

El Plan de Igualdad – I

El Plan de Igualdad: hacia la Igualdad efectiva de género entre mujeres y hombres

Artículo 1

La Igualdad efectiva entre mujeres y hombres es una de las prioridades en la Agenda Estatal. Muchos son los hechos que han puesto de manifiesto una mayor sensibilidad pero sin duda uno de ellos ha sido la reciente convocatoria de ayudas por parte del instituto de la Mujer, para aquellas empresas que implanten un Plan de Igualdad con el fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el marco de la Ley 3/2007. Esta medida, significa, un cambio de modelo en las políticas de Igualdad de Oportunidades, con la asunción de un doble enfoque de actuación y de gestión; que conjuga la integración de la perspectiva de género en las políticas generales con las medidas específicas destinadas a mujeres.

El principio de Igualdad

Asociamos Igualdad a Justicia. Esperamos un trato igual ante un tercero en una misma situación. Queremos cobrar lo mismo que nuestro compañero de trabajo por igual trabajo realizado. Queremos que los poderes públicos garanticen esa igualdad. *No queremos ser discriminados.* Por ello, todo Estado que se jacte de Democrático debe contar con el principio de igualdad como uno de sus pilares. El principio de Igualdad abarca la Economía, Filosofía, Política y Derecho. A partir de esta concepción, el principio de Igualdad se erige como ideal de toda organización social.

Para interpretar el principio de igualdad resulta preciso identificar sus diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre mujeres y hombres, igualdad entre nacionales y extranjeros/as,... para entender que tiene su concreción en la *prohibición de la discriminación* por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social.

Simplificando mucho la interpretación, pero a modo de esquema perfectamente válido, podríamos resumir la interpretación del principio de igualdad en base a dos dimensiones:

Todas y todos somos iguales (Dimensión positiva)

Prohibición de cualquier tipo de discriminación (Dimensión negativa).

Pero el hecho de reconocer el principio de igualdad, desde la doctrina jurídica no implica en la práctica la desaparición de toda forma de discriminación. Así, debemos ser conscientes del hecho de que garantizar el principio de Igualdad de Trato, si bien resulta una condición necesaria, no es suficiente para alcanzar una situación realmente igualitaria, ya que no permite reducir las diferencias sociales existentes. Bajo esta *desigualdad* se justifica la incorporación de una excepción a la Igualdad de trato, a favor de la aplicación de un trato diferenciado a partir del desarrollo de Acciones Positivas que permitan la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

La legitimación de esta excepción al principio de Igualdad de Trato permite incorporar la **Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** como una nueva dimensión (dimensión compensadora) a la hora de interpretar el principio de Igualdad.

Cuando se interpreta el principio de Igualdad desde esta triple dimensión, se está incorporando un salto cualitativo que es el hecho de pasar de la simple concepción del principio de Igualdad de Trato al mayor alcance de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres; este salto cualitativo significa, así mismo, superar la igualdad jurídica o formal encaminada hacia lo que requiere la igualdad real, en las situaciones cotidianas. Desde la igualdad formal, nos limitamos a prohibir la discriminación, mientras que la igualdad real requiere la aplicación de medidas orientadas a que la igualdad sea efectiva.



Bajo esta triple dimensión, la **Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** se constituye como el elemento dinamizador de la construcción política, social y económica de las sociedades democráticas, y esto supone que ha dejado de ser considerado como el principio que beneficia solamente a las mujeres a ser el principio que se identifica **beneficiará a la sociedad en su conjunto**, al contribuir a resolver los desequilibrios estructurales existentes.

Por todo ello, garantizar la aplicación efectiva del principio de Igualdad de Oportunidades ya no es una cuestión de voluntad política, sino que, significa necesariamente garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas y ámbitos de actuación público y privado.

El Plan de Igualdad

Concepto y contenido de los Planes de Igualdad

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

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

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

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El propio Artículo 46 de la misma Ley, define el plan de igualdad como un *conjunto ordenado de medidas, después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Los planes de igualdad deben fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Esto objetivos

podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Agentes Implicados

Los agentes implicados en el desarrollo de un Plan de Igualdad están asociados a las diferentes etapas o fases en las que participará cada uno y la forma de participación (Tabla 1).

Los agentes identificados son:

- **Alta Dirección:** El compromiso de la Alta Dirección en el proyecto y su implicación como motor del proceso son la base imprescindible para el éxito del mismo.
- **Equipos técnicos de RRHH:** El área de RRHH es un agente implicado en tanto en cuanto ostenta el reto de integrar las medidas a tomar en el normal funcionamiento de una Organización. Para ello, las acciones propuestas deben ser muy concretas y favorecer así la consecución y visibilidad de los resultados.
- **Representación legal de trabajadores y trabajadoras:** Como intermediarios entre los trabajadores y la Alta Dirección, la representación legal de trabajadores y trabajadoras se erige como protagonista en todo el proceso y formará parte del Grupo o Comisión de Igualdad.
- **Comité Permanente de igualdad:** Órgano paritario formado por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, que estén ubicados en diferentes departamentos a ser posible, ostentando cargos con capacidad de decisión a fin de que sus aportaciones sean diversas. El número de miembros variará en función del tamaño total de la Organización. Su objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida y efectiva a fin de que todos los acuerdos alcanzados durante el desarrollo del proceso tengan el consenso de todas las partes interesadas.
- **Plantilla:** Principal agente implicado en el proceso al ser el colectivo destinatario de las objetivos a alcanzar y de las acciones a tomar. Para asegurar la participación e implicación de todo el personal es básico fomentar la formación en información y en medida de lo posible, fomentar la creación de una estructura específica como por ejemplo las Comisiones Permanentes de Igualdad.
- **Expertos:** Pueden ser personas internas o externas a la Organización. Los expertos deben aportar sus conocimientos en la materia y fomentar la formación e información a todas las partes interesadas como medida de impulso del programa.

- **Organismos de Igualdad:** Los organismos de Igualdad tienen como misión el impulso y asesoramiento permanente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Alta Dirección	Voluntad E Impulso
Equipos técnicos de RRHH	Ejecución, integración
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Propuestas, formación participación...
Comité permanente de Igualdad	Diálogo y comunicación
Plantilla	Propuestas, participación...
Personas Expertas	Asistencia técnica
Comunicación	Información
Organismos de Igualdad	Impulso, seguimiento...

* TABLA 1: Fases y tipos de participación

Metodología de aplicación de un Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad tiene como objetivo contribuir a que las Organizaciones comprendan cómo pueden contribuir a fomentar la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres a partir de la definición de objetivos concretos que requieran de acciones positivas tendentes a que esta igualdad se lleve desde el terreno conceptual a la vida diaria.

Las características de todo plan son:

- **Colectivo-Integral:** Pretende incidir positivamente en la situación de toda la plantilla y no solamente de las mujeres.
- **Transversal:** Afecta a todas las áreas de una Organización
- **Dinámico:** Es progresivo y cambiará en la medida en que cambien las circunstancias de la Organización y su realidad, ya que esta está enmarcada en una realidad cambiante.
- **Sistemático-coherente:** El cumplimiento de objetivos sistemáticos debe conducir a alcanzar el objetivo final
- **Flexible:** Se confecciona a medida en función de las posibilidades y necesidades de cada organización.

- **Temporal:** Tiene un principio y un final en la medida en que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.

El camino que debe seguir una Organización para convertirse en una empresa garante de la igualdad real entre mujeres y hombres, se basa en la consideración de los objetivos y actividades del proceso en seis fases claramente diferenciadas, junto a una serie de medidas transversales:

1. Compromiso de la Organización
 - Decisión
 - Comunicación
 - Definición del equipo de trabajo
2. Comité permanente de Igualdad
 - Creación del equipo de trabajo
3. Diagnóstico
 - Planificación
 - Recogida de Información
 - Análisis y presentación de propuestas
4. Programación
 - Elaboración del Plan de Igualdad
 - Planificación del Plan
5. Implantación
 - Ejecución de acciones
 - Comunicación
 - Seguimiento y control
6. Evaluación
 - Análisis de los resultados obtenidos
 - Recomendaciones de mejora

Medidas Transversales (1 a 6)

- Comunicación
- Formación
- Seguimiento

Conclusiones

Conscientes ya del peso específico que están adoptando las políticas de fomento de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombre en la gestión diaria de las Organizaciones, podemos afirmar que toda intención manifiesta de desarrollar modelos que en la práctica conduzcan a considerar las cuestiones referentes a Igualdad de Oportunidades en las empresas, debe ser bienvenida. Pero... debemos ser cautos si no deseamos que la esencia se quede en el concepto sin calar en la realidad. Debemos aspirar a que las empresas integren en su actividad diaria cuestiones referentes a Igualdad de Oportunidades. No hablamos solo de paridad en los Órganos de decisión, vamos mucho mas allá. Conciliación de la vida laboral y familiar, reparto de usos y tiempos, lenguajes no sexistas, lucha contra el acoso sexual... y un sinfín de elementos que están incrustados en los más hondo de una sociedad que por más que busca promover un cambio colectivo, no puede conseguirlo sino cambiamos todas y todos los que formamos parte de ella. Y el mundo de la empresa tiene mucho que decir.

Guillermo Campamá
Socio Consultor y Auditor de Empresas
EuQuality Networks, S.L.
gcampama@euquality.net
www.euquality.net