



Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad

Iniciativa Comunitaria Equal

Proyecto Adapt Time, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y subvencionado por la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid

El contenido de esta edición se ha actualizado a Julio de 2007. La Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid ha procurado que todas las informaciones contenidas en la misma se ajusten a las disposiciones legales existentes hasta la fecha en el cierre de esta edición, y no asume responsabilidad alguna por las eventuales pérdidas que pudieran ocasionarse a quienes actúen o dejen de actuar como consecuencia de alguna información contenida en esta publicación.

Ninguna parte de este libro puede ser utilizada con ánimo de lucro, sin autorización previa y por escrito de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid.



Guía para la implantación de un plan de igualdad en
las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad
2007

Índice

1. Introducción	7
2. Objetivos de la guía	9
3. ¿Qué es la Ley de Igualdad?	11
4. ¿A qué obliga la ley?	13
5. Presentación de medidas a aplicar en una empresa en igualdad de oportunidades .	15
6. Aplicación de un plan de Igualdad de Oportunidades	25
7. ¿Qué hacen otras empresas?	33
8. Portal de RSE de la Cámara de Madrid	39
9. ANEXO: Autodiagnóstico Igualdad de Oportunidades	42
10. Bibliografía.	47

1. Introducción

La presente guía ha sido elaborada por la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid, y es un producto enmarcado dentro del proyecto europeo Equal ADAPT TIME.

Este proyecto está desarrollado por entidades de diversa naturaleza como son: Asociación de Empresarios de Arganda del Rey y Comarca (ASEARCO), Unión comarcal de Empresarios del Este de Madrid (UNICEM), Asociación de Empresarios de Mejorada del Campo (AEME), Federación Empresarial de Madrid Norte (FEMAN) y, por supuesto, la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid., así como el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, y los ocho ayuntamientos que conforman el Consorcio Red Local.

El proyecto ADAPT TIME dirige sus actuaciones hacia las empresas de la Comunidad de Madrid, principalmente pymes, durante el período 2005 y 2007, con el objetivo de adaptar el tejido empresarial existente en esta zona a las necesidades tecnológicas y organizativas del mercado laboral actual.

La aplicación de este proyecto persigue la adaptación de las pymes y sus recursos humanos a los nuevos modelos de organización empresarial, a través de diferentes medidas:

- Incorporación de las nuevas tecnologías a los ámbitos de la empresa que sean necesarios.
- Mejora de la cualificación de los recursos humanos de la empresa, es decir, de las trabajadoras/es de la empresa, que hoy en día, comportan la mayor riqueza de una empresa.
- Adopción de una nueva forma de gestión empresarial a través de criterios de Responsabilidad Social Empresarial, es decir, la gestión de la empresa, teniendo en cuenta el impacto social, económico y ambiental que ella produce en su entorno.
- Y la incorporación de nuevas fórmulas más flexibles de organización del trabajo, es decir, la asunción de medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en una empresa; así como la aplicación de medidas que persigan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas todas ellas que se plantean para conseguir una mayor competitividad de las empresas de la Comunidad de Madrid, aportándoles una mayor competitividad dentro de un mercado global como el actual, así como una mejora sustantiva de su imagen y de la de sus asociaciones empresariales.

2. Objetivos de la guía

La presente guía pretende ser una herramienta eficaz para las pequeñas y medianas empresas (PYMES) participantes en el proyecto Adapt Time, que deseen acercarse a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres desde una perspectiva empresarial.

Esta guía ha utilizado una metodología muy práctica y visual, con el objetivo de simplificar, en la medida de lo posible, el acercamiento de esta dimensión de igualdad y el proceso de creación de un Plan de Igualdad en la empresa, presentándose medidas concretas para la aplicación de la igualdad entre hombres y mujeres.

Esta guía se encuentra fundamentada sobre el texto de la Ley Orgánica 3, del 22 de marzo del 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El público objetivo al que está enfocada esta guía es el empresariado y los responsables de Recursos Humanos, que son los agentes promotores de la implantación de las medidas de Igualdad. Personas o departamentos con una agenda apretada, en la que las cuestiones teóricas, en ocasiones, queda relegada a un segundo plano.

El fin último de la guía es ser un referente de aplicación práctica en la Igualdad de Oportunidades en la empresa, y el acercamiento a este tema desde una perspectiva empresarial facilitando la implantación de un plan de estas características.

Esfuerzo, que desde aquí, animamos a realizar al empresariado colaborador en este proyecto, ya que, entre otros beneficios, dotará a su empresa de una buena imagen pública y le convertirá en una empresa más innovadora y abierta y por tanto, más competitiva.

3. ¿Qué es la Ley de Igualdad?

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, denominada y conocida como Ley de Igualdad.

Esta ley tiene por objeto

Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Esta ley define el **principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, como:

LA FORMA EN LA QUE LAS PERSONAS CON LAS MISMAS POSIBILIDADES, APTITUDES Y CUALIFICACIÓN, PUEDEN DESEMPEÑAR SU LABOR SIN QUE SUS CONDICIONES PERSONALES, COMO SEXO, EDAD, RAZA, RELIGIÓN, ETC. SUPONGAN UN OBSTÁCULO.

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone **la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo** y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

LA LEY DE IGUALDAD DIFERENCIA ENTRE DOS TIPOS DE DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE SEXO

1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA

La discriminación directa existe cuando una legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, para negar la igualdad de oportunidades laborales, salariales, etc.
Práctica poco frecuente.

Ejemplo

La reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el 10 noviembre 2006, ha confirmado la sanción administrativa (tres mil euros) impuesta por la Autoridad Laboral a una empresa que había publicado una oferta de empleo requiriendo y añadiendo la mención «Edad entre 35-45 años», lo que se ha considerado constitutivo de una discriminación desfavorable por razón de edad y contrario a diversos preceptos.

2. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica lleva a la desigualdad.
Son normas, prácticas y medidas, aparentemente neutras, que impactan de manera desfavorable en las mujeres.
Práctica más habitual

Ejemplo

En un contrato colectivo de una empresa X se excluía a los trabajadores a tiempo parcial del pago de gratificación voluntaria. Medida que afectaba únicamente a las mujeres por ser éstas las que de forma mayoritaria mantenían esta relación contractual con la empresa.

En materia laboral, las principales disposiciones que reconoce esta ley son:

1. **El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral**, y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares: en el que se reconoce como medida más relevante la ampliación del permiso de paternidad, a 13 días. (art. 44 del capítulo II del título IV, concerniente a la igualdad y conciliación).

2. **El reconocimiento de la obligatoriedad de incluir un Plan de Igualdad en empresas con más de 250 trabajadores/as.** ” (art. 45.2 del Capítulo III), aunque no establece ninguna medida sancionadora para las empresas que no apliquen esta normativa.

3. **La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, para empresas que destaquen por la aplicación de Políticas de Igualdad. (art. 50 del capítulo IV)

4. **El apoyo del Gobierno para la implantación voluntaria de los planes de igualdad**; ayuda especialmente dirigida a pymes, ofreciendo el apoyo técnico necesario. (art. 49 del Capítulo III)

5. **La tendencia hacia la paridad en los Consejos de Administración** para las empresas obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. Paridad que se debe de ir introduciendo de manera gradual en un período de ocho años desde la aprobación de la ley (2007), hasta alcanzar la equiparidad entre el número de hombres y mujeres.

6. **La Responsabilidad Social Empresarial**: la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres puede encuadrarse dentro la nueva forma de gestión empresarial denominada Responsabilidad Social Empresarial, consistente en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

4. ¿A qué obliga la ley?

La ley de igualdad legisla varios aspectos que todas las empresas tienen que aplicar:

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, **deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- La ley **reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, y dirige a las empresas la responsabilidad de evitar toda discriminación basada en dichos derechos.
- La ley reconoce que tanto el permiso como la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- A su vez y con el fin de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, **se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad**, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. (13 días)
- **Únicamente a las empresas de más de 250 trabajadores se les reconoce la obligatoriedad de incluir un Plan de Igualdad.** La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

A su vez las empresas se verán obligadas a **elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo** que sea aplicable y en los términos previstos en el mismo.

- La ley insta a las empresas hacia la paridad en los Consejos de Administración, para aquellas empresas obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. **Esta paridad se debe de ir introduciendo de manera gradual en un período de ocho años desde la aprobación de la ley (2007), hasta alcanzar la equiparidad entre el número de hombres y mujeres.**
- La ley de igualdad **establece además la gratificación de un distintivo a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de medidas y políticas de igualdad:** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o pri-

vado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. Presentación de medidas a aplicar en una empresa en igualdad de oportunidades.

Las medidas correctoras para combatir las acciones discriminatorias detectadas dentro del mercado laboral son nombradas en la Ley de Igualdad como “**Acciones Positivas**”. Estas se definen como:

Las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad.

La sistematización de estas medidas en una empresa se denomina “Plan de igualdad de Oportunidades”.

En la actualidad existen múltiples empresas que ya están aplicando medidas específicas para alcanzar una mayor igualdad entre sexos como estrategia empresarial a pesar de no contar con la implantación de un “Plan de igualdad” propiamente definido.

La Ley recomienda la implantación de estas medidas en unos ámbitos de actuación prioritarios, en los que se detecta una existencia general de más desigualdades. Estas **ÁREAS DE TRABAJO** que la Ley de Igualdad recomienda para conseguir la igualdad de Oportunidades efectiva entre mujeres y hombres en el mundo empresarial, son las que se describen a continuación:

- 1) IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN.
- 2) IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.
- 3) IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN.
- 4) MEDIDAS DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO/ CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
- 5) ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN.



A continuación se presentan una serie de medidas o “acciones positivas” recomendadas para cada área específica de aplicación. Estas pretenden servir de guía y orientación para la incursión directa en las empresas o como base para el diseño de un Plan de igualdad de Oportunidades, que estandarice y protocolice la implantación de estas medidas correctoras. También es posible que algunas de estas medidas ya lleven tiempo implantadas en su empresa.

1) **Ámbito de las actuaciones específicas para la igualdad en el acceso al empleo y la contratación.**

Las medidas concretas para lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito de acceso al empleo y la contratación entre mujeres y hombres se encuadran dentro de tres áreas específicas: la selección propiamente dicha, la cultura empresarial y la transmisión de la implantación de las medidas y los beneficios que ello reporta.



1. ÁMBITO DE IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN

1.1 MEDIDAS PARA EVITAR DISCRIMINACIONES EN LA SELECCIÓN

1) **Ampliar y variar los métodos de reclutamiento:** eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo, solicitudes de empleo, test psicotécnicos y pruebas profesionales, etc. Así como la eliminación de preguntas potencialmente discriminatorias para la mujer, como estado civil, hijos, etc. Y anunciar las ofertas de empleo en lugares o prensa frecuentada por mujeres, como medida garantizadora de que lo lean el mismo número de mujeres que de hombres.

2) **Evitar discriminaciones en la entrevista de selección.**

3) **Evaluar a las candidatas con criterios claros y objetivos** alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección.

4) **Establecimiento de cuotas mínimas para la selección y contratación de mujeres:** reservar un porcentaje determinado de plazas vacantes para mujeres como medida temporal hasta que ellas sean seleccionadas de una manera normalizada.

5) **Establecimiento de medidas de “discriminación positiva”:** en igualdad de condiciones y méritos optar por contratar preferentemente a la mujer.

1.1 MEDIDAS PARA EVITAR DISCRIMINACIONES EN LA SELECCIÓN

6) **Colaboración con organizaciones que promuevan el avance de la mujer en el trabajo**, por ejemplo, patrocinar eventos, aportaciones económicas, o acciones de voluntariado en organizaciones que trabajan con la mujer, establecer convenios de prácticas con talleres de inserción laboral para mujeres, etc.

1.2 MEDIDAS PARA POTENCIAR UNA CULTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1) **Sesiones sensibilizadoras** en igualdad de género para las personas que ocupan puestos directivos, que tienen mayor poder de influencia en la implantación del plan; aunque también es necesario entre los trabajadores/as.

2) **Informar** interna y externamente de los beneficios que aporta la igualdad en la empresa.

1.3 MEDIDAS PARA FAVORECER LA COMUNICACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

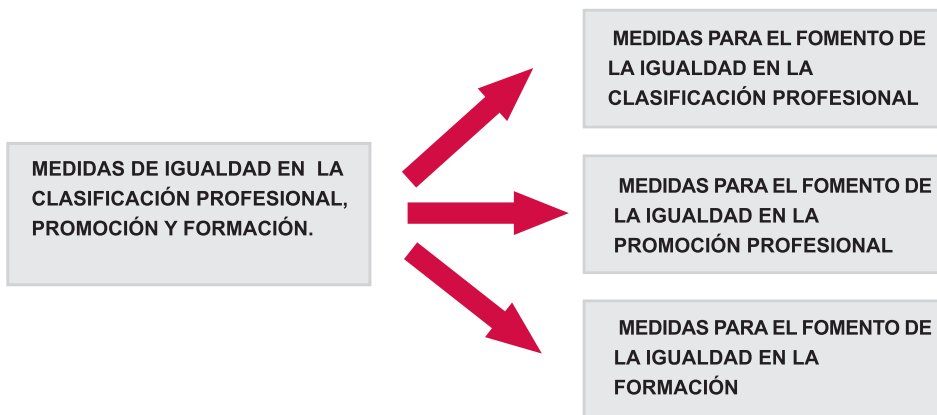
1) **Presentar el valor de la igualdad en la visión de la compañía**: reflejar explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de la empresa.

2) **Designar para puestos de responsabilidad a personas que apoyen la política de la igualdad de oportunidades** entre sexos y que se exprese públicamente esa relación.

3) **Difusión de los objetivos alcanzados**: comunicación periódica sobre la concentración del empleo femenino como medida para evaluar el progreso y reforzar la confianza en el Plan de Igualdad.

2) **Ámbito de las actuaciones específicas para la igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación.**

Las actuaciones específicas recomendadas para lograr la Igualdad de Oportunidades se enmarcan dentro de tres áreas específicas: la clasificación profesional, la promoción profesional y la formación interna de las personas trabajadoras, tres ámbitos de actuación en el que se observan diferencias por razón de sexo.



2. ÁMBITO DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

2.1 MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1) **Diseño de planes de carrera para las trabajadoras:** valorando la carrera profesional a medio-largo plazo, diseño de planes de carrera específicos, promoción de acciones positivas en las actividades de formación, fomento de las habilidades directivas de las mujeres y transparencia en la clasificación profesional.

2) **Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.**

3) **Aplicación de programas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la empresa:** específicos para mandos intermedios y supervisores, con mayor poder de influencia en la implantación del plan, así como todos los trabajadores y trabajadoras para que adquieran conciencia de la importancia de estas políticas

4) **Aumento del control de cada persona sobre su puesto de trabajo:** el control sobre el propio trabajo y la aplicación de habilidades propias repercute en la satisfacción del trabajador/a, en su vida profesional y personal.

2.2 MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1) **Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso**, así como comunicar abierta y públicamente (dentro de la empresa) la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.

2) **Establecimiento del trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.**

3) **Establecimiento de programas de “mentoring”**, establecer un tutor/a asesore en temas concretos, como gestión de equipos, negociación del salario, habilidades comunicativas, etc.

4) **Establecer canales de comunicación abiertos en el que se fomenten las redes informales**, ya que hay decisiones empresariales que se toman en reuniones o momentos informales, es recomendable establecer reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, elaborar un boletín interno informativo, cenas de empresa, etc.

2.3 MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA FORMACIÓN.

1) Incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla.

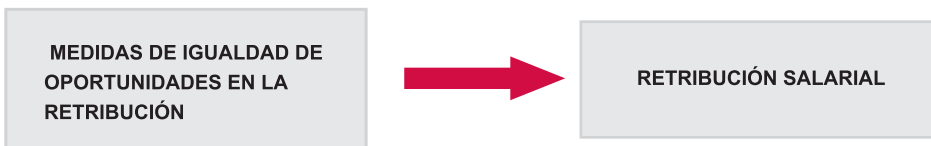
2) Establecer los horarios de los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.

3) Establecer medidas de acompañamiento y cuidado de los hijos durante el tiempo de formación si esta se realiza fuera del horario laboral.

4) Aplicación de un sistema de cuotas o de porcentajes de participación según género, en las acciones formativas.

3) **Ámbito de las actuaciones específicas para la igualdad en la retribución.**

Las medidas que se presentan en esta área se basan en la detección de las posibles diferencias salariales justificadas únicamente en base a criterios de género.



3. ÁMBITO DE IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN SALARIAL

3.1 MEDIDAS PARA POTENCIAR LA IGUALDAD SALARIAL EN LA EMPRESA

1) **Establecimiento de un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, establecida en base a las funciones a desempeñar en ese puesto o categoría** con independencia de las personas que ocupan los puestos.

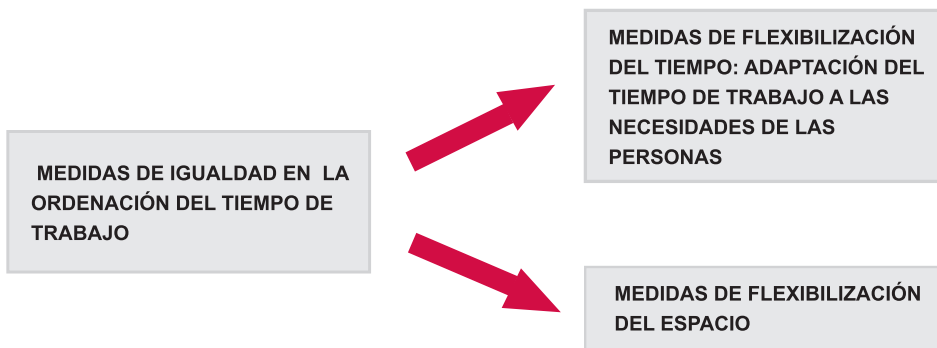
2) **Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos.** El 23% de los convenios que reconocen el complemento salarial de productividad, se atribuyen a una serie de factores “alejados” de la consecución de los objetivos marcados por la empresa y se aproximan a otra serie de complementos vinculados a la asistencia o a las condiciones en que se realiza la actividad productiva.

3) **Establecimiento de una regulación coordinada entre jornada y salario**, a través de la creación de un “banco de horas” (horas de trabajo a cambio de salario), o un sistema de “bolsa de horas” en la que las horas extras realizadas se intercambian por tiempo de trabajo, así como el establecimiento de la jornada irregular o flexible.

4) **Realización de revisiones periódicas de los salarios** comparando los salarios de hombres y mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.

4) **Ámbito de la igualdad en la ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, familiar y laboral).**

En este ámbito se presentan medidas dirigidas a la aplicación de la ordenación del tiempo y del lugar de trabajo que permitan una mejor y mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las mujeres y hombres.



4. ÁMBITO DE IGUALDAD EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL)

4.1 MEDIDAS PARA POTENCIAR LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO

1) **Posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral**, adaptándola a las características particulares de la empresa y las necesidades de la plantilla. Las diferentes posibilidades son:

- **Jornada a tiempo parcial.**
- **Trabajo compartido** dos personas contratadas a tiempo parcial desempeñan el mismo puesto de trabajo que requiere dedicación de jornada completa, por lo que ambos trabajadores/as establecen un acuerdo para distribuir su jornada laboral.
- **Jornada laboral comprimida** aumentando el tiempo de la jornada laboral diario para disfrutar de medio día o un día entero a la semana.
- **Reducción de la jornada.**
- **Jornada continua/ intensiva.**
- **Flexibilización del horario de entrada y salida**, es decir, los/as trabajadores/as tienen un amplio abanico que puede llegar a suponer hasta hora y media para empezar su jornada laboral y finalizarla, incluyendo en esa contabilización el tiempo dedicado a la comida.
- **Incorporar los bancos o bolsas de horas**, en los que las trabajadoras/es pueden comprar horas de su jornada a cambio de dinero (reducción de la parte proporcional de su salario).
- **Evitar que la formación y las reuniones se establezcan fuera del horario laboral.**
- **Política de no establecer reuniones a últimas horas de la jornada laboral** por ejemplo a partir de las 18:00 si la hora de salida es a las 19:00, así como fijar una duración máxima de éstas.

4.1 MEDIDAS PARA POTENCIAR LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO

2) **Garantizar los derechos de los trabajadores/as que se acojan a alguna de las diferentes jornadas que la ley ofrece, para:**

- No ver frenado el desarrollo de su carrera profesional ni las posibilidades de promoción interna.
- No ser relegados/as a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión.
- No perder oportunidades de formación interna.
- Definir lo que la empresa entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites del concepto.

3) **Designación de un agente de conciliación que coordine los temas relativos a las necesidades familiares de las/os empleadas/os:** creación de una base de datos de colegios, residencias, canguros, etc.

4.2 MEDIDAS PARA POTENCIAR LA FLEXIBILIZACIÓN DEL ESPACIO

Aplicación de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo como:

- **Trabajo semipresencial:** las horas de la jornada semanal se distribuyen presencialmente en la empresa y otras, fuera de la empresa (domicilio del/la trabajador/a, telecentros distribuidos en zonas cercanas a los domicilios de los/as trabajadores/as)
- **Teletrabajo:** toda la jornada se desempeña fuera de las instalaciones de la empresa.

5) **Ámbito de la igualdad para combatir el acoso sexual y discriminatorio.**

La temática de acoso sexual y discriminatorio es un tema innovador que aparece en la actual ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que exige de manera explícita la aplicación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo; así como los procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



5. ÁMBITO DE IGUALDAD PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINATORIO

5.1 MEDIDAS DESDE LA PREVENCIÓN

1) **Exposición del ideario de la empresa en el que se muestre y explicita la implicación y compromiso de ésta en la erradicación del acoso.**

2) **Información a las personas trabajadoras:** se expresará claramente que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de las medidas preventivas del acoso sexual

3) **Responsabilidad compartida:** es importante que la empresa establezca que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de tarea de todo el personal trabajador.

4) **Formación específica a mandos y responsables** que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

5.2 MEDIDAS DESDE LA ACTUACIÓN REACTIVA

1) **Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación,** en el que debe quedar explícito, a quién y cómo se ha de presentar la denuncia; y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento.

2) **Designación de una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual,** encargada de ofrecer consejo y asistencia, así como de participar en la resolución de problemas, tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria.

3) **Preservación y protección especial de la intimidad:** las investigaciones deben llevarse a cabo con total respeto para todas las partes.

4) **Adopción de las medidas disciplinarias oportunas en el caso en que se produzca una situación de este tipo:** despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, cambio de sede a la persona, etc.

6. Aplicación de un plan de Igualdad de Oportunidades.

6.1. ¿Qué es un plan de igualdad de Oportunidades?

La actual ley de Igualdad define los planes de igualdad como 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 objetivos concretos 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 (art. 46.1). Además estos planes incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. (art. 46.3).

6.2. ¿En qué me beneficia poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades?

La protocolización de las medidas de igualdad implantadas en una empresa puede aportar beneficios y ventajas para una correcta gestión empresarial por los siguientes motivos:

- Permite **adquirir un mayor y mejor conocimiento de la plantilla de la empresa**, a través de la fase de diagnóstico, en la que se realiza un análisis exhaustivo de sus características específicas, así como de la cultura y gestión empresarial.
- A través del establecimiento previo de los objetivos a alcanzar y las medidas de “acción positiva” aplicadas para alcanzarlo, **facilita el diagnóstico de la eficacia de una medida**. Si la medida no consigue el objetivo perseguido, es una medida no eficaz, y, por lo tanto debe cambiarse. En la aplicación de medidas puntuales, habitualmente no es posible establecer la eficacia de éstas.
- **La temporalización de las medidas a implantar facilitan una forma de gestión empresarial más eficaz**, es decir, permite conocer en cada momento, en qué fase del plan se encuentra la empresa, qué medidas se están implantando, y quién o quienes está encargados de llevarlas a la práctica.
- La evaluación de cada una de las medidas implantadas y fases de implantación del plan, **aporta información pormenorizada de todos los ámbitos de la empresa, lo que en muchos casos, constituirá un factor ventajoso frente a sus competidores**: ya que permite detectar errores de una manera temprana e introducir medidas correctoras también prematuramente, etc.

Por otro lado, entre los beneficios más destacados que la implantación de un Plan de Igualdad reporta a la empresa, se encuentran:

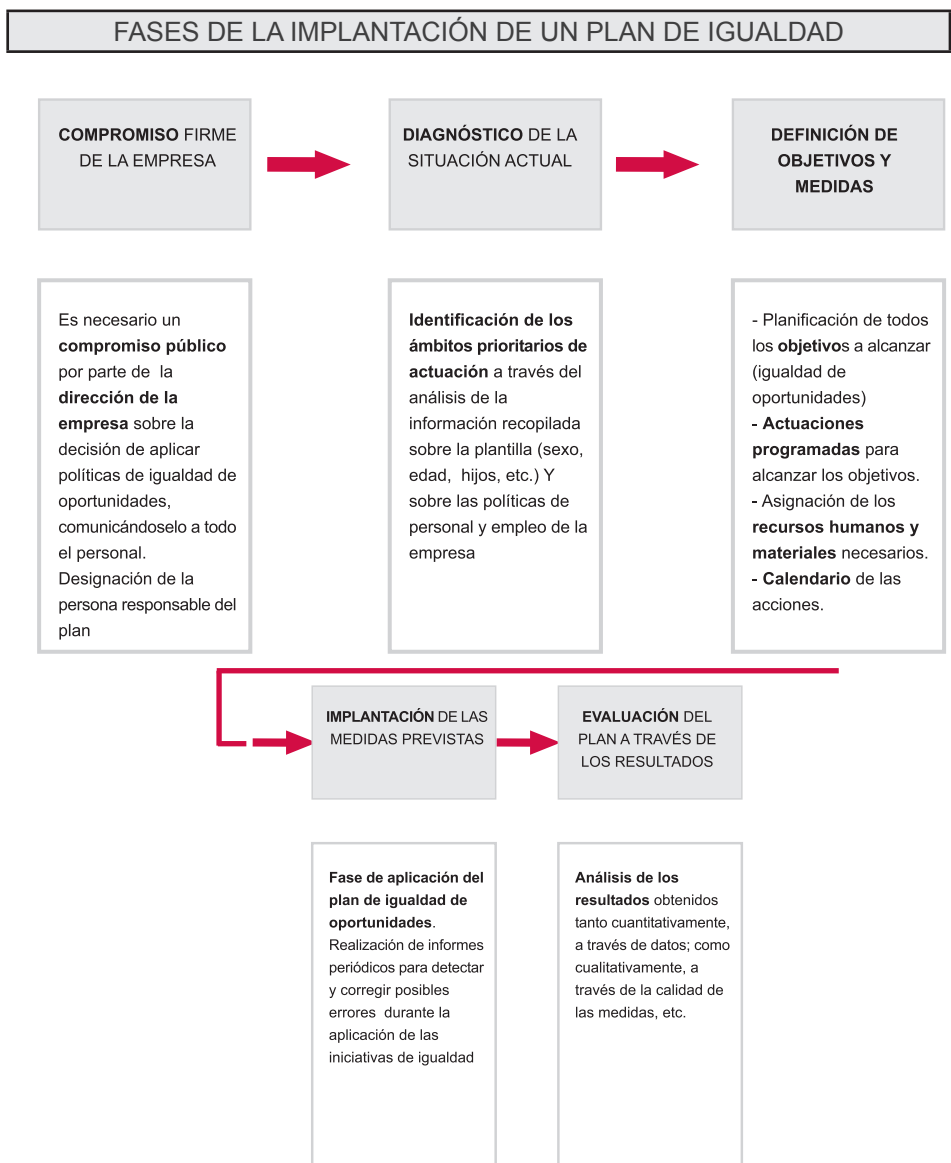
BENEFICIOS DE LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA
1. Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
2. Mejora de la calidad y de las habilidades del personal (plantilla).
3. Mejora de la satisfacción personal.
4. Mejora de la calidad de vida de los/as trabajadores/as.
5. Mejora de la salud laboral de la plantilla.
6. Mejora de los ratios de la plantilla: disminuye los niveles de absentismo, la rotación de personal, etc.
7. Mejora de la gestión empresarial debido a la complementariedad con el estilo de liderazgo femenino (más dialogante, consensuador, democrático, pedagógico, una actitud más receptiva y participativa)
8. Cumplimiento de la legislación vigente.
9. Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa.
10. Enriquecimiento de la organización en términos económicos, a través de indicadores como la productividad, la calidad de servicio, la satisfacción y fidelización de los clientes, etc.; Cada vez se tiene más en cuenta que la calidad de los trabajadores/as se establece como un elemento diferenciador con respecto a la competencia.

6.3. Cómo aplicar un Plan de Igualdad de Oportunidades.

La implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades, al igual que cualquier plan em-

presarial, es un proceso gradual, compuesto por varias fases o etapa que a continuación se presentan; y que no exigen una sucesión estricta y lineal de ellas.

Cada Pyme deberá adaptar estas etapas teniendo en cuenta sus circunstancias y características específicas y concretas, para que respondan de una manera óptima al objetivo que persigue la implantación del Plan en la empresa, cuya máxima es lograr una igualdad de Oportunidades real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y estratos de la empresa.



La aplicación de un Plan de Igualdad se compone de cinco fases:

• **FASE 1. COMPROMISO:**

El paso previo e imprescindible para implantar un plan de oportunidades en la empresa es obtener un compromiso firme y activo de todos los agentes implicados en la empresa.

Habitualmente es la **dirección de la empresa** la que promueve iniciativas de esta índole. Una vez se tome la decisión el compromiso de ésta debe de ser materializado en un documento o acto formal, y comunicarse al total **de la plantilla**. Ya que la participación y cooperación de todas las partes condiciona el éxito del plan. Se pueden generar así grupos de trabajo o establecer canales de comunicación entre todos los estratos de la empresa.

Los motivos que llevan a una pyme a implantar un Plan de Igualdad de Oportunidades pueden ser múltiples y variados, desde cumplir con la ley hasta tener criterios éticos y morales, todos ellos válidos.

Es recomendable que en esta fase de compromiso y difusión se escoja a un/a responsable de la implantación del Plan de Igualdad, o en su caso un grupo o equipo, que velen por el respeto de los compromisos establecidos a lo largo de toda la implantación del Plan.

• **FASE 2. DIAGNÓSTICO:**

Antes del establecimiento de las medidas concretas a implantar, es necesaria una fase de diagnóstico inicial para valorar la situación actual en la que se encuentra la empresa.

Para facilitar esta fase de diagnóstico la Cámara de Comercio a través de su portal Web de Responsabilidad Social Empresarial ha diseñado un cuestionario en el que a través de la valoración de las respuestas dadas facilita un diagnóstico de la situación de la empresa denominado "Autodiagnóstico".

En esta fase es conveniente analizar dos aspectos:

- **Características de la empresa y de la plantilla:** análisis del organigrama y reglamentación interna de la empresa, así como los recursos a disposición de la empresa, situación del convenio colectivo que regula la actividad, posibles ayudas o incentivos, etc.; al igual que las características referentes a la plantilla (edad, sexo, formación, estado civil, hijos/as, antigüedad, tipo de contrato, etc.)

- **Detección de las necesidades de la plantilla,** a través de entrevistas personales o del establecimiento de canales de comunicación fluidos.

Además esta fase sirve de referente comparativo para fases futuras y evaluaciones, tanto durante el proceso de implantación como al finalizar la implantación de dicho plan.

• FASE 3. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS Y MEDIDAS.

Este proceso supone el diseño de las políticas de igualdad ajustadas a la realidad de la empresa, es la fase en la que se establece hacia dónde quiere avanzar la empresa en materia de Igualdad de Oportunidades.

Para ello es necesario:

A) Definir los objetivos específicos cuantificables a corto y medio plazo, en base a la información obtenida en la etapa de diagnóstico.

B) Establecer las áreas de actuación, programando y priorizando áreas, según la fase previa de diagnóstico. Las áreas en las que estas iniciativas o medidas deben encaminarse son aquellos ámbitos donde puede existir discriminación entre hombres y mujeres en la empresa, ámbitos presentados previamente en la presente guía (ver punto 5 de la guía). Es recomendable introducir medidas correctoras en cada una de estos ámbitos, aunque la fase previa de diagnóstico y la adaptación a la realidad de cada empresa impliquen la priorización de unas áreas o medidas sobre otras, o los recursos limiten el campo de actuación.

C) Proponer las medidas concretas de actuación para alcanzar los objetivos.

D) Planificar mediante un cronograma: realizando una programación temporal para cada medida y actuación.

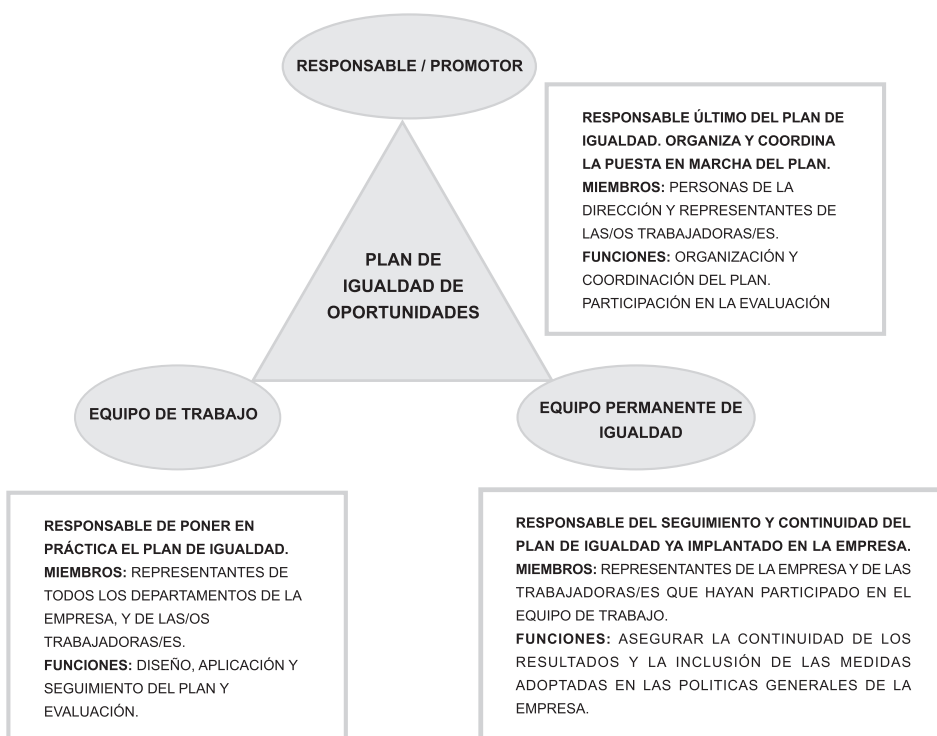
E) Establecer los recursos y medios necesarios para la implantación de éstas adaptados a las posibilidades reales de la empresa, tanto humanos como materiales.

Tras el diseño de la programación es recomendable publicitarla internamente, a toda la plantilla, a través de los medios que la empresa estime más convenientes.

Recursos Humanos necesarios: es recomendable tener en cuenta en esta fase la importancia de la creación de una estructura organizativa de trabajo, con funciones diferenciadas durante el proceso de desarrollo e implantación del plan. A continuación se presentan varias alternativas:

- EQUIPO O PERSONA PROMOTORA.
- EQUIPO DE TRABAJO.
- EQUIPO O PERSONA PERMANENTE DE IGUALDAD.
(Ver gráfico siguiente)

RECURSOS HUMANOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD



• FASE 4. IMPLANTACIÓN:

Esta fase es la propiamente de implantación real del Plan de Igualdad de Oportunidades previamente definido en base a las características, objetivos y recursos de los que dispone la empresa.

Antes de la aplicación efectiva de las medidas es conveniente comunicar a toda la plantilla el inicio de la implantación de las Políticas de Igualdad de Oportunidades. Además, se recomienda, que la información transmitida sea clara, con un lenguaje no sexista, y que evite, en la medida de lo posible, cualquier tipo de ambigüedad que pueda llevar a una interpretación errónea.

Será el grupo de trabajo de la empresa el encargado de poner en marcha el Plan en las áreas de actuación designadas, temporalizando la evaluación de los resultados a través de informes periódicos que reflejen el proceso de implantación de las medidas: objetivos conseguidos, detección de medidas poco eficaces, dificultades u obstáculos encontrados, etc.

• **FASE 5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:**

Tras la fase de aplicación de las medidas **es necesario comprobar la viabilidad del plan y su efectividad, es decir, es necesario evaluar si los objetivos estipulados por la empresa se han alcanzado a través de las actuaciones ejecutadas.**

A pesar de que en el esquema actual el proceso de evaluación se posiciona como la última fase del proceso de implantación, la evaluación debería ser y es una medida transversal que implique a todas las etapas del proceso de implantación de las actuaciones, ya que la detección precoz de posibles errores, permite una solución más rápida y eficaz que la evaluación tras la implantación del plan en su conjunto.

El uso de encuestas, cuestionarios, entrevistas personales, la observación participativa y uso de ciertos indicadores, es la manera más eficaz de realizar un diagnóstico de evaluación de las medidas obtenidas.

Los órganos encargados de la evaluación del plan serían el equipo o persona promotora, responsable de la implantación del plan, y el equipo de trabajo responsable de ejecutar el plan.

Mediante la fase de evaluación se constatará si se han conseguido los objetivos previstos, se definirán puntos débiles, puntos fuertes, y se valorará la posibilidad de replantear nuevos objetivos e iniciar el proceso, o de finalizarlo tras haber llegado a la meta planteada.

7. ¿Qué hacen otras empresas?

Para finalizar esta guía, en el presente apartado se señalan varios casos de empresas que están aplicando medidas de igualdad, con el objeto de que sirvan como ejemplo de cómo se materializar en la realidad empresarial los aspectos tratados en esta guía.

1) Referentes empresariales en la implantación de medidas de igualdad en el ámbito de acceso al empleo y contratación.

1.1. EUROQUÍMICA DE BUFU Y PLANAN, S.A.

NÚMERO DE TRABAJADORES: 70

SECTOR: INVESTIGACIÓN

ACTIVIDAD: INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍAS PARA SISTEMAS DE PINTURA Y REVESTIMIENTO PARA LA INDUSTRIA Y LA CONSTRUCCIÓN.

POLÍTICAS DE IGUALDAD APLICADAS:

Un tercio de los cargos importantes están ocupados por mujeres.

Se aplica una política de contratación de mujeres en puestos administrativos, como medida de comienzo de contratación de mujeres en profesiones o sectores masculinizados.

Políticas de igualdad de oportunidades para grupos desfavorecidos, en concreto, para disminuidos y personas mayores de más de 45 años.

1.2. IPARBIT, S.L.

NÚMERO DE TRABAJADORES: 13

SECTOR: INFORMÁTICA

ACTIVIDAD: SERVICIOS INFORMÁTICOS.

POLÍTICAS DE IGUALDAD APLICADAS:

Manifestación pública de la aplicación de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de contratar a nuevo personal.

Establecimiento de indicadores sobre el clima laboral, remuneración, incentivos, reconocimientos profesionales, participación, comunicación, etc.

1.3. PRECAST BILBAO, S.A. (PCB)

NÚMERO DE TRABAJADORES: 180

SECTOR: INDUSTRIA

ACTIVIDAD: METALURGIA.

POLÍTICAS DE IGUALDAD APLICADAS:

En la visión de la compañía se señala explícitamente el propósito de influir positivamente en su entorno mediante, entre otros, la creación de un empleo estable y la calidad en condiciones de igualdad de oportunidades.

1.4. MICRODECO, S.A

NÚMERO DE TRABAJADORES: 97

SECTOR: INDUSTRIA

ACTIVIDAD: DECOTELAJE DE PIEZAS DE ALTA TECNOLOGÍA.

POLÍTICAS DE IGUALDAD APLICADAS:

Se ha procedido al despliegue de varios enfoques para garantizar la imparcialidad y justicia (Igualdad de Oportunidades) en todo lo relacionado con el empleo: perfil, rotación, promoción interna, revisión de niveles, etc.

2) Referentes empresariales en la implantación de medidas de igualdad en el ámbito de la contratación profesional, promoción y formación.

2.1. ASESORÍA TORREALDAY, S.A.

NÚMERO DE TRABAJADORES: 67

SECTOR: SERVICIOS

ACTIVIDAD: ASESORÍA FISCAL, LABORAL Y CONTABLE..

POLÍTICAS DE IGUALDAD APLICADAS:

Plan de formación para todas las personas de la organización para el desarrollo profesional de las mismas, así como para su satisfacción profesional.

Plan de comunicación abierta y transparente entre todas las personas de la empresa.

Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.2. ERABI TECNOLOGÍA AUDIOVISUAL, S.L.L.

NÚMERO DE TRABAJADORES: 4

SECTOR: AUDIOVISUAL

ACTIVIDAD: INTEGRACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS AUDIOVISUALES.

POLÍTICAS DE IGUALDAD APLICADAS:

Orientación de todo el personal/plantilla en el liderazgo y Excelencia Empresarial.

Contacto con Fundaciones para la orientación hacia colaboraciones con OnG's

Formación continua de todos los trabajadores pertenecientes a Erabi Tecnología Audiovisual.

3) Referentes empresariales en medidas de igualdad en el ámbito de la igualdad en la ordenación del tiempo de trabajo.

3.1. COMERCIAL ELECTRO INDUSTRIAL, S.A

NÚMERO DE TRABAJADORES: 34

SECTOR: COMERCIO

ACTIVIDAD: COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIAL ELÉCTRICO ESPECIAL

POLÍTICAS DE IGUALDAD APLICADAS:

Todos los trabajadores/as disfrutan de la semana comprimida: los viernes por la tarde no trabajan y tienen jornada reducida en verano.

En la empresa cabe la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad y el de paternidad. Ante determinadas circunstancias personales se realiza una adaptación del puesto de trabajo, es decir, el trabajador continúa en el mismo puesto pero se rebaja su carga de trabajo o sus responsabilidades.

3.2. MYALERTCOM, S.A

NÚMERO DE TRABAJADORES: 92

SECTOR: SERVICIO A EMPRESAS.

ACTIVIDAD: SERVICIOS DE VALOR AÑADIDO A TRAVÉS DE LOS MÓVILES Y CORREO ELECTRÓNICO.

POLÍTICAS DE IGUALDAD APLICADAS:

La empresa cuenta con un horario laboral flexible, se trabajan ocho horas pero con flexibilidad horaria de entrada y de salida, de hecho no se fija horario en los contratos laborales ni hay sistemas electrónicos de control de entradas y salidas.

Se aplica la semana comprimida, es decir, se trabajan más hora a diario con el fin de tener el viernes por la tarde libre.

Un 25% de los trabajadores puede optar por una jornada laboral reducida.

Se mantienen las condiciones laborales a los/as trabajadores que toman permisos superiores a seis meses.

Los trabajadores de algunos departamentos pueden optar por trabajar en su domicilio para evitar los desplazamientos, o alternar presencia en la oficina y trabajo en casa.

La empresa ofrece cursos u otros tipos de servicios para mejora la gestión del tiempo, del estrés y los conflictos.

4) Referentes empresariales en la implantación de medidas de igualdad en el ámbito de la retribución salarial.

4.1. AGENCIA DE PRENSA Y PUBLICIDAD IMAGINE, S.L.

NÚMERO DE TRABAJADORES: 8

SECTOR: SERVICIOS A EMPRESAS.

ACTIVIDAD: PUBLICIDAD.

POLÍTICAS DE IGUALDAD APLICADAS:

Establecimiento de Políticas de Retribución por conceptos salariales en la empresa, en lugar del tradicional sistema retributivo de salario base y complementos salariales.

4.2. MEBLO JOBI

NÚMERO DE TRABAJADORES: 158

SECTOR: INDUSTRIA

ACTIVIDAD: FABRICACIÓN DE MUEBLES

POLÍTICAS DE IGUALDAD APLICADAS:

Han introducido un sistema de aumento de salarios e introducción de programas de compensación e incentivos.

Se hace especial hincapié en la formación, educación y desarrollo profesional (especialmente para las mujeres): la empresa ha recibido un premio especial de la Asociación de Directivos por ser una empresa que defiende los derechos de la mujer.

Art. 54 del Capítulo X reconoce explícitamente el principio de igualdad de oportunidades entre **Ejemplos de actualidad**.

Demanda contra la General Electric por discriminación sexista.

La empresa General Electric se enfrenta a una demanda por discriminación laboral, presentada por una de sus ejecutivas, en la que se acusa a la compañía estadounidense de seguir una política de promociones y sueldos que penaliza a las mujeres.

El litigio cubre a 1.500 ejecutivas que como ella se topan con un techo de cristal en sus ascensos y busca una compensación de 500 dólares (375 millones de euros), la segunda de mayor indemnización reclamada en un caso por discriminación en EEUU

05/06/2007 <http://www.confia.info/noticias/34843.html>

5) Referentes empresariales en la aplicación de medidas de igualdad en el ámbito de la igualdad en el acoso sexual y discriminatorio.

5.1. SENTENCIA HISTÓRICA

El pasado marzo se ha conocido una sentencia que pasará a la historia, por conceder una incapacidad permanente absoluta a una trabajadora que había sido víctima de acoso laboral por parte de su jefe. El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha concedido dicha incapacidad permanente absoluta a una trabajadora de 29 años, que debido al acoso sufrido presenta, según el informe médico, un cuadro mixto ansioso-depresivo de intensidad grave.

Fuente: e-leusis.net. 26/03/07

5.2. EL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINATORIO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

En el estudio “La negociación colectiva en España: una visión cualitativa” publicado por Comisiones Obreras (2004):

El 55% de los convenios colectivos estatales estudiados hacen mención del acoso sexual, y la mayoría se limita a tipificarlo como falta muy grave.

Sólo el 25% de los convenios colectivos autonómicos hacen referencia al acoso sexual, y lo tipifican como causa muy grave.

Únicamente **el 37%** de los convenios de ámbito provincial sí mencionan explícitamente el acoso sexual. Y regulan más detalladamente esta cuestión.

Según este mismo estudio, los convenios que mejor regulan el concepto de acoso sexual son:

Sector de Telecomunicaciones: Retevisión, Televisión Valenciana, Televisión de Cataluña, Artetixo telecom, Jesytel, Telefónica Servicios Audiovisuales y Siemens.

Sector de Artes Gráficas, Prensa y Papel: Diario ABC, Unidad Editorial del Mundo o La Voz de Galicia

5.3. EL CONVENIO DE ARTEIXO TELECOM

Tipifica el acoso sexual dentro del capítulo VIII “Código de conducta”, como una falta grave.

“Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.”.

Las sanciones por faltas muy graves son: Amonestación por escrito Suspensión de empleo y sueldo. Despido Mujeres y hombres en la empresa. A su vez establece los objetivos y los instrumentos para conseguirlos.

“Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen de por sí a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. Ya que luego, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades”

8. Portal de RSE de la Cámara de Madrid.

La Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid mediante el proyecto Adaptime, financiado por el Fondo Social Europeo, a través de la Iniciativa Europea EQUAL, está poniendo en marcha el Portal de Responsabilidad Social Empresarial, destinado a las empresas de la Comunidad de Madrid.

El objetivo perseguido es el de hacer llegar la RSE a las pymes, mediante la difusión de información relacionada con sistemas de gestión empresarial que tienen en cuenta los aspectos económicos, sociales y medioambientales. La incorporación de distintas acciones y políticas de RSE, en la gestión de las organizaciones, permiten aumentar la competitividad de las empresas de una manera sostenible.

Desde el Portal de Responsabilidad Social Empresarial se dispone, entre otros, de los siguientes servicios:

- Boletines electrónicos de RSE: Se pondrá a disposición un boletín electrónico informativo sobre la RSE, la Conciliación personal, familiar y laboral y la Igualdad de Oportunidades, que podrá ser recibido por correo electrónico, o bien consultado a través del portal.
- Guías de Buenas Prácticas: Se pondrán a disposición a través del portal de RSE las siguientes guías de buenas prácticas:
 - Guía para la mejora y la implantación de la RSE.
 - Guía para la implantación de un Plan de Igualdad al amparo de la nueva Ley de Igualdad.
- Foros de Encuentro on line sobre RSE: Se desarrollarán foros temáticos, en cada uno de los cuales se expondrá un tema de debate sobre distintos aspectos particulares de la RSE, la Conciliación personal, familiar y laboral y/o la Igualdad de Oportunidades y se realizarán intercambios de opiniones entre los participantes.
- Información sobre el proyecto Adapt Time: este espacio contendrá información relacionada con el proyecto Adapt Time, y todas sus líneas de actuación. Dentro de este espacio se informará sobre las actuaciones pendientes de realización y eventos que tendrán lugar.
- Diagnósticos personalizados en RSE: Mediante estos espacios las empresas podrán realizar un análisis de situación en distintos aspectos:
 - RSE.
 - Conciliación personal, familiar y laboral.
 - Igualdad de Oportunidades.

Así mismo se pondrá a disposición de las empresas un servicio personalizado para la elaboración de diagnósticos en profundidad, planes de igualdad y asesoramiento.

ANEXO: Autodiagnóstico Igualdad de Oportunidades



9. ANEXO: Autodiagnóstico Igualdad de Oportunidades

	<p>El siguiente autodiagnóstico, permite conocer en qué punto se encuentra la empresa respecto a la incorporación de buenas prácticas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades, es decir, los esfuerzos encaminados a que personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación puedan desempeñar su labor sin que sus condiciones personales (sexo, edad, raza, religión...) supongan un obstáculo. El cuestionario está formado por seis apartados: la organización de la empresa, cómo se realiza el proceso de selección de nuevo personal, la política empresarial, la salud laboral, la sensibilización en temas de Igualdad de Oportunidades, y el entorno local.</p>			
	<p>En cuanto al modo de autocumplimentación del cuestionario, es sencillo, cada pregunta (a la izquierda) se encuentra numerada, y dispone de dos posibles opciones de respuesta (columnas de la derecha): SÍ o NO, basta con marcar la casilla que en mayor medida se adapte a la realidad que vive la empresa en la actualidad. Además existe otra casilla para aquellos casos en los que la pregunta no se ajuste a las particularidades de la empresa: NO PROCEDE.</p>			
	<p>El resultado final del cuestionario se generará sumando todas las puntuaciones obtenidas, y ofrecerá una visión general sobre cuál es la situación de la empresa en temas de Igualdad de Oportunidades, debiendo ser adaptado el resultado a sus características particulares. Este resultado sitúa a la empresa en una escala compuesta por las diferentes fases en las que se puede encontrar respecto a la Igualdad de Oportunidades. Es conveniente que periódicamente, el autodiagnóstico vuelva a ser aplicado, con el fin de visualizar cambios y avances que hayan podido producirse en el desarrollo de medidas dirigidas a conseguir la Igualdad de Oportunidades</p>			
1	Organización de la empresa	SI	No	NP
1	La proporción de mujeres y hombres con contratos indefinidos es equitativa	1	0	0
2	La proporción de mujeres y hombres con contratos temporales es equitativa	1	0	0
3	La proporción de hombres y mujeres con contratos a tiempo parcial es equitativa	1	0	0
4	A la hora de realizar cualquier tipo de comunicación entre empresa y personal empleado, se tiene especial cuidado en no utilizar un lenguaje sexista	1	0	0
5	Las mujeres están presentes en cada una de las distintas áreas de la empresa	1	0	0
6	La detección de necesidades de formación se aplica a toda la plantilla, tanto hombres como mujeres, al igual que la posibilidad de realizar cursos de formación	1	0	0
7	La empresa ofrece distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral (flexibilidad en el horario) para el personal empleado no encuentre incompatibilidad en el desempeño de la vida personal, laboral y familiar	1	0	0

2 Proceso de selección		Si	No	NP
8	La empresa se preocupa por comunicar sus demandas de empleo de una forma accesible para ambos sexos, ampliando y variando sus métodos de reclutamiento	1	0	0
9	Para garantizar la objetividad en el proceso de selección, el equipo de reclutamiento está compuesto por ambos sexos	1	0	0
10	En el proceso de selección, se excluye toda pregunta personal ajena al desempeño del puesto a cubrir	1	0	0
3 Política empresarial		Si	No	NP
11	La empresa lleva a cabo medidas sobre Igualdad de Oportunidades (campañas de sensibilización, mismo sueldo para mismo puesto de trabajo, no discriminar en las ofertas de empleo...)	1	0	0
12	Existe un procedimiento para garantizar que la toma de decisiones no se vea afectada por actuaciones discriminatorias	1	0	0
13	La empresa es consciente de que la presencia del talento femenino entre el personal empleado, incrementa la competitividad, y aporta una visión más amplia	1	0	0
14	El valor de la Igualdad, forma parte de la estrategia que persigue la empresa y la imagen que ofrece	1	0	0
4 Salud laboral		Si	No	NP
15	La empresa ofrece sesiones informativas sobre los posibles problemas específicos de salud que afectan a las mujeres y los hombres (menopausia, cáncer de próstata...)	1	0	0
16	La empresa dispone de medidas para la prevención y detección del acoso tanto laboral como sexual al personal empleado, así como para erradicar las actitudes machistas que puedan surgir	1	0	0
17	En el reconocimiento médico oficial, se contempla también un examen ginecológico y urológico	1	0	0
5 Sensibilización		Si	No	NP
18	El personal empleado recibe formación sobre Igualdad de Oportunidades	1	0	0
19	Existe un alto grado de concienciación sobre Igualdad de Oportunidades del personal contratado	1	0	0
20	La empresa fomenta la igualdad de implicación del personal empleado en las responsabilidades familiares, dando permiso para atender tareas como acudir al médico para llevar a los hijos/as, atender a familiares dependientes...	1	0	0
21	Existe una comunicación explícita y clara sobre las políticas de igualdad, que es transmitida a los distintos agentes relacionados con la empresa (clientes, proveedores, entorno local...) por diversos canales: revista interna para el personal, anuncios en la página web de la empresa...	1	0	0

5 Sensibilización		Si	No	NP
22	La empresa divulga los beneficios que genera cumplir con la Igualdad de Oportunidades: reducción de costes, retención de talento, innovación, flexibilidad organizativa...	1	0	0
6 Entorno Local		Si	No	NP
23	La empresa forma parte de Programas de Inserción laboral reservando puestos de trabajo para colectivos desfavorecidos procedentes de Escuelas Taller, Casas de Oficio...	1	0	0
24	La empresa participa a través de apoyo económico en el patrocinio de proyectos culturales, deportivos, de cooperación... que tienen que ver con el fomento de la Igualdad de Oportunidades	1	0	0

RESULTADOS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

RESULTADO MINIMO D (De 0 a 6 puntos):

A través de las respuestas del cuestionario se detecta que su empresa no cuenta con una estrategia que potencie la Igualdad de Oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras.

Con la realización de este cuestionario ha dado el primer paso para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como estrategia empresarial. Al realizar el cuestionario se habrá percatado de la cantidad de medidas que puede poner en marcha tanto dentro como fuera de su empresa, para ser una empresa comprometida socialmente con la Igualdad. Además en la guía, que le ofrecemos colgada en esta misma página, podrá encontrar mecanismos y estrategias para que incorporar la Igualdad sea fácil y progresivo.

Además es importante que tenga en cuenta que debe ir incorporando progresivamente la Igualdad por tres motivos fundamentales:

- Es una cuestión de justicia social
- Es una cuestión que le puede acarrear beneficios: mayor aumento de la motivación de las personas trabajadoras, consecuentemente mayor productividad, lo que a su vez produce una mayor competitividad de la empresa frente a competidores, por no hablar de la mejora de la imagen pública de la empresa (“marketing social”), de la prioridad en la adjudicación de contratos públicos, o de acceso a subvenciones públicas, etc.
- La Ley de Igualdad aprobada recientemente hace especial hincapié en el papel que las empresas deben jugar en la construcción de una sociedad más igualitaria.

La implantación de una Política de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres con medidas y acciones concretas que favorezcan la eliminación de cualquier tipo de trato diferenciado por razón de sexo entre sus trabajadores/as, posicionará a su empresa hacia la rampa de salida para la concepción de una nueva forma de gestión empresarial. Esta se caracteriza por su dinamismo, su capacidad de innovación y por su apuesta decidida a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de sus empleados/as.

RESULTADO C (De 7 a 12 puntos):

Es evidente que su empresa ya está aplicando medidas de igualdad de oportunidades entre sexos, aunque quizás no se estén aplicando como la respuesta a una planificación estratégica de implantación de igualdad de oportunidades, sino como la mejor forma de gestionar y organizar su empresa (teniendo en cuenta sus circunstancias particulares y la actividad de la empresa).

Otra posibilidad es que su empresa ya esté familiarizada con las políticas de igualdad de oportunidades entre sexos, aunque posiblemente no hayan dado todos los resultados esperados, debido quizás a que necesiten algún tipo de medida para alcanzar plenamente los objetivos deseados. Ya que la adaptación a un modelo de gestión empresarial basado en la Igualdad de Oportunidades no es un proceso inmediato sino que requiere un período de adaptación.

Por el contrario, si en la empresa se ha diseñado e implantado un Plan de Igualdad hace tiempo, quizás resultaría beneficioso para su empresa realizar un evaluación del mismo, con el fin corregir e introducir las mejoras necesarias que impulsen a su empresa a alcanzar la cotas de eficiencia, de productividad y de igualdad aún mayores que las que se están alcanzando en la actualidad. La revisión y evaluación de las acciones puestas en marcha son muy positivas de cara a mejorar el rendimiento de las empresas que las acometen.

En este sentido, le aconsejamos que a la hora de recopilar información para realizar un diagnóstico del estado de la Igualdad, realizar evaluaciones para conocer como se van concretizando las medidas de Igualdad... contara con la opinión y las aportaciones del mayor número de empleados/as, fomentar una empresa participativa es también una cuestión de responsabilidad social.

Por otro lado, en base a la situación en la que se encuentra su empresa, le resultaría de gran utilidad enriquecerse con experiencias de otras empresas que han adoptado estas medidas de igualdad de oportunidades con anterioridad, en las que ya se aprecian resultados más palpables y beneficiosos, que le pueden orientar o definitivamente impulsar la mejora de la Igualdad de Oportunidades en el seno de su empresa.

RESULTADO B (De 13 a 18 puntos):

El resultado que ha obtenido manifiesta que su empresa se encuentra en el camino adecuado para alcanzar cuotas altas de Igualdad entre sus trabajadores y trabajadoras. Periódicamente debiera evaluar y analizar los huecos que le quedan por cubrir en este ámbito.

La implantación de este tipo de medidas, además de ser una política más ética y justa con la sociedad en su conjunto, reporta una mejora de la imagen interna y externa de la empresa, es decir, tanto desde los propios trabajadores/as, como la percepción de los clientes o consumidores potenciales.

Si sigue en esta línea su empresa se convertirá en referente de Igualdad y buen clima laboral, atrayendo así a los y las mejores profesionales. El empresariado de hoy en día debe tener en cuenta que los trabajadores y las trabajadoras empiezan a seleccionar su lugar de trabajo no tanto por los incentivos económicos sino por el llamado “salario mental”, término que se refiere a cuestiones como la posibilidad de Conciliar la vida personal, familiar y profesional que le ofrece la empresa, el buen clima laboral, la Igualdad de trato entre mujeres y hombres...

RESULTADO MÁXIMO A (De 19 a 24 puntos):

Enhorabuena. Su empresa es un modelo a seguir en la implantación de Políticas de Igualdad entre hombres y mujeres.

Su empresa tiene diseñada e implantada una estrategia de Igualdad de Oportunidades, que además vemos que funciona eficazmente, es decir, casi con total seguridad, en su empresa no se produce ningún tipo de discriminación de género, en relación a la gestión y políticas de recursos humanos (retribuciones, promoción, formación, etc.).

Por todo ello, sería muy enriquecedor que su empresa compartiera su experiencia particular con otras empresas a través de diferentes foros de discusión en los que tuviese ocasión de participar: asociaciones profesionales, encuentros nacionales, jornadas, prensa local, etc. Espacios que permiten compartir las medidas de Igualdad de Oportunidades puestas en marcha, dificultades encontradas, obstáculos superados, etc.

De todas formas, no hay que bajar la guardia, la mejor adaptación al entorno requiere un gran esfuerzo, así como la satisfacción de todos los intereses de los agentes implicados en una empresa: trabajadores/as, consumidores/as, clientes, accionistas, proveedores, etc., lo que supone una constante evaluación y revisión de las medidas y acciones de Igualdad de Oportunidades (Plan de Igualdad) que está implantando en su empresa.

Por último decir que las Instituciones públicas tanto a nivel estatal como europeo están apostando por la consolidación de un sistema de Certificaciones Oficiales a las empresas que fomentan la Igualdad de Oportunidades. Por lo que su empresa, en el caso de seguir en esta misma línea de trabajo, puede ser una pionera en la obtención de este reconocimiento, afianzando de esta forma su liderazgo dentro del mercado.

10. Bibliografía.

Andrea Voria, María , Álvaro Page, Mariano, González Salcedo, Antonia, Laquidáin Axpíro, Begoña,; Maseda García, Rosario (Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de la Mujer), *“Estudio Comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres autonómicos y nacional”*, Instituto de la Mujer, Madrid 2005.

Carantoña, Elena, “Igualdad y Diversidad”. LID Editorial Empresarial. Madrid, 2007.

Chinchilla, Nuria (IESE, Universidad de Navarra); Mayo, Margarita (I.E. Instituto de Empresa); Sánchez, Esther (ESADE, Instituto de Estudios Laborales), *“Guía para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Empresa”*,. Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. Madrid, 2007

Proyecto Ítaca: Empleo e Igualdad en Clave Local, *“Calidad e igualdad de Oportunidades: Guía de Recomendaciones para las Empresas”*. Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Sevilla, 2004.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *“Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”*.

Programa Óptima, *“Guía de Desarrollo de Acciones Positivas”*. Instituto de la Mujer, Madrid 2002.

Programa Óptima, *“Catálogo de Acciones Positivas”*. Instituto de la Mujer, Madrid 2002.

Llátser, M^a Gloria y Saladaña, Francesc, *“Guía para la Gestión de la igualdad en las Organizaciones”*. Grupo Editorial Cinca, Madrid 2007

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada el 22 de marzo del 2007.

Guía de San Fernando. Premios a las empresas de Conciliación de la vida laboral y familiar.

tu punto de apoyo



**Cámara Oficial de Comercio
e Industria de Madrid**

C/ Ribera del Loira, 56-58
28042 Madrid
Tel.: 91 538 35 00

www.camaramadrid.es

