



**DISEÑO DE PROPUESTAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA:
“GUÍA DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN EL ENTORNO EMPRESARIAL”**

Autora:

Susana Puertas

Licenciada en Derecho.

Coordinadora de OMEGA (Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa)

El presente trabajo, coordinado por Celem, se integra en el proyecto “Por la Diversidad Activa” en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal.

El objetivo fundamental del proyecto “Por la Diversidad Activa” es gestionar de forma positiva la diversidad que introduce la variable de género, para combatir la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. Dicho proyecto ha sido llevado a cabo por la Agrupación de Desarrollo 578 compuesta por:

CELEM (Coordinadora Española para el lobby Europeo de Mujeres)
AMECOOP (Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativas)
AMESAL (Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales)
ATAEM (Asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid)
Ayuntamiento de Alcobendas
Ayuntamiento de Alcorcón
Ayuntamiento de Coslada
Escuela de Relaciones Laborales (Universidad Complutense de Madrid)
Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales
Fundación Carolina

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN

2. MARCO LEGAL

2.1. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

2.2.2. Reformas de índole sociolaboral.

12.2.2. Reformas de índole prestacional.

3.LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

3.1. ¿Qué es la Acción Positiva?

3.1.1. Origen y definición de la Acción Positiva.

3.1.2. Objetivos específicos de la Acción Positiva.

3.1.3. Características y desarrollo de un Plan de Igualdad

4. MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

4.1.- Medidas de Igualdad en el área de Selección/Incorporación.

4.2.- Medidas de Igualdad en el área de Formación.

4.3.- Medidas de Igualdad en el área de Promoción.

4.4.- Medidas de Igualdad en el área de Conciliación vida profesional/vida familiar.

4.5.- Medidas de Igualdad en el área de Salud Laboral.

4.6.- Medidas de Igualdad en el área de Comunicación y Sensibilización

4.7.- Medidas de Igualdad para prevenir o paliar los casos de Acoso sexual en ámbito laboral

4.8- Medidas de Igualdad en el área de la representación sindical.

1. PRESENTACIÓN

El presente documento da continuidad a la *Guía para la sensibilización sobre la igualdad de oportunidades para mujeres y hombre en el ámbito empresarial* editada por la Agrupación de Desarrollo "Diversidad Activa", concretando una serie de medidas de igualdad posibles a desarrollar e implantar por las empresas.

La Implementación del Principio de Igualdad en la gestión de los Recursos Humanos de la empresa es una cuestión de justicia social y un factor de desarrollo económico:

Justicia social. Pese al reconocimiento legal de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral todavía no existe una igualdad real. La situación de las mujeres en el mercado laboral es peor que la de los hombres: mayores tasas de desempleo, mayor la precariedad y temporalidad en los contratos, permanencia de la segregación vertical y horizontal, menor salario...etc. Los cambios sociales que se están produciendo implican una mayor concienciación por parte de las empresas en su papel clave para contribuir activa y voluntariamente al desarrollo de una sociedad más justa, igualitaria y solidaria (Responsabilidad Social Corporativa)

Desarrollo económico. Hoy en día no es discutible que optimizar el capital humano tiene una repercusión directa en la competitividad de la empresa y, por tanto, un enfoque integrado del principio de igualdad entre mujeres y hombres supone una mejora en la competitividad de las empresas añadiendo mayor productividad al trabajo. En ocasiones, supondrá un cambio de orientación en la gestión de los recursos humanos, que supera la idea de rentabilidad asociada solamente a la presencia en el puesto de trabajo.

Si hablamos de integrar la igualdad entre mujeres y hombres dentro de un enfoque de gestión de los Recursos Humanos innovador, se hace necesario asegurar que esta igualdad afecta a todas las actividades y áreas de la organización. Por tanto, impulsar la igualdad de género en el ámbito empresarial supone un planteamiento integral en la gestión del cambio, asumiendo responsabilidades, identificando objetivos y limitaciones, diseñando y planeando actuaciones...etc.

2. MARCO LEGAL: LA IGUALDAD Y SU EVOLUCIÓN

En nuestro país se reconoce la igualdad de sexos desde la promulgación de la **Constitución Española** de 1978 (arts. 14 y 9.2). A partir de entonces otros textos legales, como el **Estatuto de los Trabajadores** (arts. 4, 17, 24.2 y 28), se hacen eco del mandato constitucional, regulando los derechos laborales, el principio de no discriminación, el principio de igualdad en relación con la promoción interna y la remuneración.

El Estatuto de los Trabajadores ya contenía una regulación detallada de la protección de la mujer trabajadora: permisos, excedencias y otros derechos laborales que serán ampliados por futuras leyes.

El **Real Decreto-Ley de 11/1998** estipula que el Estado asumirá los costes de la Seguridad Social a cargo del empresario derivados de las situaciones de maternidad o, en su caso, paternidad, cuando los trabajadores se encuentren en períodos de descanso por tal causa, por adopción o por acogimiento.

Además, de con las regulaciones legales, las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España han venido desarrollándose, fundamentalmente a través de los **Planes de Igualdad**, aprobados por los gobiernos, con el fin de equiparar nuestra legislación a la normativa comunitaria y, en general, de ayudar a las mujeres en todos los aspectos de la vida laboral, fomentando las acciones positivas dentro de la empresa y el autoempleo femenino.

La **Ley 39/1999** de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introduce cambios legislativos en ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un

equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser coparticipes del cuidado de sus hijos/as desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

2.1 LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La nueva Ley hace especial hincapié en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Esta Ley incorpora al ordenamiento español las dos últimas Directivas europeas en materia de igualdad de trato (2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y promoción y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro).

La nueva Ley de Igualdad introduce reformas en la legislación de Seguridad Social y en la legislación laboral, muy concretamente, en el Estatuto de los Trabajadores, para asegurar entre otras las siguientes medidas:

2.1.1 Reformas de índole sociolaboral

- a) **Reducción de jornada por guarda legal.** (Art. 37.5 ET): se amplía la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de 6 a 8 años. Por otro lado, se reduce de 1/3 a 1/8 de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.
- b) **Permisos retribuidos.** (Art. 37.3 ET): dos días por hospitalización de parientes o *intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario*, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- c) **vacaciones** (nuevo apartado 4 Art. 38): en el caso de que una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural coincida con el período de vacaciones, la trabajadora tendrá derecho a su disfrute aunque el año o ejercicio natural al que correspondan hubiese finalizado.
- d) **Excedencia voluntaria**(Art.46.2 ET): modifica el plazo mínimo. Pasa de cuatro meses como límite inferior (antes era de dos años) a cinco años como límite superior.
- e) **Excedencia por cuidado de hijo.** (Art. 46.3 ET): el trabajador tendrá derecho a la excedencia por cuidado de hijos en los supuestos de *acogimiento, tanto permanente como preadoptivo*, aunque estos sean provisionales.
- f) **Excedencia por cuidado de familiares hasta 2º grado.** (Art. 46.3 ET): el período mínimo *se incrementa hasta 2 años*, salvo que la negociación colectiva establezca una duración mayor. También se incorpora la posibilidad de disfrutar este período de forma fraccionada.
- g) **Suspensión del contrato.** (Art. 45.d) ET). Causa de suspensión: maternidad, *paternidad*, riesgo durante el embarazo, *riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses* y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente o simple, siempre que esta *duración (adopción o acogimiento) no sea inferior a un año*, de menores de 6 años o de menores que sean mayores de 6 años si concurren las circunstancias previstas.
- h) **Suspensión por maternidad.** (Art. 48.4 ET): en el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del período, y *sin que se descuente la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto*
- i) **Suspensión por maternidad.**(Art. 48.4). Se incorpora una previsión: *en el caso de fallecimiento, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio la madre solicite su reincorporación.*

- j) **Cesión de parte del período.** Si se produce esta situación, *el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de IT.*
- k) **Novedad:** *si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, el permiso podrá ser disfrutado por el otro progenitor.* En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión tendrá una duración adicional de 2 semanas.
- Supuesto de partos prematuros: *en los casos de parto prematuro con falta de peso y de aquellos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.*
- l) **Suspensión por paternidad.** (Art. 48. Bis). *El padre o el otro progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, 2 días más por cada hijo.*
- *En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.*
 - La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo.
 - El trabajador deberá comunicar, con la debida antelación el ejercicio de este derecho.
 - La duración de este permiso se irá ampliando de forma progresiva y gradual hasta alcanzar las cuatro semanas en un plazo de seis años.(2013)

2.1.2. Reformas de índole prestacional

- a) **Prestación por maternidad:** para acceder a la prestación por maternidad el período de carencia de, hasta ahora, 180 días en los últimos cinco años queda sensiblemente modificado en función de la edad del beneficiario:
- Entre 21 y 26 años. 90 días cotizados en los siete años anteriores.
 - Mayores de 26 años. 180 días en los siete años anteriores.
 - Menores de 21 años. No se exige período mínimo de cotización.
- b) **Supuesto especial: subsidio por maternidad no contributivo.** Si la madre no acreditara el período de carencia exigido se establece una prestación de 42 días naturales desde la fecha del parto. La cuantía será del 100% del IPREM (indicador público de renta de efectos múltiples)
- c) **Prestación por paternidad.**
- Se reconoce una prestación económica por paternidad dentro de la acción protectora de la Seguridad Social.
 - El período de carencia será de 180 días en los siete años anteriores o, alternativamente 360 días a lo largo de la vida laboral.
- d) **Riesgo por embarazo:** mejora esta prestación. Se reconoce que su cuantía será el 100% de la base reguladora correspondiente.
- La situación de riesgo por embarazo podrá ser certificada también por una Mutua en función de la Entidad Social con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales
- e) **Riesgo por lactancia natural:** se introduce por primera vez esta prestación. Se reconoce que su cuantía será el 100% de la base reguladora. Se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla 9 meses.
- f) **Se consideran como períodos cotizados,** a los efectos de las prestaciones familiares de la Seguridad Social (jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia y

maternidad) *los 2 primeros años de la excedencia por cuidado de hijos y el primero de la excedencia por cuidado de familiares.*

- g) Como novedad** se incorpora que las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por guarda legal, y durante el primer año en caso de reducción de jornada por cuidado de familiares se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiere correspondido

3. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

En términos generales, la empresa u organización que asuma el principio de igualdad en sus políticas de gestión deberá incluirla entre sus valores corporativos principales y esforzarse por llevar a la práctica este principio.

Por consiguiente, la empresa debe ocuparse de las distintas necesidades y limitaciones de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, para lograr la igualdad de género y un mayor equilibrio entre la vida laboral y familiar para toda la plantilla. La dirección debe aplicar este principio a cada una de las decisiones que afecten a la estrategia de la organización. Las prácticas de trabajo de la organización deben respetar plenamente la igualdad de oportunidades tanto de los hombres como de las mujeres que contrata.

En este sentido, el área de Recursos Humanos, ha ido experimentando un cambio sustancial, ganando prestigio al pasar de ser considerada con una función administrativa, orientada a la selección, formación y motivación de personal, a integrarse dentro de la estrategia corporativa de las empresas, ya que los planes de acciones positivas desarrollados en las empresas que favorecen la igualdad de oportunidades deben versar sobre aspectos muy diferentes de la organización, basándose fundamentalmente en las Políticas de Recursos Humanos

3.1. ¿QUÉ ES UNA ACCIÓN POSITIVA?.

3.1.1. Origen y definición de la Acción Positiva.

En los años 70, surgen las Acciones Positivas como herramientas fundamentales para evitar las discriminaciones, fundamentalmente laborales, por razón de sexo, raza, origen y religión. Estas medidas compensatorias se ponen en marcha gracias a la iniciativa de los poderes públicos sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades.

La finalidad de las Acciones Positivas es eliminar todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar el acceso de los grupos discriminados al mercado laboral en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

Su principal objetivo es combatir las discriminaciones indirectas que no se deben necesariamente a actitudes discriminatorias adoptadas de forma intencionada, sino que

proviene de hábitos sociales y de concepciones tradicionales arraigadas en nuestra sociedad, tratando de eliminar las desigualdades que resultan de la incidencia de los sistemas sobre los individuos.

Según la definición del Comité para Igualdad entre hombres y mujeres del Consejo de Europa, la **Acción Positiva** es una “estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de unas medidas que permitan contrastar a o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales”.

La igualdad de oportunidades real entre hombres y mujeres en el trabajo se conseguirá cuando mujeres y hombres participen en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad de la empresa. Por esta razón, las Acciones Positivas son medidas encaminadas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia y permanencia de mujeres en la empresa en todos los sectores, profesiones y niveles de responsabilidad.

3.1.2. Objetivos específicos de la Acción Positiva.

Los objetivos específicos que justifican la existencia de las Acciones Positivas son:

1. Identificar y eliminar las discriminaciones reales que se estén produciendo en las mujeres trabajadoras.
2. Incrementar la presencia femenina en el mercado laboral.
3. Contrarrestar los efectos derivados de los estereotipos sociales sobre la división de las funciones de los hombres y las mujeres en la sociedad, buscando un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, laborales y sociales.
4. Adaptar las condiciones laborales (turnos y horarios) a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con mayor peso en las responsabilidades familiares.
5. Ampliar las opciones laborales de las mujeres, informando de nuevos sectores de trabajo y fomentando la formación de mujeres en aquellos campos donde estén menos representadas.
6. Fomentar la participación activa de las mujeres en todos aquellos organismos con peso en la toma de decisiones sobre empleo en las empresas.
7. Velar por el conocimiento público de la población trabajadora sobre las disposiciones establecidas.

8. Sensibilizar a los interlocutores sociales en materia de igualdad de oportunidades para que promuevan las Acciones Positivas dentro de sus organizaciones.
9. Imponer a las empresas privadas que obtienen contratos de entidades públicas requisitos sobre la adopción de programas a favor de su personal femenino.
10. Aplicar en la Administración Pública programas de fomento de igualdad de oportunidades que sirvan de ejemplo para otros sectores.
11. Facilitar a los Organismos de Igualdad las competencias y asignaciones presupuestarias para que promocionen y evalúen la acción positiva.

3.1.3 Características y desarrollo de un Plan de Igualdad.

Un **Plan de Igualdad** es un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación en la empresa. Las medidas están encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Un Plan de Igualdad se caracteriza por ser:

- **Voluntario:** la implantación de medidas de Acción Positiva es el resultado de una decisión voluntaria de la empresa por fomentar la igualdad de oportunidades entre sus políticas y objetivos. Solo en ciertos casos La Ley impone la obligación de negociar un plan de igualdad en el ámbito de la negociación colectiva: para empresas de más de 250 personas en plantilla, aquéllas obligadas por el convenio sectorial o cuando en un procedimiento sancionador la autoridad laboral lo acuerde.
- **Colectivo:** su puesta en marcha lleva consigo una mejora progresiva de la situación de todo el colectivo de trabajadoras de la empresa y, a largo plazo, de toda la plantilla.
- **Dinámico:** constituye un plan de trabajo progresivo y sometido a un cambio constante, ya que, su implantación supone un cambio en la organización empresarial y en el sistema de trabajo.
- **Sistemático:** el objetivo final del Programa se consigue a través del cumplimiento de objetivos puntuales y sistemáticos que produzcan resultados concretos y cuantificables.
- **Flexible:** cada organización implicada confecciona su Plan de Igualdad a medida, en función de su tamaño, sus necesidades y sus posibilidades.

- **Temporal:** su duración se establece en función del logro del equilibrio entre las condiciones laborales de mujeres y hombres. El Plan termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- **Retroactivo:** para conseguir eliminar las desigualdades actuales en la empresa es necesario poner en marcha medidas especiales de carácter temporal.
- **Preventivo:** su desarrollo debe asegurar la eliminación de posibles desigualdades futuras, ya que supone cambios en las políticas empresariales.
- **Meritorio:** persigue el conseguir la igualdad de condiciones en la adquisición de méritos, y en el acceso a la formación y a la promoción de forma objetiva y equitativa.

Las **fases** que componen la implantación de un Plan de Igualdad son las siguientes:

1. Obtención del compromiso de participación por parte de la Empresa.

La dirección de la empresa decide aplicar una política de igualdad de oportunidades y se compromete públicamente, comunicando esta decisión a todo el personal. Durante esta fase, la dirección establece un grupo de trabajo que asuma la obligación de elaborar y desarrollar el Plan de Igualdad.

2. Sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.

Desarrollar acciones de comunicación para informar y sensibilizar a toda la plantilla del desarrollo de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

3. Diagnóstico de la situación actual de la Empresa.

Realización de una investigación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa. Para ello, se llevará a cabo una recopilación exhaustiva de datos cuantitativos y cualitativos de la plantilla y de las políticas de personal y empleo de la empresa. A partir de esta información, se identificarán los ámbitos prioritarios de actuación.

4. Programación de las Acciones Positivas a realizar.

Identificadas las áreas o puestos en los que se están produciendo discriminaciones por razón de sexo, se buscarán las causas de las desigualdades detectadas.

En función de estas causas, se elegirán aquellas medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en las áreas en las que existían diferencias entre mujeres y hombres.

Durante esta fase también se asignarán los recursos humanos y materiales necesarios para la implantación de las acciones, los criterios de evaluación y el calendario establecido para la realización de las mismas.

5. Implantación de las Acciones Positivas programadas.

El grupo de trabajo de la empresa y las personas responsables asignadas pondrán en marcha el Plan de Igualdad en las áreas de actuación señaladas. Se realizarán informes periódicos de seguimiento para conocer los resultados obtenidos y los obstáculos hayan podido surgir durante la implantación de las medidas.

6. Evaluación y difusión de los resultados obtenidos.

En esta fase se analizan los resultados obtenidos con las acciones implantadas en función de los criterios de evaluación establecidos en la fase de programación. Este análisis será tanto cualitativo como cuantitativo y será competencia del grupo de trabajo y de la dirección de la empresa. La difusión interna y externa de los resultados obtenidos con el Plan de Igualdad constituye un factor importante para mantener activo el interés por los objetivos planteados sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

4.- MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

La Ley Orgánica 3/2007 parte del principio general de que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades. Y a todas ellas se les impone el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por tanto, las pequeñas y medianas empresas también están vinculadas por este principio y están obligadas a implantar la igualdad.

La diferencia entre las grandes y pequeñas empresas se centran por lo tanto en los procesos de planificación, de comunicación interna y externa y en la organización más o menos formal del proceso de implantación. Por tanto estas empresas pueden optar por la implantación voluntaria de un Plan de Igualdad o por la adopción de diferentes medidas aisladas.

Las medidas de igualdad que se implantan en las empresas, integradas en Planes de Igualdad o adoptadas de forma aislada se centran fundamentalmente en cuatro áreas:

- Procesos de reclutamiento y **selección**.
- **Formación** que recibe la mujer en la empresa para su reciclaje y promoción y formación en igualdad de género para toda la plantilla.
- **Desarrollo de Carreras y promoción**.
- Y las medidas tendentes a **conciliar la vida profesional con la vida familiar**.
- Además de las áreas propias de desarrollo de Recursos Humanos, se implantan acciones relacionadas con la **salud e higiene en el trabajo**, **acoso sexual** y en algunas organizaciones en el ámbito de la **representación sindical** de los trabajadores.
- Todas estas acciones realizadas dentro de las políticas de Recursos Humanos de la empresa, vienen acompañadas por acciones de **Comunicación y Sensibilización** sobre el Plan en sí, sobre acciones que se quieren emprender u otros aspectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades para conseguir así una mayor comprensión e implicación de toda la plantilla.

4.1.- MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL ÁREA DE SELECCIÓN/ INCORPORACIÓN

Análisis

Muchas de las empresas que deciden desarrollar Planes de Igualdad presentan diferencias importantes en la composición de sus plantillas, ya que el número de mujeres, en muchos casos, es inferior al número de hombres. Estas diferencias se invierten en el caso de aquellas empresas que realizan tareas tradicionalmente desempeñadas por mujeres, como son las del sector de la educación, producción textil, manipulados alimenticios, hostelería...etc

Las diferencias en los porcentajes de hombres y mujeres que componen las plantillas se concentran en determinados tipos de puestos que tradicionalmente han sido desempeñados por hombres o mujeres

Actualmente la incorporación de la mujer a todo tipo de puestos es indiscutible y cada vez son más las mujeres que están preparadas para realizar cualquier tipo de trabajo, incluidos todos aquéllos que tradicionalmente habían sido considerados de hombres.

Descripción de las principales medidas de igualdad

4.1.1. Políticas de Contratación de Becarias

Objetivo

Aumentar el porcentaje de mujeres seleccionadas como becarias o en períodos de prácticas, consiguiendo una mayor incorporación de mujeres a la plantilla de la empresa, o bien ofrecer la posibilidad a mujeres para formarse y adquirir experiencia en determinados puestos.

Plan de Trabajo:

- Analizar los porcentajes de becarias y becarios de años anteriores.
- Realizar un estudio de candidaturas femeninas y masculinas recibidas en años anteriores.
- Conocer la oferta procedente de las Universidades, Centros de Formación y Escuelas Profesionales disgregada por sexos, para los puestos solicitados.
- Determinar un porcentaje de becarias a incorporar, o bien, superar el porcentaje de becarias incorporadas en años anteriores teniendo especial sensibilidad con las candidaturas femeninas.

4.1.2. Especial sensibilidad con las candidaturas de mujeres

Objetivo

Aumentar el número de mujeres en la plantilla.

Plan de Trabajo

- Analizar el número de candidaturas femeninas y candidaturas masculinas recibidas para cada puesto.
- Determinar qué departamentos, áreas o puestos tienen mayor carencia de mujeres, buscando las causas.
- Procurar que en todos los procesos de selección que se realicen para cubrir los departamentos o puestos más afectados se incluyan candidaturas femeninas.
- Especial sensibilidad en la orientación de las entrevistas de selección.
- Sensibilizar y orientar a todo el equipo de profesionales que participen en estos procesos de selección.

4.1.3. Establecer principios de Igualdad de Oportunidades para la Selección de Persona

Objetivo

Asegurar unos principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección e incorporación.

Plan de Trabajo

- Elaborar un memorándum, en el que queden recogidas cuáles son las intenciones de la empresa en este sentido.
- Incluir en las políticas de selección criterios orientadores en temas de Igualdad para que todas las personas que realicen tareas de selección conozcan y compartan estos principios.
- El memorándum o declaración de principios manifestará el apoyo a la contratación de mujeres por parte de la empresa, especificando las directrices que se deben seguir para asegurar la no discriminación en el proceso de selección de personal.
- Difundir el documento o memorándum entre todas/os los intervinientes en los procesos de selección e incorporación.

4.1.4. Revisión y corrección de los procesos de selección

Objetivo

Evitar todo tipo de discriminación por razón de sexo en la captación de nuevos empleados y empleadas.

Plan de Trabajo

- Analizar todos los impresos utilizados atendiendo a su forma y contenido (lenguaje, formulación de preguntas...etc)
- Preparar guiones de entrevistas acordes con los Principios de Igualdad de Oportunidades.
- Corrección de la denominación de los puestos de trabajo.
- Revisión y en su caso modificación, de los requisitos exigibles para cada puesto siempre bajo la perspectiva de igualdad de oportunidades.

4.1.5. Sensibilización a los responsables del reclutamiento de personal

Objetivo

Sensibilizar y orientar a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

Plan de Trabajo

- Analizar los procesos y métodos de trabajo de cada uno de los participantes en los procesos de selección.
- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas estas personas.
- Determinar métodos de trabajo adecuados para la consecución de los objetivos.

4.1.6. Inclusión de mujeres en los equipos de reclutamiento

Objetivo

Captar mayor número de candidaturas femeninas e incorporación de mayor número de mujeres a la plantilla.

Plan de Trabajo

- Analizar el porcentaje de mujeres que forman los equipos de selección.
- Adoptar medidas para que existan mujeres en estos equipos ya que, en líneas generales, poseen mayor sensibilidad hacia las candidatas femeninas.

4.1.7. Nueva orientación en la redacción e imagen de los anuncios Selección de Personal publicados en prensa e Internet.

Objetivo

Conseguir una mayor captación de candidaturas femeninas, no excluyendo a las mujeres en ningún proceso de selección.

Plan de Trabajo

- Revisión de los anuncios publicados anteriormente.
- Modificación en la denominación y exigencias de los puestos de trabajo.
- Nueva orientación en la redacción de los anuncios de selección.
- Inclusión de imágenes o lemas que manifiesten el apoyo a la igualdad de oportunidades.

4.1.8. Cambio en la nomenclatura de puestos

Objetivo

Asegurar que la denominación de un puesto de trabajo no implique un sexo específico.

Plan de Trabajo

- Revisar las denominaciones de puestos y modificar las que sean necesarias.
- Utilizar la nueva modificación para toda la documentación empleada.

4.1.9. Sensibilización de las consultoras externas que realizan la selección de personal

Objetivo

Informar y orientar a las empresas de consultaría, con las que colabora la empresa, de cuáles son los principios de igualdad con los que está comprometida la organización.

Plan de Trabajo

- Se informará específicamente de esta declaración y sus principios a las empresas consultoras que participan en los procesos de selección, indicando claramente cuáles son los criterios de la empresa en el ámbito de la igualdad de oportunidades.
- Exigir la utilización de un proceso de selección que recabe candidaturas de mujeres (utilizando anuncios correctamente, solicitando en Bases de Datos o escuelas de formación candidaturas de mujeres).

- Solicitar a la empresa consultora que entre los candidatos finalistas incluya siempre candidaturas de mujeres.

4.1.10. Sensibilización a los responsables que solicitan cubrir un puesto en su departamento

Objetivo

Sensibilizar y modificar actitudes en aquellos/as Responsables de Departamento que influyen directamente en los procesos de selección.

Plan de Trabajo

- Incidir, fundamentalmente en aquellos casos en los que se ha constatado que hay una tendencia a solicitar candidatos de sexo masculino, bien por el tipo de trabajo que se realiza, o por las características de su Departamento.
- Conseguir candidaturas válidas de mujeres.
- Revisar la documentación utilizada para la solicitud de cobertura de un puesto de trabajo.

4.1.11. Cuidar la imagen externa de la empresa

Objetivo

Conseguir que la empresa resulte atractiva para que las mujeres soliciten trabajo, aumentando, por tanto, el número de candidaturas femeninas.

Plan de Trabajo

- Tanto en la redacción de anuncios y folletos divulgativos, como en las presentaciones que se realicen de la empresa para la captación de jóvenes candidatos/as para su plantilla, se prestará especial atención a mostrar la política de igualdad en el seno de la organización.

4.2- MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL ÁREA DE FORMACIÓN

Análisis

Las acciones implantadas en el área de formación deben estar orientadas a conseguir una mayor preparación de las trabajadoras de la empresas, consiguiendo un mejor desempeño de sus funciones y, por tanto, facilitando su promoción profesional, además de conseguir incrementar el nivel de motivación y seguridad personal.

El principal problema detectado en las mujeres en el área de formación estriba en la compatibilización de la formación impartida fuera de la jornada laboral con la dedicación a las tareas domésticas y de cuidado que, hoy en día, sigue teniendo mayor carga horaria que en el caso de los hombres.

Otra línea de trabajo en el área de formación es la sensibilización en materia de igualdad de género a toda la plantilla, trabajadoras y trabajadores y equipo de dirección

Descripción de las principales medidas de igualdad.

4.2.1. Formación específica para mujeres.

Objetivo

Aumentar el nivel de formación de las trabajadoras de la empresa.

Plan de trabajo

- Impartir formación a las mujeres de la compañía en materias de cultura general para incrementar sus conocimientos y aumentar su autoestima (por ejemplo formación para la obtención del Graduado en ESO).
- Impartir formación en materias específicas para desarrollar determinados puestos ocupados tradicionalmente por hombres.

4.2.2. Facilitar el acceso a la formación

Objetivo

Facilitar a las mujeres de la compañía el acceso a los medios de formación.

Plan de Trabajo

- Impartir la Formación, siempre que sea posible, dentro del horario laboral.
- Si la formación se realiza fuera del horario laboral (establecer ayudas para asistir a los cursos).
- Informar a las mujeres de las ofertas formativas que tienen dentro y fuera de la empresa.
- Animar y motivar cuando sea necesario a solicitar formación.

4.2.3.- Subvenciones para formación externa.

Objetivo

Animar y ayudar a las mujeres de la compañía a realizar estudios que normalmente pueden ayudar a la promoción interna o a realizar otro tipo de trabajos.

Plan de Trabajo

- Establecer subvenciones totales o parciales para la realización de estudios de post-grado, masters, cursos de perfeccionamiento, idiomas etc.

4.2.4. Formación para personas externas a la empresa

Objetivo

Formar a personal externo de la empresa, con especial atención a mujeres, con el objetivo de que aprendan el desempeño de trabajos específicos de la compañía, con lo que se consigue un personal preparado para cubrir necesidades futuras de la empresa.

Plan de Trabajo

- Solicitar subvenciones de Instituciones Públicas o de la Administración Pública.
- Comunicar y difundir adecuadamente para captar mayor número de participantes con atención a las candidaturas femeninas
- Realizar este tipo de formación fundamentalmente en áreas específicas de la empresa en las que no es posible formarse en escuelas profesionales.

4.2.5.- Formación específica en Igualdad de Oportunidades

Objetivo

Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la compañía.

Plan de Trabajo

- Seleccionar al alumnado con amplia representación de todos los departamentos de la empresa.
- Diseñar los módulos formativos, concretando objetivos y contenidos.
- Establecer un calendario adecuado de formación.

4.2.6.- Formación en Igualdad de Oportunidades para los Comités de Empresa

Objetivo

Formar y sensibilizar a los/as miembros del Comité de Empresa en temas de igualdad de oportunidades

Plan de Trabajo

- Diseño de la acción formativa.
- Establecer un calendario adecuado de formación.

4.3.- MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL ÁREA DE PROMOCIÓN

Análisis

Las acciones a desarrollar en este área cumplen el objetivo de asegurar la promoción y desarrollo profesional de las mujeres dentro de la compañía.

En el panorama actual de las empresas españolas, encontramos como dato sobresaliente y común en muchas de las organizaciones, que la representación femenina en puestos de responsabilidad es muy inferior a la de los hombres.

La presencia de las mujeres en el organigrama se concreta en puestos de personal no cualificado y puestos técnicos, existiendo una representación puntual en algunas direcciones de departamento. Estas cifras cuentan con la excepción de sectores como el de la educación, donde la presencia femenina es mayoritaria incluso en puestos de responsabilidad.

Los departamentos, que en líneas generales, poseen una mayor representación femenina en puestos de responsabilidad o personal más cualificado son fundamentalmente los Departamentos de Marketing, Legal/Asesoría Jurídica y Recursos Humanos.

Los trabajos realizados tradicionalmente por mujeres presentan porcentajes muy altos, o casi la totalidad de presencia femenina, como es el caso de los puestos administrativos u operarias en sectores como la manipulación alimenticia, o producción textil etc.

Por tanto las mujeres continúan concentrándose en un tipo de puestos, unas categorías profesionales y en departamentos determinados.

Causas que provocan la segregación vertical de las mujeres en el seno de las organizaciones empresariales

- ✓ Las estructuras planas en la organización de algunas empresas dificultan la promoción tanto de hombres como de mujeres.
- ✓ Un número importante de mujeres autolimitan su promoción ya que encuentran dificultades para compatibilizar sus responsabilidades familiares con las exigencias habituales de los puestos de responsabilidad, que suelen requerir una mayor dedicación de tiempo, disponibilidad para viajar, desplazamientos geográficos etc.
- ✓ Falta de desarrollo de Planes de Carrera y Sistemas objetivos de Evaluación en algunas empresas dificultan que exista una promoción objetiva.

Descripción de las principales de medidas de igualdad

4.3.1. Detección de mujeres con potencial

Objetivo

Identificar todas aquellas mujeres de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.

Plan de Trabajo

- Realizar un estudio de potencial de mujeres en la plantilla.
- Revisar periódicamente los datos recabados.
- Estudiar las candidaturas femeninas en cada uno de los procesos de promoción.
- Preparar un Plan de carrera para todas las mujeres con potencial.

4.3.2.. Identificación de barreras para la promoción

Objetivo

Conseguir identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de la empresa para promocionar.

Plan de Trabajo

- Realizar un estudio disgregado por sexos de las promociones internas en los últimos años.
- Analizar el sistema de promoción/evaluación interno de la empresa.

- Obtener, a través de entrevistas con mujeres de la plantilla o utilizando los cuestionarios de satisfacción interna, información para determinar cuales son las barreras para la promoción de las mujeres en la empresa.

4.3.3. Inventario de Habilidades

Objetivo

Detectar todas aquellas habilidades y capacidades tradicionalmente femeninas que constituyen fortalezas de la mujer trabajadora.

Plan de Trabajo

- Llevar a cabo grupos de discusión en los que se debata sobre las habilidades y capacidades más femeninas con la base de artículos y estudios realizados y que constituyen puntos fuertes de la mujer en su desempeño laboral.
- Comunicar las conclusiones de estos grupos a los/as responsables de la promoción.

4.3.4. Fijar porcentajes mínimos anuales de mujeres promocionables

Objetivo

Aumentar el número de promociones femeninas y conseguir que en los puestos responsabilidad exista un porcentaje de mujeres aceptable.

Plan de Trabajo

- Determinar una cuota adecuada de promoción de mujeres para conseguir una igualdad efectiva o una distribución equitativa en el organigrama de la empresa.

4.3.5. Subvenciones a la formación complementaria

Objetivo

Formar y preparar a las mujeres de la empresa para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Plan de Trabajo

- Apoyo económico a las mujeres de la empresa para que puedan acceder a la formación necesaria para promocionar a puestos de mayor responsabilidad.
- Facilitar a su vez la asistencia a estos cursos, masters o estudios de post-grado con adaptaciones horarias que permitan la conciliación de la vida profesional y personal o familiar.

4.3.6. Mentoring

Objetivo

Orientar la carrera profesional de las trabajadoras de la empresa para eliminar o suavizar los obstáculos y dificultades que suelen encontrarse las mujeres en su promoción profesional.

Plan de Trabajo

- Identificar y seleccionar un grupo de mentores/as o tutores/as que pueda asesorar y orientar adecuadamente a las empleadas de la empresa.
- Con ello se analizan las posibles barreras de promoción y formación para las mujeres en la compañía y se orienta a cada mujer en su desarrollo profesional dentro de la empresa para facilitarle y apoyarle en lo necesario.
- Se comprueba que los mentores/as tengan la sensibilidad y formación específica en materia de igualdad de oportunidades para asegurar que su asesoramiento se realice siempre desde una perspectiva de género.

4.3.7. Publicación de vacantes

Objetivo

Captar mayor número de candidaturas femeninas en los puestos vacantes que quedan en la empresa.

Plan de Trabajo

- Introducir en los procedimientos internos de la empresa el sistema de publicación de vacantes.
- Realizar un seguimiento del número de candidaturas de mujeres recibidas.
- Llevar a cabo un análisis comparativo y disgregado por sexo de las vacantes finalmente cubiertas por hombres y mujeres y la antigüedad en la empresa de los candidatos y candidatas.
- Utilizar un lenguaje adecuado en la publicación de las vacantes.

4.3.8. Sensibilización de Mandos Intermedios y Dirección

Objetivo

Sensibilizar a los/as responsables de la promoción en la compañía de la necesidad de hacer efectivo el principio de igualdad dentro de su ámbito de competencia.

Plan de Trabajo

- Seleccionar al público objetivo.
- Determinar qué medios deben utilizarse para la sensibilización.
- Realizar acciones de sensibilización periódicamente, desarrollando un plan continuado que permita realizar un seguimiento de los resultados.

4.3.9. Evitar una descripción de puesto que implique género

Objetivo

Evitar una descripción de puesto que implique género con la intención de no predeterminar un sexo para un puesto concreto.

Plan de Trabajo

- Detectar y cambiar todas aquellas denominaciones de puesto que impliquen género.

4.3.10. Captar mujeres de las Escuelas Profesionales

Objetivo

Conseguir mayor número de candidaturas femeninas fundamentalmente para aquellos puestos que tradicionalmente han ocupado hombres.

Plan de Trabajo

- Informar y Aleccionar a las Escuelas Profesionales que proporcionan candidaturas a la empresa, para que entre sus candidatos incluyan candidaturas de mujeres.

4.4.- ACCIONES IMPLANTADAS EN EL ÁREA DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Análisis

Las acciones del área de conciliación laboral y familiar se orientan a facilitar tanto a hombres como a mujeres, la atención a su vida familiar y social compaginándolo con sus responsabilidades profesionales, creando unas condiciones y entorno de trabajo más favorable para la consecución de este objetivo.

Todas las políticas de conciliación, así como las **medidas de flexibilidad horaria** provocan rechazo en algunas empresas por el temor a perder el control de los trabajadores/as, o por ser, a largo plazo, poco rentables o gravosas para la empresa. Esta es una concepción de

rentabilidad asociada a la permanencia en el puesto de trabajo y que está siendo superada por una visión más actual centrada en la consecución de objetivos y en la retención del capital humano.

Una idea errónea y generalizada es asociar exclusivamente con las mujeres todos los aspectos relacionados con la conciliación de vida profesional y familiar en base a una identificación de las mujeres con las tareas del ámbito doméstico y de cuidado.

Las acciones **de reducción de jornada** se encuentran muy generalizadas entre las prácticas de las empresas, sobre todo por el apoyo que la legislación ofrece en estos casos. Aún así no existen en las plantillas porcentajes destacados de personal que se acoja a este sistema de trabajo. Las solicitudes de reducción de jornada se concentran en mujeres, fundamentalmente después de su baja maternal para poder continuar al cuidado de sus hijos.

La jornada laboral reducida supone también una reducción de la retribución, y a largo plazo mayores dificultades para el desarrollo de la carrera profesional dentro de la compañía.

Las acciones de **Teletrabajo** todavía se encuentran poco desarrolladas en las empresas.

Es muy importante sensibilizar a la plantilla antes de implantar acciones conciliación de la vida familiar y laboral pues existe prejuicios a solicitar este tipo de beneficios empresariales por temores a repercusiones en el desarrollo profesional dentro de la compañía.

Descripción de las principales de medidas de igualdad

4.4.1. Horarios flexibles

Objetivo

Facilitar la compatibilización de trabajo con las responsabilidades familiares o sociales.

Plan de Trabajo

- Se trata de una de las acciones más implantadas por las empresas y actualmente se tiende a este nuevo sistema de horarios.
- La flexibilidad horaria se puede desarrollar de múltiples formas, dependiendo muy directamente de las características de la empresa, de los horarios que por convenio tenga ya establecidos, del tipo de puesto al que hagamos referencia, de la ubicación del centro de trabajo, etc.

Indicamos a continuación las adaptaciones más comunes en la implantación de la flexibilidad horaria:

- Establecer un horario de entrada y salida flexible para poder compatibilizarlo con responsabilidades familiares, como puede ser llevar a los hijos al colegio, médico etc.
- Posibilidad de realizar una jornada laboral más extensa para poder optar por la tarde de los viernes.
- Ampliar el horario de comidas para que las personas que lo soliciten puedan comer con sus familiares e incluso con sus hijos/as en edades de escuela infantil.

4.4.2. Jornadas Reducidas

Objetivo

Facilitar la compatibilización de trabajo con las responsabilidades familiares o sociales.

Plan de Trabajo

- Ampliar la posibilidad de solicitar la reducción de jornada a un periodo superior al establecido por Ley.

4.4.3. Trabajo compartido

Objetivo

Facilitar la compatibilización de trabajo con las responsabilidades familiares o sociales.

Plan de Trabajo

- El trabajo se realiza por dos personas que reducen su jornada voluntariamente y comparten así un mismo puesto de trabajo.
-
- El puesto exige una fluida y eficaz comunicación entre las personas que desempeñan el puesto por lo que han de establecerse los mecanismos adecuados para conseguir una perfecta coordinación entre los/as interesados/as.
- Se acogen a esta acción mayoritariamente mujeres, que al igual que en la jornada reducida han concluido su baja de maternidad y solicitan una reducción de jornada para continuar al cuidado de sus hijos/as.

4.4.4. Guardería

Objetivo

Facilitar la compatibilización de trabajo con las responsabilidades familiares o sociales.

Plan de Trabajo

- Establecer una guardería de empresa subvencionada total o parcialmente por la propia empresa.
- La guardería se puede instalar en el propio centro de trabajo, lo que facilita llevar y recoger a los/as niños/as, así como atenderles en las horas de las comidas.
- Otra modalidad consiste en otorgar exclusivamente la subvención económica y dejar a los/as interesados/as la libre elección del centro, o bien concertando alguna guardería cercana al centro de trabajo.

4.4.5. Teletrabajo

Objetivo

Facilitar el acceso a desempeñar determinados puestos, mejorar las condiciones de trabajo.

Plan de Trabajo

- La empresa debe proporcionar unos recursos informáticos y tecnológicos adecuados para desarrollar eficazmente las tareas encomendadas al puesto.
- Existen varias modalidades de Teletrabajo, en líneas generales podríamos destacar:
 - Realizar parte de la jornada laboral desde casa y parte en el centro de trabajo.
 - Realizar algunas jornadas laborales en el centro de trabajo y otras desde casa.
 - Realizar la totalidad de las jornadas laborales desde casa.

4.4.6. Desarrollo de servicios para el cuidado de personas dependientes

Objetivo

Ayudar a los empleados/as a solucionar problemas puntuales que puedan surgir en la conciliación de su vida familiar con la laboral

Plan de Trabajo

- Elaborar una base de datos que incluya servicios de canguros o empresas de profesionales dedicados al cuidado de personas enfermas o de avanzada edad.
- Paliar situaciones como por ejemplo asistencia a cursos de formación fuera del horario laboral, exceso de carga de trabajo que durante un periodo determinado exija una dedicación mayor de horas, o los horarios por turnos, vacaciones escolares que no coinciden con las laborales etc.
- La empresa puede elaborar la base de datos para proporcionar la información exclusivamente o gestionar las peticiones del personal.

4.4.7. Trabajo durante el curso escolar o durante el horario escolar

Objetivo

Facilitar a los empleados/as la atención de los hijos/as a su cargo.

Plan de Trabajo

- Realizar el mismo horario que realizan los colegios con el fin de compatibilizarlo con la atención de los/as hijos/as, o solicitar en los meses de vacaciones escolares una excedencia.
- Las dos modalidades suponen una reducción salarial proporcional a las horas trabajadas.

4.4.8. Sensibilización en el reparto de responsabilidades familiares

Objetivo

Paliar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en el reparto de tareas domésticas y de cuidado, llevando a cabo una campaña de sensibilización que induzca a un proceso de cambio personal en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

Plan de Trabajo

- Realizar acciones de sensibilización para todo el personal de las empresas, que consisten en inserciones didácticas, artículos o cualquier otro mecanismo de comunicación que informe y sensibilice positivamente sobre la corresponsabilidad doméstica.

4.4.9. Campamentos de verano

Objetivo

Ofrecer una solución a los problemas que se plantean con el cuidado de los/as hijos/as en los períodos de vacaciones escolares que no coinciden con las vacaciones laborales.

Plan de Trabajo

- Organizar campamentos o escuelas de verano para los/as hijos/as del personal, durante el periodo de vacaciones escolares que no coincide con las vacaciones laborales.
- Se puede organizar por la propia empresas o concertar campamentos ya organizados.

4.5.- MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL ÁREA DE SALUD LABORAL

Análisis

En el área de salud laboral las acciones se enfocan a la información y formación de las mujeres sobre aspectos de prevención de riesgos laborales y enfermedades específicas del sexo femenino, con ello se pretende mejorar las condiciones de salud e higiene que afectan directamente a las mujeres.

Descripción de las principales de medidas de igualdad

4.5.1.- Sensibilización/ Información en materia de Salud Laboral

Objetivo

Formar a las mujeres de la empresa en el área de salud laboral para conseguir una buena prevención de enfermedades o lesiones propias del desempeño del puesto de trabajo.

Eliminar riesgos de accidentes laborales.

Plan de Trabajo

- Seleccionar temas específicos de salud de mujer y organizar sesiones informativas. Por ejemplo, sesiones informativas sobre el cáncer de mama con ejercicios prácticos de exploración, fortalecimiento del suelo pélvico, menopausia...etc.).

4.5.2. Desarrollo de Acciones de Prevención de Riesgos Laborales destinadas para la población femenina

Objetivo

Poner en marcha acciones de Prevención de Riesgos Laborales específicos de las mujeres.

4.5.3. Inclusión en los reconocimientos médicos oficiales el reconocimiento ginecológico

Objetivo

Prevenir enfermedades que afectan exclusivamente a la población femenina.

4.5.4. Mejora de las condiciones de salud de las mujeres en las empresas

Objetivo

Mejorar los métodos de trabajo y entorno ergonómico para conseguir unas condiciones de trabajo óptimas para las mujeres de la empresa.

4.5.5. Detectar riesgos laborales propios de las mujeres

Objetivo

Evitar accidentes, lesiones o enfermedades laborales.

Plan de Trabajo

- Analizar los riesgos laborales propios de la empresa y clasificar aquellos que son específicos de mujeres.

4.6.- ACCIONES IMPLANTADAS PARA LA COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA

Análisis

Las acciones de comunicación y sensibilización informan a los trabajadores y las trabajadoras de la decisión de la empresa de llevar a cabo un Plan de Igualdad, de los objetivos del mismo y de las acciones positivas que se van a desarrollar con el objetivo de conseguir una mayor implicación de la Dirección y de toda la plantilla.

Descripción de las principales medidas de igualdad

4.6.1. Reunión con el equipo directivo

Objetivo

Informar sobre las Acciones Positivas que se tiene intención de emprender; conseguir la implicación de la dirección, y obtener sugerencias a reflejar en el Plan de acción.

4.6.2. Reunión con toda la plantilla

Objetivo

Informar a toda la plantilla del Plan de Igualdad, de los objetivos perseguidos y de las acciones positivas que se pretende implantar, aprovechando las reuniones periódicas ya establecidas con todos los trabajadores

4.6.3. Consulta abierta en el Departamento de Recursos Humanos

Objetivo

El Departamento de Recursos Humanos ofrece la posibilidad de solicitar información, aclarar dudas, etc. sobre los contenidos y el desarrollo del Plan de Igualdad. Asimismo, es el lugar indicado para realización de propuestas por parte del personal.

4.6.4. Presentaciones a toda la plantilla.

Objetivo

Dar a conocer el Programa a toda la plantilla y manifestar públicamente el apoyo de la Dirección de la empresa al Programa.

4.6.5.- Presentaciones por grupos.

Objetivo

Dar a conocer el Plan de Igualdad de forma más reducida y solucionando las dudas o preguntas de los/as asistentes a la presentación.

4.6.6. Sesiones de trabajo o Grupos de discusión

Objetivo

Detectar discriminaciones, recoger opiniones y sugerencias de las mujeres y hombres de la plantilla.

Plan de Trabajo

- Organizar sesiones de trabajo o grupos de discusión, exclusivamente con mujeres o mixtos, en los que se diagnostiquen problemas y se busquen soluciones.
- La empresa confecciona un calendario de reuniones, organiza y prepara el contenido de las sesiones, y recopila los resultados obtenidos en las mismas.

- Para dinamizar los grupos de discusión incluir cualquier información relevante sobre temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades (artículos, legislación...).

4.6.7.- Orden del día

Inscribir regularmente el tema en el orden del día de las reuniones de dirección, a fin de subrayar su importancia y realizar un seguimiento de las acciones.

4.6.8.- Manuales

Incluir declaraciones en los manuales destinados al personal directivo, para que éste conozca sus responsabilidades en la aplicación de la política de igualdad.

4.6.9.- Publicaciones

Publicar folletos sobre igualdad de oportunidades destinados a todo el personal, donde se detallen los derechos de las personas empleadas y las medidas adoptadas por la empresa para aplicar su política.

4.6.10.- Periódico del personal

Incluir en el periódico o publicación interna de la empresa información sobre la política de igualdad de oportunidades que desarrolla la empresa, así como anunciar proyectos y presentar resultados. Se puede aprovechar para destinar una sección o una serie de artículos sobre temas de igualdad.

4.6.11.- Buzón de sugerencias

Recopilar información y sugerencias de los/as componentes de la plantilla.
Hacer partícipes a los empleados/as del Plan de Igualdad.

4.6.12.- Representación de la empresa

Incluir mujeres en la representación exterior de la empresa y en general en cualquier aparición en actos públicos o medios de comunicación.

4.6.13.- Creación de una biblioteca de consulta para temas de igualdad de género

Poner a disposición de los/las empleados/as, una biblioteca dentro del centro de trabajo, que contiene sección que incluye documentación (libros, folletos y extractos de revistas) sobre Igualdad de Oportunidades.

4.6.14.- Cuestionario de Satisfacción Interna

Elaborar un cuestionario de satisfacción interna enfocado a temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y profundizar en la detección de posibles discriminaciones y en análisis de barreras o desmotivaciones laborales de las mujeres de la empresa.

4.7.- ACCIONES IMPLANTADAS PARA PREVENIR O SOLUCIONAR EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Análisis

Las acciones en este ámbito tienden a detectar con mayor facilidad los casos de acoso sexual que puedan surgir en el seno de las organizaciones y ayudar a las mujeres que sufran esta situación.

La mayor dificultad que encuentran las empresas es la detección de las situaciones de acoso sexual, ya que el temor de las mujeres afectadas a denunciar estas situaciones impide en muchas ocasiones que llegue a conocimiento de la Dirección de la empresa.

Siendo conscientes de la importancia de eliminar cualquier tipo de acoso sexual que pueda surgir en el ámbito laboral, se han desarrollado una serie de acciones positivas tendentes a detectar y solucionar situaciones de este tipo.

Descripción de las principales medidas de igualdad

4.7.1.- Crear un agente de igualdad para canalizar los casos de acoso sexual que existen en la empresa.

La creación de un agente de igualdad independiente de la Dirección de la empresa que pueda facilitar la denuncia de situaciones de acoso sexual. La formación y sensibilización del agente de igualdad es esencial para la consecución con éxito de la acción.

4.7.2.-Incluir principios claros en el Convenio Colectivo sobre situaciones de acoso sexual.

La inclusión en convenio ayuda a mostrar una postura de denuncia por parte de la Dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores.

4.8.- ACCIONES IMPLANTADAS EN EL ÁREA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Análisis

Un problema fundamental en la representación sindical de los trabajadores/as está compuesta mayoritariamente por hombres y la representación femenina es escasa y en algunos casos nula. Todo ello conlleva que las reivindicaciones propias de las mujeres se postergan en la negociación colectiva.

Descripción de las principales medidas de igualdad

4.8.1.Incrementar la representación femenina en la negociación colectiva

4.8.2.- Sensibilizar a los agentes sindicales

A través de información, presentaciones y cursos de formación sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

4.8.3.- Promover el acceso de las mujeres a la representación legal de los trabajadores

Apoyar y motivar a colectivos de mujeres con potencial para acceder a la representación legal de los trabajadores.

Referencias

- Estudio de necesidades de las empresas para aplicar medidas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional. CEIM (Confederación Empresarial de Madrid).
- Estudio sobre Conciliación de la vida familiar y laboral. Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y Mujeres. Instituto de la Mujer 2005.
- Mujeres en cifras, Instituto de la Mujer.
- Barómetro de la diversidad de género en el empleo: Mujeres directivas en las Grandes y Medianas empresas andaluzas. Araceli Estebaranz García