



PLANES DE IGUALDAD Y LENGUAJE INCLUSIVO

SUMARIO

PLANES DE IGUALDAD

- INTRODUCCIÓN
- PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

- INTRODUCCIÓN
- TÉCNICAS DE REDACCIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

GLOSARO IGUALDAD



CEOE
Ávila



FAE
Confederación de Asociaciones
Empresariales de Burgos

EELE

CEOE Empresas de
Palencia

CEOE Empresas de
CEPYME León

fes
federación empresarial segoviana

FOES **CEOE**



CEPYME
Zamora

PLANES DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN

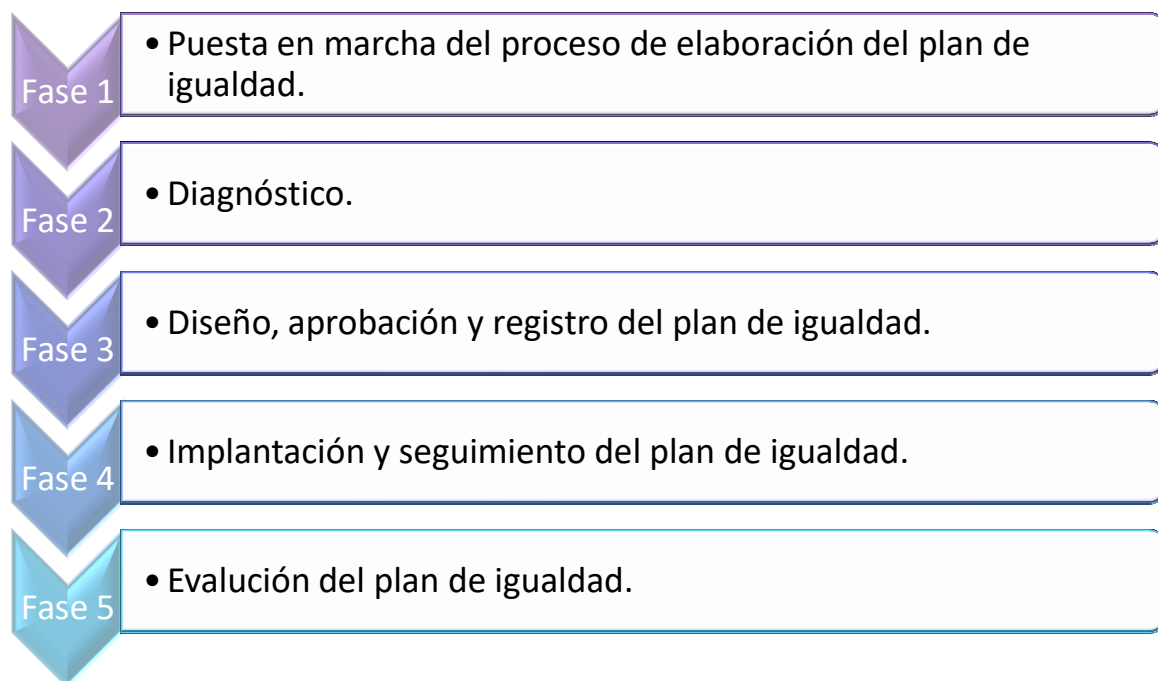
El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia, se pretende contribuir a generar conocimiento y una metodología específica para la elaboración e implementación de los planes de igualdad en consonancia con la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad responderá a las siguientes fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.



FASE 1:
PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN
DE IGUALDAD

Obligación de negociación y de constitución de una comisión negociadora

La negociación del plan de igualdad, y su diagnóstico previo, es preceptiva para aquellas empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad. De tal forma que la constitución de la comisión negociadora es de vital importancia en la elaboración del plan y constituye el eje de actuación de esta primera fase.

Estarán **obligadas a negociar** el diagnóstico y el plan de igualdad las siguientes empresas:

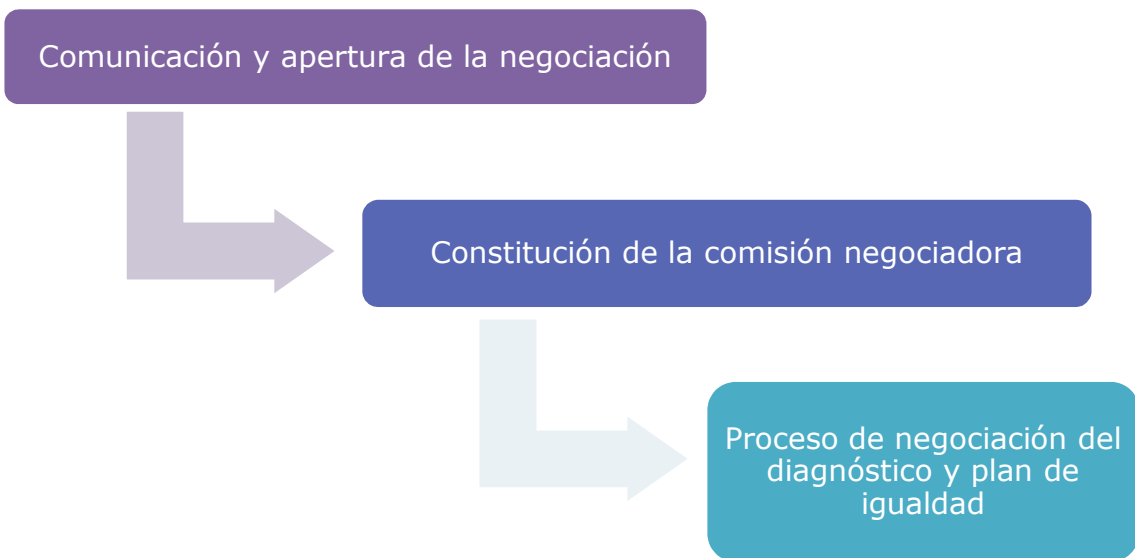
- Aquellas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla.
- Aquellas obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

➤ **Personas y órganos que intervienen**

- La representación legal de la empresa.
- La representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras.

➤ **Desarrollo de actuaciones**



FASE 2:
REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa

Se llevará a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. Para ello, se procederá a la recogida de información y al debate interno que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan.

En la elaboración del diagnóstico intervendrá, principalmente, la comisión negociadora, que podrá estar apoyada por personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y por la plantilla, que puede participar en la cumplimentación de cuestionarios que apoyarán la elaboración del diagnóstico de igualdad.

Durante la realización del diagnóstico deberán abordarse los siguientes elementos y materias, recogiendo los datos desagregados por sexo:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Otras materias de análisis que se pueden incluir son:

- Violencia de género.
- Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
- Seguridad, salud laboral y equipamientos.
- Relación de la empresa con su entorno.
- Opinión de la plantilla y de la dirección.

FASE 3:
DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan

La comisión negociadora, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, diseñará

las medidas del plan, identificando las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la/s persona/s responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

Las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo, apoyarán y proporcionarán un asesoramiento especializado en el diseño de medidas, si así se acuerda.

Los pasos a seguir son:

1. Determinación de áreas de actuación:

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se identificarán las áreas sobre las que se deberá actuar.

El orden y prioridad de dichas actuaciones se determinará, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en la fase de diagnóstico, valorando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc.

2. Definición de medidas:

Una vez definidos los objetivos específicos para cada materia o área de mejora, se determinarán las medidas para su consecución.

Al planificar las medidas, se recomienda tener en consideración:



3. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia:

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

4. Sistema de seguimiento:

En el documento final del plan de igualdad, junto con la fijación de objetivos y la definición de medidas, se detallará el sistema de seguimiento, cuya finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados.

El seguimiento del plan de igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual no debe dejarse para el final, ni confundirse con la evaluación, sino que debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa.

5. Sistema de evaluación y revisión:

Por último, el plan debe contemplar, también, un sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto. La evaluación es la fase que cierra el

proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre que la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

Esta fase finalizaría con la aprobación del plan de igualdad por parte de la comisión negociadora y su registro, tal y como establece el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

FASE 4:
IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de resultados

En la fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma. Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan.

Por lo que respecta al seguimiento, no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

FASE 5:
EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica,

lo actuado y definir las estrategias de futuro.

El procedimiento de evaluación del plan se articula en los siguientes ejes que aportan información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la empresa:

- Evaluación de resultados:
 - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
 - Grado de consecución de los resultados esperados.
 - Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

- Evaluación de proceso:
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
 - Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
 - Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
 - Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

- Evaluación de impacto:
 - Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

INTRODUCCIÓN

Mediante el lenguaje reproducimos la cultura, interpretamos la realidad y transmitimos ideología y valores; además, el lenguaje nos sitúa en el mundo, nos proporciona identidad y conciencia de quiénes somos y cómo se nos considera. Juega, por tanto, un papel muy relevante en la visión que tenemos de los seres humanos, mujeres u

hombres: es fundamental a la hora de conceptualizar a unas y otros, contribuye a mantener los estereotipos sobre la idoneidad de hombres y mujeres en ciertas tareas y sirve para asentar las creencias como que ellas son «el segundo sueldo del hogar» o no están capacitadas para ciertos puestos.

El lenguaje sexista está, por ello, íntimamente unido a la falta de equiparación de las actividades, salarios y valoraciones de hombres y mujeres. Llamamos lenguaje sexista a aquellas expresiones que degradan o discriminan a personas de uno de los sexos. Normalmente, se produce con las mujeres.

Un lenguaje no discriminatorio e inclusivo (es decir, un lenguaje no sexista) dentro del ámbito laboral aporta los siguientes beneficios:

- A la sociedad, para cambiar los estereotipos sobre lo que hacen o pueden hacer las mujeres y los hombres; o para alentar la participación femenina en el mundo laboral; o para reforzar las identidades laborales femeninas y otorgar visibilidad a las profesionales.
- A las personas trabajadoras, para verse en todo tipo de puestos, actividades y profesiones de manera simétrica y, como consecuencia, luchar por la igualdad de oportunidades;
- A las empresas, que han aceptado su responsabilidad social.

TÉCNICAS DE REDACCIÓN CON LENGUAJE INCLUSIVO

1. Empleo de las formas femenina y masculina o masculina y femenina:

La mención conjunta de la forma masculina y la forma femenina de los sustantivos, si es abusiva, se hace muy tediosa, por lo que es recomendable alternarla con otras técnicas y revisar los textos para hacerlos más ligeros.

Uso de:

- Barras: Como norma general, no es aconsejable utilizar la barra (trabajador/a), puesto que supone un obstáculo para la lectura fluida. Pero las barras son un recurso admisible en impresos, en listas de puestos de trabajo o de integrantes de comisiones, en la descripción de cargos unipersonales y sus funciones, o en textos en los que exista escasez de espacio y no estén destinados a ser leídos en voz alta.
- Arroba: La arroba debe limitarse a textos informales en la comunicación interna, pero también puede recurrirse a ella en la publicidad y en algunas

ofertas de empleo, puesto que su aceptación en la generación alfabetizada informáticamente es notable.

2. Utilización de sustantivos no sexuados (por ejemplo: persona) o colectivos (por ejemplo: alumnado, funcionariado):

Ejemplo: «*el interesado*», «*los andaluces*», «*los profesores*»

Propuesta de cambio: «*la persona interesada*», «*el pueblo andaluz*», «*el profesorado*»

3. Utilización de construcciones metonímicas o abstractas:

Ejemplo: «*los directores*», «*el presidente de la Comisión*», «*los abogados*»

Propuesta: «*la dirección*», «*la presidencia de la Comisión*», «*la abogacía*»

4. Utilización de perífrasis:

Ejemplo: «*los médicos*»

Propuesta: «*las personas que ejercen la medicina*», «*quienes ejercen la medicina*»

5. Utilización de estructuras con «se»:

Ejemplo: «*Para poder solicitar esta ayuda de estudios, el trabajador deberá demostrar...*»

Propuesta: «*Para poder solicitar la ayuda de estudios, se deberá demostrar...*»

6. Utilización de los relativos quien o quienes (en lugar de: el que, los que, el cual, los cuales, aquel que, aquellos que):

Ejemplo: «*Obtienen mejor puntuación los que preparan la entrevista*»

Propuesta: «*Obtienen mejor puntuación quienes preparan la entrevista*»

GLOSARIO IGUALDAD

GÉNERO GRAMATICAL.

Categoría que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos o femeninos y concordar con ellos los artículos, adjetivos, participios y pronombres.

LENGUAJE NO SEXISTA, INCLUSIVO O INCLUYENTE.

Aquel que no infravalora ni subordina a ninguno de los sexos y refleja la realidad al completo, sin ocultar a ninguna persona.

PLANES DE IGUALDAD.

Para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, las Administraciones y las empresas fijan objetivos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar para ello, sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos logrados. Todo ello constituye el Plan de Igualdad.

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA.

Presencia de mujeres y hombres de forma que ni unas ni otros superen el 60% ni sean menos del 40% del conjunto total.

ROLES DE GÉNERO.

Conjunto de normas sociales y de comportamiento que se consideran apropiadas para hombres y mujeres.

SEXISMO.

Actitud, creencia y actuación de discriminación hacia uno de los sexos, por considerarlo menos capaz, menos válido o inferior. Históricamente han sido las mujeres las víctimas del sexismo.

SEXISMO LINGÜÍSTICO.

Discriminación de uno de los sexos a través de la palabra. Históricamente el sexismo lingüístico se ha manifestado sobre todo hacia las mujeres, presentándose una imagen degradada o desvalorizada de ellas, recurriendo a estereotipos sobre ellas, ninguneándolas o escondiendo su presencia.

SEXO/GÉNERO.

El sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre machos y hembras. El género es la adscripción de características intelectuales, emocionales y de conducta a hombres y mujeres por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo. Basándose en la adscripción de género, se socializa a niñas y niños de forma diferente, y se les impone modelos diferentes.

VISIBILIZACIÓN.

Proceso de hacer visibles a las mujeres, sacando a la luz su presencia y sus contribuciones y revalorizando su papel.

Bibliografía

- Dirección General de Igualdad y Mujer, Gobierno de Cantabria. (2018). *Guía de lenguaje no sexista en el ámbito laboral.*
- Instituto de las Mujeres. (2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.*