GUÍA 7 PERSONAS

Igualdad de oportunidades en la empresa

Autor: Guillem Pedragosa Acosta
Igualia - MIESES Global

Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados:

Este documento forma parte de las guías de Personas y va dirigida a empresas en la senda de la excelencia, especialmente pymes, para ser Saludables y Sostenibles, y con ello, competitivas. Tiene por objetivo facilitar orientaciones para dar cumplimiento a exigencias legales y estándares internacionales sobre Igualdad en las empresas, ofreciendo criterios de actuación para el diagnóstico de situación y la elaboración del correspondiente Plan de Igualdad a cargo de especialistas en la materia.

0. INTRODUCCIÓN

Como se expuso en la anterior Guía, los valores organizacionales determinan los comportamientos de las personas, y por ello, han de ser definidos e interiorizados. La Igualdad es uno de los valores esenciales que las empresas deben asumir y trasladar a todos los ámbitos de sus decisiones y actuaciones. Representa un valor fundamental de Justicia al reconocer que todos somos iguales como personas a pesar de las diferencias de pensamientos y sentimientos que existen en el inconsciente colectivo que separan y discriminan.

Todos hemos de tener Igualdad de oportunidades en la vida y en el trabajo, principio esencial del derecho, y para ello los poderes públicos y la sociedad civil organizada han de velar por su cumplimiento para el bien individual y colectivo. No obstante, a pesar de los avances generados en sociedades democráticas como la nuestra, aún queda mucho camino que recorrer para superar el pensamiento machista y clasista que discrimina a la mujer y a personas con género, raza e ideología diferente.

Las organizaciones que no sean rigurosas en el cumplimiento del valor de la Igualdad tienen un futuro incierto ya que la ciudadanía no está dispuesta a tolerar ningún abuso al respecto. Por otra parte, hay que entender que la Igualdad se correlaciona con otro valor esencial que es el respeto a la Diversidad, ligado al valor universal de la Libertad, que viene a aportar una extraordinaria riqueza a las organizaciones que han de desenvolverse en un mundo globalizado.

Normativa que regula la Igualdad

A nivel internacional, **La Carta de las Naciones Unidas** del año 1945 incluyó el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional, indicando la prohibición de la discriminación por razón de sexo. Asimismo, la **Asamblea General de las Naciones Unidas** dictaminó la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, en-

trando en vigor el año 1981. Por último, la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer** celebrada en Beijing en el año 1995, aprobó la necesidad de incorporar perspectiva de género para analizar las estructuras sociales, así como las relacionales entre mujeres y hombres.

A nivel europeo, el Consejo de Europa adoptó la **Carta Social Europea**, dando especial importancia a la necesidad de garantizar una remuneración igualitaria entre hombres y mujeres, asimismo prohibía la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, ofreciendo una protección especial en caso de embarazo y maternidad a las mujeres, en el año 1996. De igual modo, en el **Tratado de Niza** del año 2001 se enfocó en la necesidad de implantar acciones positivas para la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como en la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras. El fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se instauró bajo el Tratado de la Unión Europea del año 2012. Asimismo, la **Carta de los derechos fundamentales** de la Unión Europea abogó por la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la diversidad cultural, religiosa y lingüística. Y finalmente, la **Directiva 2006/54** de la UE propuso la prohibición de las discriminaciones directas e indirectas entre hombres y mujeres por las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como por la afiliación a las organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.

En España, La igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las empresas fue establecida a través de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. En su artículo 5 se menciona que la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres debe estar presente en empleos públicos y privados, así como en el acceso al trabajo, formación, condiciones de trabajo y promoción profesional.
https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115

Con el **Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo sobre las medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y en la ocupación**, se modificaron los artículos 45 y 46 de la anterior Ley Orgánica 3/2007. En este sentido, el **art. 45** menciona que las empresas tienen la obligación de implantar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores. Para ello, disponen de diferentes temporalidades para realizarlos, considerando el número de trabajadores y trabajadoras que tienen en plantilla. En concreto, desde junio de 2019 las empresas que tengan más de 150 y hasta 250 trabajadores/as tienen un año de duración, las que disponen de más de 100 y hasta 150 trabajadores/as disponen de dos años y las que tengan de 50 a 100 empleados/as tienen 3 años en total, o sea hasta junio de 2022.
BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2019-3244

El art. 46 del RD Ley 6/2019, se centra en el concepto y contenido de los Planes de Igualdad, donde el objetivo es garantizar la no discriminación por razones de sexo y la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través de diferentes medidas.

En su **art. 48**, se establece que Las empresas deberán promover condicio-

nes de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En los Planes de Igualdad se debe realizar un **diagnóstico de la situación** en la que se encuentra la empresa, y para ello, se evaluarán diferentes materias o ámbitos. Tal art. 46 indica las materias concretas que deben incluirse en el diagnóstico: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo (se incluye la auditoría salarial entre mujeres y hombres); Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones y la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por último, el **Real Decreto Ley 6/2019, así como el acuerdo iniciado el 26 de febrero de 2020 entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Igualdad y los sindicatos CC.OO. y UGT obliga a que todas las empresas realicen un registro retributivo.**
Este registro debe estar desglosado y promediado, así como desagregado por sexo, con el objetivo de conseguir igualdad y transparencia retributiva por los trabajos de igual valor. Asimismo, los planes de igualdad deben contar con una auditoría retributiva, externa, y para ello será necesario realizar un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa que incluirá un sistema de valoración de puestos, y un plan de acción que se centrará en identificar las desigualdades retributivas, nuevos objetivos, ejecutar mejoras y finalmente realizar un sistema de seguimiento.

Las últimas novedades legislativas las constituyen los **RD 901/2020 y 902/2020 que corresponden a los reglamentos de Planes de Igualdad e Igualdad retributiva** respectivamente. En su art. 5 se establece que de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluyendo el personal directivo y altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2020-12214
BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2020-12215

Las CC.AA han tomado también medidas en la materia. Por ejemplo, el **Estatuto de Autonomía de Cataluña del año 2006** en su artículo 45 se menciona la necesidad de que los poderes públicos tomen medidas necesarias para garantizar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores y trabajadoras donde se incluye la no discriminación por razón de género. Asimismo, la **Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres** del año 2015 hace hincapié en implementar medidas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

1.EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Los planes de igualdad se componen de un conjunto de medidas ordenadas que se llevan a cabo tras un diagnóstico de la situación de la empresa. Su objetivo es lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad en las empresas hacen posible la incorporación de la igualdad en la gestión y la cultura de las mismas. Asimismo, pretenden eliminar los desequilibrios y las desigualdades existentes e implementar la perspectiva de género en la selección y contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo, salud laboral, así como la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Beneficios de un plan de igualdad en las empresas

La incorporación de la igualdad de oportunidades en las políticas de personal de las empresas genera diferentes beneficios:

- Disminución del absentismo laboral, se consigue un mayor compromiso de las personas trabajadoras con la empresa.
- Reducción en la rotación, se implementan diferentes mejoras al ofrecer mayores posibilidades de formación, condiciones salariales, y en la política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Mayor capacidad de atracción, contratación y fidelización, aumenta la capacidad de atracción del talento de las mujeres con la incorporación de las políticas de igualdad y perspectiva de género.
- Las empresas consiguen más beneficios empresariales y menor riesgo financiero.
- Las empresas consiguen una mejora de su imagen en el mercado y sociedad.

Proceso de elaboración de planes de igualdad en las empresas

El primer paso para llevar a cabo un plan de igualdad en las empresas es constituir una comisión negociadora de igualdad con el objetivo de formalizar el compromiso y la voluntad de la empresa para desarrollar y trabajar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización. Tras ello, se efectúa un diagnóstico, basado en metodologías cuantitativas y cualitativas reconocidas, con el objetivo de mostrar la situación de la empresa en esta materia. En este estudio se visualizan los puntos fuertes y débiles que detectan las desigualdades existentes y de este modo proponer soluciones. Por último, los resultados obtenidos son clave para definir objetivos, acciones, mejoras y prioridades del plan de igualdad. Tras el diagnóstico se definen los objetivos y medidas que formarán parte del Plan de Igualdad.

> *La vigencia del Plan de Igualdad no podrá ser superior los cuatro años y su duración será acordada por las partes negociadoras.*

Posteriormente, se implementan las medidas que se hayan definido y se lleva a cabo la ejecución del Plan de Igualdad, donde se evaluará su proceso e impacto a través de los resultados que se vayan obteniendo de manera periódica. Según las necesidades que vayan apareciendo, se irán realizan-

do modificaciones e incorporando diferentes medidas. Como mínimo se realizará una evaluación intermedia y otra final en función de la duración del Plan. Para ello, se creará una comisión de seguimiento y evaluación que deberá tener una composición paritaria según el sexo, conformada por personas trabajadoras y por representantes de la empresa.

Si los resultados del seguimiento y de la evaluación del Plan de Igualdad no son favorables, se deberá revisar el diagnóstico, las medidas y las acciones, según se determine. Asimismo, deberá revisarse cuando la empresa modifique de manera significativa su plantilla, su sistema retributivo, y sus condiciones de trabajo; sea condenada por la vía judicial por discriminación por razón de sexo o se lo indique explícitamente a la empresa; cuando lo indique la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social; y cuando se produzca una modificación del status jurídico de la empresa. Finalmente, todos los planes de igualdad se deberán registrar con obligatoriedad en registro público al efecto.

2. MATERIAS O ÁMBITOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En el diagnóstico se analizarán todos los puestos de trabajo y departamentos de la empresa así como todos los niveles jerárquicos desagregados por sexo. Como se mencionó anteriormente, el art. 46 de la **Ley Orgánica 3/2007** menciona los ámbitos a tener en cuenta. Asimismo, se pueden incluir otros ámbitos, como el de la salud laboral desde una perspectiva de género, violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

Para la realización del diagnóstico de situación de la empresa se debe recopilar y analizar información cualitativa, por ejemplo a través de los documentos y procedimientos internos de la empresa y de las opiniones y percepciones de las trabajadoras y trabajadores, con la utilización de dinámicas grupales y encuestas. De igual modo, se recopilará información cuantitativa mediante el análisis de las diferentes áreas y herramientas de que se disponga y que afectan a la unidad de personal de la empresa, tales como procedimientos de selección con perspectiva de género, promoción, acoso sexual, gestión de permisos, etc.

A continuación, se detallan los ámbitos y objetivos que deben analizarse según la Ley Orgánica 3/2007 en el diagnóstico. Estos ámbitos también se ratifican en el acuerdo iniciado el 26 de febrero de 2020 entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Igualdad y los sindicatos CC.OO. y UGT. Se ejemplifican medidas concretas para dar respuesta a las preguntas necesarias pertenecientes a cada ámbito.

Proceso de selección y contratación

El objetivo es velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a todos los puestos de trabajo y mejorar el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en ellos. Para ello, se debe incluir la perspectiva de género en los procesos de selección. El plan de igualdad debe dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Se incluyen sistemas objetivos para la selección de personal y contratación?
- ¿Se incluye la participación de las personas trabajadoras en el proceso de selección y contratación?
- En la contratación de nuevo personal, ¿se considera al sexo minorita-

rio con condiciones idénticas de idoneidad para el puesto vacante?
- ¿Se incluyen medidas para que en condiciones idénticas de idoneidad las personas del sexo infrarrepresentado tengan preferencia en contratos de tiempo indefinido y de tiempo completo? ¿Y cuando el contrato de tiempo parcial cambia a ser de tiempo completo o indefinido?

Posibles Medidas:
- Formar en igualdad de género y perspectiva de género a todas las personas que participan en los procesos de selección.
- Incorporar la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo.
- Diseñar y difundir una guía de entrevista que incorpore la perspectiva de género para las personas implicadas en los procesos de selección.
- Potenciar la incorporación del sexo infrarrepresentado.

Clasificación profesional

La finalidad es conseguir la paridad jerárquica en todos los puestos de trabajo en las empresas y minimizar la segregación vertical. Para ello, se deberá potenciar la representatividad de las mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad. El Plan de Igualdad dará respuesta a las siguientes cuestiones:
- En el plan de igualdad ¿se incorpora la finalidad de tener paridad en la presencia y contratación de mujeres y hombres en todos los puestos de la empresa? ¿Se incluyen medidas para la no segregación laboral por sexos? En caso afirmativo, ¿se centran en paliar la segregación ocupacional y la segregación vertical?
- ¿Se integran medidas para que se eliminen los sesgos de género en la valoración de los puestos de trabajo que asegure un sistema de clasificación profesional neutro?
- ¿Se incluyen sistemas objetivos en la valoración del puesto de trabajo que posibiliten evaluaciones periódicas a los diferentes grupos profesionales?

Posibles Medidas:
- Incluir la igualdad entre hombres y mujeres en las conversaciones para el desarrollo y la mejora profesional así como para la promoción.
- Incorporar acciones con perspectiva de género con el objetivo de trabajar la motivación para la promoción.

Formación

El propósito es garantizar la formación en perspectiva de género de todas y todos los/as trabajadores/as de todos los puestos de trabajo en la empresa. Para ello, es necesario diseñar el procedimiento y el proceso de formación. El Plan de Igualdad debe responder a las siguientes preguntas:
- En el Plan de Igualdad ¿se incluyen formaciones sobre igualdad y perspectiva de género para el personal directivo y mandos intermedios?
- ¿Se incorporan formaciones en materia de igualdad y perspectiva de género en la empresa? ¿Estas formaciones se realizan durante la jornada laboral? ¿Se planifica una adaptación del horario de dichas formaciones para adecuarse a las/los trabajadoras/es que tengan una jornada reducida?
- ¿Se establecen acciones formativas y un acceso prioritario a las trabajadoras para que se fomente su inserción laboral en los ámbitos más masculinizados? ¿Se incluye contenido sobre igualdad de género en

las acciones formativas de la empresa?

Posibles Medidas:

- Definir un proceso que detecte necesidades formativas y el procedimiento de acceso a la formación incluyendo la igualdad entre hombres y mujeres.
- Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las formaciones que se lleven a cabo en la empresa.
- Mejorar el sistema de recogida de datos para que sea objetivo y realizar un análisis donde participen los y las trabajadoras sobre la formación interna.

Promoción profesional

El objetivo es la supresión de los sesgos de género hacia las competencias de liderazgo de las mujeres que dificulta su incorporación en los altos cargos y lugares de mayor poder influencia. Para ello, se pretende potenciar la representación de las mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad. El Plan de Igualdad dará respuestas a estas cuestiones:

- En el plan de igualdad ¿se incorporan sistemas objetivos de promoción profesional?
- En idénticas condiciones de idoneidad ¿se prevé que las trabajadoras tengan preferencia para las vacantes pertenecientes a los ámbitos masculinizados en los procesos de promoción profesional?
- ¿Se promueven medidas que fomenten las candidaturas de las trabajadoras con el fin de conseguir y fomentar la paridad en los procesos de promoción profesional?
- ¿Se constituyen medidas que impulsen las candidaturas de las mujeres para los puestos directivos e intermedios?

Posibles Medidas:

- Incorporar medidas de valoración objetiva y de no discriminación por razón de sexo para la promoción interna.
- Obtener datos desagregados por sexo sobre los puestos de trabajo, grupo profesional y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de aquellas promocionadas, e informar de manera continua a la comisión de seguimiento.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral

El objetivo se centra en mejorar la aplicación de las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, se deberá fomentar mejoras en la organización interna sobre el tiempo de trabajo y promover la corresponsabilidad entre los y las trabajadoras. El plan de igualdad deberá responder a estas preguntas:

- En el plan de igualdad ¿se han implementado medidas o se prevé incorporarlas para que los puestos de trabajo se puedan desarrollar en modalidad online? ¿Se fomenta la corresponsabilidad entre hombres y mujeres?
- ¿Se han incorporado medidas para que se asegure la desconexión digital?
- ¿Se garantiza la flexibilidad horaria que fomente la conciliación? por ejemplo en la salida, entrada del trabajo así como en tiempo para la comida.
- ¿Se incluyen días de libre disposición?

- ¿Se garantizan los permisos retribuidos que fomenten la conciliación?
- ¿Son flexibles? ¿Se acuerdan nuevos permisos? ¿Se amplían?
- ¿Con qué medidas se promueve la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

Posibles Medidas:

- Promover la difusión de buenas prácticas en materia de conciliación y cambios legislativos que afecten a la conciliación a la plantilla.
- Crear una guía de medidas de conciliación.

Retribuciones

El objetivo es garantizar la igualdad en las retribuciones, para ello es indispensable definir una política retributiva. El Plan de Igualdad deberá dar respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Se incluyen medidas para eliminar la brecha salarial?
- ¿Se incorporan medidas para comprobar los complementos salariales, incentivos, extrasalariales, beneficios, y se garantice el principio de igualdad retributiva? ¿Se utilizan criterios objetivos y neutros?

Posibles Medidas:

- Definir una guía de política retributiva que asegure la ausencia de sesgos de género y discriminaciones por razones de sexo.
- Procurar establecer límites entre las diferencias salariales entre los altos cargos de la organización y los que menos ganan de la empresa

Prevención del acoso sexual o por razón de sexo o de identidad sexual

El objetivo se centra en fomentar y garantizar un clima de trabajo igualitario, de respeto mutuo y libre de acoso. Para ello, se debe garantizar el correcto funcionamiento y agilidad en los posibles casos de acoso. El Plan de Igualdad deberá responder a las cuestiones siguientes:

- En el Plan de Igualdad ¿se incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? ¿Se contempla el acoso sexual por razón de género y por razón de identidad sexual?
- En el protocolo ¿se garantiza la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?
- ¿Se dispone de un órgano concreto y paritario que se dedique a los casos de acoso?
- ¿Se incorpora el asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso?

Posibles Medidas:

- Disponer de procedimiento de actuación frente a las situaciones de acoso en el trabajo
- Realizar un informe anual sobre las acciones llevadas a cabo.
- Formar a la totalidad de la plantilla en prevención del acoso sexual por razón de sexo y de identidad sexual.
- Incorporar de manera periódica información sobre la prevención y actuación frente al acoso y difundirla.
- Informar a la plantilla sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

3. OTROS ÁMBITOS COMPLEMENTARIOS DE DIAGNÓSTICO

Se recomienda incluir otros ámbitos en los Planes de Igualdad como son la salud laboral, violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista. Se exponen a continuación:

Salud laboral

El objetivo se centra en implementar políticas y prácticas de seguridad y salud laboral para la eliminación de desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres. El plan de igualdad deberá dar respuesta a las siguientes preguntas:

- En la gestión de la salud laboral ¿se incorpora la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género?
- ¿Se incluyen medidas para la protección de la maternidad así como para el periodo de lactancia?
- ¿Se incorpora la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales, investigación de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y otras contingencias profesionales?

Posibles Medidas:

- Incluir la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la seguridad y salud laboral.
- Formación en igualdad de género dirigida a las personas responsables de prevención de riesgos laborales.
- Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dirigida al equipo directivo y al conjunto de la plantilla.
- Realizar la revisión de la Evaluación de riesgos actualizada con perspectiva de género.

Violencia de género

El objetivo se centra en garantizar medidas de protección integral contra la violencia de género en materia de derechos laborales y de seguridad social, como la reorganización del tiempo y espacio de trabajo y ausencias o faltas de puntualidad. El Plan de Igualdad responderá a las preguntas siguientes:

- ¿Se incluyen medidas para la sensibilización y prevención de la violencia de género?
- Sobre los derechos de las víctimas de violencia de género, ¿se realiza una formación específica al personal de recursos humanos y a toda la plantilla?
- ¿Se incorpora un asesoramiento para el apoyo profesional psicológico o médico hacia las víctimas de violencia de género?
- ¿Se incluyen los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible a las víctimas de violencia de género?

Posibles Medidas:

- Elaboración de protocolos de actuación ante casos de violencia de género, formación a toda la plantilla.
- Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.
- Desarrollo de campañas o acciones para el cuidado de las personas y el respeto mutuo, evitando actos violentos de todo tipo: palabra o comportamiento.

Lenguaje y comunicación no sexista

El objetivo es definir y poner en práctica criterios para la comunicación inclusiva, para ello, es necesario la dotación de recursos para la comunicación y el uso de lenguaje inclusivos. El Pan de Igualdad dará respuestas a las siguientes cuestiones:

- ¿Se incorporan medidas para una comunicación inclusiva y no sexista?
- ¿Se han concretado acciones de sensibilización a las trabajadoras y trabajadores sobre igualdad de género y su lenguaje no sexista?

Posibles medidas:

- Definir un protocolo donde se establezcan los criterios para una comunicación inclusiva.
- Formar en comunicación inclusiva a las personas con responsabilidades en materia de comunicación y a toda la plantilla.

4. PASOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se deben considerar los siguientes pasos a seguir:

1. Identificar y definir los ámbitos o materias que se van a estudiar.
2. Recopilar datos a través de las diferentes metodologías cualitativas y cuantitativas (ej. encuestas, entrevistas).
3. Analizar los datos recopilados utilizando una perspectiva de género.
4. Evaluar y definir las conclusiones de cada ámbito analizado.
5. Exponer los resultados en el informe del diagnóstico que mostrará la situación actual de la empresa, así como los puntos fuertes y débiles en relación a los ámbitos que se han estudiado en profundidad y los retos futuros.

Fig. Diagrama del diagnóstico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

5. EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN A TRAVÉS DE LOS STANDARES INTERNACIONALES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Al igual que en el resto de temáticas de obligado cumplimiento legislativo, es necesario gestionar la igualdad de oportunidades una vez se dispone del

Plan de Igualdad negociado. La obligación legal de su implementación hace que se susciten responsabilidades en todos los ámbitos (administrativo, civil, penal...) por lo que es necesario garantizar, no solo el cumplimiento legal, sino también la idoneidad de las acciones implantadas. Los sistemas normalizados de gestión, que son cada vez más coherentes entre sí, lo facilitan.

Las normas SGI, son Estándares Internacionales de Igualdad de Género, y son normas uniformes enfocadas en la gestión de igualdad de oportunidades en las organizaciones, tanto públicas como privadas. Estas normas están siendo aplicadas por Igualia en respuesta a la demanda de los clientes para la definición de requisitos a fin de poder evaluar y certificar su sistema de gestión.

La terminología SGI 20.10, primera en su género a nivel mundial, nace en el año 2010 y corresponde a las siglas de "Sistemas de Gestión Igualdad". La norma se fundamenta en años de desarrollo y experiencia tanto en la implantación de sistemas en empresas como de la experiencia de otros sistemas de gestión empresariales. Tiene como base y soporte fundamental la normativa legal vigente en los diferentes estados, tanto de la Unión Europea como de los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas y donde se desarrolla el derecho fundamental de la Igualdad.

La norma SGI 20.10, es compatible con las normas actuales ISO de estructura de alto nivel como es el caso de la ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajop. El objeto de esta compatibilidad es facilitar la integración de la nueva Estructura de Alto Nivel (HLS) compatible con el ciclo "Plan" "Do" "Check" "Act" (PDCA) de cualquier otro sistema de gestión aplicado en la organización.

Los estándares internacionales de igualdad e género

Norma SGI 20.10: Tal norma establece los requisitos para un sistema de gestión de la igualdad de oportunidades en el trabajo, y tiene como objetivo fundamental permitir que una organización organice, gestione y controle la igualdad en todos los campos de la compañía, mejorando con su implantación el desempeño de los criterios de igualdad, paridad y no discriminación.

Norma SGI R-20: Esta es la segunda norma que pertenece a los estándares SGI cuyo objetivo fundamental es establecer las pautas para una correcta gestión de la Igualdad Retributiva en la empresa.

Norma SGI D-20: Tal norma ha sido desarrollada por Igualia con el fin de favorecer la inclusión y no discriminación de las personas LGTBIQ+ (Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales, Queer y otros) dentro del mercado laboral. El Sistema de Gestión de la Diversidad esta creado sobre la base de la normativa Internacional y europea vigente relativa a la no discriminación por razones de orientación sexual o identidad de Género. Es de interés destacar que aunque se ha avanzado queda camino por recorrer.

Norma SGI A-20: Ésta norma tiene por objetivo fundamental establecer las pautas para una correcta gestión de las posibles situaciones de acoso que pudieran detectarse en las organizaciones.

BIBLIOGRAFIA

Se han ido referenciando y aportando los links de las disposiciones reglamentarias y normas sobre esta materia.

Se autoriza su reproducción parcial sin ánimo de lucro, citando la fuente: MIESES Global, nº de Guía, título y autor. MIESES Global no es responsable ni garantiza la exactitud de la información de los sitios web que no son de su propiedad, ni de los contenidos de los hipervínculos incluidos en esta guía.