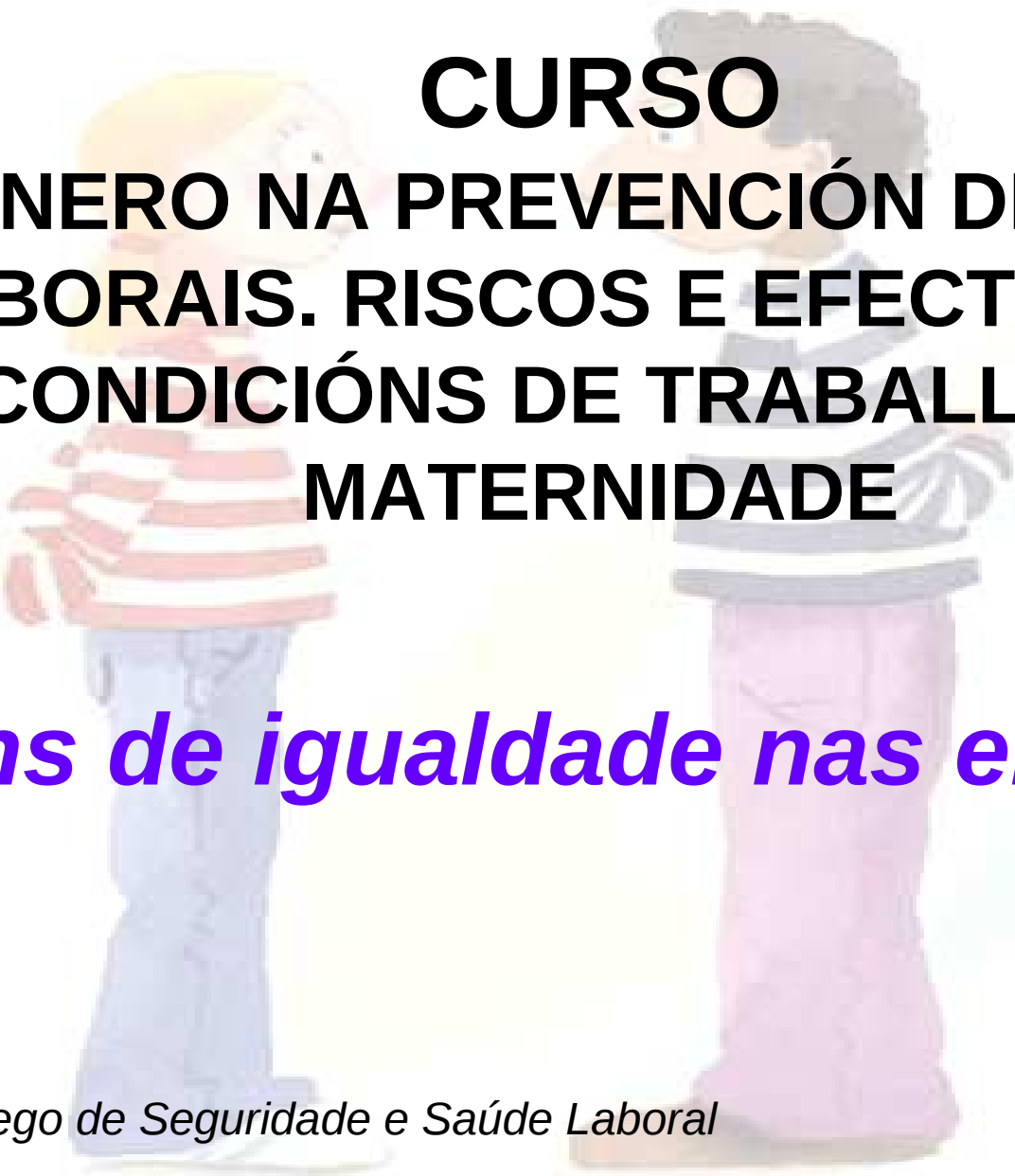




CURSO O XÉNERO NA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS. RISCOS E EFECTOS DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO NA MATERNIDADE

Plans de igualdade nas empresas

Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Secretaría Xeral

Plans de igualdade nas empresas

María Elisa Fernández Pampillón
setembro de 2011

NORMATIVA SOBRE IGUALDADE LABORAL

LEI ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES

LEI 2/2007, DE 28 DE MARZO, DO TRABALLO EN IGUALDADE DAS MULLERES DE GALICIA (Unidade Administrativa de Igualdade)

NORMATIVA ESPECÍFICA DE SAÚDE LABORAL E PREVENCIÓN DE RISCOS

- **Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula o consello galego de participación das mulleres no emprego, nas relacións laborais e nas políticas de prevención de riscos.**
- **Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a súa integración nas políticas de emprego.**

PROMOCIÓN IGUALDADE NAS EMPRESAS

- **Revisión dos convenios colectivos dende unha perspectiva de xénero**
- **Plans de igualdade nas empresas**
- **Medidas concretas de promoción da igualdade**
- **Accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade**
- **Marca excelencia empresarial en igualdade**



CULTURA DA IGUALDADE NA EMPRESA

As empresas teñen un papel fundamental no proceso de incorporación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes respecto a:

- **a comunicación e a linguaxe non sexista**
- **favorecer o pleno desenvolvemento das persoas independentemente do seu sexo, pero tendo en conta as características específicas das mulleres e os homes**
- **contribuír ao avance de cambios sociais respecto ao papel das mulleres e dos homes no ámbito laboral, social e familiar**

IGUALDADE NA EMPRESA

A integración da igualdade de oportunidades –o mainstreaming de xénero- refírese :

- A súa inclusión como principio fundamental nos protocolos de actuación, no sistema de calidade, no convenio colectivo...
- Non é soamente unha declaración de intereses. Precisa unha integración consciente e explícita en todas as actuacións da empresa.
- É primordial o compromiso da empresa e a concertación constante entre todas as partes: Empresa (alta dirección e dirección), Comité de Empresa e Comité Permanente de Igualdade.
- Este compromiso coa igualdade de oportunidades debe ser coñecido por todo o persoal.

ALGÚNS EXEMPLOS RESPECTO DA IGUALDADE:

- Unha empresa que ten sistematizados os seus procedementos de xestión de recursos humanos (selección, formación, promoción, entre outros) ou que está certificada nalgún modelo de calidade como o EFQM, terá máis facilidade para incorporar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na xestión dos recursos humanos, ao terse que incluír en todos os procedementos de xestión da empresa.
- Unha empresa que antes de iniciar o proceso de implantación do Plan de Igualdade ten o compromiso explícito de impulsar a igualdade entre mulleres e homes (nun código ético, un manual de acollida ou incluso no convenio colectivo), estará nunha posición de vantaxe para integrar a igualdade como un dos eixes centrais da cultura e políticas de organización.



ALGÚNS EXEMPLOS RESPECTO DA DESIGUALDADE

- Infrarrepresentación de mulleres en postos onde se toman as decisións na empresa.
- Maiores dificultades no acceso á información da empresa do personal que traballa en centros periféricos.
- Non incluír a perspectiva de xénero na saúde laboral e na prevención de riscos.
- Ausencia de sistematización das medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal da empresa.
- Menor acceso das mulleres á formación da empresa que estea vinculada coa promoción.



Consolidación principio de igualdade na xestión

Nas empresas con convenio colectivo propio ou que participen en mesas de negociación sectorial:

- **RECOLLENDO O COMPROMISO NO CONVENIO**

Nas empresas sen convenio propio:

- **RECOLLENDO O COMPROMISO NOS DOCUMENTOS INTERNOS OU NUN ACORDO DE EMPRESA**



¿Qué é un Plan de Igualdade?

- **Un documento estratéxico** dirixido a posicionar favorablemente a unha empresa u organización en materia de igualdade de xénero a partir dunha mellora da xestión e dun aproveitamento do potencial e o talento da s mulleres e dos homes.
- **Un documento operativo** de traballo integrado por un conxunto de medidas que conforman unha unidade e que responden á realidade e as necesidades da empresa en materia de igualdade
- **É fundamental que *as persoas directamente implicadas conten con formación en materia de igualdade de xénero* dende os momentos iniciais. Caso de non contar con ese persoal cómpre buscar asesoramento externo especializado**



PLANS DE IGUALDADE (Decreto 33/2009)

Conxunto de medidas para alcanzar na empresa a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo.

- **Imprescindible: diagnóstico da realidade** desde a perspectiva de xénero.
- **Adopción de medidas:**
 - Fixación de *obxectivos* especificando *indicadores* e identificando os *órganos e persoas responsables*.
 - *Código de boas prácticas ou actuacións* para integrar a dimensión de igualdade na organización do traballo e na xestión empresarial.
 - Establecemento de sistemas de *control interno e avaliación externa* sobre cumprimento dos obxectivos.
- **Finalidade:** alcanzar en todos os ámbitos da empresa a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo.



Plans de Igualdade *(Decreto 33/2009)*

OBRIGATORIOS:

- Administración autonómica, organismos autónomos, sociedades públicas, fundacións do sector público autonómico, entidades de dereito público vinculadas ou dependentes da comunidade autónoma e organismos con dotación diferenciada nos orzamentos da comunidade autónoma.
- Cando o estableza un convenio colectivo de ámbito superior á empresa ou un convenio de empresa.
- Empresas de **máis de 250 traballadores e traballadoras**. (*Lei Orgánica 3/2007, de 22 de maio*).
- Cando nun procedemento sancionador a autoridade laboral acordara **substituír unha sanción accesoria** pola elaboración e aplicación dun plan de igualdade. (*Lei Orgánica 3/2007, art. 45.4*).

VOLUNTARIOS: Nos demais casos



CARACTERÍSTICAS DO PLAN DE IGUALDADE

- Innovador: novo enfoque a partir dun compromiso de alto nivel.
- Práctico e realista: define e concreta o procedemento
- Participativo: interveñen a representación das traballadoras e traballadores e o equipo directivo e o persoal aportando suxestións
- Vinculado coa mellora continua: documento vivo e retroalimentado
- Flexible: sometido a cambios constantes, segundo as circunstancias
- Transparente: cómpre garantir o dereito á información



MEDIDAS CONCRETAS DUN PLAN DE IGUALDADE

NON DISCRINACIÓNS DIRECTAS E INDIRECTAS EN:

- = Acceso ao emprego a calquera tipo de traballo existente
- = Condicións de traballo, clasificación, retribucións, promoción...
- = Formación, específica dentro da xornada laboral que posibilite ocupar postos de responsabilidade, e postos con subrepresentación feminina e masculina
- = Formación e sensibilización do persoal en igualdade de xénero
- = Ordenación do tempo de traballo para favorecer aos homes e ás mulleres a conciliación en todos os ámbitos
- = Promoción da saúde laboral e a prevención de riscos específicos, tendo en conta as diferencias de xénero
- = Prevención do acoso sexual e o acoso por razón de xénero, procedementos de denuncia, etc.

PROCESO DE INTEGRACIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES NAS EMPRESAS

- Toma de decisión: acordo de incorporación da igualdade na xestión
- Realización do diagnóstico
- Definición e desenvolvemento do Plan de Igualdade
- Seguimento e avaliación do Plan
- Consolidación do principio de igualdade na xestión



PROCESO ELABORACIÓN PLAN IGUALDADE

1.-TOMA DE DECISIÓN

- **Adopción do compromiso por parte da dirección.**
- **Implicación do equipo directivo e definición do seu papel no proceso.**
- **Definición do equipo de traballo ou constitución, no seu caso, da Comisión de Igualdade.**
- **Información ao cadro de persoal da decisión tomada e invitación á súa participación.**



PROCESO ELABORACIÓN PLAN IGUALDADE

2.-DIAGNÓSTICO

- Recollida de información e análise de datos do cadro de persoal, das prácticas de xestión de recursos humanos e da cultura da empresa
- Resultados en termos de oportunidades e indicadores de mellora para facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes na empresa
- Base para o deseño do Plan de Igualdade



Recollida de datos no proceso diagnóstico

“fotografía da situación, cunha perspectiva de xénero”

- Cultura da organización
 - Os valores, obxetivos, principios rectores
 - Os sistemas de xestión
 - As políticas e as prácticas de igualdade implantadas
 - As políticas e as prácticas de responsabilidade social
- Cadro de persoal
 - O perfil: características profesional e persoais
 - A distribución no organigrama
 - As súas condicións laborais
- Xestión dos recursos humanos
 - Os procedementos formais e informais de xestión (acceso promoción, conciliación...)
 - A participación do persoal en cada unha das prácticas



DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE: CIRCUNSTANCIAS RELACIONADAS COA PROTECCIÓN DA SAÚDE E A PREVENCIÓN DE RISCOS ESPECÍFICOS DAS MULLERES

- Dobre ou triple carga de traballo que determina desigualdades con respecto ao xénero
- A corresponsabilidade e a conciliación laboral e familiar son factores que repercuten na saúde das traballadoras
- Segregación ocupacional, estereotipos de xénero, feminización/masculinización de determinadas profesións
- Aplicar perspectiva de xénero no Plan de igualdade supón facelo en todos os ámbitos da saúde laboral:
 - **Promoción da saúde**
 - **Prevencción de riscos**
 - **Protección das persoas**
 - **Tratamento da saúde**

3.-Diseño do plan de igualdade

A partir do diagnóstico elaborado, o seu contido estrutúrase ao redor dos seguintes apartados:

- 1. Obxectivos: xerais e específicos.**
- 2. Accións e medidas: boas prácticas**
- 3. Cronograma ou programa de traballo.**
- 4. Persoas responsables.**
- 5. Orzamento.**
- 6. Seguimento e avaliación.**

Exemplos de medidas para incrementar o acceso de currícula de mulleres na empresa (1)

- Difusión das vacantes en medios accesibles, tanto para mulleres como para homes (centros de formación, Centros de Orientación e Información de Emprego –COIES- , servizos públicos de emprego, etc.)
- Establecemento de acordos de colaboración con universidades e outros centros de formación profesional, con centros de orientación laboral e con organizacións que promoven a igualdade de oportunidades.
- Se se contrata a unha empresa externa para a selección de persoal, asegurar que garante o proceso de reclutamento en igualdade de condicións para mulleres e homes.



Exemplos de medidas para definir unha oferta de emprego que inclúa tanto a mulleres como a homes (2)

- Denominación dos postos de traballo con ambos xéneros gramaticais.
- Redacción da oferta cunha linguaxe non sexista.
- Deseño das solicitudes de emprego dende a óptica da igualdade de oportunidades, eliminando requisitos que poidan excluír a persoas dun ou outro sexo e especificando as condicións laborais e os requisitos básicos do posto ofertado.

Exemplos de medidas para mellorar os procedementos nas probas de acceso (3)

- Facilitar formación en materia de igualdade de oportunidades ao equipo responsable dos procesos de selección.
- Adecuación do tipo de probas de selección aos requirimentos do posto
- Eliminación de preguntas de índole persoal nas entrevistas de traballo asegurando que se relacionan exclusivamente cos requirimentos do posto
- Valoración de cuestións meramente técnicas, sen distinción de sexo nas candidaturas.

Exemplos de medidas para mellorar a participación de mulleres nos procesos de promoción e desenvolvemento de carreira (4)

- Definición dun plan de desenvolvemento profesional que teña en conta a promoción vertical e horizontal tanto das mulleres como dos homes.
- Facilitar a todas as categorías profesionais o acceso á formación para aumentar as posibilidades de promocionar, tanto a homes como a mulleres.
- Difusión das ofertas de promoción entre todo o cadro de persoal especificando as condicións e requirimentos do posto.
- Garantizar a promoción profesional a persoas que están en situación de excedencia por coidado de persoas dependentes.
- Priorizar a promoción de mulleres e de homes nos postos nos que teñan infrarepresentación



Exemplos de medidas para evitar estereotipos de xénero nos procesos de promoción (5)

- Formación ao equipo responsable dos procesos de promoción en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Descrición dos requisitos básicos dos postos de traballo.
- Avaliación das candidaturas con criterios obxectivos e homoxéneos para a súa valoración.
- Valoración del desempeño de trabajadoras y trabajadores con criterios objetivos.

Exemplos de medidas para incentivar que se presenten máis mulleres a postos de responsabilidade(6)

- Identificación das barreiras que teñen as mulleres para acceder a postos de alta dirección e establecer mecanismos para a súa incorporación.
- Programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderazgo, etc., dirixidos a mulleres con posibilidades de promoción.
- Establecemento de porcentaxes de promoción de mulleres ata lograr unha presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos de toma de decisións, nos Consellos de Dirección das empresas, etc.

Exemplos de medidas para incrementar la protección de la salud y la prevención de riesgos laborales (7)

- Información e formación en prevención de riscos con perspectiva de xénero dirixida ao equipo directivo e ao persoal. Se inclúen os riscos derivados do embarazo e a lactancia
- Identificar, dimensionar e actuar sobre aqueles riscos incidentes na saúde das traballadoras.
- Coordinación entre o servizo de prevención e o de vixilancia médica, identificando calquera alteración relacionadas coas condicións de traballo.
- Análise dos casos de maneira individualizada: en situacións similares as respostas son diferentes pola influencia de factores familiares, personais, físicos, psíquicos e sociais



PROCESO PLAN IGUALDADE

3.- EXECUCIÓN

- Desenvolvemento das actuacións propostas no Plan.
- Comunicación interna do desenvolvemento das actuacións.
- Seguimento e avaliación da execución, dos resultados e do impacto.
- Replanificación do Plan: adaptación de estratexias e definición de novas medidas.



PROCESO PLAN IGUALDADE

4.- SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Analiza o desenvolvemento do Plan e os resultados nas diferentes áreas de actuación durante e tra-la súa implementación, así como o impacto sobre a redución das desigualdades.

- **O seguimento permite:**
 - Axustar a execución das súas accións á realidade.
 - Obter unha información actualizada e periódica por parte das persoas responsables.
 - Dotar de información detallada de cara á realización da avaliación anual e final do proceso de implantación
- **A avaliación permite:**
 - Coñecer e valorar a incidencia do Plan na mellora continua da igualdade.
 - Unha toma de decisións para garantir que a igualdade de oportunidades se integra de maneira permanente, tanto na cultura, como nos seus procedimentos de xestión.



CLAVES PARA O SEGUIMENTO E A AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

- Estruturar o proceso de recollida de información definindo correctamente as ferramentas e o procedemento a seguir.
- Definir as persoas responsables, así como os recursos e tempo necesarios para o seu desenvolvemento.
- Informar periodicamente ao cadro de persoal dos resultados do seguimento e a avaliación.
- Utilizar os resultados do seguimento e a avaliación para mellorar o desenvolvemento do Plan e consolidar a igualdade entre mulleres e homes na empresa



Exemplos de indicadores de avaliación do Plan

CUANTITATIVOS

- nº mulleres e homes contratados
- nº mulleres e homes- promoción
- nº mulleres no equipo directivo
- nº horas formación igualdade
- nº mulleres e homes con flex. horaria
- % homes con permiso paternidade sobre os homes que foron pais
- % homes con permiso por maternidade sobre os que foron pais
- % adaptacións ás condicionantes anatómicas e fisiolóxicas das mulleres, sobre as necesarias
- % de sistemas de recollida de datos sobre saúde laboral, desagregados en función do sexo
- nº exemplares distribuídos do protocolo de actuación fronte ao acoso sexual

CUALITATIVOS

- Contidos da formación en igualdade
- Tipo de formación difundida
- Temas de igualdade de xénero que xeraron consultas
- Criterios modificados nos procesos de selección, promoción, etc.
- Canles d difusión de ofertas emprego
- Criterios retributivos modificados
- Tipo de documentos con linguaxe sexista revisado
- Contidos das preguntas de igualdade incorporadas ás enquisas laborais
- Percepción do persoal, respecto ás melloras en igualdade de xénero , incluídas as relativas á protección da saúde e a prevención de riscos laborais.

Marca de Excelencia Empresarial Galega en Igualdade

Distintivo da Xunta ás empresas de capital privado ou público con domicilio social ou representación en Galicia que contraten persoal nesta comunidade, destacadas en políticas de igualdade.



Marca Galega de Excelencia en Igualdade: Tramitación

- Balance sobre os parámetros de igualdade real.
- Informes:
 - Representación do persoal.
 - Asociacións empresariais con representación na empresa.
 - Sindicatos máis representativos e os que teñan implantación notoria na empresa.
 - Inspección de traballo e seguridade social
 - Consello Galego de Consumo: cumprimento publicidade non sexista.
 - Organismo competente en igualdade.
- Auditoría de comprobación



MARCA EXCELENCIA EMPRESARIAL GALEGA DE IGUALDADE

Mínimo concesión marca 50 puntos.

- 1.- **Representación adecuada de mulleres** en todos os grupos, categorías e tipos de contrato, incluíndo alta dirección. *0-10, mínimo 5 puntos.*
- 2.- **Garantías efectivas de igualdade de retribucións.** *0-10, mínimo 5 puntos.*
- 3.- **Implantación** de medidas de corrección do acoso sexual e moral por xénero. *0-5, mínimo 5 puntos.*
- 4.- **Publicidade non sexista.** *0-10, mínimo 10 puntos.*
- 5.- **Calidade e transparencia de información** á representación unitaria de persoal. *0-10, mínimo 10 puntos.*

(Continúa)

6.- MEDIDAS ESPECÍFICAS QUE GARANTAN PREVENCIÓN DE RISCOS NAS MULLERES.

0-10puntos, MÍNIMO 5 puntos.

- ❖ **Revisión sistemas de recollida de datos de saúde laboral dentro da empresa para poder desagregalos en función do sexo. Valoración: 2,5 puntos, mínimo 2,5 p.**
- ❖ **Estudo multidisciplinar dos accidentes de traballo e enfermidades profesionais que se manifesten de forma exclusiva ou predominante sobre un dos sexos, co fin de detectar e previr as causas. Valoración: 2,5 puntos, mínimo 2,5 p.**
Outorgarase esta puntuación se non habendo danos exclusivos ou predominantes sobre un dos sexos, a empresa se compromete a realizar este estudo en caso de constatare no futuro.
- ❖ **Establecemento de programas de formación específica en materia de saúde laboral e prevención de riscos dende unha perspectiva de xénero no ámbito da empresa. Valoración 0-2,5 puntos. Non é necesaria puntuación mínima.**
- ❖ **Progresiva adaptación dos equipos de protección individual, mobiliario..., ás características do posto de traballo e circunstancias da súa execución, ás condicionantes anatómicas e fisiolóxicas das mulleres, evitando situacións de desprotección da saúde. Valoración 0-2,5 puntos. Non é precisa puntuación mínima.**
- ❖ **Outras medidas de prevención de riscos laborais que contribúan a detectar e previr situacións nas que os danos estean vinculados co sexo da persoa traballadora. Puntuación: 0 – 2,5 puntos. Non é necesaria puntuación mínima.**

MOITAS GRAZAS

Consellería de Traballo e Benestar
Secretaría Xeral
Unidade Administrativa de Igualdade

<http://traballo.xunta.es/>

Edificio Administrativo San Lázaro, s/n

15781 – Santiago de Compostela

Tlfno.: 881 997 380 / 381 /387

unidade.igualdade.traballo@xunta.es

