

GUÍA PRÁCTICA SOBRE IGUALDADE

MANUAL PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE NA EMPRESA



ÍNDICE

1. PLAN DE IGUALDADE	3
2. DESEÑO DO PLAN DE IGUALDADE	8
3. ESTRUTURA E CONTIDO DO PLAN DE IGUALDADE	9
4. ELEMENTOS BÁSICOS PARA O DESENVOLVEMENTO DO PLAN	16
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN E MEDIDAS PARA EQUILIBRAR A PARTICIPACIÓN DE HOMES E MULLERES NA EMPRESA	18
6. MEDIDAS DIRIXIDAS A FOMENTAR UNHA CULTURA BASEADA NA IGUALDADE	32
7. GLOSARIO	37

1. PLAN DE IGUALDADE

1 CONCEPTO

Un plan de Igualdade, no marco das organizacións, é un instrumento de intervención que articula un proceso de traballo no que se contemplan un conxunto de obxectivos, medidas e accións, debidamente planificadas e con coherencia entre elas, para avanzar *progresivamente* na consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, no seu artigo 46.1, define o significado dos Plans de Igualdade nas empresas e cales deben ser os seus contidos.

46.1 (Concepto): *“Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.”*

“Os Plans de Igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados”.

46.2 (Contido): *“Os plans de igualdade conterán un conxunto ordenado de medidas avaliáveis dirixidas a remover os obstáculos que impidan ou dificulten a igualdade efectiva de mulleres e homes... O diagnóstico... conterá polo menos as seguintes materias: Proceso de selección e contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condicións de traballo, conciliación, retribucións...”.*

En resumo, o Plan de Igualdade é:

- Un documento estratéxico dirixido a posicionar favorablemente a unha empresa ou organización en materia de igualdade de xénero a partir dunha mellora da xestión e un aproveitamento do potencial e o talento das mulleres e dos homes.
- Un documento operativo de traballo integrado por un conxunto de medidas que conforman unha unidade e que responden á realidade e necesidades da empresa en materia de igualdade.

2 FINALIDADE DO PI

Integrar a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes como un principio básico da organización e como eixo dos procedementos de xestión.

Para iso, é necesario que o Plan de Igualdade contribúa a:

- Eliminar os desequilibrios e desigualdades no acceso, participación e desenvolvemento das mulleres e dos homes na organización.
- Asegurar que todos os procesos de xestión (comunicación, calidade, prevención de riscos, responsabilidade social, entre outros) e moi especialmente, os procesos de xestión de RRHH, realízanse de acordo ao principio de igualdade de trato e oportunidades.
- Alcanzar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na organización, é dicir, lograr que mulleres e homes atópanse no mesmo punto de partida.
- Garantir un adecuado tratamento da xestión do talento do seu persoal, así como unha mellora do coñecemento da organización e con iso, do seu funcionamento.

4



3

OBRIGATORIEDADE DE APLICACIÓN

A normativa establece que as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e para iso deben adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.

Non todas as Empresas teñen a obrigaón de desenvolver un Plan de Igualdade. Segundo a normativa vixente de ámbito nacional, obrigatoria nestes 3 casos:

Ata marzo de 2019 (de acordo coa Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de homes e mulleres)

- Empresas de máis de 250 traballadores/as.
- Empresas obrigadas por convenios colectivos de ámbito superior que regulan a súa implantación.
- Empresas sancionadas por discriminación como substituto da sanción, sempre que se acorde no procedemento sancionador dita substitución

Resto: elaboración e aplicación voluntaria (aínda que requiría consulta á RLPT)

Tras a publicación Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación. Prodúcese unha ampliación na obrigaón anterior, marcando uns prazos para que as empresas públicas e privadas implanten e rexistren un Pie en función do número de persoas traballadoras :

Empresas de máis de 150 persoas	➔	Ata o 7 de marzo de 2020
Empresas entre 100 e 150 persoas	➔	Ata o 7 de marzo de 2021
Empresas entre 50 e 100 persoas	➔	Ata o 7 de marzo de 2022

A partir do 13 de outubro de 2020 establécese un novo escenario en materia de Igualdade, coa publicación de 2 Reais Decretos:

RD 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro; ten por obxecto o desenvolvemento regulamentario dos plans de igualdade, así como o seu diagnóstico, incluídas as obrigaóns de rexistro, depósito e acceso, de acordo coa Lei.

RD 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes; ten por obxecto establecer medidas específicas para facer efectivo o dereito á igualdade de trato e a non discriminación de mulleres e homes en materia retributiva, desenvolvendo os mecanismos para identificar e corrixir a discriminación neste ámbito e loitar contra a mesma, promovendo as condicións necesarias e eliminando os obstáculos existentes.

A quen afecta e onde se articula o Plan de Igualdade

O PIE afecta e inclúe á totalidade dunha empresa, é dicir, a todos os centros de traballo en caso de ter máis dun, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas a determinados centros de traballo.

Cando a empresa **ten convenio colectivo** propio, na negociación debe incorporarse o compromiso coa igualdade, a referencia á realización do Plan de Igualdade e mesmo algunha medida, no caso de que xa se estea desenvolvendo.

Cando a empresa **non dispón de convenio propio**, mediante un acordo de empresa, como un instrumento xurídico de carácter colectivo.

4 PERSOAS QUE INTERVEÑEN

O Plan de igualdade debe ser, obrigatoriamente, negociado e, no seu caso, acordado entre a empresa e a RLPT.

Ambas as partes teñen que participar en cada unha das fases: elaboración, deseño, desenvolvemento, seguimento e avaliación

Ademais, é recomendable a participación do persoal en todo o proceso que define o Plan de Igualdade.

Dirección da Empresa:

- Desde a máis alta dirección ata as persoas responsables dos distintos departamentos, en particular o de RRHH, configúranse como os principais promotores do Plan e, por tanto, de garantir a igualdade de trato e oportunidades na empresa.
- A dirección debe comprometerse a realizar o Plan de Igualdade, informar a toda a empresa e asignar os recursos necesarios para o desenvolvemento de todo o proceso.

RLPT

- Indispensable a negociación da Empresa coa RLPT.
- Fundamental no proceso de negociación e peza crave na transmisión da información ao persoal.
- Indispensable acordar con ela o PIE para facilitar o seu desenvolvemento, seguimento e avaliación.

Persoal

- Importante a súa participación (comentarios, opinións...), por iso é necesario que o proceso sexa transparente e mantéñanse activados os mecanismos de información da empresa de maneira bidireccional

Pode ser necesario contar co **asesoramento técnico de persoas expertas** en materia de igualdade entre mulleres e homes ao longo de todo o proceso ou nalgunha das súas fases.

Clave para o impulso do Plan → A Comisión de Igualdade

Debe estar composta, de forma paritaria, por representantes da dirección da empresa con capacidade de decisión a RLPT e o órgano idóneo para informar ao persoal, apoiar a realización do diagnóstico, negociar o Plan e as medidas para incorporar, garantir a realización do seguimento e a avaliación e propoñer melloras para cumprir cos obxectivos en materia de igualdade.

5 FASES DO PLAN DE IGUALDADE

Toma de decisión:

- Adopción do compromiso por parte da dirección
- Implicación do equipo directivo e definición do seu papel no proceso
- Definición do equipo de traballo e constitución da Comisión de Igualdade
- Información ao persoal da decisión. Invitación á súa participación

Diagnóstico:

- Recollida de información cuantitativa e cualitativa da persoal
- Análise de datos do persoal, a cultura da empresa e as prácticas de xestión de RRHH
- Resultados en termos de oportunidades e indicadores de mellora para facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes na empresa basee para o deseño do Plan de Igualdade

Deseño e negociación do Plan:

- Definición dos **obxectivos** (en función dos resultados do diagnóstico)
- Identificación das **accións** en base ás desigualdades detectadas e as posibilidades reais da organización
- Determinación do cronograma e dos recursos materiais e humanos para o desenvolvemento de actuacións
- Definición do sistema de seguimento e avaliación
- Negociación do Plan de Igualdade: acordo por parte da empresa e da representación legal dos traballadores e a traballadoras

Execución

- Desenvolvemento das actuacións propostas no Plan
- Comunicación interna do desenvolvemento das actuacións

Seguimento e Avaliación

- Da execución, dos resultados e do impacto.
- Replanificación do Plan: adaptación de estratexias e definición de novas medidas en función dos resultados detectados

6

CARACTERÍSTICAS DUN PLAN DE IGUALDADE

Como instrumento para integrar a igualdade efectiva, é:

- **Estratéxico:** Xa que articula un novo enfoque da organización a partir dun compromiso de alto nivel.
- **Práctico e realista:** Define de maneira precisa o procedemento de desenvolvemento das actuacións, os prazos, as persoas responsables, os indicadores de seguimento e avaliación, os recursos necesarios en función das posibilidades da organización.
- **Transversal:** Afecta a todas as políticas e áreas da empresa, fundamentalmente as que teñen que ver coas persoas, xestión de recursos humanos, xestión do coñecemento, política de comunicación, entre outras, e intégrase en todas as fases, desde a toma de decisións, ata a planificación, xestión, e avaliación.
- **Participativo:** Intervén a representación das traballadoras e dos traballadores, o equipo directivo, a través da Comisión de Igualdade, e o persoal achegando as súas opinións e suxerencias.
- **Vinculado coa mellora continua:** É un documento vivo que se desenvolve a partir dun proceso de traballo que se vai alimentando progresivamente co propio desenvolvemento das actuacións e cos resultados do seguimento e a avaliación.
- **Flexible:** Está sometido a cambios constantes ante situacións imprevistas, tendo que adecuar as actuacións, os prazos, etc., para alcanzar os obxectivos propostos.
- **Transparente:** Debe garantir o dereito á información sobre os contidos do Plan e a consecución dos seus obxectivos.

2. DESEÑO DO PLAN DE IGUALDADE

O deseño ou elaboración dun Plan de Igualdade é válido se os seus contidos baséanse nos resultados do diagnóstico da empresa en materia de igualdade e se se **lexitima nun proceso negociado** entre a empresa e a representación legal do persoal.

É dicir, un Plan de Igualdade deséñase:

- A partir do diagnóstico
- Mediante un proceso negociado

1 DESEÑO A PARTIR DO DIAGNÓSTICO

Baséase nos resultados do diagnóstico realizado previamente sobre a situación da empresa en materia de igualdade, no que se definirán os indicadores de mellora sobre os que é necesario incidir no Plan.

8

Diagnóstico:

- Proporciona información da situación das mulleres e dos homes na empresa, da súa participación en todos os procesos e as súas necesidades.
- Identifica posibles desequilibrios, desigualdades ou discriminacións por razón de sexo que necesitan abordarse no Plan.
- Establece indicadores de oportunidade e de mellora para integrar a igualdade na empresa. Os indicadores de mellora converteranse en obxectivos do Plan, cuxo cumprimento necesitará da determinación de accións ou medidas.

O deseño do Plan de Igualdade faise eco **dos indicadores de mellora** que están relacionados coas carencias ou desigualdades detectadas no diagnóstico en relación á igualdade entre mulleres e homes e, moi especialmente, en relación á xestión dos recursos humanos.

A modo de exemplo:

- Menor acceso das mulleres á formación interna vinculada coa promoción
- Ausencia de sistematización das medidas de conciliación laboral/persoal/familiar do persoal
- Maiores dificultades no acceso á información da empresa do persoal que traballa en centros periféricos, especialmente das mulleres (nunha empresa na que representan un alto % do persoal)
- Infrarrepresentación de mulleres en postos de mando (toma de decisións)
- Infrarrepresentación de mulleres en determinados colectivos profesionais (bombeiros, policía...)

Clave para o éxito do Plan:

Debe conectar directamente co diagnóstico da empresa en materia de igualdade, por tanto, elabórase e define en función das características de cada empresa e da situación, participación e necesidades das mulleres e dos homes da mesma.

2 DESEÑO MEDIANTE UN PROCESO NEGOCIADO

A negociación colectiva como mecanismo de consolidación do compromiso da empresa en materia de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.



Obxectivo: Alcanzar, mediante a negociación, un consenso do contido do Plan de Igualdade e moi concretamente, dos obxectivos e das medidas que o conformarán.

En todos os casos, os Plans de Igualdade deberán ser negociados coa RLPT (Comité de Empresa, Delegados/ as de Persoal ou, se non existise, os sindicatos máis representativos do sector).

A normativa vixente garante o dereito á información, tanto do persoal como da representación legal, sobre o contido dos Plans de Igualdade e a consecución dos seus obxectivos.

Ademais, a RLPT/representación sindical debe incluír entre os seus obxectivos prioritarios a negociación de medidas dirixidas a promover o Plan de Igualdade.

É fundamental que no deseño dos contidos participe a Comisión de Igualdade, ou na súa falta, a representación legal de traballadores/ as, para facilitar a súa negociación.

Para iso deberanse establecer as prioridades e definir un programa de actuación en conxunto. Ademais, hanse de detallar os recursos humanos e materiais que son necesarios para cada unha das medidas e acordar un calendario específico para a execución das actuacións, segundo verán no punto seguinte.

3. ESTRUCTURA E CONTIDO DO PLAN DE IGUALDADE

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, no seu artigo 46.2, define o significado dos Plans de Igualdade nas empresas e cales deben ser os seus contidos: “Os plans de igualdade conterán un conxunto ordenado de medidas avaliábeis dirixidas a remover os obstáculos que impidan ou dificulten a igualdade efectiva de mulleres e homes... O diagnóstico... conterá polo menos as seguintes materias: *Proceso de selección e contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condicións de traballo, conciliación, retribucións...*”.

1 ESTRUCTURA DUN PLAN DE IGUALDADE

Basicamente, ao redor de 6 apartados:

1. Obxectivos: Definidos de acordo aos resultados do diagnóstico, en relación aos desequilibrios e/ou desigualdades a corrixir e mellorar.

Obxectivos xerais e/ou transversais para o conxunto do Plan:



Exemplo: Integrar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na xestión de RRHH da Empresa.

Obxectivos específicos que concreten as metas para seguir, sempre en conexión cos obxectivos xerais.



Exemplos:

- Potenciar a incorporación de mulleres a postos de responsabilidade.
- Fomentar a utilización de linguaxe e imaxes non sexistas en todos os documentos e formas de comunicación internas e externas.
- Promover a conciliación da vida laboral / familiar das traballadoras e dos traballadores da empresa.

2. Accións e medidas:

Que dean cumprimento aos obxectivos en función das necesidades detectadas en materia de igualdade no diagnóstico.

Teñen que mellorar a situación de partida, ser concretas, medibles e con posibilidades reais de desenvolverse na organización. Unhas **medidas serán de carácter temporal (accións positivas)** para corrixir as desigualdades e desequilibrios detectados, e outras serán de **carácter permanente** para asegurar a integración da igualdade de oportunidades no conxunto da organización.

As medidas débense clasificar en función das diferentes áreas (segundo o Art. 46 da Lei de igualdade): Proceso de selección e contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condicións de traballo, conciliación, retribucións, entre outras.

Por outra banda, as medidas deben ir dirixidas a:

- a.) Equilibrar a participación das mulleres e dos homes na empresa e reducir desigualdades



Exemplo: Establecemento de % mínimos de contratación, promoción, etc. de mulleres.

- b.) Asegurar a igualdade de oportunidades nas prácticas de xestión de RRHH



Exemplo: Difusión de candidaturas, accións formativas, vacantes para a promoción, etc., utilizando canles de comunicación que garantan o acceso, tanto das mulleres como dos homes.

- c.) Fomentar unha cultura baseada na igualdade e corrixir certas crenzas culturais e estereotipos de xénero.



Exemplo: Uso de linguaxe e imaxes non sexistas na comunicación da empresa.

3. Cronograma o programa de traballo

Que axuste e defina o tempo para desenvolver cada unha das accións e medidas e a secuencia destas nunha programación polo tempo que se acorde no deseño do Plan. O Plan pode ter unha duración bianual, por tres ou (como máximo), catro anos. Pódese axustar a programación por mes, trimestre, ou semestre durante os anos de duración do Plan.

4. Persoas responsables

Identificadas en función da natureza e contido de cada acción ou medida. Estas persoas serán as responsables da súa implementación, obtención dos resultados esperados e participarán, a maior parte das ocasións, no seguimento e avaliación do Plan.



Exemplos:

- Persoa responsable do departamento de RRHH quen terá unha participación activa no desenvolvemento do Plan pola incidencia deste nos sistemas de xestión de traballadoras e traballadores.
- Persoa responsable de formación no caso de que o Plan incorpore accións e medidas de formación continua.
- Persoa responsable de prevención de riscos laborais/ou saúde laboral, xa que o Plan ten que incorporar actuacións para previr e actuar en caso de acoso sexual e por razón de sexo, segundo establécese na Lei de Igualdade.

5. Orzamento

Que defina a asignación dos recursos económicos e materiais necesarios para o desenvolvemento do Plan de Igualdade no seu conxunto e para cada acción deseñada.



Exemplos:

- Unha acción formativa que inclúe varios módulos sobre Igualdade necesita a previsión dunha partida orzamentaria específica para a contratación de persoal externo especializado na materia.
- Unha medida sobre a difusión do Plan de Igualdade entre o persoal non necesita unha dotación orzamentaria específica se se utilizan as canles de comunicación habituais que ten a empresa para a difusión, por exemplo, a intranet, taboleiros de anuncios ou revista corporativa.

6. Seguimento e Avaliación

Permiten coñecer o desenvolvemento do Plan de Igualdade na empresa e os resultados obtidos nas diferentes áreas de actuación durante e tras a súa implementación, así como o impacto sobre a redución das desigualdades na empresa. O seguimento e a avaliación son procesos complementarios:

a) O seguimento é un proceso que permite:

- Ir adecuando o desenvolvemento do Plan ás dificultades e necesidades que van xurdindo para lograr o cumprimento dos obxectivos, dotándoo dunha flexibilidade necesaria para axustar a execución das súas accións á realidade.
- Obter unha información actualizada e periódica por parte das persoas responsables.
- Dotar de información detallada para a realización da avaliación anual e final do proceso de implantación do Plan de Igualdade.

b) A avaliación permite:

- Coñecer e valorar a incidencia do Plan nunha mellora continua dos obxectivos de igualdade na empresa.
- Unha toma de decisións para garantir que a igualdade de oportunidades intégrase na empresa de maneira permanente, tanto na cultura, como nos seus procedementos de xestión.

Por tanto, un dos contidos do Plan debe ser a configuración dun sistema de indicadores de seguimento e avaliación que midan se se realizaron as accións propostas, os resultados e o impacto de cada acción e medida, así como do Plan no seu conxunto. Ademais, terán que identificarse as dificultades atopadas e as solucións achegadas. Algúns exemplos de indicadores (de resultados e de impacto)

c) De resultados

- Grao de cumprimento dos obxectivos expostos no Plan.
- Grao de consecución dos resultados esperados.
- Nivel de execución do Plan: número de accións desenvolvidas, homes e mulleres que se beneficiaron (formado, seleccionado e contratado, promocionado, etc.).
- Número e tipo de medidas de conciliación postas en marcha.
- Canles de comunicación habilitados.
- Número de noticias enviadas ao persoal sobre o desenvolvemento do Plan.
- Protocolos elaborados e aplicados desde a perspectiva de xénero.

d) De impacto

- Incremento de mulleres no persoal.
- Incremento de mulleres en postos de responsabilidade.
- Redución da brecha salarial.
- Incremento do uso dos dereitos de paternidade por parte dos traballadores.
- Cambios na cultura da empresa medido a través da formalización do compromiso, da súa difusión, etc.

2**QUE SE ESPECIFICA NUNHA ACCIÓN/MEDIDA DUN PLAN DE IGUALDADE**

1. Nome da acción/ medida.
2. Obxectivos: meta que se quere conseguir, aspecto que se quere corrixir.
3. Descrición e procedemento de desenvolvemento: que actividade ou secuencia de actividades vanse realizar para conseguir o obxectivo proposto.
4. Persoas, departamento, área ás que se dirixe.
5. Persoa e/ou departamento responsable da súa execución, determinando o compromiso que se require.
6. Calendario, é dicir, data de inicio e data de finalización. Pode ser unha acción que perdure ao longo do tempo, en tal caso, tense que especificar.
7. Orzamento necesario para a súa implementación, no caso de que fose necesario.
8. Indicadores de seguimento e avaliación para medir o cumprimento da acción/medida e o impacto en relación aos obxectivos de igualdade.

Clave sobre as accións e medidas do Plan

- A tipoloxía de accións e medidas que se poden incorporar nun Plan de Igualdade é moi variada
- A adaptación destas á situación específica da empresa é un dos piares básicos do que vai depender o futuro éxito do Plan: os Plans de Igualdade estándar con medidas prediseñadas non son eficaces no caso dunha empresa en particular, polo que se teñen que deseñar accións e medidas adecuadas ás necesidades detectadas no diagnóstico.
- Para cada área/eixo de actuación analizado (selección, formación, promoción, saúde laboral, conciliación, política retributiva...) pódense establecer varias accións que á súa vez se nutran de diferentes medidas, correctoras ou promotoras da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes que garantan que todos os procesos da organización realízanse de acordo ao principio da igualdade de oportunidades.

**Exemplo**

- 1. Nome da medida:** Definición de criterios obxectivos que faciliten a promoción de mulleres nas categorías profesionais onde teñen escasa representación.
- 2. Obxectivos:** Equilibrar a presenza de mulleres e homes en todos os niveis da organización.
Específicos:
 - Desenvolver criterios e ferramentas que garantan a igualdade de trato e de oportunidades nos procesos de promoción interna.
 - Incrementar as candidaturas de mulleres en todos os procesos de promoción.
 - Incrementar a promoción das mulleres cara a categorías de responsabilidade onde están subrepresentadas.
- 3. Descrición e Procedemento**
 - Elaborarase un procedemento de promoción obxectivo acorde coa igualdade de oportunidades no que se utilicen criterios neutros e obxectivos, adecuados ás características dos postos que se oferten, evitando cuestións persoais, familiares e/ou de carácter privado.
 - Estes procedementos deben incluír criterios para identificar mulleres con potencial e garantir o incremento das candidaturas e promoción de mulleres en todos os procesos de promoción.
- 4. Persoas, departamento, área ás que se dirixe:** Mulleres e homes da empresa, especialmente as mulleres que desenvolven a súa actividade en distintas áreas e niveis da empresa con potencial para promocionar.
- 5. Persoa/departamento responsable:** Departamento de RRHH en colaboración coa Comisión de Igualdade ou grupo de traballo interno para o impulso do Plan.
- 6. Calendario:** 6 meses desde a aprobación do Plan.
- 7. Orzamento:** Recomendable o apoio de persoal especializado en materia de igualdade, polo que se requiriría unha dotación orzamentaria específica.

8. Indicadores de Seguimento da acción ou medida

- Procedemento elaborado.
- Utilización do procedemento.
- Como resultado da aplicación do procedemento:
- Incremento das candidaturas de mulleres nos procesos de promoción nun ano e ao longo da execución do Plan.
- % de mulleres participantes nos procesos de promoción sobre o total das mulleres da empresa e sobre o total das candidaturas presentadas.
- Incremento das mulleres promocionadas en 1 ano e ao longo da execución do Plan, en que postos.

3

QUE SE ESPECIFICA NO SISTEMA DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

1. Os obxectivos.
2. Os instrumentos e ferramentas de recollida de información.
3. Periodicidade da súa aplicación.
4. As persoas responsables de levala a cabo.
5. Indicadores asociados a cada unha das accións.
6. Procedemento.



Exemplo

1. **Nome da medida:** Coñecer o grao de execución das accións contempladas no Plan co fin de que se axusten ao tempo e forma previstos.
 - Identificar as dificultades que se presenten durante o seu desenvolvemento para solucionarlas e contribuír ao mellor funcionamento do Plan.
 - Avaliar o cumprimento de obxectivos e analizar a continuidade do Plan.
2. **Instrumentos e ferramentas de recollida de información:** Fichas de recollida de información das accións, reunións periódicas dos equipos de traballo, cuestionarios dirixidos ao persoal, entre outros.
3. **Periodicidade:** O seguimento realízase de maneira periódica e continua en función da programación das accións. levarán a cabo informes trimestrais e/ou semestrais e anuais cos resultados das actuacións.
 - A avaliación levará a cabo anualmente e ao final do período de execución do Plan.
4. **Persoas responsables do seu desenvolvemento:** As persoas responsables da execución das accións teñen a responsabilidade de realizar os informes e proporcionar información á Comisión de Igualdade ou a un grupo que se configure para o seguimento e a avaliación do Plan.
 - A Comisión de Igualdade ou grupo que se configure para o seguimento e a avaliación do Plan debe impulsar o seu desenvolvemento, asinar todos os informes e difundir os resultados entre o persoal,
 - A alta dirección da empresa debe facilitar este proceso e proporcionar os instrumentos necesarios para o seu desenvolvemento.

5. Indicadores de seguimento e avaliación das accións:

- Indicadores de resultados definidos nas accións.
- Indicadores de impacto definidos nas accións.

6. Procedemento:

- Revisaranse e adaptarán os sistemas de información de modo que permitan coñecer a situación e evolución de mulleres e homes na empresa.
- O seguimento de cada acción efectuarase de acordo cos indicadores definidos previamente, sen esquecer que se terá que recoller a información desagregada por sexo.
- A información recollida plasmarase en informes trimestrais ou semestrais, a partir dos indicadores previstos e das fichas producidas na execución do Plan. Os informes deberán referirse á situación actual e evolución dos indicadores, desagregando a situación comparada de homes e mulleres nos procesos analizados, a evolución e redución de diferenzas entre unhas e outros respecto a informes anteriores.
- A Comisión de Igualdade recibirá os informes semestrais e emitirá un informe de valoración e propostas de mellora, no seu caso, para facilitar a execución do Plan. Os informes trasladaranse ao equipo directivo para a valoración do desenvolvemento do Plan e do alcance dos obxectivos de igualdade da empresa. Deberase incluír a proposta de modificación de accións ou a incorporación doutras novas accións, no caso de que se necesite.
- A través da Comisión de Igualdade e/ou representación sindical informarase ao persoal do desenvolvemento e resultado da aplicación do Plan.

Clave para o seguimento e a avaliación do Plan

- Estructurar o proceso de recollida de información definindo correctamente as ferramentas e o procedemento para seguir.
- Definir as persoas responsables, así como os recursos e tempo necesarios para o seu desenvolvemento.

Informar periodicamente ao persoal dos resultados do seguimento e a avaliación.

- Utilizar os resultados do seguimento e a avaliación para mellorar o desenvolvemento do Plan e consolidar a igualdade entre mulleres e homes na empresa.

4. ELEMENTOS BÁSICOS PARA O DESENVOLVEMENTO DO PLAN

1 INFORMACIÓN E COMUNICACIÓN

Ao comezo do Plan de Igualdade débese informar, tanto ao equipo directivo, como á RLPT e a todo o persoal, do compromiso adquirido, dos obxectivos a conseguir, así como do proceso e o papel das partes.

Desta maneira, facilitarase a transparencia e a xeración do clima adecuado para o seu desenvolvemento, ademais de contribuír a facer partícipe a todas as persoas.

Aínda que o Plan contemple accións de información-comunicación específicas no seu comezo, débense programar periodicamente actuacións desta natureza para informar sobre o desenvolvemento do mesmo.

Para garantir que todo o persoal recibe a información sobre o Plan, débense utilizar e adecuar as canles formais de información e comunicación habituais na empresa.

Para fomentar a participación de todo o persoal coidarase que a comunicación poida ser de carácter bidireccional, de maneira que permita coñecer a opinión do persoal respecto do seu desenvolvemento, así como obter suxerencias para a súa mellora.



Exemplos:

- Incorporar información no boletín ou revista da empresa, informar a través da intranet, convocar reunións periódicas por departamentos, habilitar ou activar caixas de correos de suxerencias para este fin, entre outros.
- Engadir preguntas en materia de igualdade, por exemplo, nos cuestionarios de clima laboral ou outras ferramentas operativas na empresa.

2 FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE

Para que o proceso desenvólvese adecuadamente é necesario que se incorpore formación específica sobre igualdade de oportunidades dirixida a todas as persoas que compoñen o equipo responsable de executar as actuacións e a Comisión de Igualdade, **no caso de que se constituía**.

Así mesmo, resulta necesario que o conxunto do equipo directivo e dos mandos intermedios reciban formación en materia de igualdade, pois teñen a responsabilidade de transmitir a cultura e valores da empresa ao equipo de traballo.

Por último, o persoal ao completo tamén debe recibir formación, ou polo menos, ten que participar en accións específicas de sensibilización para garantir a incorporación da igualdade entre mulleres e homes en todo o organigrama da empresa e favorecer a superación de desigualdades.



Exemplos:

- Pódese programar o desenvolvemento de cursos específicos sobre igualdade entre mulleres e homes no marco da formación continua da empresa dirixida a un determinado departamento ou categoría.

- Tamén se pode incorporar un módulo de igualdade como materia transversal en cada curso que teña lugar na empresa, independentemente da materia que se aborde.
- Igualmente pódense programar charlas, seminarios, conferencias, etc. sobre algún tema en concreto, dirixidas ao conxunto do persoal como: a utilización dunha linguaxe non sexista, corresponsabilidade, lexislación en materia de igualdade, etc.

3 PROGRAMACIÓN AXUSTADA DO TRABALLO

É necesario integrar e programar as accións e medidas do Plan entre as actividades que teñen lugar de forma habitual en cada departamento ou área funcional. Trátase de que a través dunha planificación axustada queden integradas as medidas do Plan no desenvolvemento da actividade, de maneira que adquira un carácter prioritario como o resto das actuacións da empresa e non queden nun segundo plano de interese ou prioridade.

Para iso, recoméndase que a persoa responsable desenvolva unha planificación con cronograma de traballo o máis adaptado posible á actividade da área ou departamento de traballo ao que se adscribe cada medida, e incorpore os posibles axustes no calendario de traballo e mesmo, na asignación de recursos materiais e/ou humanos.

Desta maneira, desde o inicio están a sentarse as bases para un adecuado desenvolvemento do Plan, deixando escasa marxe a imprevistos e atrasos no seu desenvolvemento e, o que é máis, está a contribuírse á integración da igualdade efectiva de mulleres e homes na empresa ao introducirse de forma sistemática como unha prioridade, nas fases de planificación e execución.



Exemplos:

- Integrar, na planificación do departamento de formación, un estudo de necesidades formativas das traballadoras para a promoción interna (no caso de que se identifique no diagnóstico que as mulleres teñen dificultades para promocionar vinculadas coa formación).
- Integrar na planificación da área de comunicación:
 - Sesións monográficas de linguaxe non sexista para o persoal deste departamento, por exemplo, de dúas horas durante varias semanas nos primeiros meses de execución do plan
 - Revisión da linguaxe non sexista dos documentos internos e externos da empresa. Pódese asignar unha persoa ou a un pequeno grupo que, de maneira sistemática, fagan a revisión e propoñan as modificacións de acordo co principio de Igualdade.

4 PROGRAMACIÓN AXUSTADA DO TRABALLO

Aínda que a definición do sistema de seguimento e avaliación realízase na fase do deseño do Plan, debe revisarse durante a súa posta en marcha para dispoñer dun mecanismo articulado e actualizado que facilite a recollida e análise de información que se derive do desenvolvemento do Plan.

Os indicadores teñen que ter coherencia coas accións e medir o desenvolvemento, os resultados e a eficacia de cada acción, de maneira que se identifiquen elementos de mellora que permitan adaptar o Plan ás necesidades que vaian xurdindo.

Por iso, os indicadores previstos para cada acción son susceptibles de cambio ou ampliación para responder de forma adecuada a estas necesidades.

A Comisión de Igualdade ou no seu caso, o equipo de traballo responsable do seguimento e a avaliación do Plan, debe facer un seguimento periódico (por exemplo, trimestralmente) dos indicadores identificados para cada acción co fin de que se axusten ao desenvolvemento das accións e ao plan de traballo definido por cada persoa responsable.

Clave para o desenvolvemento do Plan

- Manter e afianzar o compromiso da dirección da organización coa igualdade durante todo o proceso de execución do Plan.
- Establecer canles de comunicación que garantan o acceso e a participación a todas as persoas que conforman a empresa.
- Solicitar asesoramento especializado en igualdade entre mulleres e homes para o desenvolvemento das accións nas que sexa necesario.
- Facer difusión, tanto interna como externa, dos avances máis significativos que se vaian producindo no desenvolvemento do Plan.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN E MEDIDAS PARA EQUILIBRAR A PARTICIPACIÓN DE HOMES E MULLERES NA EMPRESA

As medidas dirixidas a equilibrar a participación de mulleres e homes nas organizacións teñen como obxectivos integrar a igualdade de oportunidades nas diferentes áreas de xestión empresarial e de RRHH, optimizar o potencial das mulleres e os homes, xestionar adecuadamente o talento das traballadoras e dos traballadores da organización, mellorar os procedementos de xestión e cumprir coa normativa en materia de igualdade.

Concretamente, as áreas que se van a abordar a continuación son as que a Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes sinala como as materias sobre as que se debe traballar, estas son as seguintes:

1

ÁREA DE RECRUTAMENTO, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

Obxectivos:

- Recoñecer o potencial das mulleres e integralas no persoal en todas as áreas e niveis.
- Evitar prexuízos e estereotipos por razón de sexo nos procesos de acceso á empresa.
- Fomentar a participación equilibrada de mulleres e homes en todas as áreas e niveis da organización.

Os motivos polos que unha empresa debe incorporar a igualdade nesta materia:

- Porque é necesario corrixir determinados prexuízos e roles, en base ao sexo, nas prácticas de recrutamento, selección e contratación, que dificultan un desenvolvemento da organización conforme á situación do mercado.
- Porque incorporar a igualdade favorece a atracción das mellores persoas con potencial para traballar na organización.
- Porque uns resultados equilibrados por razón de sexo asegurarán que non haxa déficit de capital humano da empresa.
- Porque a empresa contará con postos ocupados polas persoas mellor formadas e con experiencia, no caso de postos de traballo ocupados tradicionalmente por mulleres ou por homes, asegurando así os mellores equipos humanos.

Situacións nas que debe plantexarse:

- En xeral, cando haxa cambios na empresa que poden afectar as prácticas de recrutamento e selección
- Cando estea en proceso de revisión das prácticas de RRHH, en concreto das prácticas de recrutamento e selección.
- Cando se inicia calquera proceso de selección.
- Cando se detectan desequilibrios de mulleres e homes na composición do persoal nos diferentes postos e/ou departamentos.

O que hai que revisar nestes procesos:

- Os mecanismos de recrutamento: onde, como e cando.
- As previsións de contratación: duración, tipo, áreas, niveis profesionais, etc.
- A descrición dos perfís e postos de traballo.
- As ofertas de emprego: como se redactan, a utilización da linguaxe, se convida a presentar a súa candidatura tanto a mulleres como a homes, etc.
- As canles de difusión da oferta: se mulleres e homes acceden a eles por igual.
- O equipo seleccionador: o seu perfil profesional, a súa formación en materia de igualdade.
- As probas de selección (tipo e contido): a súa adecuación ao posto, os criterios de baremación, etc.



Algunhas medidas que pódense abordar:

Medidas para incrementar o acceso de currículo de mulleres na empresa:

- Difusión das vacantes en medios accesibles, tanto para mulleres como para homes (centros de formación, Centros de Orientación e Información de Emprego – COIES-, servizos públicos de emprego, etc.)
- Establecemento de acordos de colaboración con universidades e outros centros de FP, con centros de orientación laboral e con organizacións que promoven a igualdade de oportunidades.
- Participación en feiras empresariais para contactar con organizacións onde acoden mulleres con diferente cualificación.
- Se se contrata a unha empresa externa para a selección de persoal, asegurar que garanta o proceso de recrutamento en igualdade de condicións para mulleres e homes.

Medidas para definir unha oferta de emprego que inclúa tanto a mulleres como a homes:

- Denominación dos postos de traballo con ambos os xéneros gramaticais.
- Redacción da oferta cunha linguaxe non sexista.
- Deseño das solicitudes de emprego desde a óptica da igualdade de oportunidades, eliminando requisitos que poidan excluír a persoas dun ou outro sexo e especificando as condicións laborais e os requisitos básicos do posto ofertado.
- Referencia ao compromiso da empresa coa igualdade de oportunidades.

Medidas para mellorar os procedementos nas probas de acceso:

- Facilitar formación en materia de igualdade de oportunidades ao equipo responsable dos procesos de selección.
- Desenvolvemento de criterios homoxéneos para ambos os sexos nas probas de selección.
- Adecuación do tipo de probas de selección aos requirimentos do posto para desempeñar.
- Eliminación de preguntas de índole persoal nas entrevistas de traballo asegurando que estas se relacionan exclusivamente cos requirimentos do posto de traballo.

Medidas para equilibrar a participación de mulleres e homes nos postos onde exista desequilibrio:

- Establecemento de porcentaxes mínimas de contratación de mulleres naqueles postos nos que a súa presenza estea infrarrepresentada, ata alcanzar unha participación equilibrada.
- Preferencia, en igualdade de condicións, á contratación do sexo menos representado.

2

ÁREA DE RETRIBUCIÓN

Estreitamente relacionada co punto seguinte, a promoción profesional.

Obxectivos:

- Integrar o principio de igualdade retributiva na política salarial.
- Eliminar do sistema retributivo calquera discriminación directa ou indirecta por razón de sexo.
- Revisar os criterios e garantir o mesmo salario por un traballo de igual valor.

Os **motivos** polos que unha empresa debe plantexarse incorporar a igualdade nesta materia:

- Porque unha política retributiva que respecte o principio de igual retribución por traballos de valor equivalente dá lugar a unha organización que respecta a normativa vixente.
- Porque unha política retributiva transparente e sen discriminacións afianza a lealdade, o compromiso e a motivación por parte do persoal, especialmente das mulleres.
- Porque incorporar a igualdade de oportunidades no sistema salarial da organización laboral contribúe a potenciar o compromiso e motivación do persoal aumentando a produtividade da empresa ademais de cumprir coa normativa e lexislación vixente.

Situacións nas que debe plantexarse:

- Cando se estea negociando o convenio colectivo e estéase revisando a política salarial da organización.
- Cando se detecten fendas salariais entre traballadoras e traballadores.
- Cando se estea reorganizando a estrutura da empresa, os sistemas de clasificación profesional, etc.

O que **hai que revisar** nestes procesos

- A composición (por sexo) dos postos de responsabilidade e de toma de decisións na empresa: Se é equilibrada ou presenta desequilibrios.
- Definición dos postos de traballo a cubrir: se se emprega unha linguaxe neutra, facendo alusión aos dous sexos.
- Os sistemas de clasificación profesional.
- Mecanismos de difusión das vacantes: se a información dos postos de traballo a cubrir chega por igual a mulleres e homes.
- A participación en promoción e desenvolvemento de carreira: Proporción de mulleres e homes que promocionan, e a que postos e niveis profesionais realízase dita promoción.
- Os procedementos de comunicación e información internos da empresa: Como se realizan.
- Os criterios de valoración por parte da empresa no acceso á promoción: Idoneidade e obxectividade dos mesmos.
- O equipo ou departamento responsable da avaliación e promoción: Perfil profesional, coñecementos e sensibilización en materia de igualdade.



Algunhas medidas que pódense abordar:

Medidas para mellorar a participación de mulleres nos procesos de promoción e desenvolvemento de carreira

- Identificación das dificultades que teñen as mulleres para incorporarse aos procesos de promoción e definir estratexias para liquidalas.
- Definición dun plan de desenvolvemento profesional que teña en conta a promoción vertical e a horizontal, tanto das mulleres como dos homes.
- Elaboración dun banco de datos de traballadoras con potencial para a promoción.
- Facilitar a todas as categorías profesionais o acceso á formación para aumentar as posibilidades de promocionar, tanto a homes como a mulleres.
- Asegurar a participación de mulleres nas accións formativas vinculadas á promoción profesional.
- Difusión das ofertas de promoción entre todo o persoal especificando as condicións e requirimentos do posto.
- Garantir as mesmas posibilidades de ascender laboralmente a todo o persoal independentemente do tipo de contrato e de xornada que posúan.
- Garantir a promoción profesional a persoas que están en situación de excedencia por coidado de persoas dependentes.
- Utilización dunha linguaxe non sexista nas canles de información ao persoal e na descrición dos postos de traballo.
- Priorizar a promoción de mulleres nos postos nos que están infrarrepresentadas.

Medidas para evitar estereotipos de xénero nos procesos de promoción

- Formación ao equipo responsable dos procesos de promoción en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Descrición dos requisitos básicos dos postos de traballo.
- Avaliación das candidaturas con criterios obxectivos e homoxéneos para a súa valoración.
- Valoración do desempeño de traballadoras e traballadores con criterios obxectivos.
- Realización do seguimento dos resultados dos procesos de promoción desde unha perspectiva de xénero.

Medidas para incentivar que se presenten máis mulleres a postos de responsabilidade

- Identificación das barreiras que teñen as mulleres para acceder a postos de alta dirección e establecer mecanismos para a súa incorporación.
- Programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderado, etc., dirixidos a mulleres con posibilidades de promoción.
- Establecemento de porcentaxes de promoción de mulleres ata lograr unha presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos de toma de decisións, nos Consellos de Dirección das empresas, etc.

3 ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL E DESENVOLVEMENTO DE CARREIRA

Obxectivos:

- Recoñecer o potencial de mulleres e homes por igual e facilitar o desenvolvemento de carreira.
- Fomentar a presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os niveis profesionais da empresa.
- Garantir as mesmas oportunidades de promoción a mulleres e homes.

Os motivos polo que unha empresa debe incorporar a igualdade nesta materia:

- Porque unha empresa competitiva non pode permitirse desaproveitar capital humano con coñecemento e experiencia nos seus procesos de promoción e desenvolvemento de carreira; a procura de persoas con capacidade de dirección non pode restrinxirse a unha parte do persoal.
- Porque a produtividade da empresa depende en gran medida da motivación do seu persoal, homes e mulleres; se a empresa fomenta o espírito de promoción por igual entre homes e mulleres, estará a motivar a todos os seus recursos humanos.
- Porque se nos distintos niveis profesionais e nos postos de responsabilidade onde se toman as decisións existe un equilibrio entre mulleres e homes, posiblemente estéase xestionando adecuadamente o coñecemento e haberá un maior achegamento a modelos de excelencia empresarial.
- Porque na nosa sociedade, cada día máis diversa, unha empresa cunha imaxe equilibrada entre mulleres e homes está posicionada máis favorablemente para responder os retos do mercado.
- Porque se unha organización realiza os procesos de promoción incorporando a igualdade de oportunidades garante as mellores persoas para postos de responsabilidade e alta especialización profesional, motivando ao conxunto do persoal cara á mellora continua, asegurando a competencia e produtividade dos equipos humanos. Ademais, darase unha imaxe de organización socialmente responsable adaptada á diversidade social, ademais de cumprir coa lexislación vixente.

Situacións nas que debe plantexarse:

- Cando existen previsións de promoción a curto-medio prazo.
- Cando se estea en proceso de revisión das prácticas de promoción ou se estea negociando o convenio colectivo.
- Cando se observe un desequilibrio de mulleres e homes na composición dos niveis profesionais de maior responsabilidade.
- Cando unha empresa conte con persoal sobrecualificado para os postos que desempeña.

O que hai que revisar nestes procesos

- A composición (por sexo) dos postos de responsabilidade e de toma de decisións na empresa: se é equilibrada ou presenta desequilibrios
- Definición dos postos de traballo a cubrir: se se emprega unha linguaxe neutra, facendo alusión aos dous sexos.
- Os sistemas de clasificación profesional.
- Mecanismos de difusión das vacantes: se a información dos postos de traballo a cubrir chega por igual a mulleres e homes.
- A participación en promoción e desenvolvemento de carreira: proporción de mulleres e homes que promocionan e a que postos e niveis profesionais realízase dita promoción.
- Os procedementos de comunicación e información internos da empresa: como se realizan.
- Os criterios de valoración por parte da empresa no acceso á promoción: idoneidade e obxectividade dos mesmos.
- O equipo ou departamento responsable da avaliación e promoción: perfil profesional, coñecementos e sensibilización en materia de igualdade.



Algunhas medidas que pódense abordar:

Medidas para mellorar a participación de mulleres nos procesos de promoción e desenvolvemento de carreira:

- Identificación das dificultades que teñen as mulleres para incorporarse aos procesos de promoción e definir estratexias para liquidalas.
- Definición dun plan de desenvolvemento profesional que teña en conta a promoción vertical e a horizontal, tanto das mulleres como dos homes.
- Elaboración dun banco de datos de traballadoras con potencial para a promoción.
- Facilitar a todas as categorías profesionais o acceso á formación para aumentar as posibilidades de promocionar, tanto a homes como a mulleres.
- Asegurar a participación de mulleres nas accións formativas vinculadas á promoción profesional.
- Difusión das ofertas de promoción entre todo o persoal especificando as condicións e requirimentos do posto.
- Garantir as mesmas posibilidades de ascender laboralmente a todo o persoal independentemente do tipo de contrato e de xornada que posúan.
- Garantir a promoción profesional a persoas que están en situación de excedencia por coidado de persoas dependentes.
- Utilización dunha linguaxe non sexista nas canles de información ao persoal e na descrición dos postos de traballo.
- Priorizar a promoción de mulleres nos postos nos que están infrarrepresentadas.

Medidas para evitar estereotipos de xénero nos procesos de promoción:

- Formación ao equipo responsable dos procesos de promoción en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Descrición dos requisitos básicos dos postos de traballo.
- Avaliación das candidaturas con criterios obxectivos e homoxéneos para a súa valoración.
- Valoración do desempeño de traballadoras e traballadores con criterios obxectivos.
- Realización do seguimento dos resultados dos procesos de promoción desde unha perspectiva de xénero.

Medidas para incentivar que se presenten máis mulleres a postos de responsabilidade:

- Identificación das barreiras que teñen as mulleres para acceder a postos de alta dirección e establecer mecanismos para a súa incorporación.
- Programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderado, etc., dirixidos a mulleres con posibilidades de promoción.
- Establecemento de porcentaxes de promoción de mulleres ata lograr unha presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos de toma de decisións, nos Consellos de Dirección das empresas, etc.

4

ÁREA DE CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, FAMILIAR E PERSOAL**Obxectivos:**

- Favorecer a incorporación e permanencia das mulleres e dos homes dispoñibles no mercado traballo e o seu pleno aproveitamento na organización.
- Facilitar a participación de mulleres e homes na empresa, nos procesos de promoción, de formación, de desenvolvemento de carreira, así como nos altos niveis de responsabilidade da empresa.
- Reducir o absentismo e a tensión derivada das dificultades de conciliación da vida laboral e familiar e por tanto, optimizar o investimento realizado en persoal.
- Facilitar a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral de mulleres e homes.

Os motivos polo que unha Empresa debe exporse incorporar a igualdade nesta materia:

- Porque integrar a conciliación na xestión dos recursos humanos das organizacións supón unha mellora da imaxe corporativa da empresa a nivel interno e externo, unha mellora na satisfacción do persoal e na súa calidade de vida, un incremento da produtividade motivado polo bo clima laboral, un aumento da eficiencia e a competitividade, unha xestión óptima dos recursos humanos e unha fidelización do persoal.
- Porque unha mellora na conciliación da vida laboral incrementa a satisfacción e motivación o persoal e, por tanto, a súa produtividade na empresa.
- Porque as políticas de conciliación teñen como consecuencia directa a retención de talento e, por tanto, a redución de gastos derivados de persoal (en selección, formación, entre outros).

- Porque a incorporación de medidas de conciliación na empresa facilitan a participación activa e equilibrada de mulleres e homes de todos os niveis profesionais nos procesos de recursos humanos da empresa.
- Porque unha empresa que incorpora a estratexia da conciliación é unha organización que contribúe á construción de novos modelos sociais baseados na igualdade entre mulleres e homes.

O que hai que revisar nestes procesos:

- Información e comunicación: coñecemento que teñen mulleres e homes dos seus dereitos e posibilidades de conciliar vida laboral, familiar e persoal e os mecanismos de acceso á información.
- Necesidades de conciliación: coñecemento das mesmas, dificultades que expoñen ao desenvolvemento profesional e persoal de traballadoras e traballadores.
- Medidas de conciliación: existencia, tipoloxía, utilización, adecuación ás necesidades do persoal.
- Corresponsabilidade: existencia de accións que a promovan.
- O compromiso da dirección: utilización de medidas de conciliación por parte dos equipos directivos.

Situacións nas que debe plantexarse:

- Cando existe un uso diferenciado entre as mulleres e os homes dos permisos de conciliación.
- Cando o persoal presenta necesidades e situacións puntuais de atención a familiares dependentes
- Cando se revisen as prácticas de xestión dos recursos humanos ou se estea negociando un convenio colectivo.
- Cando se planifiquen horarios da formación interna, de reunións, de actividades extraordinarias da empresa, etc.
- Cando se detecten desequilibrios na presenza e participación de mulleres nos procesos de formación, promoción, etc.



Algunhas medidas que pódense abordar:

Medidas para mellorar a normativa: permisos retribuídos e non retribuídos

- Ampliación dos permisos de maternidade / paternidade.
- Acumulación do permiso de lactación en xornadas completas.
- Ampliación dos 3 anos que sinala a normativa para o coidado de fillos ou fillas.
- Aumento do tempo de reserva do posto de traballo para a incorporación tras un período de excedencia voluntaria.
- Ampliación do grao de consanguinidade ou afinidade da persoa dependente.
- Ofrecer permisos retribuídos para asistir a consultas médicas e para o acompañamento de menores e/ou persoas dependentes.

Medidas para mellorar a flexibilidade no uso do tempo e no espazo de traballo:

- Flexibilidade de horarios laborais de entrada e saída e dos descansos.
- Semana laboral comprimida.
- Adecuación dos horarios aos ritmos cotiáns das persoas: transportes, escolas, comercios, etc.
- Traballo compartido.
- Traballo a distancia, teletraballo.

Medidas para achegar os servizos de coidado de persoas dependentes:

- Información sobre centros do territorio especializados no coidado de persoas dependentes.
- Apoio económico para sufragar gastos de escolas infantís e doutros centros de atención a persoas dependentes.
- Reserva de prazas en escolas infantís próximas á empresa.

Medidas para asentar a conciliación na cultura da empresa:

- Difundir entre o persoal o compromiso da empresa en materia de conciliación, así como as medidas que ten adoptadas.
- Garantir as medidas de conciliación para todo o persoal que traballa na empresa, independentemente da súa relación contractual.
- Política de substitución: substituír de maneira sistemática ás persoas que se ausenten temporalmente da empresa por motivos familiares (e outros) para evitar sobrecarga de traballo no persoal que permanece.
- Política de achegamento de distintas persoas da unidade familiar.
- Realización da formación interna da empresa en horario laboral, ou ben en parte deste
- Información, sobre as novidades da empresa, á persoa que temporalmente está ausente do traballo.
- Non establecer reunións en tempos límites de descanso ou en horas próximas á finalización da xornada

Medidas para fomentar a corresponsabilidade de mulleres e homes:

- Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidade para lograr a implicación de todas as persoas que integran as unidades familiares do persoal.
- Información mediante campañas de sensibilización ao persoal para promover o uso dos recursos dirixidos a ela.

5

ÁREA DE SAÚDE LABORAL

Obxectivos:

- Garantir o respecto á intimidade e a dignidade humana na contorna de traballo.

- Asegurar un desenvolvemento da actividade da empresa garantindo unha boa saúde, tanto das mulleres como dos homes.
- Poñer en marcha mecanismos para previr, actuar, erradicar e sancionar situacións e condutas que poidan danar, tanto a saúde física como a psicolóxica, das mulleres e dos homes da organización.

Os **motivos** polos que unha empresa debe incorporar a igualdade nesta materia:

- Porque manter unha contorna segura e saudable para todas as persoas traballadoras desde o principio de igualdade entre mulleres e homes, garante o mantemento da produtividade, xa que se reducen os custos que se derivan das incapacidades temporais e a rotación de persoas nos postos de traballo, a tensión e a falta de autoestima, mellorando o clima laboral que fai posible traballar con máximos rendementos.
- Porque as empresas que protexen a saúde do seu persoal están a atender unha obriga legal e un dereito das persoas traballadoras.
- Porque a empresa que garante unha contorna de traballo saudable para todo o seu persoal, respectando o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes, evita problemas de absentismo, xera un mellor clima de traballo que reverte nunha mellora da produtividade.
- Porque a maternidade cumpre unha función social e a súa protección representa un ben social.
- Porque a empresa que expresa abertamente o seu rexeitamento á violencia de xénero e a condutas como o acoso sexual e o acoso por razón de sexo está a rexeitar manifestacións de desigualdade e discriminación por razón de sexo.

Situacións nas que debe plantexarse:

- Cando a organización expónse facer efectivo o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.
- Cando a empresa estea en período de negociación dun convenio colectivo.
- Cando se realicen as avaliacións de riscos laborais na empresa.
- Cando xurdan novos postos ou se modifiquen as condicións dos actuais.
- Cando existan taxas de sinistralidade elevadas ou se incrementen as actuais e aparezan novas patoloxías entre o persoal da empresa.
- Cando existan taxas de absentismo, situacións de incapacidade temporal ou rotación elevadas ou aumenten as actuais.
- Cando a empresa queira asegurar unha organización libre da secuela do acoso previndo e atallando posibles situacións desta índole.

O que **hai que revisar** nestes procesos:

- A estrutura organizativa da empresa e as características dos postos de traballo: localización de mulleres e homes, condicións laborais.

- As avaliacións de riscos laborais: mapa de riscos, criterios de avaliación, identificación de postos que poidan ter incidencia negativa nas traballadoras embarazadas.
- Absentismo e incapacidade temporal: estatística e incidencia por sexo.
- Formación en prevención de riscos laborais: persoas formadas, contidos.
- Violencia de xénero: casos de traballadoras afectadas, mecanismos de información e apoio.
- Acoso sexual e por razón de sexo: existencia de protocolos de prevención, abordaxe no convenio colectivo, denuncias e situacións de acoso sexual investigadas na empresa.



Algunhas medidas que pódense abordar:

Medidas para incorporar a perspectiva de xénero na saúde laboral e de prevención de riscos laborais:

- Impartición de formación en prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero dirixida ao equipo directivo e ao conxunto do persoal.
- Identificación dos riscos dos postos de traballo que desenvolven as mulleres e os homes na empresa.
- Realización dunha análise dos postos de traballo para previr posibles riscos para a saúde nos casos de embarazo, maternidade, lactación e previsión de postos de traballo alternativos.
- Elaboración de estatísticas periódicas, desagregadas por sexo, sobre clima recollendo e valorando aspectos de saúde laboral.

Medidas para actuar ante os posibles casos de violencia de xénero entre as mulleres traballadoras:

- Elaboración de manuais ou protocolos para combater os casos de mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero
- Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, adhesivos, etc.) animando ás mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero a denunciar.
- Inclusión entre a documentación que se facilite ao persoal no momento da súa incorporación á empresa (no plan de acollida, por exemplo) do protocolo de actuación da empresa ante situacións de violencia de xénero.
- Facilitar ás traballadoras que estean nesta situación, un cambio de posto de traballo, de horario, flexibilidade, etc.
- Información a todo o persoal sobre as medidas de actuación na empresa ante casos de violencia de xénero.

Medidas para previr e eliminar as situacións de acoso sexual no traballo:

- Elaboración e aplicación de protocolos de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo na empresa, especificando estas condutas como faltas sancionables, en diferentes graos.
- Realización de campañas de sensibilización a todo o persoal para a identificación, prevención e denuncia.
- Análise das situacións de acoso na empresa.

- Asignación de competencias á Comisión de Igualdade para actuar en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo ou violencia de xénero na organización.
- Capacitación aos equipos con responsabilidade no seguimento e actuación dos casos de acoso.

6 ÁREA DE FORMACIÓN CONTINUA

Obxectivos:

- Facilitar a participación de mulleres e homes en accións formativas con actuacións que permitan o acceso.
- Favorecer unha mellora continua, tanto dos traballadores como das traballadoras, que repercuta nun desenvolvemento profesional.

Os motivos polos que unha empresa debe incorporar a igualdade nesta materia:

- Porque unha participación equilibrada por sexo na formación continua facilita o pleno desenvolvemento de todos os seus recursos humanos, o cal implica que a organización está a contar con perfís cualificados para adaptarse ás necesidades do mercado.
- Porque unha participación desequilibrada por sexos na formación continua afecta positivamente na promoción e plans de carreira das mulleres.
- Porque incorporar a igualdade de oportunidades na formación continua da empresa pode contribuír a desbloquear as ocupacións e postos de traballo tradicionalmente asignados a mulleres e homes en función do sexo.

Situacións nas que debe plantexarse:

- Cando se revisen, planifiquen e desenvolvan procesos de formación continua.
- Cando se observe un desequilibrio de mulleres e homes na participación en accións formativas, xa sexa en número ou en tipoloxía.
- Cando se expoña un proceso de desenvolvemento de carreira do persoal.
- Cando se identifique un desequilibrio de mulleres e homes na composición das categorías profesionais, e en especial nos niveis de maior responsabilidade.

O que hai que revisar nestes procesos:

- Os plans de formación continua: se están realizados desde un enfoque de xénero.
- A participación de mulleres e homes en accións formativas en canto a: % de participación, tipo de formación, horas, modalidade de impartición, etc.
- A formación vinculada á promoción e aos plans de carreira: existencia de mecanismos dirixidos a favorecer a participación das mulleres.
- O departamento responsable: se posúe formación en materia de igualdade de oportunidades.

- Os instrumentos para coñecer as necesidades de formación do persoal.
- As canles de difusión: se a información da oferta formativa é ampla, clara, emprega unha linguaxe non sexista e chega por igual a mulleres e a homes.
- Os mecanismos de participación: se se motiva ás mulleres para asistir á formación, se se adoptan medidas para eliminar as barreiras que poidan dificultar a súa participación.



Algunhas medidas que pódense abordar:

Medidas para garantir unha participación equilibrada de mulleres e homes na formación interna

- Comunicación das accións formativas en todas as vías existentes para que a información chegue á totalidade do persoal.
- Realización dun estudo das necesidades formativas de todo o persoal, desagregada por sexo.
- Incorporación das necesidades profesionais e persoais na planificación e organización da formación continua.
- Integración de todas as categorías profesionais da organización na programación da formación.
- Impartición da formación dentro da xornada laboral e, no caso de que non fose posible, facilitar medidas para a atención de persoas dependentes.
- Compensación das horas empregadas en cursos fóra da xornada laboral como traballo efectivo.
- Formulación de formación semipresencial e on- line a través, por exemplo, da intranet.
- Posibilitar a asistencia á formación a aquelas persoas traballadoras que están a gozar dun permiso de excedencia.

Medidas para motivar ás mulleres para participar nas accións formativas

- Identificación dos obstáculos de participación das mulleres nos procesos formativos e definición de mecanismos para a súa resolución.

6. MEDIDAS DIRIXIDAS A FOMENTAR UNHA CULTURA BASEADA NA IGUALDADE

As medidas dirixidas a fomentar unha cultura baseada na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes teñen como obxectivo asegurar que a igualdade se constitúa como un dos valores centrais de todas as políticas da empresa de maneira que se teñan en conta as situacións e necesidades das mulleres e dos homes de maneira sistemática na forma de xestionar a organización.



Estas medidas diríxense a alcanzar a igualdade entre mulleres e homes e a mantela, mellorando o funcionamento e a eficacia da organización.

Concretamente, as áreas que se van a abordar a continuación son as que a Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes sinala como as materias transversais sobre as que se debe traballar; estas son as seguintes:

- 1 Comunicación e imaxe corporativa.
- 2 Sensibilización e formación en materia de igualdade.

1 ÁREA DE COMUNICACIÓN E IMAXE CORPORATIVA

Obxectivos:

- Asentar a igualdade entre mulleres e homes na cultura da organización.
- Establecer estratexias de comunicación interna que promovan o igual acceso á información por parte de mulleres e homes.
- Eliminar os estereotipos de xénero na comunicación e imaxe (interna e externa) da empresa.

Os motivos polos que unha Empresa debe incorporar a igualdade nesta materia:

- Porque as empresas teñen un papel fundamental no proceso de incorporación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a comunicación e a linguaxe non sexista para favorecer o pleno desenvolvemento das persoas, independentemente do seu sexo, e para contribuír ao avance de cambios sociais respecto ao papel das mulleres e dos homes no ámbito laboral, social e familiar.
- Porque o respecto ao principio de igualdade de trato de mulleres e homes favorece a lealdade, o compromiso, a motivación e a produtividade do persoal.
- Porque unha empresa comprometida coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes debe visibilizar devandito compromiso e o seu rexeitamento a calquera forma de discriminación.
- Porque unha comunicación e unha linguaxe que teñen en conta e fan visibles ás mulleres e aos homes, desempeña un papel decisivo no cambio de cultura e imaxe da empresa.
- Porque o uso dunha linguaxe non sexista mellora a comunicación interna e, por tanto, a eficacia de procesos como a selección de persoal, a valoración dos postos de traballo, a promoción profesional, a formación, etc.
- Porque as vías de comunicación interna teñen que ser eficientes para que a información chegue a mulleres e homes por igual en temas como o desenvolvemento da actividade, a oferta formativa, a promoción, normativa en materia de conciliación, etc., de maneira que se optimicen os recursos investidos.

Situacións nas que debe plantexarse:

- Cando se revisen as liñas estratéxicas da empresa, os documentos corporativos, a imaxe pública, etc.
- Cando a empresa queira mellorar a súa imaxe interna e a proxección da súa imaxe externa.

O que hai que revisar nestes procesos

- Os documentos corporativos e de comunicación co persoal e coa clientela, empresas proveedoras, etc.
- As canles de comunicación internos: cales son, a accesibilidade e utilización por parte das mulleres e dos homes, o tipo de información que circula, etc.
- Mecanismos para facilitar a comunicación ascendente e promover a participación do persoal.

- A vinculación da comunicación co resto de prácticas de xestión dos RRHH co fin de promover a participación do persoal, especialmente das mulleres: como se publicitan ofertas de traballo, as accións formativas, as convocatorias de promoción, etc.
- A linguaxe, as imaxes: se se emprega sistematicamente unha linguaxe non sexista, se as imaxes transmiten ou non estereotipos de xénero, etc.



Algunhas medidas que pódense abordar:

Medidas para corrixir as manifestacións sexistas na imaxe e trato na organización:

- Elaboración dun manual para a utilización dunha linguaxe non sexista.
- Difusión entre o persoal da empresa do manual para evitar o emprego dunha linguaxe sexista.
- Revisión e normalización do uso dunha linguaxe non sexista nas disposicións, normativas, comunicacións, convenio colectivo e demais documentación da empresa. De maneira máis concreta en: as tarxetas de visita, letreiros das portas dos despachos, organigramas, na denominación dos postos, etc.
- Elaboración de impresos, formularios e comunicacións que se dirixen ás persoas usuarias utilizando unha linguaxe neutra ou termos femininos e masculinos.
- Evitar imaxes estereotipadas nos carteis expostos para publicitar os produtos ou servizos da empresa.

Medidas para establecer canles de comunicación interna que fomenten a igualdade de oportunidades na empresa:

- Poñer en marcha un “portal profesional” para axilizar trámites, transmitir inquietudes, descargar arquivos ou documentación, facilitando o acceso das persoas traballadoras na Organización.
- Crear un departamento de atención ao persoal para dar resposta ás necesidades que poida ter o persoal.

2

SENSIBILIZACIÓN E FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE

Obxectivos:

- Integrar o principio de igualdade na cultura, obxectivos e valores corporativos.
- Transmitir e facer partícipe ao persoal da implicación da organización na consecución da igualdade.
- Capacitar aos equipos que xestionan os recursos humanos para incorporar a igualdade de oportunidades no seu labor.
- Sensibilizar ao conxunto do persoal respecto a igualdade de oportunidades na organización.

Os **motivos** polos que unha empresa debe exporse incorporar a igualdade nesta materia:

- Porque as empresas teñen un papel fundamental na incorporación da igualdade entre mulleres e homes, tanto a nivel interno como na súa proxección externa, que fará posible que se poida visibilizar, respectar e recoñecer a participación das mulleres en todos os ámbitos da sociedade.
- Porque o cumprimento das obrigacións en materia de igualdade que a normativa deposita nas empresas, require contar con equipos cualificados e preparados para integrar a igualdade de oportunidades na xestión empresarial.
- Porque unha empresa comprometida coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes debe transmitilo ao conxunto de persoas que forman parte da mesma.
- Porque se asegura que a igualdade é parte integral e transversal a toda a xestión da empresa.

Situacións nas que debe plantexarse:

- Cando se establezan ou modifiquen principios, valores e obxectivos da organización.
- Cando se detecten resistencias no persoal, mandos intermedios ou persoal directivo cara á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Cando se expoñan procesos de incorporación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na estratexia empresarial.

O que **hai que revisar** nestes procesos:

- Os coñecementos e experiencias en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do persoal de recursos humanos.
- Os documentos estratéxicos da empresa que fagan ou puidesen facer referencia a valores institucionais e obxectivos da organización.
- Os sistemas de calidade.
- Os programas de responsabilidade social corporativa.
- As formulacións da formación de forma que se poidan incorporar contidos en materia de igualdade.
- As comunicacións da empresa de forma que se poidan incorporar contidos en materia de igualdade e en concreto do Plan de Igualdade.



Algunhas **medidas** que pódense abordar:

Medidas para integrar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nos obxectivos da empresa:

- Incorporación explícita da igualdade de oportunidades como un dos valores centrais e eixo directriz da organización nos documentos que detallan a súa misión e visión, estatutos, (manual de acollida, código ético, etc.).
- Comunicación a todas as persoas de todos os niveis da empresa da importancia de contribuír ao logro da igualdade efectiva entre mulleres e homes.

- Formación aos equipos directivos e mandos intermedios para que difundan a cultura de igualdade.
- Revisión dos manuais de calidade para incorporar entre os procedementos a igualdade entre mulleres e homes.
- Revisión do documento de responsabilidade social da empresa e incorporar o compromiso coa igualdade entre mulleres e homes.

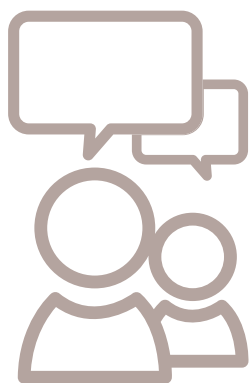
Medidas para capacitar aos recursos humanos da empresa na xestión desde a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes

- Impartición de formación específica en materia de igualdade de oportunidades á dirección da empresa, ao persoal responsable de recursos humanos e a mandos intermedios.
- Formación en materia de xénero ao persoal docente.
- Integración de maneira transversal ou mediante cursos específicos da igualdade de oportunidades ao conxunto do persoal da empresa.

Medidas para transmitir ao persoal o compromiso coa igualdade de oportunidades

- Inclusión no taboleiro de anuncios, na revista corporativa, etc. unha sección con noticias, novidades, artigos, etc., relativos á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Difusión do desenvolvemento e as accións que leven a cabo no marco do Plan de Igualdade para que a totalidade do persoal poida facer as achegas e suxerencias que considere necesario.
- Difusión das medidas de conciliación existentes e das novidades normativas producidas respecto diso entre todo o persoal empregando as canles de comunicación existentes: web, taboleiro de anuncios, dípticos, etc.

GLOSARIO



GLOSARIO

- **Acción positiva:** Medida dirixida a un grupo determinado coa que se pretende suprimir unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.
- **Androcentrismo:** Termo que provén do grego andros (home) e define o masculino como medida de todas as cousas e representación global da humanidade, ocultando outras realidades, entre elas, a das mulleres.
- **Coeducación:** Proposta pedagóxica na que a formación e a educación impártense en condicións de igualdade para ambos os sexos e na que non se poñen límites á aprendizaxe para recibir cada un deles.
- **Corresponsabilidade:** Repartición equitativa das responsabilidades domésticas entre mulleres e homes.
- **Discriminación directa:** Situación na que se trata a unha persoa dun modo desfavorable por razón do seu sexo.
- **Discriminación indirecta:** Situación na que unha lei, unha política ou unha acción aparentemente neutrais teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou outro xénero.
- **Discriminación positiva:** Medida que pretende garantir un resultado favorable na incorporación do colectivo discriminado a unha actividade determinada.
- **Desigualdade de xénero:** Distancia e/ou asimetría social entre mulleres e homes. Historicamente, as mulleres estiveron relegadas ao ámbito doméstico e os homes á esfera pública. Esta situación derivou en que as mulleres tiñan un limitado acceso á riqueza, aos cargos, á representación e participación nos órganos de toma de decisións, a un emprego remunerado en igualdade cos homes, e que foran tratadas de forma discriminatoria.
- **Enfoque de xénero:** Fai alusión a unha ferramenta conceptual que busca mostrar que as diferenzas entre mulleres e homes danse non só pola súa determinación biolóxica, senón tamén polas diferenzas culturais asignadas aos seres humanos.
- **Estatísticas desagregadas por sexo:** Comprenden aquelas fontes de información que desde o seu propio deseño conceptual e a través de todas as fases do proceso de construción de datos cuantitativos perseguen captar a especificidade da situación das mulleres con relación aos homes, é dicir, os aspectos que as distancian ou aproximan en distintos ámbitos sociais.

- **Estereotipos de xénero:** Estereotipos que reflicten as crenzas populares sobre as actividades, os roles, características ou atributos que caracterizan ou distinguen ás mulleres e os homes.

Exemplos: Frases, que corresponden a estereotipos de xénero, que calquera persoa escoitou algunha vez:

- As mulleres son dependentes, emocionais, cálidas e delicadas
- Tamén son calculadoras, envexosas, mentireiras...
- O soño de toda muller é ser nai
- Os homes son independentes, racionais, decididos e competitivos
- Os homes son bruscos e non mostran os seus sentimentos
- O máis importante para un home é a súa sexualidade

- **Feminismo:** Movemento social, político, económico, filosófico, científico e cultura que denuncia, desvela e transgrede o sistema social imperante: o patriarcado. O seu obxectivo é a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

- **Inclusión:** Acción de atender a diversidade de xénero educando en igualdade, intervindo sobre a construción da feminidade e da masculinidade, co obxectivo de corrixir desaxustes nos papeis tradicionalmente asignados a mulleres e homes.

- **Impacto de xénero:** Poderíase definir como un mecanismo en procura da igualdade. Os informes de impacto de xénero supoñen unha técnica de valoración prospectiva, é dicir un estudo e análise antes do proxecto normativo que se promove, co obxectivo de verificar se no momento de planificar as medidas que contén, tívose en conta o impacto que producirá nos homes e nas mulleres, advertindo de cales poden ser as consecuencias desexadas e as non desexadas e propoñendo no seu caso a súa modificación.

Na análise de xénero tentamos atopar resposta a unhas preguntas "crave" sempre desagregadas por sexos.

Esta información permite o coñecemento dos factores de desigualdade, a toma de conciencia e a actuación sobre estes factores para modificalos.

Decisións políticas que parecen non sexistas poden ter un diferente impacto nas mulleres e os homes.

Procédese a unha avaliación do impacto de xénero para evitar consecuencias negativas non intencionais para mellorar a eficacia das políticas.

- **Indicador:** É unha medida numérica ou valor que describe unha situación ou condición dun fenómeno particular, nun período de tempo determinado e nun espazo xeográfico específico. Permite mostrar, con base en datos cuantitativos, o avance dun programa ou acción, en que parte se atopa con respecto ás metas fixadas, así como avaliar programas específicos e detectar o seu impacto.

- **Invisibilización:** Proceso polo que certas persoas, acontecementos, actitudes, comportamentos, pasan desapercibidos pola interiorización dos patróns culturais nos que se está inmerso. No caso da cultura patriarcal, isto provoca a desaparición das obras das mulleres ao longo da historia.
- **Linguaxe sexista:** A linguaxe reflicte a nosa concepción do mundo, e ao mesmo tempo colabora na construción das imaxes das persoas e os grupos sociais. Recoñécese como unha forma de exclusión que reforza a situación de discriminación cara ás mulleres e promove a xeración de estereotipos.
- **Machismo:** Conxunto de actitudes, conduta, prácticas sociais e crenzas destinadas a xustificar e promover o mantemento de actitudes discriminatorias contra as mulleres e contras os que teñen comportamento de tipo feminino sen ser mulleres.
- **Mainstreaming ou transversalidade de xénero:** Trátase dunha estratexia para o logro da igualdade mediante a incorporación da perspectiva de xénero en todas as etapas e niveis das políticas públicas.
- **Micromachismo:** Termo controvertido que foi proposto polo psicólogo Luis Bonino, que comprendería un amplo abanico de manobras interpersoais e sinalaríase como a base e caldo de cultivo das demais formas de violencia de xénero ou misoxinia: malos tratos físicos, sexual, económico, emocional, psicolóxico, etc., que serían normalizados socialmente. Trataríase, ademais, de prácticas lexitimadas pola contorna social, en contraste con outras formas de violencia.





EXEMPLOS DE MICROMACHISMOS

No ámbito do fogar e na vida cotiá (que ven e imitan nenas/os)

- Que un pai non saiba facerlle a coleta á súa filla.
- Regalar bonecas a unha nena sen preguntarlle se é o que quere ou se lle gusta.
- Deixar saír ata máis tarde a un fillo que a unha filla.
- Preguntarlle a unha muller como compaxina a súa vida laboral e familiar, e non preguntarlle á súa parella.
- Deixar ás nais tarefas como facer a compra, levar a familiares a citas médicas, etc.
- Dicar que un home “axuda” en casa.
- Rosa para as nenas, azul para os nenos, mesmo ás veces, camisetas para elas con mensaxes como “princesa” ou “bonita” e para eles con “heroe”, “campión”, “aventuras”, “valente”...
- Ausencia da linguaxe inclusiva:
 - . Na gardería, escóitase como “os nenos” poden saír a xogar.
 - . No instituto, “os alumnos” aprobaron con boas notas.
 - . No traballo, xeneralízase falando de “os profesionais”, “os funcionarios”, “os traballadores”...
- Falar de linguaxe inclusiva non é só falar de “nenas” e/ou “nenos”, é falar de “alumnado”, “equipo humano”, “persoal”, “funcionariado”... para non xeneralizar en masculino e incluír á muller na linguaxe.
- A nai e o “padrazo”. O pai é un “padrazo” porque cambia cueiros, dálle o biberón ou lle dorme. Para a muller, parece ser algo natural e mesmo obrigatorio.
- A muller invisible no taller ou o concesionario. Quen di taller ou concesionario di tenda de informática ou banco. Cando se trata de lugares estereotipadamente masculinos, a muller faise invisible e o persoal diríxese sempre ao home nas conversacións, mesmo cando a muller é a titular do vehículo ou da conta en cuestión.



No ámbito do laboral

- División sexual do traballo. Aínda na actualidade pódese percibir este tipo de actitudes ao perpetuar posicións laborais “femininas” e masculinas. Tal é o caso de asignar postos de asistencia ou “servizal” ás mulleres.
- Menores soldos en postos da mesma categoría (tarefas similares ou equiparables).
- Dificultade de acceso a postos de maior nivel.
- Asignación de tarefas menos cualificadas.
- Trato verbal discriminatorio; referirse aos homes por apelido e ás mulleres por nome de pila, por exemplo.
- Maiores dificultades en sectores masculinizados.

- **Segregación ocupacional:** Tradicionalmente, mulleres e homes desempeñaron profesións diferentes no mercado de traballo.

Esta división tradicional reproducíuse a todos os niveis no ámbito laboral, xerando áreas de traballo, departamentos e ocupacións masculinizadas ou feminizadas, é o que se denomina segregación horizontal.

Xunto a esta **segregación horizontal**, que responde a unha histórica repartición entre sexos de roles sociais, prodúcese a **segregación vertical** que obedece a unha desequilibrada e inxusta repartición do poder, os homes son maioría nos postos ou categorías profesionais dos escalafones superiores, mentres que as mulleres ocupan, en proporción superior á que lles correspondería, os postos de traballo menos cualificados. Esta segregación vertical prodúcese mesmo nos sectores máis feminizados.

- **Sexismo:** Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación para o colectivo feminino ou masculino. O sexismo abarca todos os ámbitos da vida e as relacións humanas.

A linguaxe é un factor importante para a súa superación.

- **Socialización de xénero:** Proceso a través do cal as mulleres e os homes aprenden e interiorizan as normas, valores e roles que a sociedade designa de forma diferenciada a cada un dos sexos.

- **Uso non sexista da linguaxe:** Consiste no uso de expresións lingüisticamente correctas, que substitúen a outras, correctas ou non, que fan invisible o feminino ou o sitúan nun plano secundario con respecto ao masculino.

- **Violencia de xénero:** Enténdese como tal calquera acto violento ou agresión baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres, que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria de liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou privada.
- **Visibilización:** Acción de sacar á luz o legado das mulleres e tratar de reparar así a inxustiza cometida por ocultar o seu paso e as súas pegadas na historia.

Fuentes utilizadas para a elaboración deste Manual:

- Normativa recollida no punto “Marco normativo básico”.
- Guías e manuais publicados polas distintas Administracións públicas e Organizacións sindicais.

Edita:

Confederación de Empresarios de La Coruña

Textos:

Lucía Rial Pampín

Imaxes:

pexels | freepik

Maquetación e Impresión:

Edym Grafismo S.L.

GUÍA PRÁCTICA SOBRE IGUALDADE

MANUAL PARA IMPLANTAR
UN PLAN DE IGUALDADE
NA EMPRESA



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA

Coa colaboración da:



XUNTA
DE GALICIA