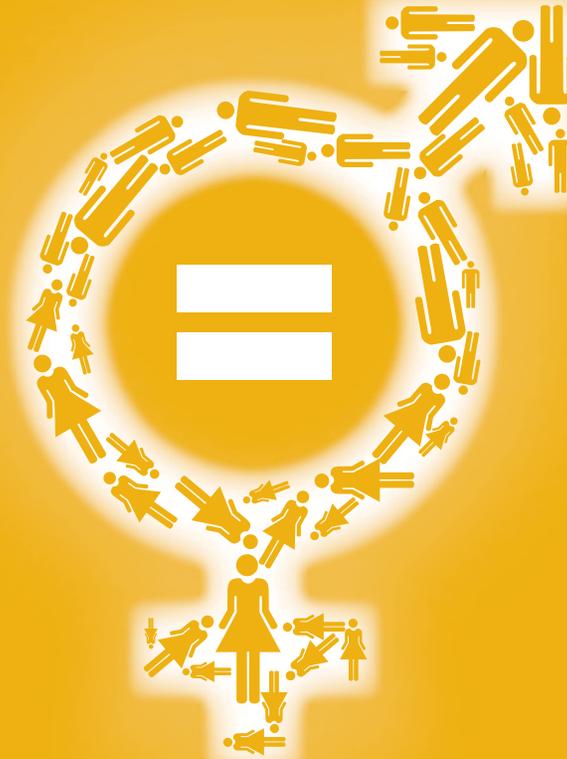


LA **IGUALDAD** DE OPORTUNIDADES
ENTRE **MUJERES** Y **HOMBRES** EN LAS
empresas



CLAVES PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO EMPRESARIAL



Edita: Cámaras Aragon y Gobierno de Aragón • **Textos:** Fundación Mujeres
Impresión: Sistemas de Impresión Industrias Graficas, S.L • **Deposito Legal:** Z-xxx-08



Presentación

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los retos de la sociedad de nuestros días y un tema de plena actualidad en el marco de las organizaciones laborales. Esto es así, pues a pesar de los avances en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y ámbitos de la sociedad, todavía no se ha alcanzado el pleno equilibrio en la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Por su parte, las empresas, en su afán por adaptarse a las nuevas necesidades del mercado productivo y por mejorar su competitividad, están incorporando elementos en su gestión vinculados con innovaciones tecnológicas, con enfoques en la gestión de recursos basados en el factor humano y en la calidad, con una cultura de empresa que asume valores éticos y de responsabilidad social corporativa, entre otros.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres viene a impulsar el desarrollo de una igualdad real en el conjunto de la sociedad, y para, ello hace protagonistas a todos los agentes sociales, otorgando un papel claramente definido a las empresas.

En este contexto, el **Consejo Aragonés de Cámaras** y el **Instituto Aragonés de la Mujer** nos planteamos poner los medios necesarios para motivar a las empresas aragonesas a que asuman el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un aspecto fundamental en su desarrollo e implanten planes de igualdad para su consecución.

Para ello, les proponemos un acercamiento a información de utilidad sobre el significado de la igualdad de oportunidades en las empresas y los instrumentos para alcanzarla como un primer paso que nos acerque a la construcción de una sociedad más satisfactoria para el conjunto de la población.



la **igualdad** de oportunidades
entre **mujeres** y **hombres** en las **empresas**

Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas supone adecuarse a la sociedad actual y a la realidad del mercado laboral.

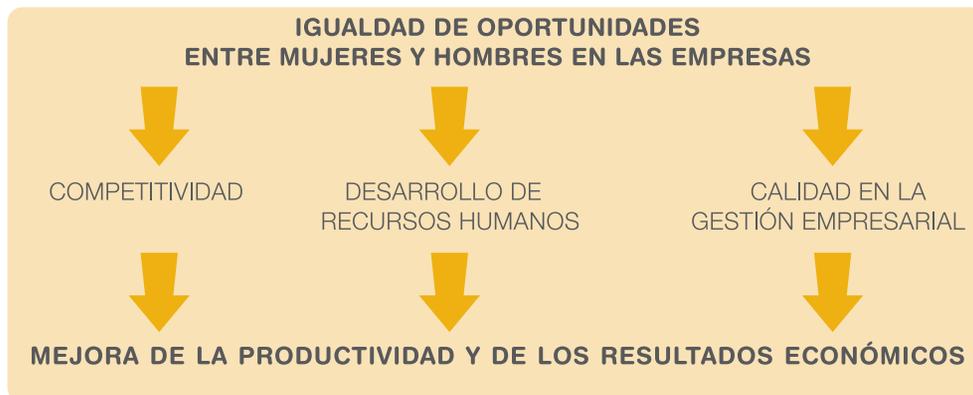
Es una oportunidad para alcanzar los objetivos empresariales con una nueva visión de negocio que aporta un valor añadido tanto interno como externo.



¿Qué beneficios aporta la igualdad entre mujeres y hombres a las empresas?

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS ES UN ELEMENTO DE ...:

- **Competitividad** ya que favorece la modernización, posibilita un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y aporta una imagen positiva de la empresa que atrae a la clientela e inversiones.
- **Desarrollo de los recursos humanos** ya que mejora la motivación, la satisfacción, y por tanto el clima laboral, favoreciendo la estabilidad del personal en la empresa así como las condiciones laborales.
- **Calidad en la gestión empresarial** ya que supone una revisión de los procedimientos internos, una identificación de nuevas necesidades de la empresa, una adecuada gestión de los recursos humanos y un enriquecimiento de la responsabilidad social corporativa.





la **igualdad** de oportunidades
entre **mujeres** y **hombres** en las **empresas**

¿POR QUÉ INCORPORAR LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS?

- Para atraer y fidelizar a personas con talento de interés para la empresa
- Para motivar a las trabajadoras y los trabajadores en el proyecto empresarial.
- Para optimizar los recursos humanos de la empresa
- Para mejorar los procedimientos de gestión
- Para aumentar la productividad
- Para contribuir a la creación de una imagen positiva y diferencial frente a la competencia
- Para asegurar una organización de la empresa de calidad
- Para cumplir con la normativa vigente



¿QUÉ NORMATIVA REGULA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS?

El marco normativo actual que regula la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales es la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La Ley traspone las Directivas Europeas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato y responde a la necesidad de contar con un marco normativo que garantice los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

TÍTULO IV "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades"

INTERESA A LAS EMPRESAS PORQUE...

- aporta las claves para hacer efectivo el principio de igualdad
- incorpora aspectos vinculados con la normativa laboral y la protección social
- promueve actuaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo
- define medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- regula los planes de igualdad y la adopción de medidas a favor de la igualdad en las empresas y su negociación en el marco de los convenios colectivos
- promueve la creación de un distintivo empresarial para las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato.



la **igualdad** de oportunidades
entre **mujeres** y **hombres** en las **empresas**

Las empresas tienen obligaciones con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar toda discriminación laboral que se concretarán en **Planes de Igualdad** en el marco de la negociación colectiva.



¿QUÉ SON LOS PLANES DE IGUALDAD?

Algunas empresas, preocupadas por hacer efectivo el principio de igualdad y reconociendo sus ventajas en la calidad de la gestión y en la productividad, llevan desarrollando Planes de igualdad desde hace más de una década.

Los Planes de Igualdad son un **instrumento para integrar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.**

PLANES DE IGUALDAD:

"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"

Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (Art. 46)





la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas

¿QUÉ empresas tienen que realizarlos?

Con carácter obligatorio:

- Empresas con plantillas de más de 250 personas
- Empresas en las que su convenio de referencia lo establezca
- Empresas que incumpliendo la obligación de no discriminar son sancionadas por la autoridad laboral

Con carácter voluntario:

- Cualquier empresa que desee mejorar su gestión empresarial

¿QUIÉN participa en el Plan de Igualdad?

- La dirección de la empresa
- El departamento de recursos humanos
- La representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras
- La plantilla

¿QUÉ fases definen el proceso?

- Adquisición de un compromiso de la empresa
- Creación de un órgano impulsor integrado por la dirección de la empresa y la representación de la plantilla
- Formación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Realización de un diagnóstico de la empresa en materia de igualdad
- Definición del plan de igualdad incluyendo: objetivos, medidas, recursos y asignación de responsabilidades
- Seguimiento y evaluación

¿QUÉ tipo de medidas debe recoger?

Medidas de igualdad en las materias que define la normativa en:

- el acceso al empleo
- la clasificación profesional
- la promoción y formación
- las retribuciones
- el ordenamiento del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Además debe incorporar medidas para:

- favorecer la utilización de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones
- crear una cultura que valore los aportes tanto las mujeres como los hombres, eliminando los estereotipos en función del sexo

CLAVES para el desarrollo de un Plan de igualdad

- Implicación del equipo directivo en todo el proceso
- Participación activa del órgano impulsor
- Actualización de canales de comunicación que hagan partícipe a todo el personal
- Diseño del plan en relación a los resultados del diagnóstico
- Integración del Plan en la gestión de recursos humanos
- Flexibilidad del Plan para adaptarse a nuevas necesidades

Más información

Cámara de Comercio e Industria de Zaragoza

Pº Isabel la Católica, 2

Tlfno: 976 306 161 (ext. 205)

ebatanero@camarazaragoza.com

www.camarazaragoza.com

Instituto Aragonés de la Mujer

C/ Santa Teresa de Jesús, 30-32

Tlfno: 976 716 720

iar@aragon.es