importante que las pequeñas y medianas empresas se conciencien de la importancia que tiene la implantación de dichos planes y llevarlos a cabo estas últimas también.

En este trabajo se ha desarrollado un Plan de Igualdad específico para una pequeña empresa. Tras la evaluación de los datos obtenidos del diagnóstico llevado a cabo en esta pequeña empresa de 56 empleados dedicada al sector de la ingeniería geológica, se ha podido comprobar de que se trata de un sector en el que las mujeres no terminan de estar incorporadas al mismo nivel que lo hacen los hombres. Por este motivo, se ha querido conocer cuál es la situación real que se está viviendo en las universidades en este sentido y, tras recopilar información de los alumnos/as que se han matriculado en la UPCT en las distintas carreras de ingeniería, se ha constatado que son muchos más alumnos que alumnas los matriculados en estas carreras; No obstante la tendencia es a un aumento del número de mujeres que se matriculan, pero aun así hay que seguir trabajando para que se llegue a igualar lo máximo posible.

A través de este trabajo me he podido hacer una idea de cómo se encuentra la situación de desigualdad en las empresas y reflexionando sobre el tema y he querido ofrecer a la empresa en cuestión, una serie de medidas positivas para ayudar a terminar con estas desigualdades, sobre todo en este caso a la hora de la selección del personal; ya que llevando a cabo correctamente un Plan de Igualdad se puede mejorar significativamente la situación de desigualdad de una empresa, beneficiando así a la mujer.

Por último, señalar, que los Planes de Igualdad regulan la igualdad de género en una empresa pero el esfuerzo que esto supone para conseguir los mismos derechos y oportunidades para los hombres y las mujeres no van a ser suficientes si no hay un cambio en la mentalidad de estos últimos, y los hombres acceden a responder de las responsabilidades familiares y, por su parte, las mujeres aceptan el acceso a trabajos que erróneamente están concebidos para los hombres.

BIBLIOGRAFÍA

BOE - Boletín Oficial del Estado (2007), “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Jefatura del Estado. Número 71 de 23/2007.

BOE – Boletín Oficial del Estado (2004), “Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de hombres y mujeres”. Jefatura del Estado.

BORM – Boletín Oficial de la Región de Murcia (2008), “Orden de 21/11/2008, por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca la aplicación de ayudas a pequeñas y medianas empresas de ámbito privado”. Consejería de Política Social, de la Mujer y la Inmigración.

CÁMARA MADRID. Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad 2007: (<http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/camara-oficial-de-comercio-e-industria-de-madrid-2007.pdf>)

CARM – Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (2008). “Planes de Igualdad en la Empresa de la Región de Murcia”. Instituto de la Mujer de la Región de Murcia: (<http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/15895.pdf>)

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID. “Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible”. Edición 2005.

DICCIONARIO ONLINE DE COEDUCACIÓN, “Educando en igualdad”. Ministerio de Sanidad, servicios sociales e Igualdad: (http://www.educandoenigualdad.com/antiguaweb/IMG/pdf/DiccionarioONLINE_DE_COEDUCACION-_pdf.pdf)

DOGC - Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (2010), “Orden TRE/116/2010, de 17 de febrero.

FEKOOR. Plan para la igualdad de mujeres y hombres (2013-2016):
(<http://www.fekoor.com/archivos/201310/plan-de-igualdad-fekoor-protegido1.pdf>)

GLOSARIO DE TÉRMINOS DE POLÍTICAS DE IGUALDAD. Consultado el 25 de Mayo de 2015, Universidad de Valencia:

(<http://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>)

INMACULADA CEBRIÁN LÓPEZ Y GLORIA MORENO RAYMUNDO. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. Consultado en Abril 2015. Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica; Universidad de Alcalá:
(<http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00918.pdf>)

INSTITUTO DE LA MUJER (2007) Mujeres y hombres en España. 2008 Madrid:
(<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/mujeresHombres2008.pdf>)

INSTITUTO DE LA MUJER (2008). Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/>

Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf

INSTITUTO DE LA MUJER. Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional: (<http://www.femp.es/files/566-1012-archivo/Guia%20BP%20conciliac%20cast%20electronic.pdf>)

INSTITUTO DE LA MUJER. Guía de sensibilidad y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: (http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/Sensibilizacion/guia_sensibilizacion_formacion_io.pdf)

LEY ORGÁNICA 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada el 22 de marzo del 2007.

PROGRAMA ÓPTIMA, “Catálogo de Acciones Positivas”. Instituto de la Mujer, Madrid 2002: (http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/cat_acc_pos_es.pdf)

PROGRAMA ÓPTIMA, “Guía de Desarrollo de Acciones Positivas”. Instituto de la Mujer, Madrid 2002: (http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_desa_es.pdf)

PROGRAMA ÓPTIMA, “Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.” Instituto de la mujer:

(http://igualdade.xunta.es/sites/default/files/files/documentos/guia_prac_diag_es%5B1%5D.pdf)

PROYECTO ÍTACA: Empleo e Igualdad en Clave Local, “Calidad e igualdad de Oportunidades: Guía de Recomendaciones para las Empresas”. Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Sevilla, 2004.

UNION GENERAL DE TRABAJADORES, (1994) “Guía sindical sobre acoso sexual en el trabajo”, Madrid: UGT-Departamento de la mujer.