

WOMANDIGITAL

# PASOS PARA ADOPTAR MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO



Junta de Andalucía

# INTRODUCCIÓN

Desde la década de los 70 del pasado siglo XX, la revolución digital ha transformado nuestra percepción espaciotemporal.

En un primer momento, se pensó que el desarrollo tecnológico podría suponer una oportunidad para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Sin embargo, la tecnologización de la sociedad, lejos de acabar con la desigualdad existente, la pone de manifiesto mediante el sexismo tecnológico.

El "Sexismo tecnológico" asume los tradicionales estereotipos asignados de manera diferencial a mujeres y a hombres y reproduce los roles de género en las creaciones tecnológicas.

En esta Guía encontrarás propuestas para reflexionar, registros para comprender y claves para actuar.

## ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un Plan de Igualdad es un documento negociado por la empresa y la representación legal de las personas que trabajan en ella, elaborado mediante un proceso de **análisis - reflexión - planificación**, ordenado y dinámico, que permite gestionar la igualdad de género de manera proactiva.



### Marco normativo

Para acabar con los frenos que limitan la igualdad de trato y no discriminación de las mujeres, los gobiernos nacional y autonómico, con la pretensión de revertir la actual situación de las mujeres en el ámbito laboral, han dictado leyes para garantizar la igualdad de género en las empresas.

- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: actualizada por el [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como por el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que modifica el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, para la regulación y formulación de Planes de Igualdad en las empresas.

WD

El compromiso de las empresas con la igualdad de género en el ámbito laboral, es indispensable para obtener resultados positivos en la gestión de la diversidad de género.

## ¿Qué beneficios reporta a mi empresa la implantación de un Plan de Igualdad?

### BENEFICIOS A NIVEL INTERNO

**Reducción** de costes debidos a la desigualdad de género.

**Aumento** de la productividad.

**Disminución** del absentismo laboral.

**Mejora** del clima laboral.

**Mayor** motivación de las personas que forman parte de la empresa.

**Más** compromiso con los valores de la empresa.

**Racionalización** de los horarios laborales.

**Mejor** aprovechamiento del talento, creatividad e innovación.

### BENEFICIOS A NIVEL EXTERNO

**Aumento** de la credibilidad y posicionamiento de marca en el mercado.

**Mejora** de la reputación y la imagen corporativa de la empresa en el exterior.

**Mejor** adaptación a los cambios del mercado.

**Mayor** acomodación a los requisitos de la Ley de contratos del sector público.

WD

Los planes de igualdad proporcionan numerosos beneficios a las empresas. Éstos tienen que ver con una mejor gestión de su capital humano, con la mejora de la productividad y con el aumento de la competitividad empresarial.

## ¿Cómo puedo elaborar un Plan de Igualdad?

Según la disposición Transitoria 12ª de la [LO 3/2007](#), las empresas deben elaborar sus planes de igualdad, en función del número de personas en su plantilla.

- Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras, han debido aprobar sus respectivos planes de igualdad antes del 8 de marzo de 2020.
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, han debido de aprobarlos antes del 8 de marzo de 2021.
- Y, las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras, deberán aprobar los planes de igualdad antes del 8 de marzo de 2022.

También tienen que elaborar su Plan de Igualdad, aquellas empresas obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación, y aquellas otras que, encontrándose en proceso sancionador, la autoridad laboral haya acordado sustituir la sanción por la elaboración y desarrollo de un Plan de Igualdad.

Las empresas de menor tamaño y que, por tanto, no están obligadas por ley a elaborar planes de igualdad, también pueden hacerlo de manera voluntaria.



## Fase 1. Creación de la Comisión de Igualdad

### Constitución

La Comisión se formalizará mediante acta constitutiva indicando composición, fecha y lugar de constitución y, el propósito y funciones de la misma.

### Composición

La Comisión estará compuesta por representantes de la empresa y por la representación legal de las personas trabajadoras. La representación no será superior a 13 personas por cada una de las partes.

Si no existiera representación legal de las personas trabajadoras, podrán formar parte de la Comisión integrantes de los sindicatos más representativos, en este caso, la representación será de un máximo de 6 personas por cada una de las partes.

En la medida de lo posible, la Comisión estará formada por mujeres y hombres de manera equilibrada.

### Funciones

La Comisión de Igualdad será la encargada de elaborar y aprobar el diagnóstico, así como el Plan de Igualdad, implantar las medidas correspondientes, y llevar a cabo su seguimiento y evaluación.

En esta fase, la Comisión comunicará a todas las personas de la plantilla, la intención de formular un Plan de Igualdad y del inicio del proceso de negociación del mismo.



## Fase 2. Realización del diagnóstico de situación

Previo a la realización del diagnóstico, la Comisión de Igualdad realizará una auditoría retributiva.

**Organización del plan de trabajo.** El departamento de recursos humanos proporcionará la documentación necesaria y dinamizará el proceso de recogida de la información. Además, se seleccionarán las herramientas a utilizar para la recopilación de datos, y se informará a la plantilla del comienzo del diagnóstico.

**Recogida de la información.** La información y documentación disponible será tratada con los datos desagregados por sexo. Se recogerá información relativa a:

- Los procesos de selección y contratación.
- Clasificación de personal.
- Formación.
- Promoción interna.
- Condiciones de trabajo.

**Análisis de la información.** Se identificarán los aspectos o situaciones en los que se producen desigualdad, y las causas que la genera, así mismo, se propondrán medidas de mejora para revertir estas situaciones.

**Informe de diagnóstico.** Este informe, formará parte del contenido del plan de igualdad y recogerá los principales problemas detectados (barreras, brechas y frenos debidos al género), los ámbitos prioritarios de actuación, objetivos estratégicos y propuestas para el desarrollo de mejores prácticas.



## Fase 3. Elaboración del Plan de Igualdad

### Formulación

1. Determinación de los ejes estratégicos.
2. Definición de las medidas y acciones.
3. Descripción de los objetivos operativos de cada una de las medidas.
4. Diseño del sistema de seguimiento y evaluación.
5. Elaboración del horizonte temporal y periodo de vigencia.
6. Formalización de los recursos disponibles para su desarrollo.

### Aprobación

La Comisión elaborará un acta con los acuerdos alcanzados en la negociación del Plan y firmará el acta de aprobación del mismo.

### Inscripción en el Registro de Planes de Igualdad (Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo)

Una vez firmado el Plan, la Comisión cuenta con 15 días para cursar la solicitud de registro del Plan ante la autoridad laboral competente.



Para registrar el Plan es necesario adjuntar el acta de constitución de la Comisión de Igualdad, así como el documento de aprobación del mismo y, en su caso, el acta de delegación para efectuar el registro.

En Andalucía, el registro del Plan, se realizará a través del REGCON (Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales).

Enlace al registro:

<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/>



## Fase 4. Ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad

La ejecución del Plan implica la puesta en marcha y desarrollo de las medidas y acciones acordadas. Para ello, se debe seguir manteniendo el compromiso de la empresa y de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Es imprescindible que la empresa facilite los recursos necesarios para su implantación.

El seguimiento del Plan tiene carácter transversal y se realizará a través de los indicadores que den cuenta de los resultados obtenidos tras la implantación de las medidas pactadas, en relación a los resultados esperados.



## Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan deberá responder a las siguientes preguntas:

**¿Qué se ha hecho? Evaluación de resultado.** Evalúa el nivel de ejecución del Plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y el número de personas beneficiarias.

**¿Cómo se ha hecho? Evaluación de proceso.** Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones, las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

**¿Qué se ha conseguido? Evaluación de impacto.** Valora los cambios, que en términos de igualdad, se han producido en la empresa como resultado de la implantación del Plan.

### RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

La información se recogerá de manera continua, atendiendo a un sistema de indicadores definidos previamente en el Plan.

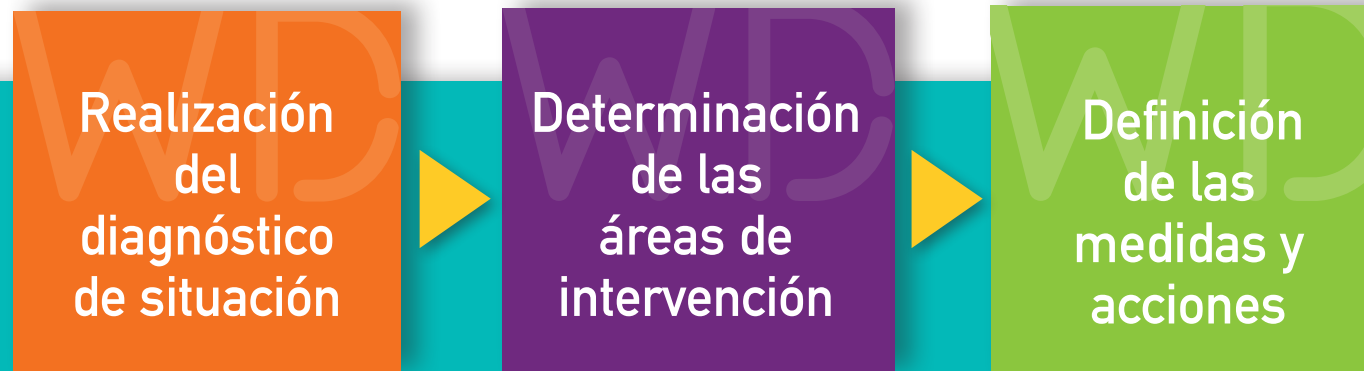
### ELABORACIÓN DE LOS INFORMES DE EVALUACIÓN.

- Se elaborará, al menos, un informe intermedio de evaluación por año de vigencia del Plan.
- La evaluación final se llevará a cabo una vez concluido el periodo de vigencia del Plan.



## ¿Qué medidas puede implementar mi empresa para impulsar la igualdad de género?

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere priorizar las áreas de actuación y definir las medidas y acciones a desarrollar.



Las medidas para la igualdad acordadas van a depender de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación en cada empresa.

No obstante, a continuación, se plantea una **relación de posibles medidas**, para que cada empresa, adopte aquéllas que den respuesta a los retos planteados tras el diagnóstico.

## 10 MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

- 1 Incorporación de los principios de igualdad a la cultura de la empresa
- 2 Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad de género
- 3 Acciones positivas para el reclutamiento, selección y retención de talento femenino
- 4 Procedimientos de promoción interna objetivos, basados en el talento, el desempeño y los resultados
- 5 Programas para la ordenación racional del tiempo dirigidos a hombres y mujeres
- 6 Rediseño del sistema retributivo teniendo en cuenta, tanto los conceptos salariales, como los extrasalariales
- 7 Adopción de una comunicación corporativa incluyente y no sexista
- 8 Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo
- 9 Programas de mentoring para la promoción profesional del talento femenino
- 10 Elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de género

## Y además...

### ¿Qué personas computan para saber si una empresa está obligada a elaborar un Plan de Igualdad?

Para saber si una determinada empresa está obligada a elaborar un Plan de Igualdad o no, hay que considerar a la totalidad de la plantilla de la empresa, con independencia del número total de centros de trabajo y la modalidad de contratación, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y contratos de puesta a disposición.



### ¿Cuál es el mejor sistema para evaluar un Plan de Igualdad?

El mejor sistema para evaluar un plan de igualdad es aquel que se define en el momento mismo de la elaboración del Plan. El sistema de evaluación ha de incluir un panel de indicadores que permitan medir con precisión las variables de interés relacionadas con la realización y el proceso de las medidas y acciones desarrolladas. Así mismo, se definirán indicadores para medir el impacto producido tras la implantación de las medidas contempladas en el Plan.



### ¿Qué hay que hacer cuándo el Plan ha sido ejecutado?

Una vez concluida la vigencia del Plan, que suele ser de cuatro años, se procederá a elaborar el informe de evaluación final y, tras él, comenzará un nuevo ciclo.

El nuevo ciclo empieza con la revisión del Plan, una vez concluida su vigencia. La revisión, que se podrá realizar en cualquier momento a lo largo del horizonte temporal acordado para su implantación, implica la actualización del diagnóstico y de las medidas acordadas en su día.

### ¿Quién debe elaborar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad?

Tanto el diagnóstico de situación como el Plan de Igualdad, pueden ser elaborados por la Comisión de Igualdad, siempre que ésta tenga la cualificación adecuada en materia de género.

En caso de que la Comisión no cuente con la formación necesaria para abordar la realización del diagnóstico y la elaboración del Plan, la empresa podrá contar con

## ¿Deben tener formación específica en género quienes integren la Comisión de Igualdad?

Esta es una condición necesaria si la decisión de la empresa ha sido elaborar el Plan con recursos internos. En caso de que la empresa opte por contratar asistencia técnica externa especializada en esta materia, la Comisión, una vez constituida formalmente, recibirá por parte de la consultora, formación básica en igualdad de género antes de iniciar el proceso de diagnóstico.



# GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Agencias de socialización.** Son instituciones u organizaciones que de manera directa o indirecta participan en el proceso de socialización del ser humano. La familia junto con la escuela son las agencias de socialización de primer orden, transmisoras de los elementos socioculturales del contexto, como por ejemplo, los mandatos de género y las expectativas sociales.

**Amenaza del estereotipo.** Ocurre cuando una persona está preocupada por comportarse de una manera que confirme los estereotipos negativos sobre los miembros de su grupo. Este estrés adicional puede terminar afectando la forma en que realmente se desempeñan en una situación particular. Por ejemplo, una mujer puede sentirse nerviosa al tomar una prueba de matemáticas debido a los estereotipos sobre las mujeres en los cursos de matemáticas, o preocuparse de que recibir una calificación baja hará que otros piensen que las mujeres no tienen altos niveles de habilidad matemática.

**Arquetipos.** Son producto de procesos psíquicos individuales o colectivos inconscientes. Los arquetipos femeninos se relacionan con la creatividad, la maternidad, los cuidados, la abnegación, el sacrificio, la sensibilidad, la belleza etc. Y los masculinos con el intelecto, la sabiduría, el conocimiento, el raciocinio, la osadía, la genialidad, el liderazgo, la heroicidad, etc.

**Asimilación del género.** Los códigos culturales presentes en el entramado de interacciones sociales y relaciones entre iguales (niñas y niños) se expresan mediante dinámicas, juegos, rechazos, aceptaciones... que conducen a que las personas acepten como normales los mandatos de género.

**Barreras de género.** Son limitaciones, obstáculos o impedimentos sufridos por las mujeres que dificultan su desarrollo personal, social y profesional.

**Brecha digital.** Desigualdades de acceso, uso y control de las tecnologías que puedan darse por el hecho de ser mujer.



**Discriminación por razón de género.** Se produce cuando se trata de manera desigual a las personas según sea su sexo. En la mayoría de los países democráticos se prohíbe explícitamente este tipo de discriminación, por lo que, en caso de incumplimiento normativo, las conductas discriminantes pueden ser sancionadas.

**División sexual del trabajo.** Fenómeno universal que se expresa en la concentración de las mujeres en el ámbito doméstico y también en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado.

**Esteretipos de género.** Conjuntos de creencias e ideas preconcebidas atribuidas a mujeres y hombres y que determinan el papel que unas y otros deben desempeñar en la sociedad.

**Expectativas sociales y profesionales por razón de género.** Se consolidan por medio de la interiorización de los roles de género.

**Igualdad de género.** Es un principio constitucional que estipula que mujeres y hombres son iguales ante la Ley y que, por tanto, gozan de los mismos derechos y deberes.

**Patriarcado.** Sistema de organización social y política en los ámbitos público y privado en el que la autoridad social la ejercen los varones. El movimiento feminista de los años 60 atribuyó la situación de opresión de las mujeres al sistema patriarcal.

**Principio de igualdad de género.** Es un principio constitucional que señala que mujeres y hombres son iguales ante la ley.

**Prejuicios por razón de género.** Son juicios previos desfavorables que han sido construidos socialmente en relación con una serie de creencias fuertemente arraigadas en la sociedad, que categorizan de manera diferencial a hombres y mujeres y que están a la base de las conductas discriminatorias.

**Roles en función del género.** Conjunto de normas sociales y comportamentales aceptadas por la mayoría de la sociedad. Los roles de género se fundamentan en la concepción que la sociedad tiene de la masculinidad y feminidad.

**Sexismo.** Hace referencia a prácticas y actitudes discriminatorias que promueven el trato diferenciado de las personas por la asunción de características y comportamientos ligados al sexo biológico. El sexismo afecta principalmente a las mujeres.

**Socialización de género.** Es el proceso mediante el cual niñas y niños toman contacto con las creencias, prejuicios y estereotipos relativos a los géneros, interiorizan actitudes y aprenden comportamientos asociados a las relaciones entre géneros.

# WOMANDIGITAL

womandigital.es



@WomANDigital\_



@womandigital.es



WomANDigital