

ELS PLANS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN EL TREBALL

PER QUÈ IMPLANTAR PLANS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

1) PER NORMATIVA

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i a **adoptar mesures** -que s'hauran de negociar i acordar amb la representació legal dels treballadors i treballadores- per evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes en la seva organització.

La llei estableix que:

- Les empreses de **més de 250 persones treballadores** estaran **obligades** a desenvolupar i aplicar un pla d'igualtat d'oportunitats que s'haurà de negociar en la forma que determini la legislació laboral.
- Al marge del seu nombre de treballadors/es, les empreses **hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat d'oportunitats** quan així ho estableixi el **conveni col·lectiu aplicable**.
- Caldrà elaborar i aplicar un pla d'igualtat d'oportunitats quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la **substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i implantació d'aquest pla**.
- **Per a la resta d'empreses la implantació** de plans d'igualtat d'oportunitats **és voluntària**, prèvia consulta a la representació legal de les persones treballadores.

2) PELS MILLORS RESULTATS EMPRESARIALS

Tots els estudis realitzats sobre la implantació de plans d'igualtat corroboren que:

- La seva implantació ha significat una **reducció** de la **rotació**, l'**absentisme**, la **fuga de talents** i l'**estrès** de les persones treballadores.
- **Augmenta** la **motivació**, el **compromís** i la **satisfacció** amb la feina.

- Millora el **clima laboral**.
- S'aprofita tot el **potencial i talent** del 100% de la plantilla.
- Es dóna un major **orgull de pertinença** a l'estructura.

I tot això redunda en una millora dels resultats econòmics i financers de l'empresa.

3) PER CONTRIBUIR EN UNA NOVA CULTURA EMPRESARIAL

- L'empresa esdevé un **referent de bones pràctiques i responsabilitat social**.
- L'empresa inverteix en una **imatge socialment responsable** i es diferencia de la competència.

CONCEPTE I CONTINGUT DELS PLANS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LES EMPRESSES

QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

És un **conjunt ordenat de mesures** (adoptades després de la realització d'una diagnosi) que tendeixen a aconseguir, en l'empresa, la **igualtat de tracte i d'oportunitats** entre dones i homes i evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe. Han d'incloure i afectar la totalitat de l'empresa.

Àmbits en els quals ha d'actuar:

- Llenguatge i comunicació no sexista.
- Accés i permanència al mercat laboral
- Classificació professional.
- Promoció i formació
- Retribucions
- Ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació entre la vida personal i laboral.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Altres...

Què ha d'incloure?

- Els **objectius** generals i específics d'igualtat concrets.
- Les **estratègies** i **accions** a adoptar per a la seva consecució.
- Uns indicadors clars **d'avaluació i seguiment**.

Transparència en la implantació del pla

La llei determina que cal garantir:

- L'accés, durant tot el procés, de la representació legal de les persones treballadores o, en el seu defecte, als propis treballadors/es.
- El consens, la negociació i la informació permanent sobre els continguts dels plans d'igualtat.
- La consecució dels seus objectius.

PROCÉS PER A LA IMPLANTACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El procés consta de **quatre fases**, en constant avaluació que creen una dinàmica seqüencial i de millora continua que permet acostar les organitzacions a l'excel·lència empresarial.

1) INICIATIVA

- La **direcció de l'empresa** -d'acord amb el que estableix la legislació laboral- pren la decisió d'endegar un pla d'igualtat d'oportunitats.
- **Designació de les persones responsables** que, conjuntament amb la representació legal dels treballadors i treballadores, elaboraran i portaran a terme la implantació i seguiment del Pla.
- **Realització d'una diagnosi** per conèixer la realitat de l'empresa i la situació de partida.
- **Anàlisi** dels resultats de la diagnosi i detecció dels punts forts i febles a partir dels quals caldrà determinar els objectius i les futures actuacions.

2) DISSENY I ELABORACIÓ DEL PLA

- **Definició dels objectius** a assolir.
- **Determinació de les estratègies i actuacions.**
- **Temporització**
- Establiment dels **indicadors d'avaluació i seguiment.**
- Assignació dels **recursos humans i econòmics** necessaris.
- **Informació, difusió i aprovació de la política d'igualtat** d'oportunitats de l'empresa i del **Pla d'acció.**

3) IMPLANTACIÓ

Una vegada dissenyat, consensuat, dotat dels recursos necessaris, donat a conèixer i aprovat el pla d'igualtat cal procedir a l'**execució** de les diferents accions de millora tenint en compte la seva temporització i la participació permanent dels diferents agents.

4) AVALUACIÓ I SEGUIMENT

- **Avaluació** del Pla, dels seus resultats i del grau d'assoliment dels objectius.
- **Seguiment:** A partir dels resultats obtinguts es dissenyaran i desenvoluparan **noves accions** de millora per al manteniment permanent del Pla d'igualtat.

L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA

- Les **empreses** hauran de **promoure condicions de treball** que **evitin l'assetjament sexual i arbitrar** procediments específics per a la seva **prevenció** i per a **donar sortida** a les **denuncies o reclamacions** que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.
- Es podran establir **mesures d'actuació** (que hauran de ser incloses en el pla d'igualtat) com **l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, protocols d'actuació, campanyes informatives, accions de formació,...**

LA FIGURA PROFESSIONAL DE L'AGENT PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN EL TREBALL

DEFINICIÓ:

L'agent per a la igualtat entre dones i homes és aquella persona professional, amb formació especialitzada, que **dissenya, implementa, dirigeix i avalua polítiques d'igualtat d'oportunitats** en l'àmbit laboral.

OBJECTIUS GENERALS:

- **Analitzar, planificar, implementar i avaluar** projectes per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.
- **Assessorar** per a la integració de la **perspectiva de gènere** en totes aquelles accions portades a terme per l'empresa.

FUNCIONS:

- **Realitzar la diagnosi** de la unitat de treball per tal de conèixer en profunditat quines són les possibles situacions de desigualtat que es produeixen.
- **Elaborar plans d'actuació** per a desenvolupar dins l'empresa, conjuntament amb les persones representants dels treballadors i treballadores.
- **Dirigir i coordinar la implementació de les mesures** incloses en el pla d'igualtat per tal de garantir-ne l'aplicació .
- **Avaluar el grau de compliment** de les diferents accions incloses en el pla, **fer-ne el seguiment** posterior i determinar nous elements de millora d'acord amb els resultats assolits.