



Incorporación e Integración de la Igualdad en las Empresas



Significado, elementos básicos para lograrlo, ventajas y beneficios

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, establece para las empresas la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a través de la adopción de medidas y/o planes de igualdad y el deber de negociar con la representación sindical las medidas y, en su caso, los planes de igualdad dirigidos a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo y a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La plena y real incorporación de las mujeres al mercado laboral está suponiendo un reto para las empresas, ya que supone un nuevo enfoque de las políticas de recursos humanos, y requiere enfrentarse a numerosos obstáculos, no sólo de carácter normativo (la tradicional concepción de la división de los papeles de los hombres y las mujeres en la sociedad hace que sigan existiendo situaciones de desigualdad que han de ser corregidas mediante la implantación de acciones positivas que compensen esos desequilibrios).

Pero el necesario e ineludible proceso de cambio y modernización global de todos los sectores económicos, exige ese importante esfuerzo de adaptación, dado que implica la necesidad de la incorporación de las mujeres de forma plena y activa y en condiciones de igualdad, el único modo de obtener resultados competitivos.

En este sentido, las nuevas tendencias en materia de gestión de recursos humanos y de organización empresarial introducen, como elementos fundamentales, entre otros:

- la formación continua
- la motivación del personal
- la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (factores fundamentales para atraer el talento, mantenerlo, y mejorar la productividad)
- la consecución de un buen clima laboral

¿Qué significa la incorporación de la Igualdad en la Empresa?

Significa integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la organización, eliminando posibles desigualdades y discriminaciones de género que puedan obstaculizar un óptimo desarrollo de la misma.

Elementos básicos para lograr la integración de la Igualdad en la Empresa

- Lo primero, e **imprescindible**: el compromiso de la empresa en todo el proceso de integración de la igualdad.

- Formación y sensibilización a la dirección y la plantilla en materia de Igualdad (y, en caso de disponer de Plan de Igualdad, de las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad).
- Realización de un diagnóstico, analizando la situación de la empresa con respecto a la igualdad, para poder identificar ámbitos o aspectos en los que puedan estar produciéndose discriminaciones y/o desigualdades.
- Elaboración de un Plan de Igualdad o diseño de medidas alternativas que responda al resultado del diagnóstico realizado, definiendo: objetivos, áreas de actuación y acciones para alcanzarlos.
- Definición de indicadores para poder realizar el seguimiento de las acciones propuestas y/o medidas para alcanzar los objetivos fijados.
- Dotación de recursos materiales y económicos a las medidas y acciones a implantar.
- Asignación de Recursos Humanos y responsabilidades a cada una de las medidas propuestas.
- Establecimiento de un sistema de evaluación y seguimiento de las medidas y/o el Plan de Igualdad.

Ventajas/beneficios para la Empresa que mujeres y hombres participen por igual

La igualdad constituye un elemento estratégico y de calidad en las empresas, ya que permite tener un mayor conocimiento de la gestión empresarial y de los recursos humanos disponibles. Las empresas deben asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de su cultura empresarial e incorporar permanentemente la igualdad en la gestión del capital humano, de esta forma, garantizarán que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de gestión empresarial.

Entre otras, podemos enumerar las siguientes **ventajas** para la Empresa:

- Cumplimiento con la normativa vigente en la materia.
- Mejora del funcionamiento y gestión de la empresa, proporcionando mejor conocimiento de su gestión y de su personal.
- Mejora del clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la organización (orgullo de pertenencia a la misma), y aumento del rendimiento y la calidad de los servicios y productos que ofrece.
- Optimización de sus recursos humanos, a través de una modernización en la gestión que permite un mejor aprovechamiento del talento y la fidelización del personal más idóneo.
- Desarrollo de sistemas de calidad con un impacto medible en términos económicos.
- Consolidación de la responsabilidad social, introduciendo un valor añadido a los productos y servicios y profundizando en el compromiso ético tanto a nivel interno como externo.
 - Mejora de su imagen externa y el reconocimiento público del compromiso de la empresa con la igualdad, afectando a las relaciones con su clientela e introduciendo un elemento diferenciador respecto a otras empresas de la competencia.

- Lograr diferenciación y mejora en la imagen corporativa hacia los distintos *stakeholders* (grupos de interés) de la empresa.

El reto para las Empresas y Organizaciones → actuar de forma “proactiva” y conseguir empresas que, además de cumplir con la normativa vigente, se conviertan en agentes dinamizadores de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo protagonistas de cambios sociales y modelos de gestión a imitar en la nueva sociedad que queremos construir, y consiguiendo beneficios tan importantes como: más talento, menos riesgos laborales, reducción del absentismo laboral, mayor productividad, mejora de resultados, mayor conciliación y mejor imagen.

Y para terminar, tres consejos para los/as líderes empresariales para lograrlo:

- **Acción integral**

Para lograr un verdadero equilibrio de género es necesario desarrollar políticas y prácticas que apoyen tanto a hombres como a mujeres (centrarse sólo en el colectivo femenino no suele funcionar). A modo de ejemplo: si se incluyen a los hombres en el fomento del permiso paternal, desaparece el impacto negativo de “alentar” sólo a las mujeres a disfrutar de un permiso de maternidad).

- **Liderazgo “valiente” y audaz**

Intentar mejorar la igualdad de género (únicamente) es quedarse corto. Mucho mejor apuntar a objetivos más ambiciosos, como: fomentar el liderazgo femenino, designar a mujeres en puestos directivos, y publicar los objetivos en materia de igualdad (responsabilizando a los/as líderes en el cumplimiento de esos objetivos).

- **Empoderamiento del personal**

Confiar en las personas que conforman la plantilla de las empresas, proporcionarles la capacitación que necesitan para mantener y mejorar sus habilidades, facilitarles la flexibilidad y las herramientas para que puedan “teletrabajar”, permitirles ser ellas mismas y darles responsabilidad, son acciones sencillas que permiten avanzar a mujeres y hombres, y fomentan su creatividad y sus oportunidades de capacitación, lo que se traduce en mejor ambiente laboral, retención del talento, y mejora de resultados (mayor productividad).

La igualdad de género es un elemento esencial para conseguir un lugar de trabajo inclusivo, y cuando las mujeres crecen laboralmente, los hombres también lo hacen.