



COEXPHAL

unidos exportando futuro

PLAN DE IGUALDAD

Almería, 10 de Septiembre de 2012



www.coexphal.es

LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

La igualdad de género es de una importancia crucial como instrumento para el desarrollo, la igualdad de género es parte de la economía inteligente :

1. Elimina las barreras que impiden que las mujeres tengan el mismo acceso que los hombres a la educación, a las oportunidades económicas y a los insumos productivos
2. Da lugar a aumentos generalizados de la productividad, que son tanto más importantes en un mundo cada vez más competitivo y globalizado, mejorando el estatus absoluto y relativo de las mujeres promoviendo muchos otros resultados en materia de desarrollo, incluidos los que afectan a sus hijos e hijas

3. Equilibra la balanza, de manera que las mujeres y los hombres gocen de las mismas oportunidades de tener una actividad social y política, tomar decisiones y definir las políticas conducirá con el tiempo al establecimiento de instituciones y opciones de política más representativas y más incluyentes, y por tanto a una vía más apropiada hacia el desarrollo.



El éxito en el mundo empresarial no pertenece
o es exclusivo del ámbito masculino,
el **éxito** de una empresa es de **todas las personas**,
hombres y mujeres que trabajan en ella.

Las aportaciones de la mujer a la empresa
la convierten en un agente de cambio,
más aun en momentos de crisis como el actual
en el que necesitamos un **cambio** de modelo
empresarial
y esto solo se hará posible con un
desarrollo más humano,
más social y económicamente sostenible.

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Es 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 eliminar la discriminación por razón de sexo." Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 46.1)



¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD?



La Normativa europea, estatal y autonómica prohíbe la discriminación por razón de sexo y exige la aplicación de medidas para eliminar y prevenir desigualdades entre las mujeres y hombres.

¿QUIÉNES ESTAN OBLIGADOS A REALIZAR UN PLAN DE IGUALDAD?

Es **obligatorio** para:

1. Empresas con plantillas de más de 250 personas trabajadoras.
2. Empresas en las que su convenio colectivo lo establezca.
3. Por sanción de la autoridad laboral.

Es **voluntario** para:

- Cualquier empresa que desee incorporar la igualdad en la actividad empresarial como elemento de mejora.

Beneficios de implantar un Plan de Igualdad

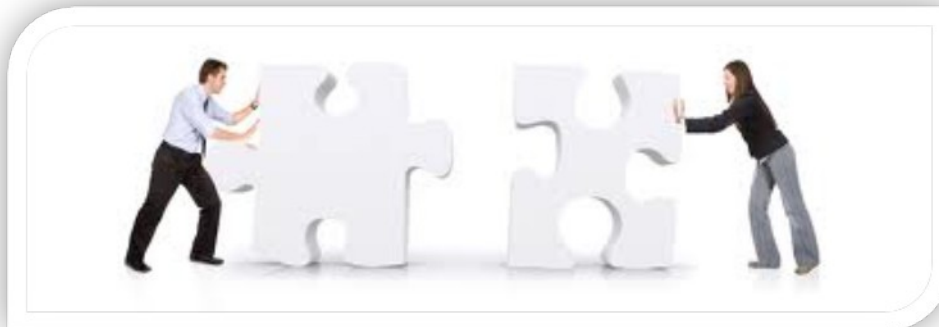
Las empresas que incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal, como principio de la *organización*, en la gestión de sus recursos humanos, además de reflejar un avance acorde a la transformación actual de la sociedad, obtienen ventajas de importante valor:





Beneficios de implantar un Plan de Igualdad

1. Mayor **motivación** en el equipo de trabajo y comprometido con los valores de la organización.
1. **Respeto** a la aportación de conocimientos por parte de hombres y mujeres respetando su formación y perfiles.
1. **Comunicación** interna más fluida.



Beneficios de implantar un Plan de Igualdad

- 4. **Equipo** adaptable a las nuevas condiciones laborales.
- 1. Mayor **flexibilidad** y mayor **productividad**.
- 1. Mayor gestión del **tiempo** y de planificación del tiempo de trabajo
- 1. **Imagen** (externa e interna) más actual, integrada en los avances sociales, haciéndose más competitiva

Beneficios de implantar un Plan de Igualdad

8. La igualdad de oportunidades permite **cumplir con la legislación vigente.**
1. Ayuda a consolidar la **responsabilidad social** de la empresa.
1. Apoya el **aseguramiento del desarrollo de los sistemas de calidad.**
1. Garantiza un mejor **aprovechamiento del talento de toda la plantilla** un buen plan de igualdad.

Beneficios de implantar un Plan de Igualdad

12. Ayuda a que los trabajadores y trabajadoras, sobre todo, las mujeres, desplieguen todo su **potencial** en beneficio del proyecto empresarial, ofreciendo mejores servicios y/o productos.
13. Las empresas pueden obtener mayor puntuación y mejor **imagen de la empresa** en el concurso de un servicio con las administraciones públicas y ante la posible obtención de subvenciones públicas. (ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres artículo 34. contratos de la administración general del estado y artículo 35. subvenciones públicas).

Beneficios de implantar un Plan de Igualdad

1. El fomento de la igualdad de oportunidades y de la diversidad aportará beneficios a la empresa en la **Internacionalización**, pues una mayor diversidad fortalecerá la capacidad de la empresa para trabajar con diferentes culturas y llegar a más clientes con mejores productos.
1. La **diversidad** creciente contribuirá para una mejor comprensión de las sociedades con qué la empresa trabaja y contribuirá para la expansión continuada hacia nuevos mercados.

Beneficios de implantar un Plan de Igualdad

16. La **Innovación**: el fomento de la igualdad de oportunidades y de la diversidad mejorará la capacidad de la empresa para atraer y retener a los mejores empleados/as a partir de una base más extensa de candidatos. La empresa que reúna a personas de distintos orígenes y perspectivas puede estimular el desarrollo de nuevas soluciones.



Fases de un Plan de Igualdad



Fases de un Plan de Igualdad

- La Dirección de la Empresa tiene un papel fundamental en el proceso de integrar la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos por ello es importante que:
 - Lleve la iniciativa y tenga el compromiso en incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión, y no sólo el desarrollo de acciones positivas.
 - Reconozca la igualdad de oportunidades como principio básico y transversal.
 - Informe y difunda el compromiso: comunicación a la representación legal de trabajadoras y trabajadores y a su plantilla de ese acuerdo y hacerla partícipe.
 - Facilite los medios humanos y materiales.

FASE 1 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



Fases de un Plan de Igualdad

- Designar a un grupo de trabajo preferentemente del área de recursos humanos con conocimientos profundos de la empresa, responsabilidad en la toma de decisiones y competencia en el manejo de los datos internos.
- Será importante la creación de una comisión de igualdad que será un órgano paritario formado equitativamente por igual número de personas de la dirección de la empresa y de la representación de trabajadoras y trabajadores.

**CREACIÓN DEL COMITÉ DE
IGUALDAD**



Fases de un Plan de Igualdad

- Los equipos de trabajo y la comisión de igualdad deberán recibir formación previa en igualdad de oportunidades aplicada a la gestión empresarial con los siguientes contenidos mínimos:
 - Las políticas de igualdad y la legislación actual.
 - Procesos objetivos de selección y reclutamiento de personal.
 - Instrumentos para la elaboración de un plan de igualdad.
 - La igualdad entre mujeres y hombres como factor de calidad.
 - Gestión de RRHH desde la perspectiva de género.
 - La negociación colectiva no discriminatoria.

FASE 3 FORMAR Y CAPACITAR AL EQUIPO DE TRABAJO

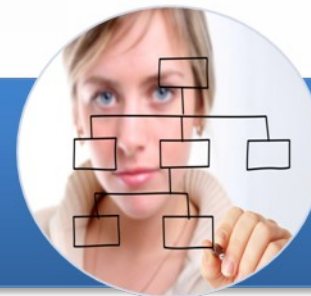


Fases de un Plan de Igualdad



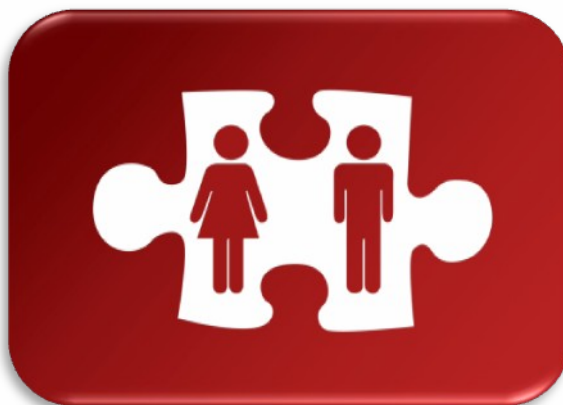
- Realizar un diagnóstico de igualdad en la empresa que contenga:
 - Planificación del calendario del desarrollo del diagnóstico
 - Recogida de información de la empresa
 - Recopilación de los datos de la plantilla
 - Análisis de las prácticas de gestión de los recursos humanos
 - Realización del informe de resultados
 - Negociación del plan de igualdad
 - Diseño y firma el plan de igualdad

FASE 4 REALIZAR EL DIAGNOSTICO



Fases de un Plan de Igualdad

- Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el plan de igualdad.



**FASE 5 IMPLANTACIÓN DEL PLAN
DE IGUALDAD**



Fases de un Plan de Igualdad

- La evaluación tiene los siguientes objetivos:
 - Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
 - Analizar el desarrollo del proceso del plan
 - Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
 - Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

FASE 6 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

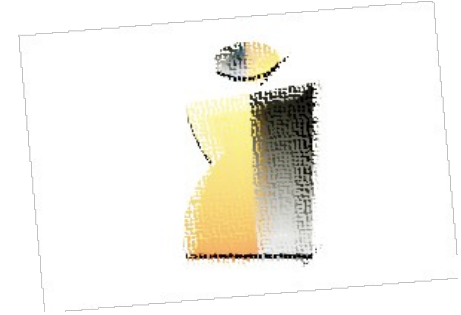




Temporalización

	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4	FASE 5	FASE 6
20 AL 30 SEPTIEMBRE	COMPROMISO DIRECCION	CREACIÓN COMITÉ				
1 AL 16 OCTUBRE			FORMACIÓN			
17 AL 31 OCTUBRE				DIAGNÓSTICO		
1 AL 14 NOVIEMBRE					IMPLANTACIÓN	
15 AL 30 NOVIEMBRE						EVALUACIÓN

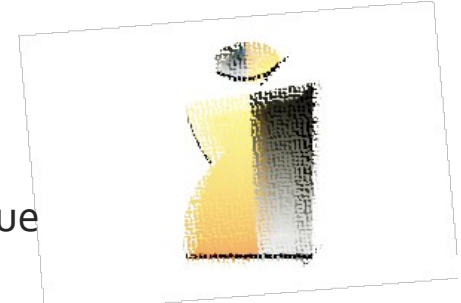
Distintivo de Igualdad



Alsima apoyará la presentación a la concesión del “DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA”.

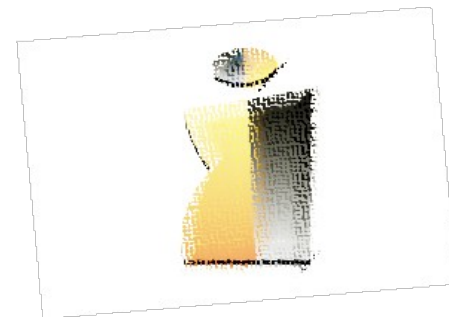
Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prevé en su artículo 50** la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Distintivo de Igualdad



- El Real Decreto sobre el distintivo "Igualdad en la Empresa" fue aprobado en Consejo de Ministros el 23/10/09, y publicado en el BOE de 3/11/09 (Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa").
- Desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, los derechos y facultades derivados de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
- Asimismo, establece los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

Distintivo de Igualdad



- Se trata de una **marca de excelencia** en igualdad para el reconocimiento a aquellas empresas comprometidas con la igualdad y que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.
- La concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” establece que las empresas interesadas deben presentar una memoria de su situación en relación con la aplicación e implantación de planes y medidas de igualdad e información de índole cuantitativa sobre la plantilla y la estructura salarial de la empresa.

En momentos en los que la competitividad de las empresas exige aumentar el rendimiento de sus trabajadores y trabajadoras día a día, no podemos obviar que una orientación excesiva al logro de objetivos profesionales, en detrimento de la satisfacción de otras necesidades de las personas, pueden provocar un efecto negativo que trasciende tanto al ámbito personal como al profesional, de consecuencias imprevisibles para la sociedad en la que vivimos.

El camino hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es largo, pero la conciencia social de nuestras empresas hace que nuestros objetivos vayan más allá de maximizar beneficios.



www.coexphal.es



COEXPHAL
unidos exportando futuro

COEXPHAL, Ctra. Ronda, 11 1ºE 04004 Almería. SPAIN
Telf. +34 950 62 14 24 Fax +34 950 62 14 24

www.coexphal.es

