

A. MARCO LEGAL

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Disposiciones Transitorias, que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores, en la ley de la Seguridad Social, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

B. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES

Los planes de igualdad están definidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres en su artículo 46:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas**, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

C. LA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

La **GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS** es un referente para la organización sobre actitudes y medidas o acciones positivas que la empresa debe asumir y recoger en materia de igualdad.

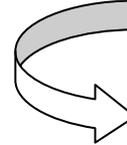
Se realiza en base a los objetivos generales del PLAN DE IGUALDAD:

- Identificar las carencias en materia de IGUALDAD
- Igualar la presencia de ambos sexos en los diferentes niveles de la empresa
- Fomentar el concepto de IGUALDAD entre todo el personal de la empresa, especialmente en aquellos que manifiesten prejuicios.
- Crear una cultura empresarial basada en la IGUALDAD

El OBJETIVO principal de la GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS es **INFORMAR SOBRE LAS ACTITUDES PERSONALES Y MEDIDAS POSITIVAS QUE EL PERSONAL DEBERA ADOPTAR A FIN DE CONSEGUIR LA IGUALDAD EN LA EMPRESA.**

El PLAN DE IGUALDAD es el punto de partida a partir del cual se establecerán en la empresa las acciones positivas a llevar a cabo en materia de igualdad, por este motivo es importante conocerlo y conocer sus fases:

- IDENTIFICACION DE LAS DESIGUALDADES EN LA EMPRESA
- PLANIFICACIÓN Y PROPUESTA DE LAS ACCIONES POSITIVAS
- CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES POSITIVAS



Pretende la **INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA**

CRITERIOS DE IGUALDAD



CRITERIO 1: LIDERAZGO

En el criterio *Liderazgo*, la inclusión de la perspectiva de género se materializa en la incorporación por parte de la Dirección de la organización del compromiso con la igualdad de oportunidades en los principios éticos, valores y responsabilidades de la organización.

CRITERIO 2: POLÍTICA Y ESTRATEGIA

Cómo implanta la organización su misión y visión mediante una estrategia claramente centrada en todos los grupos de interés y apoyada por políticas, planes, objetivos, metas y procesos relevantes. En este criterio, la consideración de la perspectiva de género se materializa en:

La organización posee una *política* en materia de igualdad que se concreta en una serie de objetivos

CRITERIO 3: PERSONAS

El criterio *Personas* posee una especial relevancia para la inclusión del respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que la mayor parte de las cuestiones a considerar se materializan en las estrategias de gestión de los recursos humanos que posee la organización. Por ello, en este criterio se incluyen una mayor cantidad de cuestiones a evaluar.

Estas se reparten en los siguientes apartados:

- ✚ Medidas para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización
- ✚ Selección de personal
- ✚ Promoción de personal
- ✚ Formación
- ✚ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- ✚ Retribuciones
- ✚ Ambiente de trabajo libre de acoso sexual

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS

La incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres implica no sólo que la organización asuma e incorpore su compromiso con este principio en su misión, visión y valores y que lo traslade a la política y estrategia que va a seguir, sino que externamente establezca relaciones o alianzas con otras empresas que compartan este mismo compromiso y valores.

El creciente interés e implicación con el principio de igualdad de género de las organizaciones llevará a una mayor implantación de planes de igualdad que permitan, en un breve período de tiempo, que la integración de la Igualdad sea un requisito imprescindible para establecer estas relaciones o colaboraciones comerciales

CRITERIO 5: PROCESOS

La igualdad de oportunidades debe incorporarse dentro de la gestión de los procesos de la organización, introduciendo en ellos criterios e indicadores de igualdad.

La organización debe tener identificado un sistema de gestión de la igualdad y, en el caso de detectarse resultados no igualitarios en algún proceso, se debe poner en marcha un sistema de gestión de no conformidades.

AMCOR, a partir de la normativa de la Ley 3/2007, va a crear las figuras de:

AGENTE DE IGUALDAD: Es la/s persona/s encargada/s de gestionar e implantar el PLAN DE IGUALDAD en la empresa a partir de las acciones positivas propuestas.

UNIDAD DE IGUALDAD: Es el equipo de personas que coordinan la implantación e integración del PLAN DE IGUALDAD.

Desde el **DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS** se va a gestionar la implantación del Plan de Igualdad, pero **recuerda, ¡ES UNA TAREA DE TODOS!**

RESULTADOS E INDICADORES EN LAS PERSONAS

Analizar los indicadores de forma periódica nos ayudará a comprobar y avanzar en el cumplimiento de los objetivos de IGUALDAD:

1. Presencia equilibrada en todos los niveles y ocupaciones
2. Paridad en los resultados del reclutamiento y la contratación
3. Paridad en el resultado de las promociones
4. Equivalencia en el número de mujeres y de hombres que reciben formación
5. Igualdad en la utilización de las medidas de conciliación
6. Equivalencia en el salario medio bruto de la plantilla, en las distintas categorías profesionales, niveles de responsabilidad, tipo de jornada... Los puestos ocupados mayoritariamente por hombres no reúnen un mayor número de pluses que los ocupados mayoritariamente por mujeres. Igualdad en el disfrute de los beneficios sociales complementarios
7. Ambiente libre de acoso sexual