



Acciones para implementar el plan de igualdad

Hoy en día es **más necesario que nunca que las empresas lleven acciones reales dentro de su plan de igualdad que acaben con la brecha de género**. No sólo hablamos de la brecha salarial de género, sino de la igualdad de la que habla el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5). Por su parte, el Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas señala que “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”. Sin embargo, el panorama no es nada halagüeño: cerrar la brecha económica de género tomaría 151 años al ritmo actual.

En el este artículo hemos querido dejar una gran diversidad de medidas para llevar a cabo en de la empresa y enriquecer los planes de igualdad. La igualdad de género es un buen negocio. **El empoderamiento femenino es clave en las empresas sostenibles**.

¿Aún piensas que aún tienes mucho que aprender? Con motivo del Día Internacional de la Mujer, te dejamos esta **ruta de aprendizaje sobre la igualdad de género** con actividades semanales.

1. Medidas positivas en la contratación

El acceso a las organizaciones y las oportunidades dentro de ellas son vitales a la hora de fomentar la igualdad de género. Por este motivo, es importante que las personas que lleven a cabo los procesos de selección estén formadas en la gestión de recursos humanos con perspectiva de género.

Un proceso de selección que se podrá realizar sin tener en cuenta el género. Este ejercicio se podría lograr a través de currículos ciegos o asegurándose de que el lenguaje es inclusivo en cualquier documento del proceso. Asimismo, es importante que esta selección cuente con mujeres dentro del tribunal. Los criterios a tener en cuenta en los procesos de contratación de personal serán establecidos anteriormente contando con la comisión de igualdad.

En ese proceso de selección, **sería interesante dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado**. Además de analizar las solicitudes recibidas y las contrataciones realizadas en base al género. De esta manera, nos acercáramos a conseguir equilibrio en la plantilla.

2. Equilibrio de género profesional y retención del talento.

Un buen plan de igualdad debe contar con acciones que garanticen un equilibrio profesional de género y que fomenten la retención del talento. Para poder tener un análisis sobre la brecha de género empresarial es crucial catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios. Con este objetivo, se deben listar los puestos de trabajo y sus competencias. Desagregarlos por géneros, departamentos, tipo de contrato, puesto y grupo profesional y analizar la distribución.

En el caso de que no haya un equilibrio de género, sería necesario **implementar medidas para igualar las condiciones laborales de mujeres y hombres**. En caso de que sean puestos o sectores masculinizados, serían necesarias acciones positivas para corregir la subrepresentación o viceversa, para favorecer el género subrepresentado.

Cuando se dé una situación de extinción del contrato, es importante analizar los porqués para garantizar si hay una razón de género y motivar la retención del talento. Esta información se debería desagregar por géneros y crear informes estadísticos relativos.

3. Formación y sensibilización en género.

No se trata sólo del puesto que se ocupa, sino también de lo que se habla. Es importante **sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y el acoso sexual**. Esta última una de las lacras que debiera ya estar erradicada. Estas formaciones deben ir orientadas a todas las personas trabajadoras ¿Te gustaría saber sobre qué hablar? Se puede iniciar con la igualdad de género y desarrollar otras como el acoso sexual, la corresponsabilidad, la violencia de género, nuevas masculinidades y diversidades.

Sin embargo, también es sustancial que **la formación no sólo se enfoque en temáticas de género**. Se debe facilitar acceso a las formaciones tanto a mujeres y hombres que tengan en cuenta su desarrollo profesional. **Es trascendental formar a mujeres para puestos desempeñados mayoritariamente por hombres**, desarrollar un plan de formación anual y crear cursos de reciclaje personal para mujeres que se incorporan tras un permiso de nacimiento, excedencia, así como para mujeres víctimas de violencia de género.

4. Promoción profesional y equidad salarial

En España, existe una brecha salarial de más del 28%. Sólo una de cada tres puestos de los consejos de dirección está ocupado por mujeres ¿Conoces los Principios de Empoderamiento Femenino? **La igualdad de género genera ganancias en la cuenta de resultados**.

La promoción profesional quiere romper con el techo de cristal. En los departamentos que se encuentran altamente masculinizados, es importante dar prioridad a la promoción de mujeres. **Crear un listado de seguimiento donde se recojan las personas promovidas y los motivos**. Crear una cuota de promoción y diseñar programas de información y motivación.

Las acciones de los planes de igualdad también se deben orientar hacia la igualdad retributiva, conciliación y la equidad de condiciones laborales de mujeres y hombres. Por ello, es importante fomentar medidas retributivas flexibles que apoyen a la conciliación y no rebajen la retribución variable por haber disfrutado de permisos de cuidados. En este sentido, un elemento indispensable será la creación una política retributiva y registro salarial claro y transparente que informe de las retribuciones medias por género y nivel jerárquico.

5. Desarrollo de políticas: conciliación y lucha contra el acoso

La conciliación familiar históricamente ha sido una cosa de mujeres. Sin embargo, los tiempos han cambiado y los planes de igualdad deben mirar a ambos géneros. El ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar debe darse a conocer a toda la plantilla, independientemente del género. Es importante establecer un canal de denuncias para que no se limiten los derechos laborales de conciliación. La conciliación no debe afectar ni al desarrollo de la carrera profesional ni a la promoción.

Además de la no exclusión por motivos de género, debemos priorizar la elección de horario y turnos para personas que cuiden de sus familiares, establecer turnos adaptados a horarios escolares, fomentar el teletrabajo, horas de libre disposición, intervalos de tiempo flexibles y el fomento de la jornada continua.

El acoso sexual y la discriminación por razón de género son una línea roja. Prevenir y atender estas situaciones es posible con la creación de un protocolo de acoso, publicitando cómo denunciar estas actitudes y garantizando la confidencialidad y eficacia. Después de este proceso, un acompañamiento, asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico será vital para las víctimas de acoso sexual.

Además de todo lo anterior, poner a disposición de la plantilla el **Buzón de la igualdad** en la intranet, ayudará a fomentar sugerencias y comunicaciones para alcanzar la igualdad de género plena.

Fuente: pactomundial.org

Link: <https://www.pactomundial.org/noticia/acciones-para-implementar-en-el-plan-de-igualdad/>

1. **Medidas positivas en la contratación**
2. **Equilibrio de género profesional y retención del talento**
3. **Formación y sensibilización en género.**
4. **Promoción profesional y equidad salarial**
5. **Desarrollo de políticas: conciliación y lucha contra el acoso**