

PROYECTO SEA



empresaiigualitaria

MÁS IGUALDAD,
MÁS COMPETITIVIDAD:
Construyendo equidad

Patrocina:

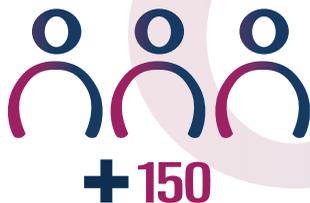
araba  álava

Colabora:

 **Bultz-lan**
consulting

¿De qué hablamos?

Con el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, publicado en marzo de 2019, se obliga a que las empresas con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras, diseñen e implementen un **Plan de Igualdad** en el periodo de:



Empresas con más de 150 puestos de trabajo.
1 año
Implantado para MARZO 2020



Empresas con más de 100 puestos de trabajo.
2 años
Implantado para MARZO 2021



Empresas con más de 50 puestos de trabajo.
3 años
Implantado para MARZO 2022

¿Qué es un Plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad es un **documento que recoge un conjunto de acciones que guardan entre sí una coherencia interna** que, además, **responden a la realidad concreta de una organización respecto de la igualdad entre mujeres y hombres** y cuyos **objetivos** son corregir los desequilibrios detectados a través del estudio de su situación (diagnóstico), y lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura y las prácticas de gestión de la organización (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

¿Por qué una cultura empresarial igualitaria?

Una empresa igualitaria:

- Cumple con la legislación vigente
- Obtiene beneficios
- Se basa en la gestión de competencias
- Es una empresa ética
- Mejora su imagen
- Una empresa igualitaria optimiza sus recursos humanos para incrementar su eficiencia y competitividad

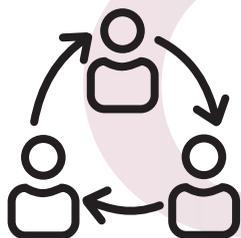
Patrocina:

Colabora:

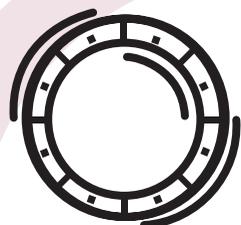


Una empresa Igualitaria obtiene beneficios

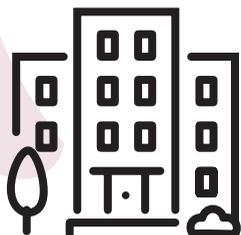
Cuando existe una cultura empresarial en la que se incluye un compromiso real con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las empresas obtienen beneficios:



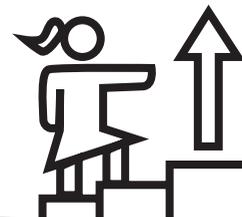
Disminución de la rotación de las trabajadoras



Favorece la flexibilidad de la organización



Mejora de la imagen de la empresa frente a la clientela y la sociedad



Mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento



Prioridad en la adjudicación de contratos por parte de las Administraciones Públicas y otras subvenciones



Disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa por parte de las trabajadoras y trabajadores



Mejora de la productividad y de la calidad del servicio prestado como consecuencia de la mejora del ambiente de trabajo y de la satisfacción e identificación con los objetivos de la empresa

Patrocina:

Colabora:



Objetivos del proyecto SEA Empresa Igualitaria

El objetivo fundamental de SEA Empresa Igualitaria es dar un paso más allá de las obligaciones legales que las empresas de mayor tamaño tienen en el ámbito de la implantación de planes de igualdad y demás requisitos legales en la materia, se trata fundamentalmente de sensibilizar, promocionar y difundir entre los Responsables de Pymes y Micropymes (nuestro tejido de referencia) unas prácticas sencillas en el ámbito de la igualdad en el entorno de trabajo que ayuden a tener una mayor satisfacción laboral por parte de las personas que componen las empresas y consiguientemente también una mejora de la competitividad de las mismas.



Elementos del modelo

El modelo se estructura en cinco elementos.

1

LA GESTIÓN NO DISCRIMINATORIA DE PERSONAS

Este concepto alude a la manera en la que se gestionan las personas en una organización, en todos los procesos, procedimientos y herramientas vinculadas, que pueden estar implicados. Nos referimos, por tanto, a los procesos de:

- Selección, Clasificación profesional y Vinculación
- Formación y capacitación profesional (competencias técnicas y transversales)
- Reconocimiento y Promoción
- Retribución
- La generación de un entorno libre de violencia. La prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Desvinculación del personal

En resumen, estos aspectos son clave en el fomento de una cultura de igualdad, en la que es necesario desmontar los estereotipos de género, dado que suponen una visión incompatible con una valoración objetiva del talento.

2

LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El Modelo avanzado de relaciones labores 4.0 ya recoge la equidad retributiva como uno de sus elementos clave: derecho de las personas trabajadoras a percibir una retribución justa, transparente y predecible. Son muchas las voces que requieren una gestión adecuada de la retribución entre mujeres y hombres, declaración incorporada en el Real Decreto Ley 6/2019 y su desarrollo reglamentario (Real Decreto 902/2020,

Patrocina:

Colabora:

de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.) que entrará en vigor en abril de 2021, y establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Uno de los principales instrumentos que menciona el decreto para hacer posible el principio de transparencia retributiva es el registro salarial, elaborando, por un lado, una tabla por categorías, grupos profesionales o puestos de igual valor, desagregada por sexo, y clarificando todos los conceptos retributivos reales, comparando promedios salariales de mujeres y hombres en todos ellos. Y calculando, por otro, la media salarial global de mujeres y de hombres, por separado, tomando toda la plantilla. Esta visión nos permitirá identificar aquellos niveles en los que se dan diferencias y en qué conceptos. Y nos permitirá una reflexión sobre las causas de las desigualdades y la necesaria adopción de medidas en aquellos casos en que estas diferencias no puedan ser explicadas por motivos vinculados a condiciones laborales. La plantilla tiene derecho a acceder al registro salarial a través de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras

3

EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Con corresponsabilidad nos estamos refiriendo al tránsito libre y equilibrado, de mujeres y hombres, entre la vida privada y pública, entre el área de cuidados y el área laboral. El concepto alude a una responsabilidad compartida. Hemos observado, en las últimas décadas, que las mujeres se han incorporado al área laboral en mayor medida en la que los hombres se han incorporado en el área privada o de cuidado. Se ha generado una asimetría que permite que los hombres mantengan gran parte de su tiempo en el rol laboral y poco en el de cuidados, mientras que las mujeres han agregado a su tiempo en los cuidados, el tiempo en el rol laboral, visibilizando una situación de “doble” jornada en muchos casos.

Se han generado medidas de conciliación en las empresas, para favorecer la corresponsabilidad en el área privada. Pero la casuística nos muestra, de nuevo, el uso mayoritariamente femenino de estas medidas de conciliación.

Y esta situación, genera un impacto, en el grupo de las mujeres, principales usuarias de estas medidas. Un impacto indeseado que puede afectar a sus condiciones laborales (acceso a formación,

Patrocina:

Colabora:

a retribución, a promoción, a información, entre otras), empeorando su vida laboral.

La empresa atenta al talento y enfocada a la competitividad, comparte una visión corresponsable de la conciliación, para atraer y retener a las y los mejores profesionales, visibilizando una cultura respetuosa con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal.

4 LA COMUNICACIÓN COMO ELEMENTO DE PARTICIPACIÓN EN LA PLANTILLA: USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE ESCRITO Y VISUAL COMO HERRAMIENTA DE GENERACIÓN DE IGUALDAD. EJE TRANSVERSAL DEL PROCESO

La comunicación es el eje transversal de la organización en el trabajo, en los entornos empresariales, incluidos aquellos en los que los factores productivos son muy superiores a los de apoyo. La herramienta básica de comunicación es el lenguaje escrito, hablado y visual. Con especial incidencia en un mundo con una fuerte presencia de las redes sociales.

Y esta herramienta no es inocente, esta cargada de matices, intenciones y sugerencias. El lenguaje conforma lo que existe, hasta tal punto, que lo

que no se nombra, no existe. La empresa, con sus mensajes escritos, verbales y visuales, esta mostrando a sus grupos de interés (accionistas, plantilla, clientela, empresas proveedoras, sociedad, entre otros) cómo percibe la realidad y cuáles son sus prioridades y valores.

Y esta herramienta, tiene que estar afinada. Para que la comunicación que la empresa transmita sea acorde con su estrategia y compromiso con la no discriminación, y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, propiciando mensajes que no continúen los roles y estereotipos de género en el mundo laboral, y atrayendo mujeres a la empresa, incluyendo al entorno industrial.

5 AL ANÁLISIS DE LOS SERVICIOS EN ATENCIÓN A LA CLIENTELA Y CREACIÓN DE ALIANZAS Y REDES

Introducir la perspectiva de género en los servicios y/o productos, supone prestar atención a las diferentes necesidades y expectativas de la clientela, según sexo. Para obtener importante información de partida con la que poder prestar un servicio excelente, adecuado a la demanda, que pueda propiciar la deseada fidelización de la clientela.

Patrocina:

Colabora:

Explorar la perspectiva de género en los servicios, supone una apertura de la empresa a oportunidades de ventaja sobre empresas competidoras, y a una mejor definición de los servicios prestados, y una mejor colaboración con empresas proveedoras. Nos abre a una mejor relación con nuestros grupos de interés.

Así mismo, este posicionamiento nos permite acercarnos a redes y alianzas que integran la igualdad de género, como un factor clave de competitividad, proporcionando apoyo, un marco en el que mirarse la organización, aprendizaje continuo por el intercambio de experiencias, y labor de red en la construcción de un entorno empresarial más igualitario.

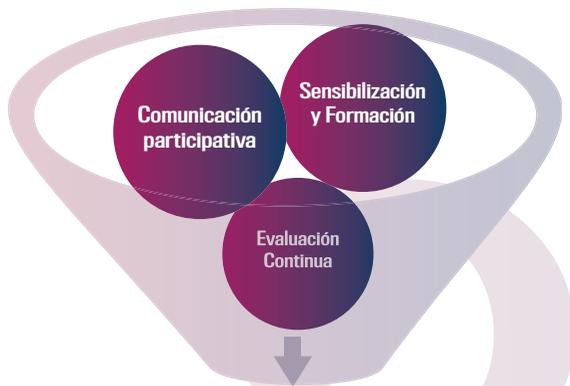
El sentir general de la sociedad, de la ciudadanía, tejido asociativo e instituciones, apunta a que las empresas tienen responsabilidad en el contexto local y global. Son responsables, en el entorno empresarial, de la situación y calidad de vida de su plantilla, de los efectos medioambientales y de la protección de los derechos humanos involucrados en el desarrollo de su actividad. Y esta responsabilidad es una excelente oportunidad para avanzar en la construcción de culturas laborales más igualitarias.

El respeto a la igualdad, por tanto, favorece la apertura de la empresa a su entorno, consiguiendo una mayor legitimidad ante sus grupos de interés, la posibilidad de una mayor información y flexibilidad ante los cambios que se producen en la sociedad.



Patrocina:

Colabora:



Procesos implicados en un Plan de Igualdad



Cómo podemos caminar hacia la igualdad

El proceso de elaboración de planes de igualdad es un camino para construir igualdad en las organizaciones. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, (que entrará en vigor en enero de 2021) regula los contenidos que deben abordar y su registro.

El siguiente esquema es una hoja de ruta para abordar este proceso.

01 Fase de preparación

- Asentar las bases y las estructuras para la buena marcha del proceso



02 Fase de Diagnóstico

- Detectar posibles desigualdades y ejemplos de buenas prácticas
- Identificar las áreas prioritarias que sirvan de base para la realización de un Plan de Igualdad

03 Fase del Plan de Igualdad

- Diseñar un Plan de Igualdad: adaptado a la realidad de la entidad que permita avanzar en áreas de mejora



Beneficios de incorporar la igualdad

En base a diversos estudios, experiencias y buenas prácticas, se pueden identificar numerosos beneficios, asociados a una gestión de la igualdad entre mujeres y hombres. A continuación, mencionamos algunos de ellos.

Genera ventaja competitiva por la potenciación y atracción del talento, mujeres y hombres.

Los equipos multidisciplinares son los que se convierten en equipos de alto rendimiento para afrontar los desafíos de la empresa.

Mejora del bienestar de la plantilla, y genera mayor compromiso y productividad y menor absentismo.

La igualdad es un criterio de reputación de la empresa, para la captación de nuevos mercados y talento.

Impacto en la cuenta de resultados, ligado a una mayor proporción de mujeres en posiciones de liderazgo.

Aportar coherencia, sensibilidad y compromiso con la sociedad en la que opera la empresa.

Acceder a mercados de financiación pública y mercados orientados al cumplimiento de normativas.

Generar beneficio mutuo en las relaciones con diferentes grupos de interés.

Patrocina:

Colabora:



empresaigualitaria



Patrocina:

araba  álava

Colabora:

 **Bultz-lan**
consulting