



LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

AIGCS

Miguel Alayrach Martínez



RSE - IGUALDAD

•**Origen:** Pacto Mundial Naciones Unidas (1999) y Libro Verde de la Comisión Europea (2001). “Las empresas deciden **voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor**”.

•**Fundamentos** de la RSE:

- Apertura y sensibilidad hacia el entorno.
- Sentido de comunidad.
- Capacidad innovadora
- Consideración de largo plazo
- Creación de valor

•La RSE es una oportunidad para la mejora de beneficios de la empresa, que ayuda a construir una sociedad más justa y eficiente y que garantiza, **con la inclusión de la igualdad de oportunidades, mayores niveles de cohesión social.**



RAZONES PARA APOSTAR POR LA IGUALDAD

- La igualdad es un derecho: principio jurídico universal.
- Existe una Ley para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. (3/2007 LOIMH)
- Las estadísticas hablan de desigualdad (tiempo parcial, estudios universitarios, etc.)
- Para acabar con estereotipos discriminan a las mujeres (Piensen en un puesto directivo...)
- Hay que derribar barreras que discriminan a las mujeres (Lenguaje sexista perfiles laborales)
- Sirve para conciliar la vida personal y laboral (permisos de paternidad)
- Forma parte de los valores de empresas socialmente responsables.
- La igualdad atrae talento y es eficiencia (aprovechamiento de recursos / perfiles competentes / reduce el absentismo laboral)



ÁREAS CONCRETAS DE ACTUACIÓN

- **Corresponsabilidad:** equilibrio en el espacio productivo que posibilite el equilibrio en el espacio doméstico.
- **Diversificación profesional:** participación de mujeres en actividades que estén subrepresentadas.
- **Inclusión social y atención a víctimas de violencia de género:** adaptaciones específicas a las circunstancias personales.
- Mayor participación de mujeres en **niveles directivos y Consejos de administración.**
- Investigación, inversión y gestión en **prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.**



HERRAMIENTA CLAVE: PLAN DE IGUALDAD

- Fases (las indicadas en la propia LO 3/2007):
 - 1) Iniciativa (objetivos de RSE)
 - 2) Compromiso (parte de la dirección)
 - 3) Diagnóstico (auditoría de género)
 - 4) Programación (acciones y cronograma)
 - 5) Información (a toda la empresa del Plan de Igualdad)
 - 6) Implantación y Seguimiento (se inician las acciones)
 - 7) Evaluación (revisión con los indicadores)
- Características del Plan de Igualdad:
 - **Colectivo Integral:** no sólo a las mujeres, a toda la plantilla.
 - **Transversal:** que implique a todas las áreas.
 - **Dinámico:** sometido a cambios.
 - **Sistemático-coherente:** objetivo final de igualdad efectiva
 - **Flexible:** según las necesidades.
 - **Temporal:** acabará con la consecución de la igualdad efectiva.



HERRAMIENTA CLAVE: PLAN DE IGUALDAD II

•Comunitat Valenciana: ***Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad en empresas:***

- Ámbito de aplicación
- Partes suscriptoras del plan
- Vigencia (fecha)
- Medios y recursos para su puesta en marcha
- Sistemas de evaluación y seguimiento
- Modificaciones y mejoras de planes anteriores
- Desarrollo al menos, de una medida en:
 - 1- Acceso al empleo
 - 2- Conciliación
 - 3- Clasificación profesional, promoción y formación
 - 4- Retribuciones
 - 5- Salud laboral
 - 6- Comunicación y Lenguaje no sexista



BENEFICIOS Y COSTES DEL PLAN DE IGUALDAD

• **Costes de personal** (tiempo dedicación) + **costes correctores de discriminación** (promoción, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo) son INFERIORES a:

BENEFICIOS

- Reducción de costes operativos (optimización RR.HH de la empresa)
 - Disminución del absentismo laboral (mejor ambiente)
 - Disminución rotación de trabajadoras (mejores condiciones)
- Mejora del desempeño financiero: aumenta la calidad y la productividad (equipos mixtos más productivos)
- Mejora de la imagen de marca y reputación (cumple legalidad)
- Incremento de la diversidad
 - Mayor oportunidad de contratar/retener personas talentosas
 - Mejor adaptación al mercado (mujer es pieza clave)
 - Desarrolla la creatividad e innovación
 - Favorece la flexibilidad de la organización (adaptación al cambio)

AIGCS



BENEFICIOS Y COSTES DEL PLAN DE IGUALDAD II

Podemos, por tanto, concluir con la idea clara de que:

LAS EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES
QUE INTEGRAN PLANES DE IGUALDAD DISPONEN DE
UNA **VENTAJA COMPETITIVA** EN EL MERCADO



FUENTES DE INFORMACIÓN

- <http://www.observatorio-rse.org.es/>
- IGUALDAD Y EMPRESA. Fundación mujeres.
- <http://www.singenerodedudas.com>
- Santa Cruz Ayo, Ignacio. Beneficios y costes de los planes de igualdad
- Secretaría de Estado de Igualdad
- 10 porqués para la igualdad (Generalitat)



GRACIAS POR SU ATENCIÓN