



Planes de Igualdad en Empresas

I G U A L D A D

M E J O R A C O N T I N U A

C A L I D A D

La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas

Monográfico 3: El diagnóstico en Materia de Igualdad: Una herramienta básica para la Intervención



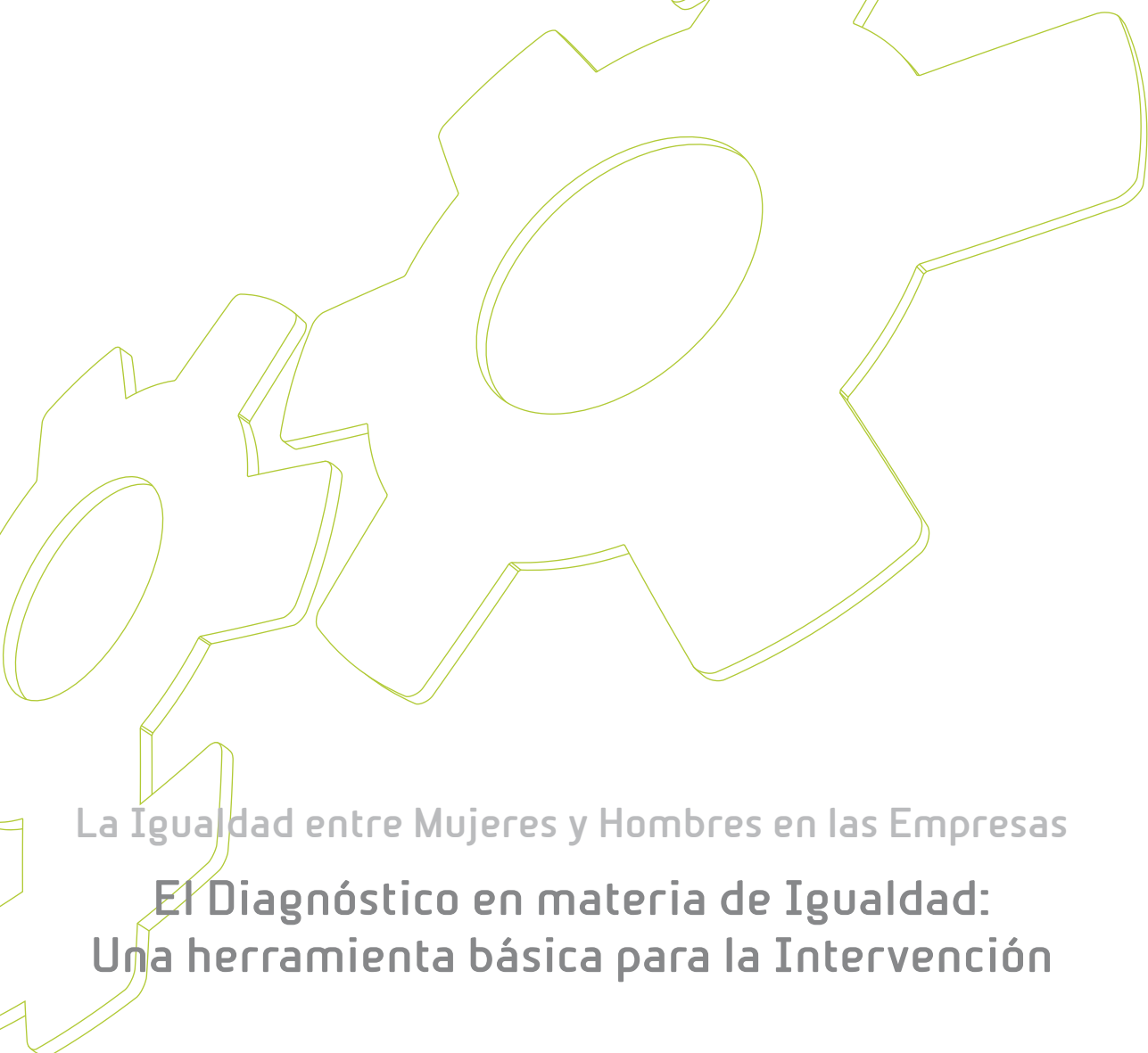
Andalucía
se mueve con Europa



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas

**El Diagnóstico en materia de Igualdad:
Una herramienta básica para la Intervención**



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer.
Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.
Junta de Andalucía.

Elaborado por: Fundación MUJERES

Contenidos: Cristina García Comas
María José Guerra Ortega
María José Carretero García
Marta Benavides Llamas
Ana Gómez Ortiz

Diseño y maquetación: Tramagestión, S.L.

ISBN: 978-84-692-7232-9

Depósito legal: SE-6777/2009 (Monográfico 3)

Índice

1. Qué es el diagnóstico.....	5
1.1. Definición	5
1.2. Finalidad	6
1.3. Quién participa en la realización del diagnóstico.....	7
2. Metodología y proceso de desarrollo.....	9
2.1. En qué consiste.....	9
2.2. Procesos de desarrollo.....	9
3. Elementos de análisis en un diagnóstico.....	12
3.1. Características de la organización	12
3.2. Las características de la plantilla.....	16
3.3. Gestión de los Recursos Humanos.....	21
3.4. Opiniones y actitudes de la plantilla.....	38
4. El informe de diagnóstico.....	40
Anexos	43
Glosario	45
Bibliografía.....	48
Recursos Web.....	49

1. Qué es el diagnóstico

1.1. DEFINICIÓN

El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio¹.

Por lo tanto, **las características** de un diagnóstico son:

- Un **instrumento de trabajo** para la intervención que permite conocer la situación de una organización respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente de recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura empresarial. Su realización adquiere pleno sentido para ser utilizado posteriormente como soporte informativo en la definición un plan de actuación, el Plan de Igualdad.
- Posee un carácter eminentemente **práctico**. Dada su naturaleza de instrumento de trabajo a partir de la cual se elabora el Plan de Igualdad, debe ser concebido como un instrumento útil que proporcione información para conocer los aspectos sobre los que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento de la organización.
- El diagnóstico muestra una fotografía de la empresa en un momento puntual, pero debe ser revisado de manera **periódica** a fin de conocer la eficacia de las intervenciones realizadas, el análisis de los indicadores de seguimiento y detectar posibles nuevas necesidades a las que dar respuesta.

Características de un DIAGNÓSTICO en materia de igualdad

- Es una herramienta que aporta una fotografía de cómo se encuentra una empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identifica los puntos débiles que se necesitan mejorar.
- Resulta imprescindible para la realización del Plan de Igualdad.

1. Definición tomada de la Resolución de 13 de junio de 2008, del Instituto de la Mujer, de convocatoria de subvenciones para el establecimiento de planes de igualdad en las empresas.

1.2. FINALIDAD

Los objetivos que se persiguen con la realización de un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

Las desigualdades pueden manifestarse de varias formas en una empresa:

- En la representación de mujeres y hombres en la plantilla.
 - En la participación de mujeres y hombres en los procesos de gestión de recursos humanos (formación, selección, promoción o desarrollo de carrera, etc.)
 - En la política de recursos humanos: existencia de criterios homogéneos, discriminaciones indirectas, acceso a la información, etc.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

Finalidad del DIAGNÓSTICO en materia de igualdad

- Informar sobre la situación de la organización en materia de igualdad.
- Detectar puntos de mejora a partir de la identificación de la existencia de desigualdades.
- Impulsar un cambio de funcionamiento en la empresa, una mejora en la gestión de los recursos humanos y una optimización de sus potencialidades.
- Servir de referencia para la elaboración de un Plan de Igualdad.

En definitiva, el diagnóstico proporciona un mejor conocimiento interno, significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades, permite prepararse para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad.

1.3. QUIÉN INTERVIENE EN LA REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

La realización del diagnóstico es responsabilidad de la empresa constituyendo el paso previo y necesario a la elaboración del Plan de Igualdad; en este sentido, su compromiso debe ser asumido desde la alta dirección.

Una vez tomada la decisión, es recomendable que la **Comisión de Igualdad**², si se ha constituido, adquiera una participación activa en la recogida de información, discusión y validación del informe de análisis.

El diagnóstico puede ser elaborado o apoyado, en alguna de las fases, por **personal externo especializado** en materia de igualdad, quien colaborará de manera estrecha con la Comisión de Igualdad.

En la realización del diagnóstico intervienen todas las personas de la empresa con distintos papeles y funciones: la dirección, la representación legal de trabajadoras y trabajadores y la plantilla.

La dirección de la empresa

Asume la responsabilidad de impulsar la realización del Plan de Igualdad y como tal, debe informar al personal de que se va a poner en marcha el proceso de realización de diagnóstico solicitando su colaboración. Debe garantizar y facilitar la información necesaria para la realización del diagnóstico, colaborando en su recogida, en su análisis y posterior formulación de propuestas. En este equipo resulta esencial la participación de las personas responsables de la gestión de recursos humanos y es recomendable la implicación de aquéllas que tienen la responsabilidad en temas de calidad, comunicación, prevención de riesgos, entre otras.

Representación sindical

Dado su papel intermediador con la plantilla, debe informar a la misma de que se va a iniciar dicho proceso, animando a su participación y colaborando en la recogida de información sobre sus necesidades y demandas. Así mismo, tiene un papel destacado como informante clave, cuyas opiniones permiten contrastar o completar las procedentes de otras partes.

2. Compuesta por representantes de la dirección de la empresa y representantes legales de la plantilla.

Plantilla

Colabora aportando sus opiniones y percepciones sobre la igualdad en la empresa, jugando un papel esencial para anticipar posibles resistencias y oportunidades en el desarrollo del Plan de Igualdad.

2. Metodología y proceso de desarrollo

2.1. EN QUÉ CONSISTE

El diagnóstico, tal y como se definía anteriormente, consiste en la realización de un **análisis** acerca de la situación de la organización respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se basa en un **análisis detallado** sobre la realidad de una empresa en torno a la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de la organización y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación en la empresa. Esta información permite identificar, por un lado, las fortalezas y las debilidades de la organización en materia de igualdad y por otro, las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad.

El diagnóstico se desarrolla en distintas fases entre las que se pueden destacar las siguientes: planificación del proceso, comunicación al personal del proceso iniciado, recogida de la información, análisis de la información obtenida y por último, la elaboración del informe de diagnóstico.

2.2. PROCESOS DE DESARROLLO³

Planificación del proceso

El primer paso a la hora de poner en marcha un proceso de diagnóstico es su planificación: la delimitación de los objetivos que se pretenden conseguir, la información que se va a analizar, la metodología e instrumentos a utilizar, el cronograma para su ejecución y la definición de las funciones de las partes.

Se deben prever los **recursos** necesarios, tanto **humanos** (qué personas van a participar en los distintos momentos del diagnóstico, de qué departamentos, si se va a contar con apoyo externo especializado, ...) como **materiales** (los instrumentos o herramientas necesarios para la recogida y análisis de la información -cuestionarios, guiones de entrevistas, programas estadísticos, urnas para la recogida de cuestionarios-; los espacios a utilizar para entrevistas, reuniones o grupos de discusión; partidas presupuestarias para la contratación externa de entidades expertas en género; ...).

3. Más detalles en el Monográfico "Procedimiento para incorporar la igualdad en la empresas"

Es importante definir un **cronograma** que establezca plazos para la realización de cada una de las tareas necesarias en la elaboración del diagnóstico ajustados de manera realista al tiempo y a los recursos disponibles.

Una vez delimitadas todas estas cuestiones, es recomendable plasmarlas en un **documento de programación** en el que al menos se refleje un listado de las **tareas** a desarrollar con las personas responsables, los recursos a utilizar y las fechas de ejecución.

Comunicación a la plantilla

Una vez planificado cómo se va a desarrollar el diagnóstico, el siguiente paso es comunicar al personal de la organización que se va a iniciar dicho proceso, explicando a todas las personas implicadas cuál va a ser su papel.

Los métodos o canales a utilizar para comunicar a la plantilla el inicio del diagnóstico, son de amplia tipología (reuniones informativas, circulares, carta-nómina, avisos en la intranet, revista corporativa,...) y cada organización deberá valorar cual es el que mejor se ajusta a sus características (tamaño, número de centros, uso o no de nuevas tecnologías por parte de toda la plantilla, etc.).

Es recomendable

- Utilizar los canales ya instaurados en la empresa y de probada eficacia para la transmisión de información interna a todo el personal.

Recogida de información

La recogida de datos para el diagnóstico se realiza según la planificación y está relacionada con:

- Una recopilación de documentación secundaria que contenga información sobre la empresa.
- Una explotación de bases de datos sobre la composición de la plantilla y su participación en los distintos procesos de gestión de recursos humanos.
- Una recogida de información sobre el desarrollo de las prácticas de gestión recursos humanos (selección, promoción, formación, conciliación de la vida laboral, familiar y

personal, retribución): procedimientos, herramientas y criterios definidos de manera formal o informal para el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos a través de documentos formales, entrevistas a las personas responsables de esta gestión y representantes legales de la plantilla.

- Una recogida de opiniones de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en general y en la empresa a partir de una encuesta o grupos de discusión.

Análisis de la información

Una vez recopilada toda la información, se procede a su análisis desde el enfoque de género, teniendo en cuenta la incidencia de la gestión en la participación de mujeres y hombres en la organización, y por tanto, en el aprovechamiento de todos sus potenciales.

Algunas claves para el análisis de la información

- La información debe estar desagregada por sexo.
- La aplicación del enfoque de género supone analizar la existencia de diferencias en la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y la incidencia que los estereotipos, los roles y las relaciones de género tienen en el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos, identificando la causa de estas diferencias.
- El análisis de un dato en concreto (por ejemplo, la de presencia de las mujeres en la empresa, en los puestos de responsabilidad, la participación en procesos formativos, entre otros) ha de considerarse en relación a diferentes variables que puedan matizar y explicar la situación de referencia (por ejemplo, el sector de la empresa, la edad, el compromiso previo con la igualdad,...).

Elaboración del informe de diagnóstico

A partir del análisis de la información, se elabora un **informe de resultados del diagnóstico** que será la referencia de cara a formular las futuras propuestas de actuación a incluir en el Plan de Igualdad.

Es recomendable

- Facilitar una reflexión interna, por parte de la Comisión de Igualdad, a partir de los resultados del diagnóstico sobre los principales obstáculos detectados, los indicadores en materia de igualdad que se tienen que mejorar y las posibles estrategias a emprender.
- Difundir los principales resultados del diagnóstico entre el equipo directivo y la plantilla.

3. Elementos de análisis en un diagnóstico

Los contenidos a abordar a la hora de realizar el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una organización laboral tienen que aportar información sobre la **situación de la empresa y de la plantilla**, el **desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos** y la **participación de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa** para:

- Conocer la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
- Detectar las fortalezas y debilidades en materia de igualdad, es decir, indicadores de mejora y de oportunidad.
- Identificar las directrices del Plan de Igualdad para corregir las desigualdades detectadas.

CONTENIDOS QUE SE ANALIZAN EN EL DIAGNÓSTICO:

1. Características de la organización.
2. Características de la plantilla.
3. Prácticas de gestión de recursos humanos.
4. Opiniones y actitudes de la plantilla sobre la igualdad.

3.1. Características de la organización

El primer elemento a considerar en la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades es analizar sus particularidades, es decir, contextualizar el **tipo de empresa** del que se trata (sector, actividad, tamaño, antigüedad,...), analizar la **cultura de la empresa** (objetivos empresariales, misión y filosofía, sistema de gestión, Responsabilidad Social) y su **estructura organizativa** en función de sus departamentos o áreas.

¿Por qué se analiza en el diagnóstico?

La contextualización de las características de la organización sirve para identificar el compromiso con la igualdad y analizar las oportunidades que posee la empresa para implantar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, comprobando si su tipología, cultura y estructura organizativa favorecen la implantación de un Plan de Igualdad.

Así mismo, estas características aportan información sobre los elementos culturales que facilitan o dificultan la integración de la igualdad de oportunidades.

Elementos de análisis	Fuentes / Materiales de consulta
<p>a) Tipología de la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad/Sector. • Antigüedad. • Tamaño. <p>b) Cultura de la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos empresariales, valores, misión y filosofía. • Acciones y política en materia de responsabilidad Social. • Sistemas de gestión de calidad. • Si existe trayectoria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, si está formalmente especificada, o cuenta con una base para su desarrollo. • Imagen externa. <p>c) Estructura organizativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organigrama: Departamentos, áreas y jerarquización. • Puestos de trabajo y funciones de los mismos. 	<p>Fuentes secundarias y documentación escrita como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Folletos, manuales, documentos, página web corporativa. • Presentación institucional. • Manual de cultura empresarial, de bienvenida. • Plan de acción empresarial. • Memorias de gestión, actividades. • Plan Estratégico. • Convenio Colectivo. • Organigrama.

¿Qué situaciones se pueden encontrar? Algunas claves para el análisis

a) Tipología de la organización

Las organizaciones desarrollan su actividad en una sociedad construida a partir de estereotipos y roles de género que están presentes y que afectan a los sectores de actividad. Este entorno social puede influir en un sentido u otro en la presencia y la participación de mujeres y hombres en las empresas.

Algunos ejemplos:

- **Empresas que desarrollan una actividad tradicionalmente asociada a personas de un sexo en concreto**, (por ejemplo, empresa de construcción o escuela infantil, asociadas a hombres y a mujeres respectivamente), las resistencias culturales tanto a nivel interno como externo pueden dificultar el avance hacia la igualdad de oportunidades.
- **Empresas pertenecientes a sectores en expansión, crecimiento, modernización**, la igualdad puede ser un elemento más a considerar ya que repercute en una optimización de los recursos humanos y consecuentemente en una mejora en la productividad.
- **En sectores productivos tradicionalmente masculinizados en los que se van formando cada vez más mujeres**, como por ejemplo, telecomunicaciones, puede suponer una oportunidad para modificar estereotipos de género en el seno de las empresas.

El tiempo que una empresa lleva desarrollando su actividad, es decir, su antigüedad, permite analizar la evolución que ha experimentado en la incorporación de mujeres y hombres en su plantilla y orientarnos en las fortalezas y debilidades para integrar la igualdad de oportunidades.

Algunos ejemplos:

- **Una empresa con muchos años de actividad**, que se ha tenido que ir adaptando a las exigencias de mercado, a las innovaciones tecnológicas, a las demandas del sector, etc., puede estar preparada para asumir la igualdad como un nuevo reto que le va a permitir progresar.
- Por otra parte, se puede tratar de **una organización de reciente constitución**, y en tal caso, la igualdad se podría incorporar desde un primer momento como un eje básico de su cultura y en todos los procesos que se pongan en marcha.

Otro elemento que define la tipología de la empresa y que se debe considerar en el análisis de fortalezas y debilidades para la integración de la igualdad, es su tamaño.

Algunos ejemplos:

- **Una empresa con una plantilla numerosa** probablemente contará con procedimientos de gestión sistematizados que facilitarán la incorporación de la igualdad.
- Pero también puede tener ventajas **una empresa con una plantilla reducida** ya que puede integrar con mayor rapidez un cambio en su gestión mediante procedimientos más simplificados.

b) Cultura de la empresa

La cultura empresarial es un aspecto clave para analizar en el diagnóstico. Adentrarse en **los valores, la filosofía y la misión** que rigen el funcionamiento de una organización permiten conocer si la igualdad entre mujeres y hombres forma parte de los principios de la empresa, o en su caso, identificar las oportunidades para incorporarla como un elemento central de su cultura.

El compromiso con la igualdad puede verse reflejado en:

- La introducción en el Convenio Colectivo de alguna cláusula en materia de igualdad o de medidas contra la violencia de género, entre otras.
- La consideración de la igualdad como un criterio a valorar en las posibles empresas proveedoras.

- La participación en actuaciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, en programas de inserción laboral de las mujeres, en seminarios sobre la igualdad en las empresas, etc.

Algunos ejemplos:

- **La inclusión de valores sociales** (diversidad, protección al medio ambiente, sostenibilidad) **en una empresa** más allá de la rentabilidad económica representan una buena base sobre la que sustentar el principio de igualdad.
- De la misma manera, será un buen punto de partida para integrar la igualdad si la organización tiene incorporado el respeto por el **principio de igualdad entre mujeres y hombres en el código ético**.

Idea clave

- La incorporación explícita del respeto por la igualdad entre los objetivos y filosofía de la organización, es un factor indicativo de mayores garantías de éxito en la implantación del Plan de Igualdad.

Asimismo, el conocimiento de si una organización tiene implantados **sistemas de gestión de la calidad** y si desarrolla programas de **responsabilidad social** puede ofrecer pistas y a la vez facilidades para integrar la igualdad como un elemento transversal de la empresa.

Algunos ejemplos:

- **Una empresa que tiene implantado un sistema de gestión calidad** puede incluir, entre sus objetivos de mejora continua y los indicadores de evaluación, otros relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Una organización que desarrolla programas de responsabilidad social**, cuenta con un buen soporte para integrar la igualdad de oportunidades como eje transversal; si además incluye valores y principios relacionados directamente con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, supone una fortaleza mayor.

c) Estructura organizativa

La **estructura organizativa** facilita nuevas claves para la incorporación de la igualdad de oportunidades. La configuración del organigrama informa de los aspectos que suponen un dinamizador de la igualdad y de los que van a necesitar un mayor esfuerzo.

Algunos ejemplos:

- **Una empresa de estructura poco jerarquizada** puede presentar ventajas para incorporar la igualdad ya que la información puede fluir con mayor facilidad en todos los sentidos y por tanto, agilizar la materialización de los compromisos adquiridos en materia de igualdad. Esta estructura puede posibilitar la movilidad horizontal, y por tanto una reducción de la segregación horizontal en la empresa, pero restaría posibilidades para la promoción vertical.
- **Una estructura piramidal**, contaría con mayores posibilidades de incorporar planes de desarrollo de carrera, lo que supondría una oportunidad para reducir una posible segregación vertical.

Al analizar las características de la organización identificamos...

- Si la igualdad constituye un valor central y su trayectoria en la materia.
- El grado de formalización del compromiso con la igualdad.
- Cómo y dónde se integra el compromiso en la gestión de la igualdad.
- Qué elementos culturales o del perfil de la organización pueden impulsar el proceso de integración de la igualdad.
- Las características de la empresa que puedan obstaculizar el proceso de integración de la igualdad y que por tanto precisen una especial dedicación en la formulación de los indicadores de mejora.
- La predisposición de la empresa para incorporar la igualdad, su sensibilidad, su formación.

3.2. LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Una cuestión fundamental para valorar la situación de la organización respecto a la igualdad de oportunidades son las características de la plantilla, es decir, su perfil atendiendo a la edad, nivel de estudios, antigüedad en la organización, y responsabilidades familiares de las mujeres y de los hombres; su distribución en el organigrama, en los distintos departamentos o áreas y categorías profesionales y las condiciones laborales, en relación al tipo de contrato y jornada, entre otras.

El elemento esencial de este análisis es la desagregación de la información por sexo. Es decir, examinar el perfil, la situación y las condiciones del personal femenino relacionándolas

con el perfil, la situación y las condiciones del personal masculino. **Para ello es necesario recoger los datos desagregados por sexo y analizar la información desde un enfoque de género.**

Idea clave

- Todos los datos referidos al personal deben ser desagregados por sexo, dado que es la variable principal que permite analizar las diferentes posiciones que ocupan mujeres y hombres dentro de la empresa.

¿Por qué se analiza en el diagnóstico?

El análisis del perfil de la plantilla, de las trabajadoras y de los trabajadores y su distribución según las distintas variables que muestran su situación laboral, permite obtener una foto fija de las características del personal que compone la empresa e identificar el punto de partida respecto a las diferencias, para cuestionarse las causas y valorar posteriormente la introducción de estrategias de acuerdo con esta realidad.

Más concretamente:

- Esta información sirve para conocer si la plantilla está equilibrada, o si está feminizada o masculinizada; si existe segregación vertical y segregación horizontal, en qué puestos y en qué niveles profesionales.
- Además nos acerca a conocer el aprovechamiento del potencial de las mujeres y de los hombres de la organización en función de la adecuación de los niveles formativos con los puestos de trabajo que desempeñan o si existe sobrecualificación de las mujeres o de los hombres.
- También aporta información sobre la estabilidad de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa.

Elementos de análisis	Fuentes / Materiales de consulta
<p>a) Perfil de la plantilla</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución de mujeres y hombres respecto al conjunto de la plantilla. • Distribución de mujeres y hombres según edad. • Distribución de mujeres y hombres según nivel de estudios. • Responsabilidades familiares de las trabajadoras y de los trabajadores y categorías y áreas donde se agrupan. <p>b) Situación en el organigrama</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución de mujeres y hombres según grupos profesionales (niveles jerárquicos o categorías). • Distribución de mujeres y hombres según áreas funcionales (departamentos). <p>c) Condiciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato. • Distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada. • Tiempo de trabajo de trabajadoras y de trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos del personal. • Organigrama.

¿Qué situaciones se pueden encontrar? Algunas claves para el análisis

a) Perfil de la plantilla

La **distribución por sexo** de la plantilla es un indicador básico. Ofrece una primera panorámica de la situación global del perfil de la plantilla.

Algunos ejemplos:

- **Una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla** es un buen punto de partida, aunque no necesariamente implica que la situación sea igualitaria, pues la distribución en cuanto a su posición en los niveles jerárquicos puede ser desigual, por lo que sería necesario profundizar más en el análisis.
- **Una presencia no equilibrada de mujeres y hombres en la empresa** puede ser indicio de la existencia de barreras que impidan el acceso y/o permanencia de las personas de uno u otro sexo en la organización, motivada por ejemplo por el sector (masculinizado, feminizado) o por deficiencias en la sistematización de procesos, entre otras.

El análisis de la **edad** de la plantilla proporciona información respecto a qué oportunidades tiene la empresa para integrar la igualdad de oportunidades.

Algunos ejemplos:

- **En una plantilla con una edad media joven** es más probable que exista una menor incidencia de estereotipos y roles de género.
- **Si la edad media de las trabajadoras es significativamente menor que la edad media de los trabajadores**, podría ser indicio de una incorporación más reciente de las mujeres a la empresa, por causas que habría que indagar y que podrían estar relacionadas con la asimilación de nuevas tendencias del mercado de trabajo, un cambio en la política de contratación de la organización, etc.

La información relativa al **nivel de estudios formales** alcanzados por las trabajadoras y trabajadores representa otro punto de interés para implantar la igualdad de oportunidades en la organización.

Algunos ejemplos:

- **En una empresa, donde las mujeres tienen estudios universitarios en mayor proporción que los hombres y desempeñan puestos administrativos y en segundo lugar técnicos y los hombres puestos de mando intermedio y de alta responsabilidad** se está produciendo una sobrecualificación de las mujeres. En este caso, la empresa tendría que considerar este hecho con el propósito de rentabilizar la cualificación que éstas poseen de cara a una posible mejora de los objetivos de rentabilidad de la empresa.

Idea clave

- Poner en relación el nivel de formación de mujeres y hombres con su posición en la empresa permite conocer el potencial humano con el que cuenta la organización con el fin de poder impulsarlo en procesos de promoción.

Finalmente, otra cuestión a analizar respecto al perfil de la plantilla son las **responsabilidades familiares** con las que cuentan los trabajadores y las trabajadoras.

Idea clave para el análisis

- La información sobre el número de personas dependientes a cargo, así como la edad de las mismas y si poseen algún tipo de discapacidad o enfermedad, es fundamental de cara a la posterior definición de medidas de conciliación.
- Además, poner en relación las responsabilidades familiares que tienen los trabajadores y las trabajadoras con su participación en los procesos formativos y de promoción posibilita detectar posibles barreras para la presencia de mujeres en los niveles de mayor responsabilidad de la empresa.

b) Situación en el organigrama

Analizar la distribución de las mujeres y los hombres en los **grupos profesionales** es necesario para identificar el peso de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y la posible incidencia de segregación vertical en la empresa, situación frecuente en el mercado de trabajo.

Algunos ejemplos:

- **La escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad** puede llevar a reflexionar sobre la existencia de posibles obstáculos (por ejemplo, la escasa presencia de mujeres en la plantilla, un desajuste de la formación de las trabajadoras con las necesidades de dichos puestos, estereotipos de género respecto a la idoneidad de las mujeres para dirigir, etc.) sobre los que habrá que incidir en el Plan de Igualdad.

La división tradicional de roles entre mujeres y hombres se traduce en el mercado laboral en el desempeño de diferentes profesiones que ha producido la masculinización o feminización de sectores y áreas de trabajo, lo que se conoce como segregación horizontal. Ello hace necesario revisar la distribución de las mujeres y los hombres por **áreas funcionales** o departamentos en la empresa.

Algunos ejemplos:

- **La presencia mayoritaria de las trabajadoras en determinadas áreas funcionales (por ejemplo administración) y de los trabajadores en otras (por ejemplo producción)**, indicaría la necesidad de trabajar en una definición objetiva de los puestos, en los canales de reclutamiento, las políticas de formación continua, o cualquier otro aspecto que pudiera estar incidiendo en esta situación.

c) Condiciones laborales

Una cuestión clave a analizar en las condiciones laborales de mujeres y hombres en la empresa son las **características de los contratos laborales**. Las estadísticas del mercado de trabajo⁴ indican mayor inestabilidad en las relaciones contractuales de las mujeres con las empresas que los hombres ya que tienen más contratos temporales y contratos a tiempo parcial.

Algunos ejemplos:

- Si esa situación tiene un reflejo en nuestra empresa, (**mayor inestabilidad contractual de las mujeres**), será necesario averiguar si está ligada a una incorporación reciente de mujeres, o si es una práctica en la que influyen otras variables como el escaso desarrollo de medidas de conciliación, o estereotipos de género a la hora de la contratación, etc.
- Si en una empresa existe **mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial entre las trabajadoras**, será necesario indagar en otro tipo de datos como las responsabilidades familiares de hombres y mujeres, si este contrato va asociado a los determinados puestos de trabajo o es una opción que pueden elegir mujeres y hombres, etc., para conocer las causas y poder plantear las medidas adecuadas en el Plan de Igualdad.

Al analizar las características de la plantilla identificamos...

- Si las mujeres y los hombres se distribuyen por igual en la empresa determinando, en su caso, donde están las diferencias y las causas a las que pueden deberse.
- Las fortalezas de la plantilla respecto al posicionamiento de las mujeres y de los hombres en la empresa para poner en marcha estrategias encaminadas a la igualdad.
- Algunas orientaciones sobre aspectos de la gestión de los recursos humanos en los que es necesario profundizar a lo largo del diagnóstico, por ejemplo, a través de fuentes cualitativas.

3.3. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La gestión de las personas se ha convertido en un aspecto clave de modernización de las organizaciones que mejora su funcionamiento y por tanto, su crecimiento. Por ello, es un aspecto clave de la estrategia empresarial y determinante para asegurar una buena posición competitiva.

4. <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>

La gestión del personal de la empresa puede realizarse de muy distintas formas en función de su tamaño, de la existencia de un departamento específico de recursos humanos, de su trayectoria en procesos de mejora continua, por citar algunos elementos.

Independientemente del grado de complejidad en la gestión, toda empresa posee, de manera más o menos explícita, una política, método o forma de realizar los procesos en la gestión de personal que en un **diagnóstico de igualdad** necesitan ser **analizados desde una perspectiva de género**, es decir, poniendo la mirada en la incidencia que tienen los procedimientos de gestión en el desarrollo profesional de las trabajadoras y de los trabajadores.

Las prácticas o procesos de gestión de recursos humanos que se analizan son los siguientes:

- Reclutamiento y selección.
- Formación continua.
- Promoción y desarrollo de carrera.
- Política retributiva.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Comunicación.
- Salud laboral.

¿Por qué se analiza en el diagnóstico?

El análisis de la gestión de los recursos humanos en la empresa es un aspecto decisivo del diagnóstico que permite identificar cómo participan las mujeres y los hombres en la organización, comprobar si el desarrollo de las prácticas inciden de igual forma en el progreso de mujeres y hombres, si se están gestionando adecuadamente los recursos humanos para aprovechar todas sus potencialidades y comprender las posibles causas que pueden subyacer en las diferencias de participación.

Un análisis desde esta perspectiva aproxima a la empresa a conocer los elementos que pueden dar lugar a los desequilibrios en la participación, a las discriminaciones directas e indirectas y a las posibles desigualdades en la forma de gestionar, que pueden estar perjudicando el desarrollo de una adecuada gestión de los recursos humanos como:

- La influencia de estereotipos de género en la participación de mujeres y hombres en los diferentes procesos.

- La ausencia de criterios y procedimientos de gestión de los recursos humanos o su inadecuada aplicación entre el conjunto de la plantilla.

Idea clave

La incorporación de indicadores de igualdad en la gestión de los recursos humanos supone la definición de pautas objetivas y estandarizadas de actuación que van a:

- FAVORECER una gestión transparente
- PROPORCIONAR claves para la mejora del aprovechamiento de las capacidades y potencialidades de las personas, sin atribuciones a su sexo.

Elementos de análisis	Fuentes / Materiales de consulta
<p>a) Prácticas de reclutamiento y selección: procedimientos, instrumentos, criterios. Acceso y permanencia (altas, bajas y motivos).</p> <p>b) Prácticas de formación: tipo, tiempo, momento y lugar de impartición, ayudas.</p> <p>c) Prácticas de promoción y desarrollo de carrera: niveles de destino y forma de acceso.</p> <p>d) La política retributiva.</p> <p>e) Prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: tipología y uso de las medidas.</p> <p>f) Prácticas de comunicación.</p> <p>g) Salud laboral. El acoso sexual y acoso por razón de sexo. Actuaciones en caso de violencia de género.</p>	<p>Fuentes secundarias: (documentación escrita) como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio Colectivo. • Bases de datos del personal. • Manuales de Procedimientos de Recursos Humanos. • Memoria de Actuaciones. <p>Fuentes primarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opiniones del equipo directivo y especialmente del departamento de recursos humanos. • Opiniones de la representación sindical.

¿Qué situaciones se pueden encontrar? Algunas claves para el análisis

a) Prácticas de reclutamiento y selección

El análisis de las prácticas de reclutamiento y selección sirve para reconocer el potencial de las mujeres con el fin de integrarlas en todas las áreas y niveles de la organización y hacer respetar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en estas prácticas.

En el caso concreto de las **prácticas de reclutamiento** el análisis pasa por reflexionar sobre la forma en que se están desarrollando estos procesos y la definición de los perfiles

profesionales y puestos de trabajo que se ofertan. Para ello, hay que indagar en el lenguaje y contenidos de las ofertas de empleo, en los formularios de solicitud y en los canales de difusión de la oferta.

Algunos ejemplos:

- **El contenido de una oferta de trabajo que solicita “candidatos” en masculino y resalta requisitos relacionados con destrezas “masculinas”** puede limitar la participación de mujeres en este proceso y especialmente, en puestos de trabajo donde suelen estar infrarrepresentadas.
- **La publicación de una oferta de empleo en un periódico deportivo** podría reducir la posibilidad de recibir solicitudes de mujeres, con lo que habría que replantearse los canales de reclutamiento a utilizar en un futuro..

Por otra parte, habría que detenerse en las **prácticas de selección** e indagar sobre el tipo de procesos que se desarrollan, los criterios que se definen en cada una de las fases, el tipo de pruebas que se realizan y su contenido (pruebas escritas, entrevistas de selección, etc.), la existencia de mecanismos para la incorporación de mujeres, el conocimiento y formación en materia de igualdad del equipo seleccionador, entre otros aspectos.

Algunos ejemplos:

- **La utilización de criterios arbitrarios, heterogéneos en alguna de las fases de la selección** pueden dar lugar a una influencia de estereotipos de género sobre la idoneidad de los candidatos o las candidatas.
- **La realización de preguntas en las entrevistas de selección de personal a mujeres** que tienen que ver con el estado civil, la vida familiar o personal, o la intención de tener hijos/as, tendría unos efectos negativos de cara a su incorporación en la empresa. Estas preguntas realizadas a hombres tendrían connotaciones diferentes y por el contrario, no supondrían una limitación en el acceso a la organización.

El análisis de estas prácticas pasaría también por conocer los **resultados que se están produciendo en la política de contratación** de la organización, es decir: si se contratan más mujeres o más hombres y los motivos, la contratación de mujeres y hombres en los diferentes departamentos o niveles jerárquicos, y los motivos.

Los resultados de las incorporaciones y bajas de mujeres y de hombres en un periodo de varios años, mostraría la evolución de la presencia de ambos sexos en la empresa, y la tendencia al equilibrio en los distintos niveles profesionales.

Idea clave

- Conocer los motivos que han originado las bajas en la empresa aporta información para el diseño de futuras acciones que favorezcan la retención de talentos.

Algunos ejemplos:

- **Una diferencia significativa de bajas de trabajadoras respecto a trabajadores** o viceversa, indicaría quiénes encuentran mayores dificultades para permanecer en la empresa.
- Si se comprueba que el **motivo más frecuente es el abandono de las trabajadoras por el cuidado de personas dependientes**, sería necesaria una revisión de las prácticas de conciliación de la empresa con el fin de dar respuesta a las necesidades reales de la plantilla y mejorar su permanencia.

Al analizar las prácticas de reclutamiento y selección desde la perspectiva de género identificamos...

- Los efectos que pueden tener estas prácticas en las oportunidades de acceso de las mujeres y los hombres a la empresa.
- Cómo se dan a conocer las vacantes y si se garantiza la recepción de candidaturas de mujeres y de hombres por igual.
- El contenido de las ofertas y si invita a que se presenten mujeres de la misma manera que hombres.
- Quién realiza el proceso y si tiene formación en igualdad de oportunidades.
- Si existen criterios homogéneos que favorezcan una selección de personal objetiva y no den lugar a la influencia de estereotipos de género.
- Si los contenidos de la oferta y de las pruebas se ajustan a los requerimientos del puesto.

b) Prácticas de formación

La gestión de la formación continua de la plantilla es un factor clave en la mejora de la competitividad de la empresa, ya que supone la adaptación de la cualificación del personal a los cambios y exigencias del mercado.

El análisis de las prácticas de formación sirve para garantizar que mujeres y hombres accedan y participen por igual en las acciones formativas y que se les proporcionen las mismas mejoras en su empleabilidad y/o desarrollo profesional.

El análisis de género en las prácticas de formación supone reflexionar sobre cómo se integra la igualdad en todas las fases de su gestión: detección de necesidades formativas, planificación y desarrollo y evaluación.

En la fase de **detección de necesidades formativas**, debe tenerse en cuenta la variable sexo y realizarse en todos los departamentos y áreas de la empresa, para obtener la realidad del conjunto de la plantilla. Además, es importante considerar las necesidades profesionales y personales de las trabajadoras y de los trabajadores para poderlas incluir en la planificación.

Algunos ejemplos:

- **La realización de un estudio de necesidades en un grupo profesional de alto nivel en la empresa**, probablemente limitaría la identificación de necesidades formativas de las mujeres ya que suelen estar en los grupos profesionales más bajos de la empresa.
- **También puede ocurrir que el estudio de necesidades formativas se realice entre la plantilla fija** de la empresa, lo que restringiría la situación de las personas con modalidades de contrato temporales o con jornadas a tiempo parcial, principalmente mujeres.

La fase de **planificación y desarrollo de la formación** debe basarse en el estudio previo donde se identifican las necesidades formativas de las trabajadoras y de los trabajadores, además de sus intereses y su disponibilidad.

En esta fase se debe considerar los canales de difusión de la oferta formativa de manera que llegue de igual manera a las mujeres y a los hombres, las condiciones de acceso a la información por parte de las trabajadoras y los trabajadores y al lugar donde se imparte la formación, los momentos y lugares de impartición, la programación horaria y la disponibilidad para participar en las actividades formativas si se desarrollan fuera del horario laboral, y si se dispone de ayudas (becas, recursos de apoyo a la conciliación para facilitar la asistencia, etc.).

Por otra parte, hay que conocer los objetivos que persigue la formación, los contenidos de las acciones formativas en las que participarán las mujeres y los hombres, su duración media y la vinculación que tiene con el desarrollo de carrera y las posibilidades de promoción.

Algunos ejemplos:

- **La formación que tiene lugar fuera del horario laboral**, dificultaría la participación de la plantilla, especialmente de las mujeres, por asumir mayoritariamente las responsabilidades familiares.
- **El tipo de formación que se oferta en las empresas suele ser de especialización técnica** (cuyos beneficiarios mayoritariamente son hombres) **y genérica** (cuyas beneficiarias son mayoritariamente mujeres). Esta situación favorecería el desarrollo profesional de los hombres frente al de las mujeres.

El diagnóstico debe profundizar en si la **evaluación de la formación** continua toma en consideración el punto de vista de mujeres y de hombres respecto a su grado de satisfacción, así como la repercusión en la mejora de su empleabilidad y de su posición en la empresa.

Por último, al análisis de las prácticas de formación pasaría por conocer los **efectos que está teniendo esta política en la participación** de las mujeres y de los hombres y la incidencia en su desarrollo profesional en la empresa. En concreto, para conocer la participación habría que analizar, entre otros elementos: el número de horas dedicadas a formación y el tipo de formación por sexo, la evolución del número de hombres y mujeres que la han recibido, y las ayudas que han percibido.

Idea clave

- Las prácticas de gestión de la formación han de dar como resultado que trabajadoras y trabajadores dispongan de las mismas oportunidades para el desarrollo de nuevas competencias profesionales o para el reciclaje profesional.

Al analizar las prácticas de formación desde la perspectiva de género identificamos...

- Los efectos que pueden tener estas prácticas en la participación de mujeres y hombres y en su mejora de empleabilidad y desarrollo profesional.
- Si la inversión en formación por sexo es la misma.
- Si se tienen en cuenta las necesidades y los intereses de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Si se forman más hombres que mujeres (o al contrario) en cuanto al número de cursos y horas de formación y el motivo.
- Si se desarrollan medidas para facilitar la participación de las trabajadoras y de los trabajadores en la formación, en caso de que sea desigual.
- El tipo de formación que reciben las mujeres y los hombres, su vinculación con el puesto de trabajo y/o con el desarrollo de planes de carrera y las posibilidades de promoción.

c) Prácticas de promoción y desarrollo de carrera

El análisis de las prácticas de promoción profesional sirve para reconocer el potencial de las mujeres y de los hombres por igual, facilitar el desarrollo de carrera tanto de unas como de otros y equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.

El análisis de género pasa por indagar sobre cómo se están desarrollando las prácticas de promoción, por conocer cuáles son los criterios que definen estos procesos y si la participación de las trabajadoras y de los trabajadores se está produciendo por igual.

Además, este análisis implica averiguar: cómo se informa sobre los puestos de responsabilidad a cubrir, cómo es la descripción del puesto de trabajo, cuáles son los criterios por los que se designan a las personas, quiénes participan en este proceso y qué formación tienen en materia de igualdad de oportunidades.

El **procedimiento informativo** para comunicar a la plantilla la apertura de un proceso de promoción y las vacantes a cubrir debe ser abierto y estar dotado de la mayor transparencia posible. Para ello, se deben revisar los canales por los que se notifican las vacantes de manera que la comunicación llegue de la misma manera a todo el personal.

Algunos ejemplos:

- **Un proceso informativo restringido a personas que tienen cierta proximidad al puesto de trabajo a cubrir, en cuanto a cualificación y nivel de responsabilidad**, limitaría el acceso de las trabajadoras ya que tradicionalmente han ocupado puestos de niveles más bajos. En esta situación se podría estar dejando al margen a personal con capacidades importantes para el desempeño del puesto.

Por otra parte, es necesario detenerse en los **criterios que definen las prácticas de promoción** y comprobar que están sistematizados y definidos para asegurar la mayor objetividad posible en estas diferentes pruebas.

En este sentido, también se debe analizar si los criterios y la propia **descripción del puesto de trabajo** incorporan estereotipos relacionados con la disponibilidad y/o parten de una consideración sexista de las capacidades necesarias para desempeñar un puesto de responsabilidad, o bien se basan en nuevos estilos de dirección que valoran otras cuestiones como las capacidades de relación y trabajo en equipo.

Algunos ejemplos:

- **No considerar a las mujeres en la promoción profesional de determinados puestos**, argumentando que carecen de ambición profesional, habilidad de liderazgo, etc., provoca un desaprovechamiento del potencial de algunas mujeres de la plantilla.
- **El acceso a determinados puestos de responsabilidad que no está determinado por la realización de pruebas objetivas o por la valoración en base a criterios formalizados y establecidos a priori** (requisitos de formación, rendimiento, capacidad, trayectoria en la empresa,...), podría condicionar la igualdad en las prácticas de promoción puesto que cuanto más objetivo y sistematizado sea el proceso, mayores garantías hay de contar con las mejores personas, hombres y mujeres, para ocupar dichos puestos.
- **Las mujeres suelen carecer de experiencia en puestos de responsabilidad debido a los roles y estereotipos de género**, lo cual obstaculizaría sus posibilidades de promoción por no tener un perfil con la misma trayectoria que los hombres.

En caso de que existan **planes de carrera** dentro de la organización, se debe revisar si mujeres y hombres participan por igual en los mismos, identificando los elementos que pueden impedir la participación de unas u otros (dificultades de conciliación, utilización de criterios no objetivos o no adecuados con el puesto, entre otros), si existe relación entre la oferta formativa y la planificación de carrera, etc.

Finalmente, sería necesario conocer los efectos o los resultados que tiene la política de promoción y desarrollo de carrera de la empresa entre las mujeres y los hombres, es decir: las promociones de mujeres y de hombres, los puestos de destino por sexo (alta dirección, dirección, mando intermedio) y en concreto el acceso a los niveles de máxima responsabilidad, la forma de acceso a los puestos (por decisión de la empresa, a través de pruebas selectivas, por antigüedad, vinculada a movilidad geográfica, entre otras) para identificar posibles diferencias en la participación.

Los resultados de la evolución por sexo de las personas promocionadas mostrarían la tendencia respecto a la incorporación de mujeres en los puestos de mayor nivel de la empresa y la reducción de una posible segregación vertical en la organización.

Idea clave

- Las diferencias entre mujeres y hombres en cada uno de los aspectos mencionados, proporcionan pistas sobre los aspectos a mejorar en las prácticas de promoción que pasarán a ser objetivos a introducir en el Plan de Igualdad.

Al analizar las prácticas de promoción desde la perspectiva de género identificamos...

- Si están ofreciendo las mismas oportunidades a mujeres y hombres, y sino es así, cuáles son los motivos y la posible incidencia de los roles y estereotipos de género.
- La evolución de la participación de ambos sexos en la promoción: si promocionan más mujeres o hombres y el motivo, y los puestos y niveles a los que promocionan.
- Las consecuencias que tiene, para mujeres y hombres, la promoción profesional.
- Si participan en la misma medida hombres y mujeres en los planes de carrera.
- Si se consideran por igual la situación familiar y personal de las mujeres y de los hombres.
- Si se desarrollan mecanismos para favorecer la promoción de las mujeres de la empresa, equilibrar su presencia en los puestos de responsabilidad y reducir la segregación vertical.

d) Política retributiva

El análisis de la política retributiva sirve para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, es decir, igual salario por un trabajo de valor equivalente y de reducir la brecha salarial, en caso de que existiera.

El análisis de género en la política retributiva supone comprobar si se aplica el principio de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores, es decir si reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Por ello, la determinación de la retribución (salario más complementos salariales) se debe realizar en función del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor.

En la mayor parte de las organizaciones laborales la política retributiva está determinada por el **convenio colectivo** de referencia (ya sea de ámbito empresarial, o superior). En este sentido, se debe indagar sobre los posibles sesgos de género en esta reglamentación que adjudican diferente valor a los puestos ocupados tradicionalmente por mujeres o hombres y comprobar si se dan diferencias:

- en la valoración de las categorías de la clasificación profesional (en función de que sean tradicionalmente desarrolladas por personas de un determinado sexo).
- en la determinación de los complementos salariales, o en función de la tipología de los contratos (temporalidad, jornada).

Algunas empresas incorporan a la definición de las retribuciones otras prácticas como la **valoración de los puestos de trabajo**. En este caso, el diagnóstico debe comprobar que no están presentes los sesgos mencionados anteriormente en los criterios empleados.

De igual manera, se debe analizar la política de **incentivos** y detectar si el acceso a determinados beneficios y/o pluses están asociados a la **valoración del desempeño**, o si están únicamente vinculados a ciertos puestos de responsabilidad, categorías profesionales o a determinadas condiciones contractuales donde las mujeres podrían estar subrepresentadas.

También habría que adentrarse en el peso que tiene la **negociación individual** en la determinación final de los salarios. La existencia de este tipo de prácticas supone que entrarían en juego la valoración de habilidades personales y elementos que en principio estarían al margen de las exigencias del puesto de trabajo y que podrían dar lugar a diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres no justificadas por su posición en el organigrama o por las funciones que desempeñan.

En conclusión, para analizar la política retributiva desde la perspectiva de género se procede a revisar los promedios salariales de trabajadoras y trabajadores según las distintas categorías profesionales y tipos de contrato teniendo en cuenta el **salario base y los pluses**, así como a los **complementos salariales** que se reciben en especie (coche de empresa, planes de pensiones,...) y los **beneficios sociales** o mejoras en las prestaciones de la Seguridad Social por cuenta de la empresa.

Algunos ejemplos:

- **Si al calcular las retribuciones medias percibidas por las trabajadoras y los trabajadores de determinada categoría profesional existen diferencias, (aunque el salario base se encuentre fijado por convenio)** sería necesario continuar el análisis ya que esta situación podría estar motivada por retribuciones variables sujetas a negociación individual que podrían afectar a la desigualdad retributiva.

Al analizar la política retributiva desde la perspectiva de género identificamos...

- Si las mujeres y los hombres reciben similar remuneración en su conjunto (salarios medios por sexo) detallando lo que ocurre en los diferentes grupos profesionales y niveles jerárquicos.
- Si existen diferencias retributivas, los factores que las originan (valoración de puestos de trabajo, sistema de clasificación profesional, negociación individual del salario).
- Los criterios que operan en la determinación de las retribuciones de hombres y mujeres, si son objetivos y técnicos o por el contrario, si tienen que ver con los roles de género.
- La relación entre salarios, capacidades y cualificaciones.
- Los criterios para definir aumentos salariales y la distribución de incentivos.
- Si los beneficios sociales son recibidos por igual por los trabajadores y las trabajadoras y si para su disfrute se requieren condiciones que favorezcan más a unos o a otras (tener contrato indefinido, antigüedad en la empresa,...).

e) Prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

El análisis de las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal sirve para garantizar la participación de mujeres y hombres en los diferentes procesos de la organización.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia básica para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el marco empresarial, la conciliación supone una herramienta de gestión de los recursos humanos que considera al capital humano como un factor clave de la organización y por tanto, implica la mejora continua de sus competencias personales y profesionales y de su nivel de motivación.

Un análisis de género en este sentido pasa por considerar a las trabajadoras y a los trabajadores como personas, además de con intereses y responsabilidades laborales, con intereses de desarrollo personal y con responsabilidades familiares.

Algunos ejemplos:

- **La no consideración de las obligaciones familiares en los procesos de formación, promoción, desarrollo de carrera**, limitaría las oportunidades de acceso y participación de una parte importante de la plantilla, especialmente de las mujeres, que son las que, en la actualidad, asumen mayoritariamente estas responsabilidades.
- **La idea de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema que afecta a las mujeres y que las medidas se tienen que dirigir a ellas**, resulta una idea equivocada que iría en perjuicio de la optimización del potencial de las mujeres y por tanto, de la empresa en su conjunto.

Las organizaciones laborales pueden tener más o menos desarrollada la estrategia de la conciliación que puede ir desde la promoción y difusión de las medidas recogidas en la normativa a la implantación de mejoras respecto a los derechos y permisos en introducción de medidas de flexibilidad, aproximar servicios para la atención de personas dependientes, etc.

Es preciso, en primer lugar, recopilar toda la información acerca de las medidas de conciliación presentes en la empresa y revisar el **proceso informativo** que la organización utiliza para su difusión, comprobando que toda la plantilla es conocedora de sus derechos para conciliar la vida laboral con la familiar y personal.

Finalmente, se debe comprobar cuál es la utilización de las medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres.

Algunos ejemplos:

- **Un nivel bajo de utilización de alguna de las medidas de conciliación** puede significar el desconocimiento de su existencia o la no adecuación a las necesidades reales de conciliación.
- **El uso mayor de las medidas de conciliación por parte de las trabajadoras** puede estar relacionado con la persistencia de la división de roles entre las mujeres y los hombres. En este sentido, la empresa, como agente social debe reflexionar acerca de su política de conciliación y plantearse la introducción de medidas que promuevan la corresponsabilidad en la asunción de dichas tareas por parte de los hombres.

Un mayor grado de compromiso de la empresa en materia de conciliación puede verse reflejado en la elaboración de **planes específicos de conciliación** que, partiendo de un análisis de necesidades de las trabajadoras y de los trabajadores, incorporen un sistema de seguimiento y evaluación sobre la utilización de las medidas por parte de la plantilla y la eficacia de las mismas.

Al analizar las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la perspectiva de género identificamos...

- Los efectos que la situación familiar y personal de los trabajadores y de las trabajadoras puede tener en su participación en la empresa.
- Si se conocen las necesidades de conciliación de todo el personal de la empresa.
- El conocimiento que tienen las mujeres y los hombres de sus derechos en materia de conciliación.
- Si las medidas de conciliación se dirigen a hombres y mujeres por igual.
- El uso de las medidas y el disfrute de los derechos que hacen las mujeres y los hombres.
- Si existen medidas de conciliación para facilitar la participación de mujeres y hombres en la formación continua y en los planes de carrera.

f) Prácticas de Comunicación

El análisis de las prácticas de comunicación sirve para garantizar el acceso a la información relativa a todas las prácticas, actividades y noticias de interés de la empresa por parte del conjunto de la plantilla.

El análisis de género pasa por identificar si mujeres y hombres acceden por igual a la **información** interna de la organización. En algunos casos, los canales de comunicación pueden no estar claramente identificados o no tener la misma accesibilidad las mujeres que los hombres, muchas veces en función de los puestos de trabajo que ocupan, pudiéndose realizar comunicaciones informales y/o solamente a determinadas personas.

Algunos ejemplos:

- **Hacer una comunicación de la apertura de un proceso de formación vinculado con la promoción en un espacio informal**, como una comida, en la que participa un número restringido de personas, restringiría la información al conjunto de la plantilla.

La imagen corporativa de una organización se basa en la opinión que de ella se forman las personas a través de la información que la empresa transmite. El compromiso con la igualdad de oportunidades debe entrar a formar parte de la imagen corporativa de la empresa, y de este modo influirá en la utilización de un **lenguaje o unas imágenes no sexistas**.

Para diagnosticar si la organización utiliza un lenguaje y unas imágenes que incluyan a mujeres y a hombres, es preciso revisar las comunicaciones generadas por la empresa, tanto a nivel interno (circulares, notas informativas, anuncios de vacantes,...) como a nivel externo (página web de la organización, ofertas de empleo, folletos, memorias,...) comprobando la utilización de:

- los géneros gramaticales, prestando atención a que no se use el género masculino como universal, ya que invisibiliza a las mujeres como receptoras de la información.
- las imágenes, de modo que no respondan a estereotipos sexistas como el uso publicitario del cuerpo de la mujer o el uso de imágenes que transmitan estereotipos de género, como imágenes de mujeres y hombres desarrollando roles profesionales estereotipados: secretaria/directivo, médico/enfermera, administrativa/mecánico,...).

Al analizar las prácticas de comunicación desde la perspectiva de género identificamos...

- El tipo de información que circula a nivel interno y externo.
- Cómo se transmite la información de la organización, qué canales se utilizan y si la plantilla tiene las mismas condiciones de acceso.
- Si se garantiza que llegue al conjunto de la plantilla de la misma manera y de forma actualizada.
- Si la utilización de diferentes tipos de información afecta de forma desigual a hombres y a mujeres.
- El uso que se hace del lenguaje y de las comunicaciones.
- Si se desarrollan estrategias para corregir un posible sexismo y estereotipos de género en el lenguaje y las imágenes.

g) Salud laboral

El análisis de las prácticas de salud laboral sirve para promover un mejor clima laboral e incorporar, en la prevención de riesgos laborales, el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El análisis de género implica tener en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y la diferente repercusión que las condiciones de trabajo pueden tener en ambos casos, especialmente en periodos de embarazo o lactancia, además de la incidencia de los roles de género sobre la evaluación de riesgos o las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

El concepto de **salud laboral** está estrechamente relacionado con el de **prevención de riesgos laborales**, puesto que se entiende que la pérdida de salud en el trabajo es consecuencia de una deficiente prevención de los posibles riesgos derivados del desarrollo de la actividad laboral en determinadas condiciones de trabajo. Por ello, se debe de indagar si la igualdad de oportunidades está presente en la política de prevención de la organización. De la misma manera, es necesario abordar en este marco, las situaciones de **acoso sexual y por razón de sexo**⁵ así como de **mujeres víctimas de violencia de género**.

La tradicional división de roles que provoca la segregación horizontal en el mercado de trabajo en la que determinados puestos están ocupados mayoritariamente por mujeres y otros por hombres, origina que los riesgos y enfermedades laborales de trabajadores y trabajadoras sean diferentes. Se debe revisar la **política de prevención** presente en la organización, comprobando si se tienen en cuenta estas posibles diferencias en el desarrollo de tareas de mujeres y hombres, así como si en las **enfermedades profesionales** se incluyen aquellas derivadas de los trabajos ocupados mayoritariamente por unas o por otros.

Algunos ejemplos:

- Las empresas no suelen tener diferenciado por sexo los riesgos en la salud laboral, y por tanto, no existe una buena adecuación a las especificidades de hombres y de mujeres.

Idea clave

Algunas diferencias por sexo de los riesgos en la salud laboral:

- Mientras que en los trabajos desempeñados por hombres suelen predominar los riesgos de seguridad y los derivados de la manipulación de pesos, en los desempeñados por mujeres suelen identificarse los riesgos derivados de tareas repetitivas o de posturas inadecuadas mantenidas por largos periodos de tiempo.
- Por otra parte, mientras que entre las trabajadoras son más probables los daños a largo plazo, como lesiones músculo esqueléticas, entre los trabajadores son más frecuentes los accidentes de trabajo.

5. Art. 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: "las conductas de acoso deberán tratarse desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento y prevención".

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El respeto al principio de igualdad se produce cuando se garantiza un entorno laboral libre de **acoso sexual y acoso por razón de sexo**. Las empresas pueden y deben tener un papel activo en la prevención e intervención ante este tipo de conductas y se debe abordar en el marco de la salud laboral⁶.

Para conocer cómo se abordan estas situaciones, es necesario analizar los mecanismos existentes en la organización para la prevención e intervención ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como la puesta en marcha de un protocolo de actuación.

Idea clave

Los protocolos de actuación en caso de acosos sexual y por razón de sexo:

- deben incluir la designación de personas responsables que sirvan como referencia para denunciar una situación de acoso y que dispongan de formación en género para desempeñar dicho papel. El protocolo debe ser difundido entre la plantilla.
- pueden establecer una serie de sanciones y medidas cautelares a aplicar ante estas situaciones de manera interna y con carácter independiente a las que se puedan generar por vía jurisdiccional laboral y/o penal.

Actuaciones en caso de mujeres víctimas de violencia de género

Otra actuación que las organizaciones deben llevar a cabo en el área de la salud laboral es el apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de las obligaciones legales.

Respecto al apoyo prestado a las mujeres víctimas de violencia de género, es preciso analizar en el diagnóstico si la empresa ha implantado medidas específicas para atender estas situaciones entre las trabajadoras de su empresa y si el conjunto de la plantilla es conocedora de ello.

6. Art. 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de Igualdad: "obligación legal de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo"

Al analizar las prácticas de salud laboral desde la perspectiva de género identificamos...

- Si hay una mayor incidencia de trastornos de salud o de accidentes de trabajo entre las mujeres.
- Si están identificados los riesgos de la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia y si la empresa tiene previstos los puestos de reubicación para estas situaciones.
- Si los criterios de evaluación de los riesgos son objetivos.
- Si se han dado casos de acoso sexual o por razón de sexo y cómo se ha actuado.
- Si existen mecanismos o protocolos para la prevención, detección y actuación para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y si la plantilla los conoce.
- Si existen medidas para la prevención y actuación de mujeres víctimas de violencia de género y si se han difundido entre la plantilla.
- Si reciben formación para la prevención de riesgos laborales todas las mujeres y todos los hombres.

3.4. Opiniones y actitudes de la plantilla

El personal que conforma una empresa es el principal destinatario de los beneficios de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad. Es necesario, por tanto, conocer su grado de aceptación así como recoger sus sugerencias y propuestas. Por ello, la plantilla debe tener un papel activo en el diagnóstico de igualdad haciéndose necesario recoger sus valoraciones y opiniones.

La recogida de información se puede hacer a través de un **cuestionario anónimo** a toda la plantilla o a una muestra representativa según sexos, categorías profesionales, tipo de contrato, niveles jerárquicos, departamentos y centros de trabajo.

Se debe valorar la posibilidad de realizar **grupos de discusión** como herramienta para contrastar las opiniones del personal. Esta técnica permite obtener información cualitativa y profundizar en aquellos aspectos en los que pueda existir divergencia de opiniones.

¿Por qué es importante conocer la opinión de la plantilla para el diagnóstico?

El grado de aceptación de la plantilla hacia la implantación de un Plan de Igualdad en la organización es un aspecto clave a abordar en el diagnóstico por lo que hay que conocer sus

necesidades y expectativas para poder contar con su implicación y apoyo a lo largo de todo el proceso de ejecución del Plan.

Elementos de análisis	Fuentes / Materiales de consulta
<ul style="list-style-type: none"> • Opinión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en general. • Opinión sobre la igualdad de oportunidades en la empresa (en las distintas prácticas de gestión). • Sugerencias para el desarrollo del Plan de Igualdad en su empresa. 	<p>Fuentes primarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios. • Grupos de discusión.

¿Qué situaciones se pueden encontrar? Algunas claves para el análisis

Es importante contrastar los datos obtenidos acerca de las **prácticas y la política llevadas a cabo por la organización** en la selección y reclutamiento, promoción, formación, conciliación, retribuciones, comunicación,... con las opiniones del personal. El diagnóstico debe tratar de conocer si la plantilla percibe que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, promoción, retribuciones,... y si considera que la organización tiene en cuenta el respeto por la igualdad de oportunidades en sus prácticas de gestión.

Otro aspecto sobre el que recabar información es la opinión respecto a la utilidad de la participación de las empresas en programas para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en general y la utilidad de la realización del diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad en su empresa.

Idea clave
<ul style="list-style-type: none"> • La opinión de las trabajadoras y de los trabajadores permite conocer su predisposición hacia la implantación del Plan de Igualdad y evaluar la necesidad de establecer futuras acciones formativas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla.

Al analizar las opiniones y actitudes de la plantilla identificamos...
<ul style="list-style-type: none"> ■ La sensibilidad de trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad de oportunidades. ■ Las necesidades e intereses de la plantilla en relación al futuro Plan de Igualdad. ■ Las claves para definir los indicadores de mejora a trabajar en el Plan de Igualdad.

4. El informe de diagnóstico

Toda la información recogida, los resultados del análisis y las conclusiones obtenidas se plasman en un documento final o informe de diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Este documento servirá de base en la elaboración de las medidas de intervención necesarias para eliminar posibles desequilibrios o discriminaciones y por ello, es importante que aparezcan:

- los **resultados de los análisis realizados en todas las áreas** (características de la organización, de la plantilla, prácticas de gestión de recursos humanos, opiniones del personal,...)
- los **indicadores más significativos en materia de igualdad** que se tienen que abordar para corregir las posibles desigualdades en la organización.
- las **oportunidades** que pueden facilitar el diseño y posterior desarrollo del Plan de Igualdad.

ESTRUCTURA DE UN INFORME DE DIAGNÓSTICO:

Un informe de diagnóstico debe construirse al menos en torno a los siguientes contenidos:

1. Análisis sobre la situación de la empresa en materia de igualdad.
2. Conclusiones del diagnóstico.
3. Propuestas para la elaboración del Plan de Igualdad.

Análisis sobre la situación de la empresa en materia de igualdad

Este apartado debe contener la siguiente información:

- Características de la empresa.
- Composición y características de la plantilla:
 - Distribución de la plantilla por edad según sexo.
 - Distribución de la plantilla por condiciones laborales según sexo.
 - Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos, áreas funcionales según sexo.
 - Distribución de la plantilla por nivel de estudios según sexo.
 - Responsabilidades familiares de la plantilla según sexo.

- Características de la gestión de recursos humanos:
 - Reclutamiento y Selección.
 - Movimiento del personal. Evolución de las altas y bajas según sexo.
 - Formación Continua.
 - Promoción y Desarrollo Profesional.
 - Política Salarial.
 - Política de Conciliación.
 - Salud Laboral.
 - Comunicación.
- Opinión de la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Conclusiones del diagnóstico

Tras el análisis realizado de la información sobre las características de la empresa y de la plantilla, las prácticas de gestión de recursos humanos, así como de las opiniones de las trabajadoras y de los trabajadores, se incorpora una valoración sobre la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y a continuación, se resaltan las fortalezas y oportunidades de la organización para la implantación y desarrollo de un Plan de Igualdad.

En definitiva, en este apartado se identifican los indicadores más significativos en materia de igualdad, es decir, los indicadores de mejora y de oportunidad.

Propuestas para la elaboración del Plan de Igualdad

En base a los indicadores de mejora del apartado anterior se formulan los objetivos en materia de igualdad que den respuesta a las necesidades detectadas. A continuación, se presenta una propuesta de medidas que faciliten el cumplimiento de los objetivos identificados en las diferentes materias.

Del diagnóstico elaborado y de las conclusiones expuestas anteriormente sobre la situación de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se concluye que el fortalecimiento de la igualdad en la organización, puede alcanzarse mediante el diseño y ejecución de un Plan de Igualdad que tome en consideración diferentes estrategias.

Idea clave

¿Qué se hace con el informe de diagnóstico?

- Se recomienda que sea validado por la Comisión de Igualdad, o en su caso, por la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, para facilitar la elaboración y negociación del Plan de Igualdad.
- Se debe empezar a diseñar el Plan de Igualdad en base a los resultados y las propuestas planteadas.



ANEXOS

GLOSARIO

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

Análisis de género: Estudio de las diferencias sobre las condiciones, las necesidades, los índices de participación, el acceso a los recursos, el control de activos, el poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad en la empresa, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en lo referente a compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de igualdad: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico

debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de los recursos que dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: Reparto del trabajo, remunerado y no remunerado, en función de los roles de género asignados a las personas.

Esteretipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

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

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: Herramienta de medida que pretende recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva/enfoque de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46)

Roles de género: Papeles sociales atribuidos a hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades

des para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

BIBLIOGRAFÍA

- Agrupación para el Desarrollo de Jerez. *Acciones positivas para la igualdad*. Iniciativa Comunitaria Equal. DIDO. 2007.
- Fundación Mujeres. *Elementos básicos para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Empresas de la Comunidad de Extremadura. 2008.
- Fundación Mujeres. *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Empresas de la Comunidad de Extremadura. 2008.
- Fundación Mujeres. *La integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales*. Iniciativa Comunitaria Equal. CALÍOPE. 2007.
- Fundación Mujeres. *Cuaderno explicativo sobre el Protocolo de Actuación*. Programa Empresas por la Igualdad. Iniciativa Comunitaria Equal. ELOISA. 2007.

- Fundación Mujeres. *Manual de Procedimientos para la Incorporación de la Igualdad en la Gestión Empresarial*. Iniciativa Comunitaria Equal. EQI. 2007.
- Institut Balear de la Dona. *Lenguaje por la igualdad en la empresa*. Iniciativa Comunitaria Equal. Equilibrio. 2006.
- Instituto Andaluz de la Mujer. *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Guía de desarrollo de acciones positivas. Catálogo de Acciones Positivas*. 2004.
- Instituto Andaluz de la Mujer. *Herramientas de diagnóstico para el distintivo de calidad de géneros*. 2005.
- Instituto Andaluz de la Mujer. *La igualdad de oportunidades: buenas prácticas en empresas andaluzas*. 2006.
- Instituto de la Mujer. *Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas*. 2008.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. 2007.

RECURSOS WEB

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/IMG/pdf/LEY_IGUALDAD-2.pdf
- Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social
www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/
- Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf
- Instituto de la Mujer
www.migualdad.es/mujer/
- Ministerio de Igualdad
www.migualdad.es

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

www.mityc.es/NR/rdonlyres/F7C633F5-9C30-4F22-9BAD-E7F891033979/0/70directiva200654ce.pdf

- Organización Internacional del Trabajo

www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/GenderEquality/lang-es/index.htm

- Género y Convenios de la OIT

http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=genero/convenios.pdf

- Secretaria Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras

www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres

- Departamento Confederal de UGT sobre Mujer Trabajadora

www.ugt.es/Mujer/mujer.html



I G U A L D A D

M E J O R A C O N T I N U A

C A L I D A D



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

