

Aún existen compañías que desconocen la obligatoriedad y las implicaciones del desarrollo de un Plan de Igualdad

Mònica Sánchez,
responsable de Proyectos de **Criteria**

Criteria es una empresa de consultoría, formación y selección, con oficinas en Barcelona, Madrid y Palma de Mallorca, y una cobertura geográfica a nivel nacional e internacional. Todas las actividades de Criteria están encaminadas a satisfacer las necesidades de los clientes respecto a la formación, gestión de subvenciones, consultoría y selección de personal, ofreciendo un servicio de calidad. Uno de sus retos es ofrecer un servicio integral en materia de igualdad a las empresas, desarrollando distintas iniciativas. El objetivo es ayudar a las empresas a dar soluciones a los problemas que se puedan encontrar en las distintas fases del desarrollo del Plan de Igualdad.

Por ley, las empresas de mas de 250 personas deben dotarse de un Plan de Igualdad, ¿cuál está siendo su implementación?

Existen empresas de distinta tipología. En primer lugar, aquellas que por motivos éticos ya vienen desarrollando iniciativas en materia de igualdad y únicamente deben formalizar el Plan de Igualdad; y, por otro lado, las compañías que desconocen la obligatoriedad y las implicaciones del desarrollo de este plan.

Es cierto que en este último año hemos detectado un “boom” en esta temática, debido a las implicaciones políticas y sociales y también a las iniciativas que en materia de subvenciones han desarrollado

distintas comunidades autónomas como Cataluña o Baleares. Aún así, podemos confirmar que existe mucho por hacer y que las pocas empresas que ya han iniciado un proyecto de Plan de Igualdad tienen aún un gran desconocimiento sobre el impacto que tendrá en su organización, así como los beneficios que aportará a corto, medio y largo plazo su desarrollo.

¿Qué dificultades puede ayudar a subsanar Criteria en su apoyo a las empresas en el desarrollo de un Plan de Igualdad?

Trabajamos, entre otras cosas, en la gestión, tramitación y justificación de ayudas y subvenciones para el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades, Incorporación del Agente de igualdad u otras iniciativas similares, como en el desarrollo del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad de las empresas, su evaluación y su seguimiento, el asesoramiento interno en materia de igualdad para aquellas entidades que desarrollan



su Plan de Igualdad, y en la implementación de las medidas adoptadas a través de campañas de comunicación, formación en sensibilización para la igualdad, etc.

Contamos, además, con la Factoría de Contenidos en Igualdad y Conciliación (en la que desarrollamos cursos a medida presenciales, online o a distancia, para la totalidad de la plantilla, la Comisión Permanente de Igualdad, la Dirección y otros colectivos) y con la Factoría de Contenidos Propios (formación estandarizada a distancia y online con contenidos en Igualdad y Conciliación elaborados por Criteria con la finalidad de formar a los distintos colectivos de la organización en esta materia).

¿Cuáles son las fases principales para desarrollar e implementar un Plan de Igualdad?

Existen distintas formas de denominar las fases vinculadas al Plan de Igualdad de Oportunidades, pero podríamos resumirlas en un total de cinco. En primer lugar una fase de iniciativa, seguida de las fases de diagnóstico y diseño. La cuarta etapa es la de implementación y, finalmente, la fase de evaluación y seguimiento.

La primera de ellas, puede venir motivada por factores externos (obligatoriedad de cumplir con la norma, elemento competitivo, etc.) o factores internos motivados por la organización empresarial (motivos éticos, dirección, sindicatos, grupo de interés...). En este primer momento, debemos formalizar el compromiso de la empresa por parte de la dirección y determinar quién se va a responsabilizar internamente y externamente del desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO).

El paso siguiente consistirá en recabar toda la información necesaria para elaborar el diagnóstico de situación de la entidad. Cuanta más información tengamos, más real será la fotografía de la situación en materia de igualdad. En este punto tendremos en cuenta distintos ejes pero cabe destacar el lenguaje y la comunicación, el acceso, retribución, promoción y formación; y las condiciones de trabajo y salud. También destaca

la ordenación del tiempo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las actitudes sexistas y acoso sexual en la organización.

Posteriormente, en la fase de diseño, deberemos definir la política y los objetivos acorde con la situación de cada empresa elaborando un Plan de Acción que tenga en cuenta objetivos medibles y específicos, la consecución de objetivos a corto y medio plazo y el planteamiento de las acciones que llevaremos a cabo. Asignaremos, por tanto, recursos, calendario y definiremos los criterios de evaluación y seguimiento de las acciones que llevemos a cabo.

En la cuarta fase, ejecutaremos y desarrollaremos las actuaciones propuestas e iremos actualizando nuestro plan de acción. Por último, para conocer el grado de aplicabilidad de las medidas desarrolladas, y si han funcionado o no correctamente, es necesario hacer un seguimiento de cada una de ellas. Para ello debemos recoger opiniones del personal, así como identificar los problemas en la implementación y el impacto que han provocado las acciones y medidas dentro de la organización.

¿Cuál es el plazo medio de elaboración e implantación de un Plan de Igualdad?

No existe una apreciación exacta sobre el plazo de desarrollo e implementación; todo ello dependerá del grado de implicación de la organización, así como si la compañía está sujeta a los plazos establecidos en el caso de recibir alguna subvención. Si bien es cierto que el Plan de Igualdad es un documento vivo que sigue activo en el seno de una organización acostumbramos a plantear el desarrollo de la totalidad de un Plan en unos dos o tres años, teniendo en cuenta la totalidad de las fases del proyecto.

¿A qué riesgos se enfrentan las empresas que no desarrollen dicho Plan de Igualdad?

Creemos que los peligros más grandes a los que se enfrentan las empresas que no cumplan con lo que dispone la Ley 3/2007 sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son, por un

lado, el ostracismo en el avance necesario del mercado laboral hacía un marco igualitario.

Por otro lado, y en este caso dependiendo de la composición o situación de la empresa, se enfrenta a las posibles sanciones que se deriven del incumplimiento deliberado de las obligaciones determinadas por ley. Ya son muchas las empresas que se han visto inspeccionadas y sancionadas en este sentido e Inspección de Trabajo ha manifestado en reiteradas ocasiones que durante el año 2009 y 2010 tienen como eje principal de su actuación el analizar la situación de la empresa en materia de igualdad.

¿Cuál es la reacción del Gobierno ante el cumplimiento o no de este Plan de Igualdad?

Tomando como referencia las sanciones emitidas a lo largo de 2008, la Inspección de Trabajo, que comprometía a más de 3.000 empresas, realizó un total de 873 actuaciones. En ellas se propusieron 49 sanciones por un valor de 502.243 euros, a las que hay que añadir otros 218 requerimientos para la subsanación de deficiencias.

Aunque la primera causa de discriminación por género se produce en la publicación de ofertas de trabajo, durante los procesos de selección entre las denuncias más habituales destacan aquellas que se refieren a las condiciones laborales relacionadas con la conciliación de la vida familiar; los cambios de funciones tras el parto o las diferencias retributivas. En ocasiones, a raíz de otras inspecciones por parte de trabajo, se sanciona a las empresas con el desarrollo de un Plan de Igualdad de Oportunidades o con el desarrollo de un Protocolo contra el Acoso sexual, independientemente del número de personas que tenga en plantilla la empresa y, por tanto, no únicamente a aquellas organizaciones que tienen más de 250 empleados o empleadas.

Cabe mencionar también que la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, anunció a inicios del mes de noviembre que se realizarán 5.000 inspecciones en empresas para evitar la discriminación salarial entre hombres y mujeres, entre otros aspectos.