

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN IGUALDAD (DESARROLLO DE PLANES Y NUEVOS DECRETOS)

# «Aún existen estereotipos de género en el ámbito laboral»

**ANA MARÍA MOLTÓ**

Docente del curso

REDACCIÓN  
especiales@epmediterraneo.com  
CASTELLÓN

**--¿Qué cuestiones incluye un plan de igualdad?**

–Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas que incluye todas las áreas en las que interactúan las personas trabajadoras en el ámbito laboral, es decir, el acceso al empleo, la conciliación y corresponsabilidad, la clasificación profesional, la promoción, la formación y representación femenina (ya que somos las menos representadas), las retribuciones (la idea es cumplir el principio de a igual trabajo igual valor), la salud laboral y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la comunicación. Para recorrer todas estas áreas se realiza un diagnóstico de valoración en cada una de ellas.

**--¿Por qué es necesaria su implantación en las empresas?**

–El respeto por la igualdad, como derecho fundamental, y el reconocimiento de la diversidad hacen que el talento de las empresas se multiplique. El plan supone una hoja de ruta para conseguirlo, un guión de trabajo que, de forma transversal, analiza toda la organización. Cuando se realiza el plan se revisa todo y supone refrescar la estructura y la actividad de nuestra empresa. La igualdad se convierte en algo positivo, no en una imposición.



Moltó dirige el curso junto a Eva Cifre Gallego, investigadora de la UJI.

**Es necesaria la realización de un plan para poder aplicar las medidas correctivas**

**--¿Existen estereotipos de género en el ámbito laboral?**

–Existen porque nuestras empresas son el reflejo de nuestra sociedad. Organizamos el trabajo, así lo explica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus informes, siguiendo la segregación horizontal –por lo que a las mujeres se nos ubica en tareas que se

corresponden más con los cuidados y el orden, y a los hombres con el esfuerzo –, y la segregación vertical, –por la cual es difícil que las mujeres accedan a los puestos de poder–. Estas determinaciones no son fáciles de superar, pero ahora ya somos conscientes de su existencia, las ponemos negro sobre blanco en nuestros diagnósticos y nos marcamos acciones para intentar superarlas y mejorar en igualdad en las empresas. Aún existen muchos puestos de trabajo masculinizados o feminizados en todos los sectores. Nuestro trabajo está en segregarlos por aptitudes reales y no por estereotipos.

**--¿Por qué recomendarías realizar este curso?**

–El curso cambia la perspectiva de los puestos de trabajo, hace ver cosas que no se veían, porque se daban por supuestas o por una educación generacional. Es un cambio muy importante, que requiere la ayuda de profesionales especializados. Abre los ojos frente a desigualdades que pueden pasar desapercibidas. Las personas encargadas de la realización del plan de igualdad de una empresa han de saber cómo va a realizarse el proceso, si lo realizan ellas han de sensibilizarse y formarse, y si lo encargan a una consultora deben saber bien lo que es necesario y lo que no. Más información sobre este interesante curso a través de [www.fue.uji.es/igualdaddenempresas](http://www.fue.uji.es/igualdaddenempresas). ■