



# **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR OCIO**

AUTOR/A: Giulia Magnelli Lombardo

DIRECTOR/A: Olga Rodríguez Arnaldo

TITULACIÓN: Administración y Dirección de Empresas

CURSO: 2014/2015



UPCT

FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA  
EMPRESA

*“A mis profesores, a mis compañeros y a todos aquellos estudiantes que se plantean interrogantes no tan sencillas de responder...”*



## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco especialmente a la profesora Olga Rodríguez Arnaldo, por su firmeza, empeño y paciencia.

Asimismo, agradezco a la empresa que aportó los datos, cuestionarios y fichas técnicas, por facilitar la realización del presente proyecto.

Agradezco a mis compañeros y a mi familia por apoyarme siempre y ser la energía que me motiva a seguir adelante.



## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
ÍNDICE.....	4
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	9
1.1 Diferencia entre sexo y género .....	9
1.2 Igualdad de género.....	10
1.3 Sexismo, machismo, misoginia y feminismo .....	12
1.4 Acciones positiva.....	13
1.5 Mainstreaming de género .....	13
1.6 Segregación del mercado laboral.....	14
1.7 Techo de cristal y suelo pegajoso.....	14
1.8 Acoso sexual por razones de género. Tipología de acoso sexual.....	15
1.9 Estereotipos de género.....	16
1.10 Discriminación por razones de sexo.....	17
CAPÍTULO II: LOS PLANES DE IGUALDAD .....	18
2.1 Concepto.....	18
2.2 Elaboración.....	19
2.2.1 Aspectos básicos para la elaboración de un Plan de Igualdad.....	19
2.2.2 Contenido de los Planes de Igualdad de las empresas .....	21
2.2.3 Agentes implicados.....	21
2.2.4 Metodología .....	23
2.2.4.1 Compromiso de la organización.....	24
2.2.4.2 Comité o Comisión Permanente de Igualdad.....	24
2.2.4.3 Diagnostico .....	24
2.2.4.4 Programación .....	24
2.2.4.5 Implantación.....	25
2.2.4.6 Evaluación.....	25

CAPÍTULO III: ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD.....	26
3.1 Acta de creación del comité de igualdad .....	26
3.2 Diagnóstico .....	28
3.2.1 Aspectos cualitativos .....	28
3.2.1.1 Compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres .....	28
3.2.1.1.1 Cultura organizacional .....	29
3.2.1.1.2 Estructura y gestión organizativa .....	29
3.2.1.1.3 Relaciones laborales .....	30
3.2.1.1.4 Relaciones con otras organizaciones .....	30
3.2.1.1.5 Comunicación imagen corporativa.....	30
3.2.1.2 Situación de mujeres y hombres en la organización .....	31
3.2.1.2.1 Composición por sexo.....	31
3.2.1.2.2 Organigrama.....	31
3.2.1.2.3 Condiciones laborales.....	32
3.2.1.3 Acceso a la organización reclutamiento y selección.....	32
3.2.1.3.1 Reclutamiento.....	33
3.2.1.3.2 Selección .....	33
3.2.1.3.3 Acceso y permanencia en la organización .....	34
3.2.1.4 Formación continua.....	34
3.2.1.4.1 Gestión de la formación continua.....	35
3.2.1.4.2 Participación del personal en la formación continua.....	35
3.2.1.5 Promoción y desarrollo profesional .....	35
3.2.1.5.1 Gestión de la promoción.....	36
3.2.1.5.2 Participación en promoción.....	36
3.2.1.6 Política retributiva.....	36
3.2.1.7 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.....	37
3.2.1.8 Salud laboral.....	38
3.2.2 Aspectos cuantitativos .....	39
3.2.3 Conclusión de diagnóstico .....	40
3.3 Objetivos.....	40
3.3.1 Objetivos generales .....	40
3.3.2 Objetivos específicos .....	41
3.4 Medidas.....	43

3.5	Acciones especiales de seguimiento y evaluación.....	45
3.6	Planificación temporal de las acciones .....	45
3.7	Seguimiento del Plan de Igualdad .....	46
3.8	Comisión de seguimiento .....	47
3.9	Clausula final .....	47
CONCLUSIÓN .....		49
BIBLIOGRAFÍA .....		51
ANEXO. CUADRO DE CONCLUSIONES DEL MODELO DE REFERENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICOS .....		53



## INTRODUCCIÓN

Desde el origen de los tiempos la mujer ha tenido un papel secundario en la sociedad, si bien ha experimentado una evolución importante en los últimos años, todavía sigue buscando reafirmar su posición tanto a nivel social como laboral.

Gracias a los avances y logros en el campo legislativo, las mujeres han tenido más participación en el mercado laboral, pero han sido insuficientes ya que hoy en día no se incorporan de igual forma y con las mismas condiciones que los hombres; suelen tener empleos de menor calidad y más precarios, con menor salario, no tienen mucha posibilidad de progresar o de ascender y se le suelen asignar puesto sin mucha responsabilidad.

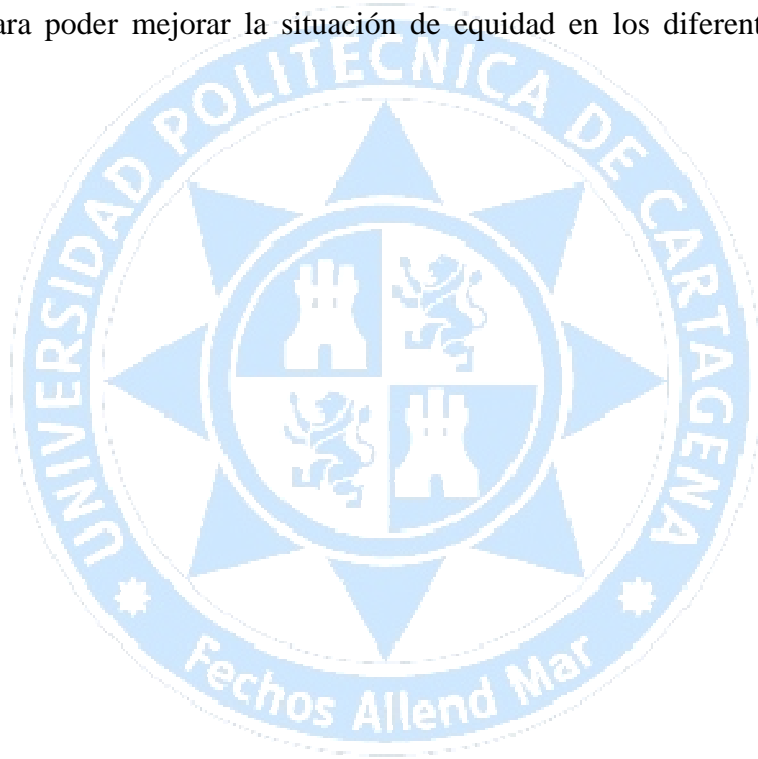
Una de las notas características cuando se persigue la igualdad de género no es buscar potenciar al sexo femenino poniéndolo en ventaja con respecto al masculino o poner en una situación de superioridad a las mujeres en detrimento a la de los hombres; si no se busca que ambos géneros tengan las mismas condiciones de trabajo, las mismas ventajas salariales, las misma oportunidades de progresar profesionalmente, que existan mecanismos para que pueda haber conciliación entre la vida laboral y familiar y poder eliminar cualquier situación de discriminación o acoso en el ámbito laboral; en resumidas cuentas que ambos puedan acceder a las mismas oportunidades sin que el género imponga limitaciones para el acceso y progreso profesional.

Se puede creer que la igualdad de género persigue fines únicamente feministas ya que se ha trabajado más en los derechos de la mujeres, pero todos estos movimientos también van dirigido al colectivo de los hombres, que al igual que las mujeres sufren estereotipos sociales, exclusión laboral e inclusive acosos sexual en la organización, así que la igualdad busca que los hombres puedan tener posibilidades de conciliar la vida familiar con la laboral, poder acceder a puestos tradicionalmente ocupados por mujeres, que pueda acceder a mecanismos contra el acoso laboral y acoso sexual, etcétera.

Una de las herramientas más importantes que pueden contar las empresas para lograr una igualdad efectiva, es mediante los planes de igualdad donde una vez implantados

deberá ser obligatorio respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad son obligatorios para empresas conformadas por más de doscientos cincuenta trabajadores (BOE, 2007), pero el presente proyecto pretende trabajar con una empresa del sector del ocio conformada por una plantilla de cuarenta y un personas. El principal objetivo es hacer un diagnóstico de la situación actual que presenta la empresa en materia de género y plantear un Plan de Igualdad específico para el contexto de la organización en cuestión, que pueda dar recomendaciones y proponer protocolos para poder mejorar la situación de equidad en los diferentes puestos de trabajo.





## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Diferencia entre sexo y género

El concepto de sexo y género son usados comúnmente como sinónimos pero la realidad es que son definiciones totalmente diferentes que bien siendo parecidos expresan realidades completamente diferentes, por ello la Real Academia Española define sexo como la condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas y género lo define, en vez, como taxón que agrupa a especies que comparten ciertos caracteres (RAE, 2001). Esto quiere decir que el concepto de sexo se utiliza cuando se reúnen una serie de cualidades anatómicas y fisiológicas en los seres vivos que lleva a la distinción de machos y hembras.

En un estudio (Cazés, 1998) se explica que el sexo en sí mismo no tiene implicaciones sociales, culturales ni históricas. Únicamente define la existencia de un ser, no de una persona; de un macho o de una hembra, de un hombre o de una mujer. Por lo que es únicamente una condición biológica que no es educable y coincide en todo tiempo y cultura. (MFH, 2008).

Sin embargo, el género es la expectativa de comportamiento social para cada sexo, compuesto por creencia, rasgos de la personalidad, actitudes, sentimientos, valores, comportamientos y actividades que diferencian a los hombres de las mujeres aprendidas mediante un proceso de construcción social. (Oakley, 1997). Por lo que el género son asociaciones mentales que una determinada cultura les asigna a los hombres y a las mujeres en función del sexo masculino o femenino en una determinada época y lugar determinado (MFH, 2008).

La principal razón por lo que estos términos se suelen utilizar erróneamente es porque el género es un modelo social que se asocia con el sexo, ya que, si es masculino se le identifica en términos de hombre y si es femenino se le asigna la condición de mujer. Haciendo así que las personas se comporten atendiendo una serie de características que cada sociedad considera y asigna en función del sexo.

## 1.2 Igualdad de género

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, 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 (Constitución española, 1978).

Además en el artículo 35 establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (Constitución española, 1978).

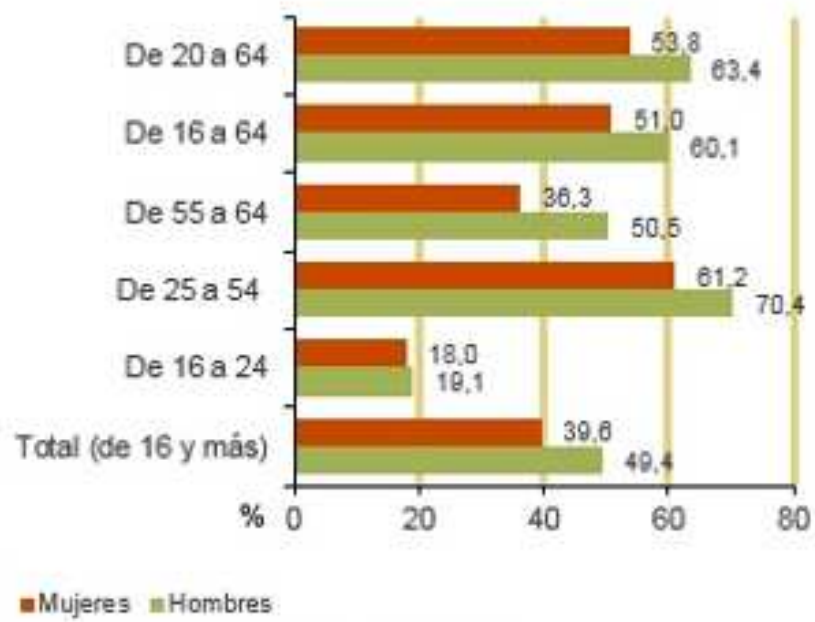
El artículo 14 de la Constitución consagra todo los tipos de discriminación que existen en línea general; ahora bien centrándonos en materia de igualdad de género exclusivamente, la Constitución a través del citado artículo y otro más busca que los hombres y mujeres tengan los mismos derechos y deberes ante el Estado y la sociedad en su conjunto.

El hecho que se haya introducido materia de igualdad de género en la Constitución, en normativa europea y demás tratados, han sido claros logros; pero han sido insuficientes puesto que en la mayoría de casos no se traducen en hechos. Hoy en día siguen existiendo sociedades donde los derechos de la mujer son visiblemente nulos, pero en las sociedades occidentales donde se ha buscado ratificar el papel de la mujer y se le han otorgado derechos que anteriormente no tenían como el derecho a elegir libremente pareja, números de hijos (as) que deseaban tener, ejercer oficio o profesión, etcétera. Ahora bien, trasladándonos al mercado laboral, estos grandes logros quedan opacados ya que las mujeres no tienen la misma posición que los hombres.

Según la encuesta de población activa extraída del Instituto Nacional de Estadística, existe una brecha importante en todas las edades donde siempre predomina la tasa de empleo del hombre sobre la de la mujer.

Además de que la mujer tiene una participación menor en el mercado laboral respecto a los hombres, el salario que percibe cuando se encuentra contratada es siempre menor e inclusive las mismas condiciones de trabajo como tal suelen ser más precarias.

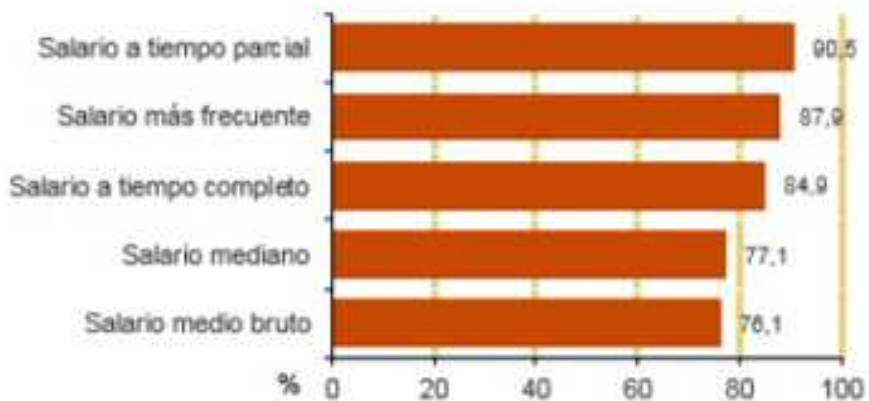
Tasa de empleo según grupos de edad. 2013



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Gráfico nº 1: Tasa de empleo según grupos de edad

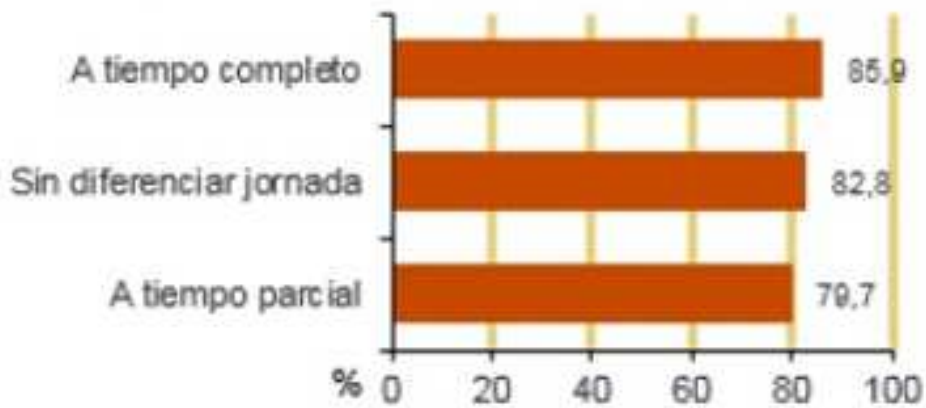
Salario anual de la mujer respecto del hombre. 2012



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2012. INE

Gráfico nº 2 salario anual de la mujer respecto del hombre

Salario por hora de la mujer respecto del hombre. 2012



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2012. INE

Gráfico nº 3: salario por hora de la mujer respecto del hombre

### 1.3 Sexismo, machismo, misoginia y feminismo

Actualmente siguen existiendo culturas donde la mujer posee un puesto muy discriminatorio y en muchos de los casos reciben tratos abusivos e inclusive vejatorios.

No obstante a las opiniones de las personas, en las culturas occidentales y en las más avanzadas sigue habiendo tratos segregacionistas y si bien ha habido grande logros en materia de igualdad en cuanto a derechos de las mujeres se trata, sigue existiendo disparidades y una creencia inconsciente de que la mujer es inferior al hombre.

Existen varias definiciones que se tienden a confundir o a utilizarse no respondiendo a la realidad de su significado. El sexismo es la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro con independencia de cuál sea, es decir cuando se utiliza este término incluye la exclusión que puedan recibir en un momento dado tanto hombres como mujeres. Las situaciones más comunes en el ámbito laboral se dan cuando la empresa considera que la idoneidad de la plantilla radica en un género específico atendiendo a estereotipos que la sociedad ha codificado.

En muchos casos también los términos machismo y misoginia son utilizados como significados análogos pero bien siendo parecidos el machismo es la actitud de

prepotencia de los varones respecto de las mujeres y la misoginia en cambio es la aversión u odio a las mujeres (RAE, 2001). La primera impresión es que ambos términos son equivalentes pero su diferencia radica en que el machismo es el rechazo que reciben las mujeres de parte de los hombres ya que son consideradas inferiores mientras que la misoginia es el odio, aversión y rencor a las mujeres. Ambas segregaciones se pueden manifestar a través del sexismo, denigración de la mujer, violencia contra la mujer, y cosificación sexual de la mujer.

El feminismo es un movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres (RAE, 2001). Por lo que la definición de feminismo no funciona como antagónico al de machismo, puesto que no se trata de discriminar al género masculino sino es una corriente que tiene el fin de que la mujer tenga los mismos derechos de los hombres. Estos derechos han ido evolucionando muy lentamente y en un principio buscaban reivindicar derechos tales como elegir libremente pareja, estudiar o votar; actualmente centra en que ambos géneros tengan las mismas oportunidades y condiciones laborales.

#### **1.4 Acciones positivas**

Son todas aquellas medidas adoptadas con el fin de eliminar y subsanar la discriminación que posee un grupo en concreto.

El Artículo 11 de La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres estipula que con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (BOE, 2007).

#### **1.5 Mainstreaming de género**

Según el Consejo de Europa de 1998 la transversalidad de género, también conocida por su denominación en inglés mainstreaming de género es la reorganización, mejora,

desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas (IM, 2014).

## **1.6 Segregación del mercado laboral, horizontal y vertical**

El camino de la incorporación al mercado laboral para las mujeres siempre se ha visto lleno de obstáculos, pero una vez que logra insertarse dentro del mundo profesional la situación no cambia; tiene que enfrentarse a una estructura adecuada al sector masculino que hace que sea muy difícil conjugar la maternidad y las labores del hogar con el trabajo; por otra parte aunque los hombres tengan visibles ventajas en el mercado laboral es verdad que han tenido que renunciar a tener una vida familiar plena.

Existen varias formas de segregación. Una es la segregación horizontal, que se refiere a las dificultades de las personas a acceder a determinadas profesiones. Este tipo de discriminación lo suelen sufrir ambos géneros, ya que las mujeres deben ocupar puestos tradicionalmente feminizados sin tener muchas oportunidades de acceder a los puestos que son usualmente ocupados por hombres y también ocurre cuando los hombres suelen tener dificultad para acceder a los puestos de trabajo que son considerados femeninos. Otro tipo de segregación es la vertical, que es la dificultad que se tiene para poder desarrollarse, progresar y evolucionar en el trabajo. Esto se refleja principalmente en la limitación que tienen las mujeres para ocupar cargos de dirección o decisión, o la presencia de condiciones precarias para el mismo cargo que posee un hombre.

## **1.7 Techo de cristal y suelo pegajoso**

El techo de cristal es una barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios hacia sus capacidades profesionales.

El suelo pegajoso es la barrera invisible conformada por dinámicas sociales mantienen a las mujeres en la base de la pirámide económica: estereotipos de género, responsabilidades no compartidas, etcétera.



Según datos proporcionados por un estudio la Organización Internacional del Trabajo se puso en manifiesto que las mujeres sólo desempeñaban del uno al tres por ciento de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo, que sólo ocho países tienen como jefa de estado una mujer, que las mujeres constituyen el trece por ciento de los parlamentarios del mundo; y veintiún países cuentan con una mujer desempeñando la vicepresidencia o segunda magistratura del estado, que, aunque las mujeres representan casi el cuarenta por ciento de los miembros de las organizaciones sindicales, sólo son mujeres el uno por ciento de los dirigentes de los sindicatos. Que el diferencial salarial llega a ser de un diez a un treinta por ciento en detrimento de las mujeres, incluso en los países que están más avanzados en términos de igualdad de género. Que las mujeres trabajan más que los hombres en casi todos los países y que son ellas quienes siguen realizando la mayor parte del trabajo no retribuido (OIT, 2001).

## **1.8 Acoso sexual por razones de género**

El acoso sexual se encuentre recogido en el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 y lo define como 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 (BOE, 2007).

El acoso sexual supone la vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y a la seguridad en el trabajo.

### **Tipología de acoso sexual**

Existen dos tipos de acoso sexual, uno es el chantaje sexual que es aquel producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efecto sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas. Este a su vez puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o puede ser implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales

similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Por otro lado está el acoso ambiental que es aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, o humillante para la persona que es objeto de la misma.

## **1.9 Estereotipos de género**

Un estereotipo es la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable (RAE, 2001).

Ahora bien, este concepto incluye una discriminación clara. En el caso de estereotipos de género la discriminación reposa en ideas preconcebidas de cómo debe comportarse los hombres y las mujeres, esto incluye las limitaciones o ventajas respectivas para cada género en el aspecto laboral y familiar, pero además determina otros comportamientos como la conducta que debe adoptar cada uno en espacios públicos, vestimenta, manera de ser, etcétera.

El estereotipo más común que posee las mujeres tiene relación con condiciones de dependencia y sumisión. En vez, es más común atribuirles a los hombres cualidades como dominio y responsabilidad.

Los estereotipos suelen ser cambiar a lo largo del tiempo y para diferentes poblaciones y culturas. En ambos casos, suele incluir una discriminación que no solo se refleja en las creencias, idas o en el inconsciente, sino también se transmiten en hechos, actitudes y conductas.

Debido a estas creencias resultará difícil encontrar una población importante de mujeres desempeñando cargos y trabajos que se tenga la idea preconcebida que son masculinos o inclusive ocupando altos cargos de dirección o responsabilidad; y por otro lado será más complicado entender que un hombre realice labores del hogar.



### **1.10 Discriminación por razones de sexo**

Se considera discriminación directa por razón de sexo, según el artículo 6 de la Ley 3/2007, 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 (BOE, 2007).

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 del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad.



## CAPÍTULO II: LOS PLANES DE IGUALDAD

### 2.1 Concepto

Los planes de igualdad en las empresas, se encuentran recogidos en el artículo 46 de la Ley 3/2007 y están definidos como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (BOE, 2007).

Además en el artículo de 45 de la citada Ley, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral mediante medidas de igualdad por lo que será obligatorio para empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores la elaboración y aplicación de una Plan de Igualdad (BOE, 2007).

Debido a que la elaboración y aplicación de los planes de igualdad no son obligatorios para las pequeñas y medianas empresas, el Gobierno ha promovido medidas de fomento para impulsar su implantación voluntaria a través de subvenciones además de un servicio de asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de planes de igualdad en las empresas.

Las subvenciones públicas son destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades de entre treinta y doscientos cincuenta personas trabajadoras que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la citada Ley (BOE, 2007).

Los requisitos que los planes de igualdad deberán permitir, entre otras cosas, el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional y formación, ordenación del tiempo de trabajo, prevención y actuación ante el acoso sexual y al acoso

por razones de sexo, uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

La cantidad que se destinará a cada subvención no podrá superar los diez mil euros y se determinará en función de los gastos necesarios para cubrir la elaboración e implantación del Plan de Igualdad en la empresa en cuestión.

Para que las empresas o entidades puedan ser beneficiaria de la subvención deben cumplir una serie de requisitos en el momento de presentar la solicitud. Deben estar legalmente constituida e inscritas en el Registro Público, tener personalidad jurídica propia y capacidad de obrar, tener una plantilla no inferior a treinta trabajadores y no superior a doscientos cincuenta personas, además de estar al corriente con sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y por último justificar, en su caso, las subvenciones recibidas con anterioridad.

## **2.2 Elaboración**

### **2.2.1 Aspectos básicos para la elaboración de un Plan de Igualdad**

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas de deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral (BOE, 2007).

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Al resto de empresas, les obliga a implementar medidas antidiscriminatorias por lo que es importante que se plantee un plan de acción. De acuerdo con la citada ley, las empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores que no decidan voluntariamente desarrollar un Plan de Igualdad, deben hacer un Plan de Acción, entendiéndose por ello un conjunto de acciones concretas para la consecución de los objetivos fijados.

Sin perjuicio de lo enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La empresa con ello recibe el distintivo “Igualdad en la Empresa” que podrá ser utilizado con fines publicitarios, para reconocer a las empresas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales, la adopción de Planes de Igualdad, así como la ausencia de sexismo en la publicidad de los productos o servicios de la empresa (BOE, 2007).

El distintivo “Igualdad en la Empresa” es una marca de excelencia que reconoce a las entidades que aplican medidas y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la implementación de las medidas que integran sus Planes de Igualdad. La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias en las que puedan participar cualquier empresa o entidad que destaque, de forma integral, en las medidas desarrolladas en cuanto a las condiciones de trabajo, en los modelos de organización de su entidad y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa (BOE, 2007).

El distintivo se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, aunque, en cada uno de ellos, la Dirección General para la Igualdad Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho informe es evaluado con la perspectiva de constatar que las entidades distinguidas mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que fueron merecedoras el distintivo “Igualdad en la Empresa”.

El Plan de Igualdad en la empresa es susceptible de subvención de hasta diez mil euros. La concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones públicas destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades de entre treinta y doscientos cincuenta trabajadoras que por primera vez elaboren e implanten Planes de Igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007 (BOE, 2007).

No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en la orden de convocatorias aquellas pequeñas y medianas empresas o entidades de entre treinta y doscientos cincuenta trabajadoras que previamente a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria haya elaborado un Plan de Igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvención o ayudas públicas para dicha finalidad.

### **2.2.2 Contenido de los Planes de Igualdad de las empresas**

Los Planes de Igualdad, según el artículo 46 de la Ley 3/2007 contendrán medidas, acciones, estrategias y prácticas a adoptar para lograr promover la igualdad de oportunidades, eliminar cualquier desequilibrio y discriminación que pueda existir, así como el correcto seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para ello el Plan de Igualdad deberán contener todas aquellas materias referentes acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo, además de toda la acciones especiales que pudieran aplicarse en determinados centros de trabajo.

### **2.2.3 Agentes implicados**

Hay que determinar la fase en la que participarán, definir el tipo de participación y la forma de organizarla (MFH, 2008).

- Alta dirección: la voluntad de alta dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad son imprescindible para el desarrollo de la experiencia.
- Equipos técnicos de recursos humanos: los equipos técnicos necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.
- Representación legal de trabajadores y trabajadoras: deben ser protagonistas activos durante todo el proceso. La representación legal de trabajadores y trabajadoras puede formar parte del grupo o comisión de igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un Plan de Igualdad.
- Comité permanente de igualdad: son órganos paritarios, formados de representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres además, es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en diferentes departamentos, no sólo en recursos humanos, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles. El número de miembros oscila en función de las características y dimensiones de la empresa. Frecuentemente están formados por cuatro o cinco personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número de personas designadas por el comité de empresas. El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.
- Plantilla: es el principal agente implicado en el programa. No es un grupo homogéneo por que le interesa analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible. Igualmente conviene conocer la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización. Las organizaciones sindicales tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones. Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es

necesario crear una estructura específica, como por ejemplo las Comisiones permanentes de igualdad.

- Personas expertas-personal interno o consultoras: papel formador, asesor y de apoyo. Cada agente implicado necesitará una formación e incluso cada fase del programa. La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la organización.
- Comunicación: la imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento de programa.
- Organismo de igualdad: impulso y asesoramiento permanente.

#### **2.2.4 Metodología**

El Plan de Igualdad ha de ser una estrategia empresarial tendente a la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinadas profesiones y lugares de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. El Plan de Igualdad debe promover medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de la carrera profesional de las personas, con la obtención de una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los lugares de trabajo y en todos los niveles de responsabilidad.

Antes de proceder al diseño del Plan, se debe hacer un análisis cuantitativo y cualitativo que permita hacer un diagnóstico de la situación de la empresa en un momento dado en cuanto a la igualdad de oportunidades y a partir de aquí marcar unos objetivos de igualdad y las medidas adecuadas para llegar a ello. Este diagnóstico debe cubrir todos los ámbitos relevantes como son los procesos internos, las políticas de gestión de los recursos humanos, la comunicación interna y externa, las condiciones laborales y la proporción de hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. Para cada uno de estos ámbitos, se facilitan unos indicadores que permiten evaluar la existencia o no de



discriminación y cómo a partir de los resultados del diagnóstico se puede elaborar e implantar un Plan de Igualdad de Oportunidades (Martínez, 2006).

#### **2.2.4.1 Compromiso de la organización**

El compromiso de la organización es el momento en que se toma la iniciativa y la dirección asume el responsabilidad de poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades y se acuerda iniciar el diagnóstico de la situación de partida así como designar a las personas que conformará el equipo de trabajo para preparar y poner en marcha el Plan (Martínez, 2006).

#### **2.2.4.2 Comité o Comisión Permanente de Igualdad**

La creación del equipo de trabajo, comprende la definición de la política de igualdad de oportunidades, de los objetivos y del Plan de Acción con la asignación de recursos necesarios para llevarlas a cabo. En esta etapa se incluye también la difusión de la política de igualdad de empresa y del Plan de Acción (Martínez, 2006).

#### **2.2.4.3 Diagnostico**

La planificación, recogida de información, análisis y presentación de propuestas, comprende la ejecución y el seguimiento de las acciones, y la evaluación del Plan, de sus resultados y del grado en que los objetivos han sido alcanzados.

#### **2.2.4.4 Programación**

La elaboración del Plan de Igualdad consiste en la planificación del mismo, es decir objetivo, acciones, personas destinadas, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento, etcéteras.



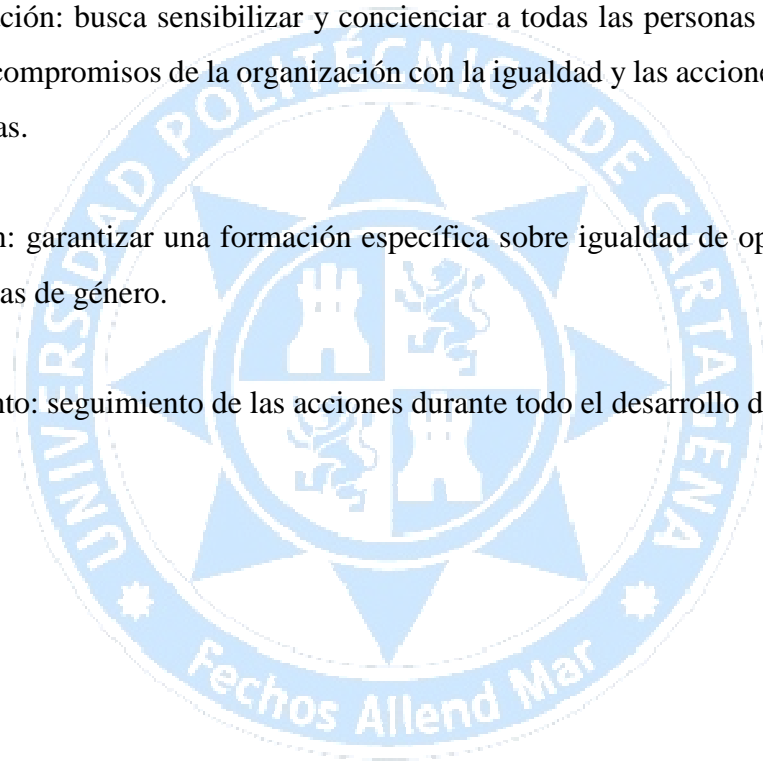
### **2.2.4.5 Implantación**

Consiste en llevar a cabo y ejecutar las acciones y medidas mediante la comunicación, seguimiento y control (Martínez, 2006).

### **2.2.4.6 Evaluación**

Análisis de los resultados obtenidos y recomendaciones de mejora:

- Comunicación: busca sensibilizar y concienciar a todas las personas de la empresa sobre los compromisos de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.
- Formación: garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectivas de género.
- Seguimiento: seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan.



## **CAPÍTULO III: ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD**

### **3.1 Acta de creación del comité de igualdad**

Don Iván Rodríguez Fuentes

Doña María Fernández Abellán

Don Pedro Martínez Aguilar

Don Jesús Sánchez Cáceres

Don Juan García Cabanillas

Doña Carmen López Galiano

\* Los nombres y las firmas son ficticios con el fin de preservar la intimidad de los miembros del Comité y de la Entidad hasta que el Plan de Igualdad sea aplicado en la organización en cuestión.

En Murcia, el día 15 de marzo de 2015 a las 17,00 horas, en la empresa se reúnen, previa convocatoria efectuada en la última reunión los miembros de la Comisión Negociadora para elaborar el plan de igualdad de oportunidades.

Se aprueba el día de hoy por unanimidad el Plan de Igualdad.

Acuerdan:

- Constituir el Comité de Igualdad de la empresa.
- Aprobar las funciones del Comité de Igualdad:
  - a. Apoyo y realización del diagnóstico.
  - b. Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades.
  - c. Apoyo y realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

- d. Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionada con la aplicación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- e. Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- f. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
- g. Elevar a la dirección propuestas para mejorar para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones empresarial.
- h. Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la empresa, canalizando desde el Comité de Igualdad.
- i. Igualar todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.
- j. Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.
- k. Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razones de sexo.
- l. Revisar que todos los textos generados por la empresa haga un uso no sexista del lenguaje.

### **3.2 Diagnóstico**

El ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad pone en marcha una serie de medidas de asesoramiento. Para ello pone a disposición un manual para elaborar planes de igualdad así como una serie de fichas para elaborar el diagnóstico en materia de igualdad dentro de la organización.

El instrumento de apoyo para la elaboración del diagnóstico de igualdad cuenta con ocho fichas: compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, situación de mujeres y hombres en la organización, acceso a la organización, formación continua, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, además de poner a disposición de instrumento de apoyos para la elaboración del Plan de Igualdad así como su seguimiento y evaluación.

A continuación se elabora un diagnóstico de la empresa en cuanto a igualdad, desarrollándose las fichas antes mencionadas. Para ello la empresa ha puesto a disposición información, datos y cuestionarios técnicos acerca de la misma y de su plantilla. Se adjuntará los cuadros de conclusiones de cada ficha técnica en la parte final (Anexo) que resuma la información recogida en cada una de ellas con el fin de simplificar la información y los datos de la empresa.

### 3.2.1 Aspectos cualitativos

#### 3.2.1.1 Compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres

Ficha nº 1		
A. ¿Constituye la igualdad entre mujeres y hombres un elemento de la cultura de su organización?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
B. ¿Está la igualdad entre mujeres y hombres integrada en su organización y en su gestión?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
C. ¿Está la igualdad entre mujeres y hombres presente de manera expresa en las relaciones laborales?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

D. ¿Está presente la igualdad entre mujeres y hombres en sus relaciones con otras organizaciones?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
E. ¿Se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en sus comunicaciones?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Tabla nº 1: compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres

### 3.2.1.1.1 Cultura organizacional

El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, en la cultura organizacional de la empresa, no se encuentra de manera explícita en los documentos estratégicos de la organización es decir no se encuentran recogidos ni en la misión, visión, valores, objetivos, ni estrategias dentro de la empresa. Tampoco realiza o participa en actividades de promoción de la igualdad, es decir no existe jornadas o seminarios que puedan formar a la plantilla en materia de igualdad, asimismo tampoco ha recibido ninguna certificación relacionado con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, ni incluye sistemas de gestión de calidad indicadores para la medición de la igualdad. Pero sí, cuenta con políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) donde la igualdad entre mujeres y hombre es uno de los ámbitos de acción.

Así, con el plan de igualdad se prevé resolver de manera positiva las anteriores premisas.

### 3.2.1.1.2 Estructura y gestión organizativa

La organización en cuestiones de estructura y gestión organizativa también presenta carencias. Así, no cuenta con una estructura de igualdad entre hombres y mujeres ni cuenta con personal formado en igualdad entre hombres y mujeres. Así como no recoge datos relativos la plantilla desagregada en función de la variable sexo, así como tampoco se incluye en los procesos de análisis de datos. Por último indicar que la organización no tiene procedimientos para mantenerse informado respecto programas y actuaciones

públicas, publicaciones y normativas de aplicación en la organización relativa a igualdad entre hombres y mujeres.

### **3.2.1.1.3 Relaciones laborales**

La organización recoge en el convenio colectivo de referencia alguna cláusula, disposición o medida específica relativa a la igualdad entre hombres y mujeres. Pero, no se producen o se han producido la organización dificultades o conflictos relacionados con la vulneración del principio de la igualdad entre hombres y mujeres.

### **3.2.1.1.4 Relaciones con otras organizaciones**

La organización no requiere el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres a las empresas con las que colabora. Por otro lado tampoco prima en sus contratos con empresas colaboradoras a aquéllas que desarrollan actividades que promueven la igualdad entre hombres y mujeres.

### **3.2.1.1.5 Comunicación imagen corporativa**

En lo referente a comunicación e imagen corporativa la organización no difunde contenidos específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres. No informa de su posicionamiento frente a dicha materia a la empresa en las que colabora (proveedores, clientela), aunque sí cuida que el lenguaje y las imágenes de la empresa no transmitan estereotipos sexistas.

Así, de acuerdo con la información reflejada en los apartados anteriores, tras reflexionar sobre los mismos e identificar qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos, se establece que en la organización la igualdad entre mujeres y hombres es un elemento de la organización de manera parcial. Así, esta premisa sólo está parcialmente integrada en la estructura organizativa y en su gestión, al igual que en las relaciones laborales o sus relaciones con otras organizaciones. Las comunicaciones e imagen corporativa también son mejorables en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, aunque no es negativa. Cerraremos la reflexión

indicando que todos estos puntos se mejorarán una vez comience a implantarse el plan de igualdad.

### 3.2.1.2 Situación de mujeres y hombres en la organización

Ficha nº 2		
A. ¿La presencia de mujeres y hombres en su organización se encuentra equilibrada (40% - 60%)?		
Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
B. ¿Existe un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales y en todos los departamentos?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
C. ¿Disponen las trabajadoras de las mismas condiciones laborales que los trabajadores?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

Tabla nº 2: situaciones de mujeres y hombre en la organización

#### 3.2.1.2.1 Composición por sexo

La composición de la plantilla cuenta con veinticinco mujeres (60.97%) y dieciséis hombres (39.02%).

En el organigrama empresarial se pueden apreciar claros ligeros desequilibrios de la plantilla, donde las mujeres tienen presencia en la mayoría de los puestos de trabajos y en cada conjunto representan una mayoría significativa dentro de la organización.

#### 3.2.1.2.2 Organigrama

La empresa cuenta con cuatro departamentos: alta dirección, coordinación y personal técnico, administración y por último limpieza. En este organigrama se aprecia que en

todos los departamentos hay más mujeres que hombres, excepto en la alta dirección que no se encuentra ninguna mujer. El último dato no es concluyente puesto al ser un departamento unipersonal distorsiona el análisis, es decir que no se puede concluir que exista discriminación por razones de género en este departamento. Pero sí se puede afirmar que el organigrama se encuentra desequilibrado ya que la presencia de los hombres es minoritaria en todos los departamentos.

Así que los guarismos resultan tendenciosamente sexistas en especial el departamento de limpieza que no cuenta con ningún hombre.

### 3.2.1.2.3 Condiciones laborales

La distribución de cada modalidad contractual se encuentra repartido 70.58% de mujeres y 29.42% de hombres con contratos indefinidos, 55.55% de mujeres y 44.45% hombres con contrato eventual, 60.00% de mujeres y 40,00% de hombres con contrato de obra y 0% de mujeres y 100,00% de hombres con contrato de formación.

Es decir el 29.26% de las mujeres gozan de una modalidad contractual indefinida, mientras que solo el 12.19% de los hombres posee un contrato indefinido. Es decir que las mayorías de las mujeres tienen mejores condiciones contractuales mientras los hombres tienen en su mayoría contratos eventuales.

### 3.2.1.3 Acceso a la organización reclutamiento y selección

Ficha nº 3

A. ¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los procesos de reclutamiento?

Sí

Parcialmente

No

¿El proceso da lugar a que se produzcan un equilibrio en la recepción de candidaturas de mujeres y hombres?

Sí

Parcialmente

No



B. ¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión e los procesos de selección?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿El proceso da lugar a que se produzca un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la selección?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
C. ¿Existe un equilibrio en el acceso y la permanencia de mujeres y hombres en la organización?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

Tabla nº 3: acceso a la organización. Reclutamiento y selección

### 3.2.1.3.1 Reclutamiento

La gestión del reclutamiento de personal, la selección y el movimiento de éste se realiza de manera equitativa, aunque no queda recogido de manera formal. Es decir, la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos del reclutamiento en la organización, de manera informal se indica al personal que lo lleva a cabo, pero no se recoge en la descripción del procedimiento ni se incluye como objetivo.

Aunque las ofertas de empleo no se registran con un lenguaje no sexista, los canales de reclutamiento no garantizan el acceso paritario, aunque determinados puestos están feminizados y masculinizados.

En cuanto al número de mujeres y hombres que participan en los procesos de selección, recibe un número similar de candidaturas.

### 3.2.1.3.2 Selección

La empresa no incluye como un objetivo formalmente descrito en el procedimiento de selección de personal la igualdad, entre hombres y mujeres. Aunque si se garantiza

la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección, dado que sólo se consideran los aspectos formativos y profesionales y las entrevistas laborales se realizan y valoran por más de una persona. Por otro lado, se tiene en cuenta la situación familiar y personal de las personas candidatas a un puesto de trabajo, pero sólo a efectos de conocer las disponibilidad de la persona.

### 3.2.1.3.3 Acceso y permanencia en la organización

El acceso y permanencia en la organización es las mismas para hombres y mujeres así como tiene similar estabilidad y los motivos de las extinciones laborales son los mismos para ambas partes.

De acuerdo con la información reflejada en los apartados anteriores, la organización garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los procesos de reclutamiento y el propio proceso da lugar a que se produzca un equilibrio en la recepción de candidaturas de mujeres y hombres. Así mismo garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los procesos de selección y dicho proceso lleva consigo un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la selección. También se da un equilibrio manifiesto en el acceso y la permanencia de mujeres y hombres en la organización.

### 3.2.1.4 Formación continua

Ficha nº 4		
A. ¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la formación continua que se desarrolla en la organización?		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
B. En los resultados de participación de mujeres y hombres		
Sí <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Tabla nº 4: formación continua

### 3.2.1.4.1 Gestión de la formación continua

La igualdad entre hombres y mujeres no se contempla formalmente como uno de los objetivos de la formación continuada en la organización pero sí garantiza que todo el personal mujeres y hombres, conoce la oferta formativa, si las hubiese, si se adoptan las medidas pertinentes para garantizar que todos tengan las mismas oportunidades para acceder a la formación. Por otro lado el plan formativo se contempla únicamente para las previsiones de crecimientos y actividad de la organización y promover el desarrollo profesional.

### 3.2.1.4.2 Participación del personal en la formación continua

De acuerdo con los datos obtenidos se aprecia un nivel de formación igualitario entre hombres y mujeres. Es decir, todos los trabajadores y trabajadoras de la organización reciben la misma formación, de manera transversal, al margen de los grupos o categorías profesionales.

### 3.2.1.5 Promoción y desarrollo profesional

Ficha nº 5

¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en política de promoción y desarrollo profesional desarrollada en la organización?

A. En los procedimientos y la gestión

Sí

Parcialmente

No

B. En los resultados de participación de mujeres y hombres

Sí

Parcialmente

No

Tabla nº 5: promoción y desarrollo profesional

### **3.2.1.5.1 Gestión de la promoción**

En cuanto a la gestión de la promoción y la participación del personal en la misma, la igualdad entre hombres y mujeres se incluye de manera informal como uno de los objetivos de la promoción en la organización. Ante procesos de promoción a puestos de responsabilidad y decisión no existen mecanismos para fomentar la participación de las personas el sexo de menos presencia. Aunque sí existe una candidatura similar de mujeres y hombres en los proceso de promoción.

Existen mecanismos concretos tales como participación en formación y funcionamiento en los equipos de trabajo para identificar el potencial de desarrollo de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, tampoco se garantiza que la situación familiar de las personas candidatas no influyan negativamente en su promoción a puestos de responsabilidad.

Aunque sí se garantiza que los criterios empleados en los procesos de promoción no condicionen, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres u hombres a puestos de responsabilidad, aunque no formalmente.

### **3.2.1.5.2 Participación en promoción**

La participación en promoción en los últimos cinco años es meramente anecdótica. Son pocos los hombres y mujeres que han promocionado. Se suele contratar par apuestos concretos.

Así las cosas, se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en política de promoción y desarrollo profesional desarrollada en la organización.

### **3.2.1.6 Política retributiva**

Ficha nº 6
------------

¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la política retributiva desarrollada por la organización?

A. En los procedimientos y la gestión

Sí

Parcialmente

No

B. En los resultados de participación de mujeres y hombres

Sí

Parcialmente

No

Tabla nº 6: política retributiva

En cuanto a política retributiva, la organización recoge formalmente en su regularización es decir convenio o acuerdo de organización la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la política retributiva en su organización. Además, garantiza por convenio la aplicación del principio de igualdad retributiva y todas las retribuciones de todos los puestos están reguladas por convenio o acuerdo de aplicación en la organización. Aunque no existe una evaluación de desempeño vinculada a las retribuciones, ni regularización objetiva para determinar los aumentos de salario.

La igualdad entre hombres y mujeres en gestión de política retributiva y la retribuciones del personal desarrollada por la organización se garantiza parcialmente, dado que, aunque se garantiza formalmente y por convenio en marco de la aplicación del principio de igualdad retributiva, es decir igual remuneración por trabajo de igual valor, los valores recogidos en cuanto a salarios base de hombres y mujeres son diferentes, siendo a la baja para el género femenino. Así las cosas, se aprecia que aumenta en los grupos profesionales más altos y que los salarios que se negocian individualmente, en mayor proporción por parte de los hombres, son más altos.

### 3.2.1.7 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Ficha nº 7

¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en política de conciliación que se desarrolla en la empresa?

A. En los procedimientos y la gestión		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
B. En el uso de medidas de conciliación		
Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Tabla nº 7: ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

La información que se desprende de la valoración relativa a la política de conciliación de la vida laboral, familiar, personal en la organización y la posición de mujeres y hombres respecto a la misma garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en éste área, tanto en los procedimientos y la gestión, como en el uso de las medidas de conciliación.

Como aspecto a mejorar centraremos nuestra atención que se deben oficializar las medidas, dado que los trabajadores, en su mayoría, conocen cuáles son sus derechos y saben a quién deben comunicarle cualquier incidencia o noticia referente a los mismos y a quién pedirle asesoramiento al respecto. En este caso a los responsables de recursos humanos.

### 3.2.1.8 Salud laboral

Ficha nº 8		
A. ¿Está integrada la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la prevención de la igualdad laboral?		
Sí <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
B. ¿Está protegida la salud de las trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia?		
Sí <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
B. ¿Se garantiza un entorno e trabajo libre de acoso?		
Sí <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
C. ¿Se garantiza la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género?		

Sí <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	-----------------------------

Tabla nº 8: salud laboral

La gestión de la prevención de la salud laboral, incluyendo la protección de maternidad, el acoso y la violencia de género refleja que la igualdad entre hombres y mujeres está integrada en la gestión de la prevención de la salud laboral. Así mismo, está protegida la salud de las trabajadoras en periodo de lactancia, aunque hay que recordar que las mujeres de las compañías no ocupan puestos de riesgos.

Cabe destacar con énfasis que se garantiza un entorno de trabajo libre de acoso sexual o por razón de sexo, así como la protección de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género, garantizando el disfrute de los derechos en el ámbito laboral de las mismas.

El único pero que se habría de poner en este apartado es que no hay medidas de prevención de situaciones de acoso por razones de sexo o acoso sexual; es decir, no existe ni equipo o persona destinados a estos menesteres, tampoco formaciones específicas para el tratamiento de estos casos, ni protocolo en la organización que establezca las actuaciones a desarrollar ante una posible situación de acoso es decir cauces de denuncia, procedimientos, garantía de privacidad de la víctima, etcétera. Reseñar que, aunque no hay procedimientos a seguir, la empresa tomaría medidas contundente al respecto.

### 3.2.2 Aspectos cuantitativos

En valores absolutos cuenta con veinticinco mujeres que ocupan puestos de administración, recepción y limpieza y dieciséis hombres, que ocupan puesto de mantenimiento, mandos intermedios y puestos de niveles superiores.

Por lo tanto, se aprecia que el organigrama empresarial se encuentra desequilibrado, ya que la presencia de hombres en casi todos los grupos profesionales y en todos los departamentos es evidentemente reducida, aunque sí que tienen las mismas condiciones

laborales que los trabajadores y desempeñan trabajos de niveles más altos. Así que las cifras resultan tendenciosamente sexistas y estereotipada.

### **3.2.3 Conclusión de diagnóstico**

Tras medir la situación de igualdad de la empresa a través de los cuestionarios técnicos oficiales del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, concluimos que la empresa, garantiza parcialmente la igualdad de oportunidades puesto que existen indicios de existir desequilibrios relacionados sobre todo con el organigrama y las condiciones laborales, aunque no se puede cerciorar el porqué de tal desequilibrio puesto que puede deberse a múltiples factores, aparentemente la empresa tiene tendencias sexistas por lo que sería conveniente revisar aspectos tales como el compromiso con la igualdad, situación de mujeres hombres, acceso a la organización, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, que podría ser los contribuyentes en su conjunto de dichos desequilibrios.

## **3.3. Objetivos**

### **3.3.1. Objetivos generales**

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de la aplicación del Plan de Igualdad en la Empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios, así como incentivar el acceso de hombres al resto de la organización.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.



- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumiendo, en orden de mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudieran perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos (as) las trabajadoras (es).
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional, mejorando su empleabilidad interna.

### **3.3.2 Objetivos específicos**

#### **- Acceso a la organización**

- Garantizar de manera explícita la igualdad de trato y oportunidades en el reclutamiento, selección y acceso a la organización.
- Utilizar en las ofertas de empleo un lenguaje no sexista.
- Eliminar segregación vertical y horizontal.
- Conseguir un equilibrio los diferentes grupos profesionales y en la estructura organizativa de la empresa.
- Establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puesto de responsabilidad y alta dirección y acciones para equilibrar el número de hombres en la empresa.

#### **- Formación**

- Formar al personal de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.

- Formar en igualdad de oportunidades a los responsables de contratación para poder garantizar la objetividad y no discriminación en el reclutamiento, selección y acceso a la organización así como la promoción en la misma.

#### - **Promoción**

- Incluir mecanismos para promover y mejorar las posibilidades de acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

#### - **Retribución**

- Garantizar que en el futuro se apliquen políticas retributivas equilibradas.

#### - **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Mejorar las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas entre los hombres de la plantilla.

#### - **Salud laboral**

- Garantizar la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

### **3.4 Medidas**

#### **- Acceso a la organización**

Revisión y modificación de requisitos de selección para suprimir preguntas relacionadas con el estado civil número de hijos (as) y datos familiares, estatura y peso. En cambio, para conocer la disponibilidad de la persona, incluir preguntas de qué tipo de contrato y jornada se encuentra interesado. Se empleará un lenguaje neutro tanto interna como externamente, utilizando un lenguaje no sexista con el fin de asegurar que llegue la información de manera igual y equilibrada tanto a hombres como a mujeres. Asimismo, modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, utilizando términos no sexistas y no respondan a estereotipos. Del mismo modo se revisarán las comunicaciones en la empresa tales como páginas web, tablones de anuncio, etcétera. Además en los procesos de contratación para puestos de responsabilidad se implantará medidas positivas para que mujeres puedan acceder a dichos puestos, del mismo modo se aplicarán las mismas para que se incremente el número de hombres en la plantilla.

#### **- Formación**

Formar en materia de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas que se encuentran encargadas de las contrataciones buscando así eliminar posibles estereotipos a la hora de seleccionar a un candidato al puesto. Buscar incluir cursos de formación en materia de políticas de igualdad y no discriminación en la empresa.

Así como formar de igual forma a la plantilla para que todos sean conocedores acerca de igualdad, así puedan conocer sus derechos y conocer los mecanismos en caso de discriminación o acosos sexual o laboral.

### **- Promoción**

Establecer medidas de acción positiva en la promoción interna basadas en igualdad de méritos teniendo preferencia las mujeres en el ascenso de puestos y preferencia los hombres en puestos de menor responsabilidad.

### **- Retribución**

Incorporar herramientas informáticas que permita hacer el seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres desagregando en salario base y complementos. Hacer un seguimiento de la evolución de la equidad retributiva.

### **- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Utilizar canales de comunicación interna de la empresa tales como tablones de anuncio, folletos, hojas informativas, etcétera, para informar permanentemente a la plantilla de permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y mejoras de la empresa, enfatizando en la del sector masculino. Investigar y ahondar en las necesidades de conciliación de la plantilla.

### **- Salud laboral**

Difundir el protocolo de actuación a la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

## **3.5 Acciones especiales de seguimiento y evaluación**

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización tiene vocación de futuro y es de duración indefinida. La igualdad de oportunidades y no discriminación son principios básicos que rigen en la entidad con carácter indefinido.

El presente plan entrará en vigor a partir de su firma y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal: hasta el 31 de diciembre de 2020 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad en la Empresa si ello sucede antes de la fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento, poniendo en conocimiento ese extremo al Comité de Igualdad y a los representantes legales de los trabajadores para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de situación a 31 de diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo.

### **3.6 Planificación temporal de las acciones**

Las medidas incluidas en el apartado de medidas del presente Plan de Igualdad tendrán un plazo de aplicación y vigencia previamente determinado.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de dichas medidas o acciones.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones por parte del responsable de igualdad.

A la finalización del presente Plan de Igualdad, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

### 3.7 Seguimiento del Plan de Igualdad

La dirección de la empresa nombrará una persona responsable de igualdad en la empresa, quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.
- Informar a la dirección de la empresa sobre el funcionamiento de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Fomentar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe periódico, así como el informe final de conclusiones para el Plan de Igualdad en la Empresa.
- Realizar el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- 
- Mantener reuniones periódicas con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos mismos.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

### **3.8 Comisión de seguimiento**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de éste Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento, en este caso la conformarán las mismas personas que componen el Comité de Igualdad. Dicho comisión se reunirá semestralmente.

Son funciones de los mismos:

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el apartado de medidas de este Plan de Igualdad y revisión anual de los mismos.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones del Plan.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que considere oportunas.
- Recibir y canalizar quejas y sugerencias que parta de los trabajadores (as), estudiándolas y analizándolas en el menor plazo posible.
- De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta, en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

### **3.9 Clausula final**

El presente Plan de Igualdad, en cuanto a las materias que en él se contienen, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran producirse.

Don Iván Rodríguez Fuentes



Doña María Fernández Abellán



Don Pedro Martín Aguilar



Don Jesús Sánchez Cáceres



Don Juan García Cabanillas  
Galiano



Doña Carmen López



\* Los nombres y las firmas son ficticios con el fin de preservar la intimidad de los miembros del Comité y de la Entidad hasta que dicho Plan de Igualdad sea aplicado en la entidad en cuestión.





## CONCLUSIÓN

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un objetivo que actualmente está muy lejos de ser alcanzado en el mercado laboral. Todavía existen estereotipos inherentes a las personas que condicionan muchas de las actuaciones, inclusive sin ser consiente de ellos.

En el mundo occidental ha habido un claro progreso en cuanto a igualdad. La adopción de medidas, elaboración de leyes, tratados y mecanismos son indiscutibles, pero sigue existiendo una clara falta de compromiso de la organización y de sus miembros y una importante brecha en el mercado laboral que impide que pueda existir una efectiva igualdad de oportunidades.

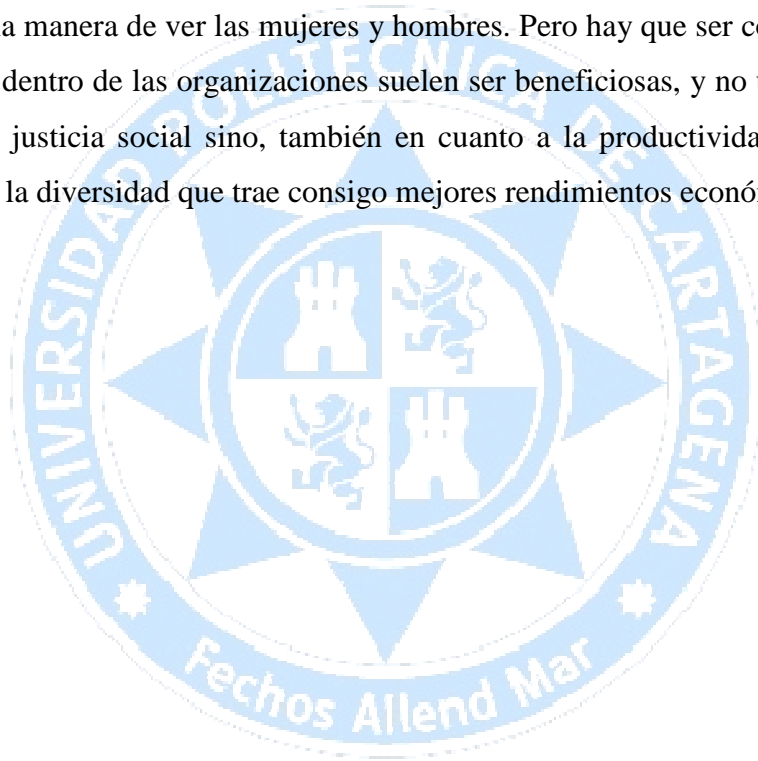
Los Planes de Igualdad son un mecanismo claro para promover dentro la organización la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier tipo de discriminación, pero estos tienen muchas limitaciones. El primero es la clara negativa del empresario de admitir que dentro de su organización existen o puedan existir desigualdades, haciendo que sea complicado que se entienda la importancia de aplicar actuaciones que equilibre la situación de la plantilla. Por otro lado el interés en elaborar un Plan de Igualdad, en muchos casos, viene motivado por la concesión de una subvención por parte de los entes públicos, por lo que el compromiso de la organización es puramente momentáneo y totalmente interesado.

Así las cosas, las pequeñas empresas son las grandes olvidadas en materia de igualdad, ya que no tienen ni la obligación ni la motivación para promover la igualdad en la organización, por lo que sería interesante que la elaboración de los planes de igualdad en pequeñas empresas tenga carácter obligatorio, planteando que su estructura, elaboración y proceso sea más simple y atienda a la necesidad del tamaño de la empresa.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ponen a disposición una serie de manuales, herramientas y cursos para conocer cómo realizar un Plan de Igualdad pero en los mejores de los casos suele ser un proceso largo y tedioso lo que representa otra limitación para la igualdad y para las empresas que quieran promoverla.

El Plan de Igualdad propuesto en el presente proyecto ha de representar un claro compromiso desde la alta dirección hasta los mandos de menor nivel que debe prolongarse en el tiempo transmitiendo una filosofía para eliminar las desigualdades que presenta actualmente la empresa que representa un claro ejemplo de segregaciones en el género masculino. Dicho compromiso es fundamental, puesto será la motivación para llevar a cabo todas las propuestas y acciones planteadas en el presente Plan para cumplir los objetivos propuestos.

Todavía queda un largo camino por recorrer en materia de igualdad de oportunidades dentro de las empresas, puesto que en la sociedad siguen habiendo paradigmas que condicionan la manera de ver las mujeres y hombres. Pero hay que ser conscientes que la diversidad dentro de las organizaciones suelen ser beneficiosas, y no únicamente en el sentido de justicia social sino, también en cuanto a la productividad y eficiencia motivada por la diversidad que trae consigo mejores rendimientos económicos.



## BIBLIOGRAFÍA

BOE- Boletín Oficial del Estado - (2007). “Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, N° 71.

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/lo3-2007.t4.html#a46](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.t4.html#a46)

BOE- Boletín Oficial del Estado - (1978). “Constitución española”, núm. 311.

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/constitucion.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html)

Cazés, D. (1998), “*El feminismo y los hombres*”, Revista UNAM y “La perspectiva de género. Guía para la formulación, la puesta en marcha, el seguimiento y la evaluación de investigaciones y acciones gubernamentales y cívicas” (con la asesoría de M. Lagarde y la colaboración de B. Lagarde, 1998).

IM- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014), “Programa Mainstreaming de Género”, recuperado 2014.

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>

INE- Instituto Nacional de Estadística- (2014) “Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género”, recuperado 2014.

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925463013&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888)

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888)

Martínez, C. (2006), “Plan de Igualdad y Plan de Acción: fases y tareas del proceso de diseño, implantación y evaluación”

<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/viewFile/94/96>

MFH- Manual de Formación para homologación de consultores/consultoras para implantar Planes de Igualdad en las empresas - , Murcia

<http://www.inmujer.gob.es/>

Oakley, A. (1997). “Man and wife: Richard and Kay Titmuss: my parents' early years”.

London: Flamingo.

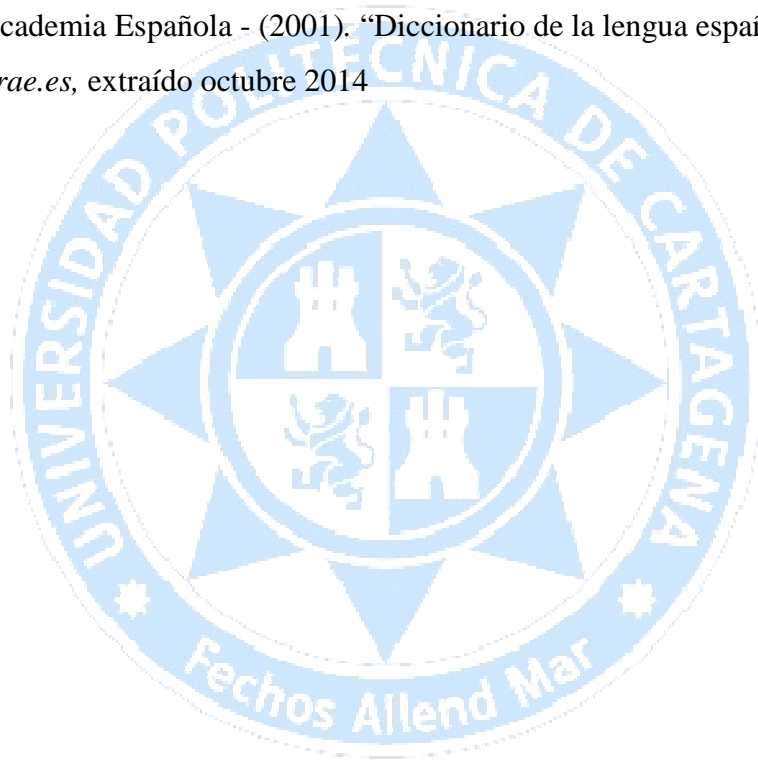
[http://www.robertexto.com/archivo18/sexo\\_genero.htm](http://www.robertexto.com/archivo18/sexo_genero.htm)

OIT- Organización Internacional del Trabajo - (2001). “Breaking the glass ceiling: Women in management”.

[http://www.stecyl.es/Mujer/el\\_techo\\_de\\_cristal.htm](http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm)

RAE- Real Academia Española - (2001). “Diccionario de la lengua española” Ed. 22ª

[www.rae.es](http://www.rae.es), extraído octubre 2014



## ANEXO

# CUADRO DE CONCLUSIONES DEL MODELO DE REFERENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO

## TABLA Nº 1 COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### CUADRO DE CONCLUSIONES



De acuerdo con la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico del compromiso de su organización con la igualdad entre mujeres y hombres.

<b>A</b>	<p><b>¿Constituye la igualdad entre mujeres y hombres un elemento de la cultura de su organización?</b></p> <p>Sí <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Identifique los aspectos a mejorar:</p>
<b>B</b>	<p><b>¿Está la igualdad entre mujeres y hombres integrada en su estructura organizativa y en su gestión?</b></p> <p>Sí <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Identifique los aspectos a mejorar:</p>
<b>C</b>	<p><b>¿Está la igualdad entre mujeres y hombres presente de manera expresa en las relaciones laborales?</b></p> <p>Sí <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Identifique los aspectos a mejorar:</p>
<b>D</b>	<p><b>¿Está presente la igualdad entre mujeres y hombres en sus relaciones con otras organizaciones?</b></p> <p>Sí <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Identifique los aspectos a mejorar:</p>
<b>E</b>	<p><b>¿Se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en sus comunicaciones?</b></p> <p>Sí <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Identifique los aspectos a mejorar:</p>

## TABLA N° 2 SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

### CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios de presencia o participación** de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad de oportunidades. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las características de su plantilla.

<b>A</b>	¿La presencia de mujeres y hombres en su organización se encuentra equilibrada (40%-60%)?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los aspectos a mejorar:		
<b>B</b>	¿Existe un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales y en todos los departamentos?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>	Identifique los aspectos a mejorar:	
<b>C</b>	¿Disponen las trabajadoras de las mismas condiciones laborales que los trabajadores?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>	Identifique los aspectos a mejorar:	

## TABLA N° 3 ACCESO A LA ORGANIZACIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

### CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo con la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** de participación de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados de participación. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de reclutamiento y selección en su organización.

A	¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los procesos de reclutamiento?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	¿El proceso da lugar a que se produzca un equilibrio en la recepción de candidaturas de mujeres y hombres?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los aspectos a mejorar:			
B	¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los procesos de selección?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	¿El proceso da lugar a que se produzca un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la selección?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los aspectos a mejorar:			
C	¿Existe un equilibrio en el acceso y la permanencia de mujeres y hombres en la organización?	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los aspectos a mejorar:			



## TABLA Nº 4 FORMACIÓN CONTINUA



### CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** de participación de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados de participación. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de formación continua en su organización.

<p><b>¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la formación continua que se desarrolla en la organización?</b></p>		
<p><b>En los procedimientos y la gestión:</b></p>		
<p>Sí <input type="checkbox"/></p>	<p>Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>No <input type="checkbox"/></p>
<p><b>En los resultados de participación de mujeres y hombres:</b></p>		
<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Parcialmente <input type="checkbox"/></p>	<p>No <input type="checkbox"/></p>
<p>Identifique los aspectos a mejorar:</p>		



## TABLA Nº 5 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

### CUADRO DE CONCLUSIONES



De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** de participación de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados de participación. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de promoción y desarrollo profesional en su organización.

**A**

¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en política de promoción y desarrollo profesional desarrollada en la organización?

En los procedimientos y la gestión:

Sí  Parcialmente  No

**B**

En los resultados de participación de mujeres y hombres:

Sí  Parcialmente  No

Identifique los aspectos a mejorar:

## TABLA Nº 6 POLÍTICA RETRIBUTIVA

### CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios y diferencias** en la retribución de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos o carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de la política retributiva en su organización.

<b>A</b>	¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la política retributiva desarrollada por la organización?		
	En los procedimientos y la gestión:		
	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
<b>B</b>	En los resultados de participación de mujeres y hombres:		
	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los aspectos a mejorar:		

## TABLA Nº 7 ORDACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN



### CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** de participación de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados de participación. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de formación continua en su organización.

	¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en política de conciliación que se desarrolla en la organización?		
A	En los procedimientos y la gestión:		
	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
B	En el uso de las medidas de conciliación:		
	Sí <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los aspectos a mejorar:		

## TABLA Nº 8 SALUD LABORAL



### CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de formación continua en su organización.

**A**

<b>¿Está integrada la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la prevención de la salud laboral?</b>		
Sí <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Identifique los aspectos a mejorar:		

**B**

<b>¿Está protegida la salud de las trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia?</b>		
Sí <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Identifique los aspectos a mejorar:		

**C**

<b>¿Se garantiza un entorno de trabajo libre de acoso?</b>		
Sí <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Identifique los aspectos a mejorar:		

**D**

<b>¿Se garantiza la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género?</b>		
Sí <input checked="" type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/>
Identifique los aspectos a mejorar:		