

UNITAT DE CONEIXEMENT

Igualtat a la feina

"El ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei, malgrat haver comportat sens dubte un pas decisiu, ha resultat ser insuficient."

Exposició de motius de la Llei per a la Igualtat

Sumari

Què és?	1
Eines	2
La dada	3
Guia de Treball	3
L'experiència	4
Materials	6
Bibliografia bàsica	6
Recursos <i>online</i>	6
Notícies relacionades	7

Què és?

- ✓ La **igualtat d'oportunitats** entre dones i homes implica la participació activa i equitativa d'ambdós sexes en totes les àrees d'activitat pública i privada. La **igualtat a la feina** requereix l'eliminació de totes les **barreres de gènere** que impedeixen que la igualtat reconeguda formalment pel marc legal es tradueixi en l'aplicació efectiva del principi d'**igualtat de tracte i no discriminació** en les condicions de treball entre dones i homes.
- ✓ El març de 2007 el Congrés va aprovar la *Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes* que insta a totes les organitzacions a aplicar **polítiques actives d'igualtat**. Les organitzacions de més de 250 treballadors o aquelles en que així ho estableixi el conveni tenen l'obligació d'elaborar un **pla d'igualtat**.

- ✓ Més enllà dels requeriments legals, la igualtat entre homes i dones té un **impacte molt positiu** per a les organitzacions i la societat:
 - Millora la satisfacció laboral i la percepció d'equitat en les decisions de l'organització
 - Millora la conciliació vida laboral/vida personal
 - Incorpora la perspectiva de gènere a tots els àmbits de decisió de l'organització
 - Dificulta situacions d'assetjament moral o sexual
 - Millora la percepció interna i externa de l'organització

Eines

La Llei d'Igualtat preveu la possibilitat, mitjançant la negociació col·lectiva, d'establir mesures d'**acció positiva**, és a dir, accions que afavoreixin les dones amb l'objectiu de corregir una situació històricament descompensada sempre i quan compleixin els requisits d' objectivitat, proporcionalitat i temporalitat.

Les **discriminacions indirectes** són les més difícils de detectar. Això implica un ús de la **prova estadística** per determinar si algunes polítiques estan tenint un impacte de gènere negatiu.

Pel seu caràcter **integral** les polítiques d'igualtat són susceptibles d'accions des de molts àmbits de l'organització. Algunes de les possibles accions són:

- ✓ **Accés:** revisar la definició dels llocs de treball i les categories professionals per eliminar possibles discriminacions. Contemplar accions positives de contractació de dones en plantilles descompensades.
- ✓ **Formació:** mesures d'incentivació del temps dedicat a formació, igualtat d'accés a la formació i detecció de possibles desigualtats en la definició de la formació (continguts, hores extralaborals, etc.)
- ✓ **Promoció de les dones a llocs de responsabilitat:** garantir plans de carrera equitatius amb criteris de promoció objectius i definits per lloc de treball i perfil professional, campanyes d'incentivació de la promoció femenina, quotes tendents a la paritat en consells d'administració i organismes de representació.
- ✓ **Prevenició de l'assetjament sexual i moral:** establir canals formals de comunicació d'incidències, assignar persones encarregades de prevenir i actuar en aquests casos, redactar un codi ètic.

- ✓ **Comunicació:** adoptar criteris de comunicació i imatge no sexista tant internament com en campanyes externes, revisar la documentació interna i externa i emprar un llenguatge neutre, oferir formació en llenguatge no sexista.
- ✓ **Perspectiva de gènere:** incorporar la previsió de l'impacte de gènere a totes les decisions de l'organització, participar en campanyes d'igualtat impulsades des de la societat civil.

Totes aquestes accions són més efectives si s'integren en un **pla d'igualtat** com veurem a la *Guia de Treball*.

La dada

Diversos estudis confirmen que a Espanya les dones només conformen el 3% dels Consells d'Administració. A d'altres països el percentatge és superior: Suècia (27%) i Finlàndia (17.5%). La Llei d'Igualtat apunta a una paritat en un termini de 8 anys però no estableix mesures d'obligat compliment.

Guia de Treball

INICIATIVA

L'elaboració d'un pla d'igualtat requereix els següents elements:

- Compromís públic de la direcció.
- Designació de les persones responsables de la implantació i seguiment. En empreses grans sol ser RH.
- Si és possible, crear la figura de l'agent per a la igualtat.
- Crear una comissió d'igualtat d'oportunitats transversal i mixta (homes i dones).
- Diagnosi de la situació de partida a través d'indicadors de gènere. Permet detectar mancances i discriminacions indirectes.



DISSENY

- Definir a partir dels treballs de la comissió i dels resultats de la diagnosi una *política d'igualtat d'oportunitats*.
- Aquesta política ha de recollir objectius a curt i mitjà termini i accions concretes per assolir-los.
- Recollir les accions en un *pla d'acció*, sancionat per la direcció, que contempli totes les mesures correctores i accions positives a adoptar.
- Difusió interna del pla en paral·lel a una campanya de sensibilització.
- Difusió externa del pla com a compromís amb la societat.



SEGUIMENT

- Implantació de les accions previstes en el pla.
- Recollida de *feedback* sobre el pla tant de responsables com de les beneficiàries.
- Correcció de possibles desviacions o efectes perversos (incomprensió de les accions positives, etc.).
- Avaluació final de l'impacte del pla mitjançant una altra diagnosi contrastada amb la situació de partida.

L'experiència



- ✓ MC Mutual va ser reconeguda amb el distintiu **Optima** en qualitat d'entitat col·laboradora per a la igualtat entre dones i homes que atorga el Ministeri de treball i Assumptes Socials.

- ✓ Per aconseguir aquest reconeixement van elaborar un pla de 48 accions positives a favor de la igualtat en els següents àmbits:
 - Selecció: 10 accions
 - Formació: 5 accions
 - Promoció: 3 accions
 - Salut: 3 accions
 - Comunicació: 12 accions
 - Relacions Laborals: 3 accions
- ✓ La majoria d'accions estaven encaminades a aconseguir un canvi cultural dins de l'organització. Eren mesures que requerien un seguiment constant fins que estiguessin consolidades com a cultura organitzativa.
- ✓ El resum de l'acompliment de les mesures és: un 47,92% s'han implantat, un 31,25% s'han començat a treballar durant el 2006 i un 20,83% està previst començar-les durant l'any 2007.
- ✓ Algunes d'aquestes mesures són:
 - Mesures que faciliten la conciliació entre vida laboral i familiar o personal:
 - ❖ Ampliació de dues setmanes del permís de maternitat, a càrrec de l'empresa. Passa de 16 a 18 setmanes o de 18 a 20 setmanes en cas de part múltiple
 - ❖ Ampliació del permís per naixement de fill de 2 dies a 10. Aquest permís es manté i es suma al permís de paternitat aprovat per la nova llei
 - ❖ Tota la formació que s'organitza a MC MUTUAL es fa en horari laboral per facilitar l'accés a tothom
 - ❖ Opció per a les dones embarassades d'una reducció de jornada del 50% cobrant el 100%, durant les quatre setmanes prèvies al part
 - Mesures de comunicació:
 - ❖ Eliminació d'imatges sexistes de qualsevol publicació i/o anunci que faci MC MUTUAL
 - ❖ Informació a proveïdors, clients i mutualistes de que són una empresa compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
 - ❖ Elaborar glossari específic per l'ús de llenguatge no discriminatori amb les seves publicacions internes i externes
 - Mesures de Promoció i Selecció:

- ❖ Publicació a la intranet de totes les vacants de MC MUTUAL, per tal de possibilitar que hi tingui accés tothom
 - ❖ Elaboració del mapa de l'organització en temes d'igualtat per detectar on hi ha subrepresentació per part d'algun col·lectiu i mirar de posar mesures
 - ❖ Revisió del procediment de selecció per evitar qualsevol comportament discriminatori
- ✓ Malgrat les accions impulsades, MC MUTUAL reconeix que queda un llarg camí per recórrer fins que es consolidi el canvi cultural de la plena igualtat dins l'organització.

Materials

Bibliografia bàsica

Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal; Torns, Teresa (coord.). *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria Editorial, 2000.

Recursos online

Plans d'Igualtat a les Empreses

Portal de l'Ajuntament de Barcelona que recull documentació útil com el protocol per a l'elaboració d'un pla d'actuació (amb un *checklist* per fer diagnosi) i un recull de bones pràctiques.

<http://www.bcn.es/dones/plansigualtat/>

Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses (2006)

Publicació de l'Institut Català de les Dones sobre els avantatges competitius que suposa un pla d'igualtat i la millor manera d'impulsar-lo.

http://www.gencat.net/icdona/publica_online.htm

Instituto de la Mujer

Apartat de la pàgina web del Instituto de la Mujer amb tota la informació sobre les Polítiques d'Igualtat a escala estatal. Han disposat un telèfon d'informació

les 24 hores del dia per qualsevol consulta relacionada amb la nova legislació vigent: 900191010.

<http://www.mtas.es/mujer/politicas/index.html>

Notícies relacionades

“Estan les organitzacions preparades per a la Llei d'Igualtat?”. Fundació per a la Motivació dels Recursos Humans, 30/11/2006.

http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=5392

Sessió de benchmarking organitzada arran de la llavors imminent aprovació de la Llei Orgànica per a la Igualtat. Vam analitzar els seus requisits i com afecta a RH.

Pascual, Raquel. Ideas para hacer un plan de igualdad en la empresa. 5 Días, 16/02/2007.

Moltes companyies van una mica perdudes amb la futura Llei d'Igualtat i es pregunten com fer aquests plans o aquestes mesures. Un exemple a imitar pot ser el de Ediciones Francis Lefebvre.

http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=5654

Mazo, E. S.. La ley de igualdad costará más de 1.000 millones anuales a las empresas. Expansión, 01/11/2006.

La Llei d'Igualtat entre Homes i Dones sortirà cara a les empreses: les novetats que entraran en vigor suposaran una despesa conjunta per a les companyies de més de 1.000 milions d'euros anuals.

http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=5375