

Febrero '16

Igualdad de oportunidades en las pymes



Boletín **I**gualdad **E**mpresa

XXX

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este número se dedica a la igualdad de oportunidades en las pequeñas y medianas empresas (pymes), ofreciendo un artículo sobre las características que dificultan y favorecen la incorporación de medidas y planes de igualdad en su gestión así como pautas para potenciar la igualdad.

Ofrece, además, información sobre ayudas y servicios de asesoramiento dirigidos a la elaboración e implantación de planes de igualdad a nivel nacional y autonómico. Este boletín se completa con la experiencia de varias empresas de la Red DIE y el apartado *Última hora* con el titular de las noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de febrero de 2016.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del plan de igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

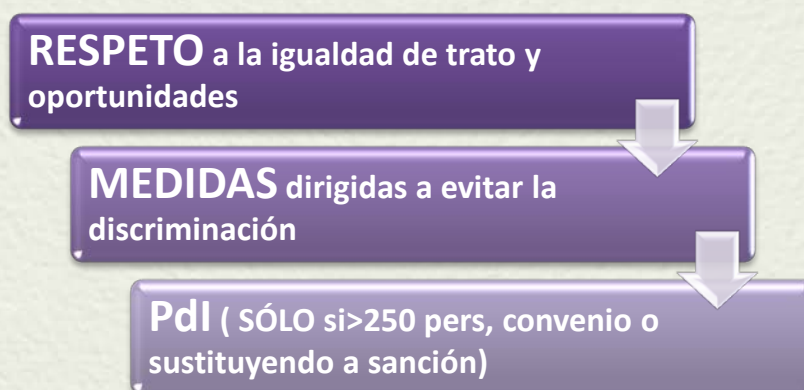
BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

INTRODUCCIÓN

El avance en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres requiere no solo de actuaciones y políticas públicas, sino también de su promoción decidida en el ámbito privado y de las relaciones entre particulares. En este sentido, el ámbito empresarial y de las relaciones laborales constituye un elemento clave en el desarrollo de la igualdad de género.

Así también lo considera la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** que otorga a las empresas un papel protagonista declarando, desde la exposición de motivos, que *“la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”*.

Este objetivo se traduce en la exigencia legal, dirigida a todas las empresas, de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral*. Obligación que se concretará en la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, medidas que habrán de ser negociadas y que, en su caso, adoptarán la forma de un plan de igualdad (PdI).



En ocasiones, se produce una confusión, entre la obligación de respetar la igualdad y los instrumentos para hacerla efectiva. En este sentido, la Ley determina que **todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** y a adoptar las medidas necesarias para evitar la discriminación, pero sólo en determinados casos la Ley establece que estas medidas deben plasmarse en un plan de igualdad. A saber:

- Cuando la empresa tenga más de 250 personas en plantilla
- Cuando lo determine el convenio colectivo aplicable
- Cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador

Para el resto de empresas, no comprendidas en los supuestos enumerados, la aprobación de un plan de igualdad de empresa será voluntaria. Ahora bien, la relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica el fomento de su implantación en las pequeñas y medianas empresas, que constituyen la mayoría del tejido empresarial español.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS PYMES

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a 1 de enero de 2015 existían en España 3.186.878 de empresas.

De estas empresas, 1.754.002 (55,04%) no tienen personal contratado y 3.181.811 (el 99,84%) tienen menos de 200 personas trabajando.

Respecto a la actividad que desempeñan las empresas, 1.819.095 (57,1%) están en el sector servicios, 763.930 (24%) se dedican al comercio, 405.849 (12,7%) pertenecen al sector de la construcción y 198.004 (6,2%) son industrias.

Según el informe *Retrato de las Pyme 2015*, elaborado por la Subdirección General de Apoyo a la PYME (Ministerio de Industria, Energía y Turismo), en esta distribución sectorial se observa cómo varía el tamaño empresarial en función de los sectores económicos. Así, el 85,8% de las empresas industriales son microempresas¹, y de ellas el 47,4% tienen entre 1 y 9 personas trabajando. Sin embargo, los sectores de la construcción y resto de servicios aglutinan el mayor número de empresas (con un 61,5% y un 55,1% respectivamente) en el tramo de microempresas sin personal asalariado. En el sector del comercio, cerca del 50% son microempresas sin personal contratado y el 47% tienen entre 1 y 9 personas trabajando.

Los datos anteriormente señalados, muestran un tejido empresarial compuesto en su mayoría por pequeñas y medianas empresas, a las que, en razón de su tamaño, la Ley no les impone la obligación de diseñar un plan de igualdad y, en consecuencia, optan por no hacerlo al considerar que tiene más dificultades que beneficios. Los planes de igualdad les sobrepasan en términos de:

- **Detalle.** Muchas pymes no establecen sus planes comerciales ni de inversión con el nivel de detalle con que se plantea un plan de igualdad.

¹ **Definición de microempresa:** menos de 10 personas asalariadas y un volumen de negocios anual (la cantidad de dinero recibida en un período determinado) o balance general (estado del activo y del pasivo de una empresa) inferior a 2 millones de euros.

- **Recursos.** Estas empresas no suelen contar con personal capacitado para abordar el diseño de un plan de igualdad y, en caso de que así sea, tienen poca disponibilidad, siendo muy común que la persona que dirige la entidad asuma las funciones de gestión de personal.
- **Recursos externos.** No disponen de capital para la contratación de servicios externos.
- **Imagen.** Por razón de su tamaño y visibilidad, no funciona como motivación y reducen su compromiso, lo que resulta imprescindible para mantener su apuesta por la igualdad de oportunidades a medio y largo plazo.
- **Falta de tiempo.** Siempre hay otras cuestiones más urgentes y esta se va postergando.

Sin embargo, este tipo de planteamiento puede hacer olvidar otra **obligación legal** que si tienen las pymes: **respetar la igualdad de trato y oportunidades y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación** en el ámbito laboral.

A pesar de estos factores que dificultan la implantación de la igualdad como valor rector en la gestión y organización de las pymes, es necesario destacar que este tipo de empresas cuentan con una serie de ventajas que facilitarían la elaboración de un plan de igualdad en la mayor parte de los casos:

- **Cercanía.** Existe una gran proximidad entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras, lo que facilita la elaboración de un diagnóstico de situación más cercano a la realidad de la plantilla.
- **Compromiso.** La dirección está fuertemente comprometida con el mantenimiento y crecimiento de una actividad que, en la mayoría de los casos, es su propia apuesta personal y, por tanto, buscará siempre mejorar para seguir creciendo.
- **Coparticipación.** El hecho de tener un tamaño reducido, y que la persona a cargo de la dirección asuma también la función de gestión de personal, hace que la sensibilización y concienciación sea más fácil, una vez iniciado el proceso.
- **Rentabilidad.** Buscan siempre la máxima rentabilidad. Quieren ir «a lo práctico» y ello conlleva que las medidas que se planteen sean puestas en práctica de una manera efectiva.

Valorando en conjunto las prescripciones legales, así como, las ventajas y dificultades que tienen las pequeñas y medianas empresas, los planes de igualdad aparecen como el instrumento adecuado para ellas, tanto como lo es para las grandes empresas.

Pautas para el diseño de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas

El establecimiento en 250 personas en plantilla como límite a partir del cual es obligatorio elaborar un plan de igualdad ha podido generar, en ocasiones, la idea de que este era un instrumento pensado sólo para grandes empresas y cuya aplicación a las pequeñas y medianas no era posible. Sin embargo, en contra de esta falsa creencia se puede afirmar que el plan de igualdad constituye la forma idónea de desarrollar una política de igualdad por su carácter exhaustivo y sistemático y su capacidad de adaptación a la realidad de cada entidad.

A continuación se señalan algunas pautas para que pequeñas y medianas empresas afronten el proceso de diseño de su plan de igualdad:

- Abordar el proceso de diseño a partir de un compromiso consciente.** El compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades es el punto de inicio del proceso, pero no basta con la mera voluntad. Diseñar un plan de igualdad no es una tarea heroica, pero tampoco se trata de rellenar un formulario. Saber con cierta profundidad en qué consiste y cuáles son sus fases principales permitirá hacer una planificación adecuada del trabajo, evitando sorpresas que acaben haciendo desistir o la redacción de un texto que finalmente no sea aplicable, no responda a la realidad o carezca de capacidad transformadora.

- ☑ **Hacer un planteamiento realista.** La elaboración del plan de igualdad, necesariamente, ha de hacerse compatible con la gestión y funcionamiento diario de la empresa, por lo tanto este debe iniciarse desde la factibilidad. Cada entidad debe hacer un planteamiento posibilista y no dejarse llevar por un exceso de ambición que termine haciendo ineficaz la aplicación del plan.
- ☑ **Disponer de un sistema de gestión de personal.** Contar con una base suficiente en la gestión de las personas facilita y agiliza el proceso de diseño de un plan. En ocasiones, es justo en el momento de iniciar el proceso y recopilar la información cuando las empresas sienten que es una tarea que les sobrepasa y que no pueden asumir sin afectar al funcionamiento normal.
- ☑ **Contar con la participación de todas las personas y/o departamentos implicados.** En la negociación y elaboración del plan deben participar también aquellas personas o departamentos que finalmente van a tener la competencia de las acciones planteadas. Su conocimiento de la realidad evitará que se tomen decisiones que posteriormente se muestren inviables, poco oportunas o alejadas de la realidad.
- ☑ **Priorizar ámbitos de actuación.** Es conveniente realizar un diagnóstico exhaustivo que revele la realidad de la empresa y todos los ámbitos sobre los que actuar, pero no es recomendable abordar demasiados frentes a la vez. Lo mejor es priorizar y planificar. No es necesario actuar sobre todos los ámbitos de forma simultánea, se puede prolongar a lo largo del tiempo e ir incorporando medidas y mejoras en función de la capacidad y necesidades.
- ☑ **Definir y concretar las medidas adoptadas.** Se trata de redactar un documento que huya de fórmulas genéricas e indefinidas del tipo “se promoverá” o “se fomentará”... que muestran indefinición de las acciones, responsabilidades o plazos que contempla el plan, restándole así fuerza y efectividad en su aplicación.

- ☑ **Considerar el plan como un proceso continuo.** El diseño de un plan de igualdad consta de cinco fases (compromiso y participación, diagnóstico, diseño, aplicación y seguimiento y evaluación) se debe, pues, planificar y dosificar de forma adecuada a cada fase el esfuerzo y los recursos dedicados. En ocasiones, la urgencia y una visión del plan como un fin en sí mismo, hace pensar que con la redacción del documento ha finalizado el trabajo. Sin embargo, es precisamente en ese momento, cuando se inicia su aplicación, cuando comienzan las tareas más importantes y donde el plan despliega su capacidad de transformación y mejora de la empresa.
- ☑ **Interiorizar el plan como parte de la empresa aunque se externalice.** En ocasiones, las empresas recurren a entidades o personas expertas para la elaboración del plan. Si bien la colaboración de estas puede resultar muy útil, en lo referente a cuestiones técnicas o análisis de datos, sigue siendo imprescindible la participación activa de la empresa para garantizar que:
 - el diagnóstico se ha hecho en profundidad y desde el conocimiento que da ser parte de la empresa
 - el diseño y las medidas responden a la realidad y necesidades de la entidad
 - el plan no es algo ajeno que viene impuesto o han decidido otras personas

AYUDAS Y SERVICIOS DE ASESORAMIENTO DIRIGIDOS A LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

NIVEL NACIONAL

Convocatorias de ayudas para la elaboración de planes de igualdad

Desde el año 2008 y con carácter anual se vienen realizando convocatorias para la concesión de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades (sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones) de **entre 30 y 250 personas en plantilla**, para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Estas ayudas tienen como finalidad impulsar la incorporación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas de empresa así como la eliminación de posibles discriminaciones que, por razón de sexo, puedan existir en la organización.

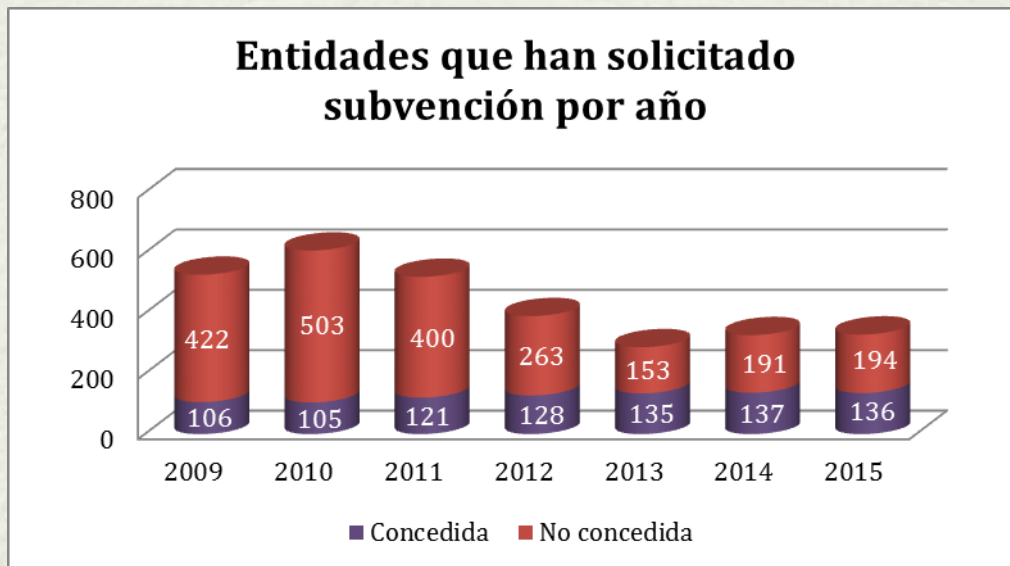
Las entidades beneficiarias deberán adoptar **por primera vez** un Plan de Igualdad, siendo la obtención de esta ayuda incompatible con la de cualquier otra subvención, ayuda, ingreso o recurso económico para la misma finalidad, procedente de cualquiera de las Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

La cuantía máxima de la subvención asciende a 10.000€, pudiéndose asumir su realización con medios exclusivamente propios o destinar hasta el 50% del importe total de la subvención concedida a la contratación de una entidad externa especializada en igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

En 2016 está prevista una dotación presupuestaria de 900.000 euros para esta convocatoria lo que supone un incremento respecto a años anteriores en los que la cuantía total ascendió a 800.000 euros.

Algunos datos sobre las convocatorias²

Desde 2009 hasta la última convocatoria de 2015, el número total de entidades que han presentado solicitud a la convocatoria de subvenciones asciende a 2.994, de las cuales han conseguido ayuda 868.

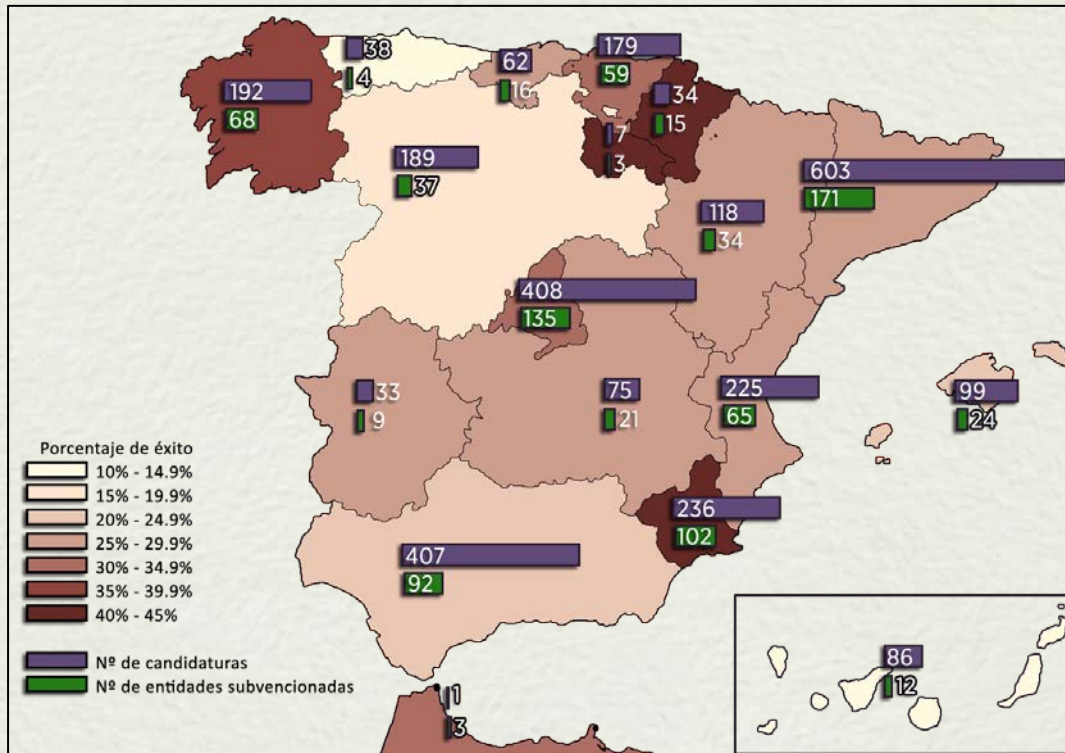


De acuerdo a la información del gráfico, el número de solicitudes experimentó un descenso acusado entre los años 2011 y 2012, manteniéndose estable en los últimos 2 años.

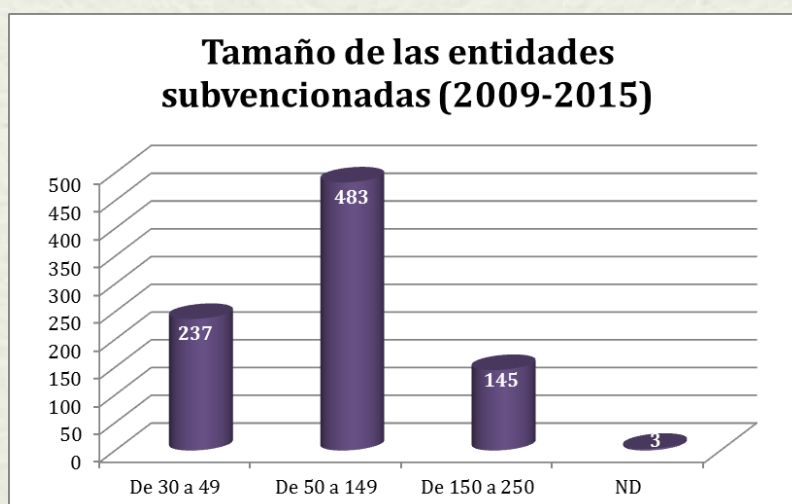
Respecto a la distribución por Comunidades Autónomas, en el mapa de la página siguiente se observa que las empresas de Cataluña, la Comunidad de Madrid y Andalucía son las que más solicitudes han presentado en estos años, siendo también las regiones que cuentan con un mayor número de empresas según datos del DIRCE (Cataluña fue la comunidad que más empresas activas concentró a 1 de enero de 2015, con el 18,3% del total seguida de la Comunidad de Madrid con 16,0% y Andalucía 15,1%).

² Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las convocatorias de subvenciones del periodo 2009-2015 facilitados por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. No se incluye información de la convocatoria de 2008 por falta de homogeneidad de los datos con el resto de la serie.

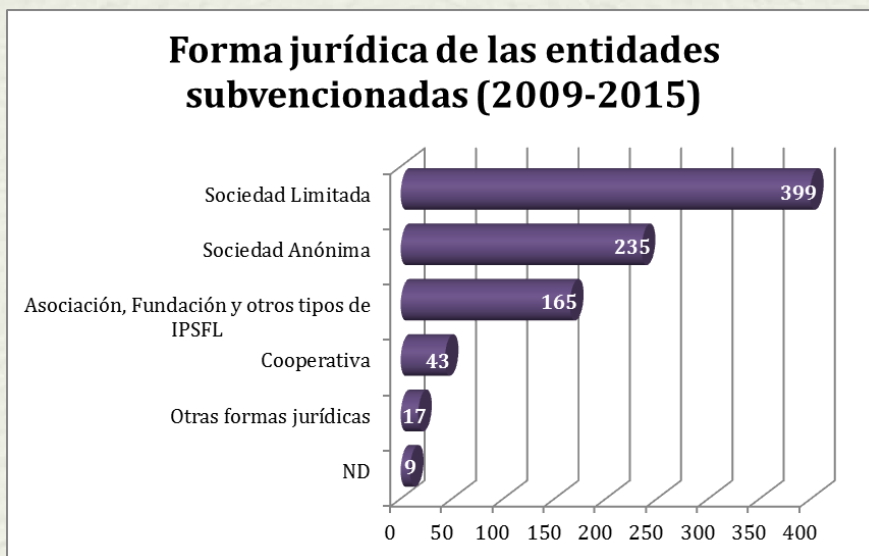
Las entidades de Murcia, Navarra y La Rioja han obtenido los mejores ratios de éxito, superando el 40% de subvenciones concedidas respecto a las solicitudes presentadas, si bien en los casos de Navarra y, sobre todo, La Rioja, el número de candidaturas ha sido muy reducido.



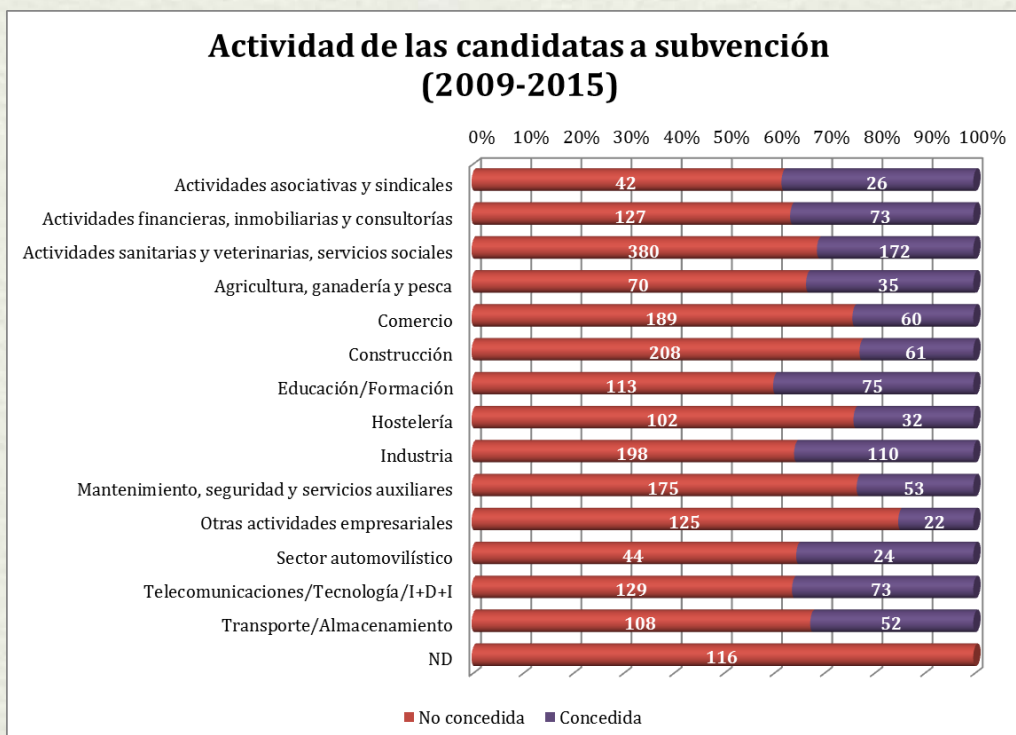
Respecto al tamaño de las entidades subvencionadas, aspecto que influye en el monto de la ayuda concedida, la mayoría cuentan con una plantilla que oscila entre 50 y 149 personas. Hay que recordar que estas ayudas se destinan a entidades entre 30 y 250 personas trabajadoras.



En relación a la forma jurídica de estas organizaciones, destaca que casi el 46% son entidades constituidas como Sociedad Limitada, seguidas de un amplio número de empresas constituidas como Sociedades Anónimas.

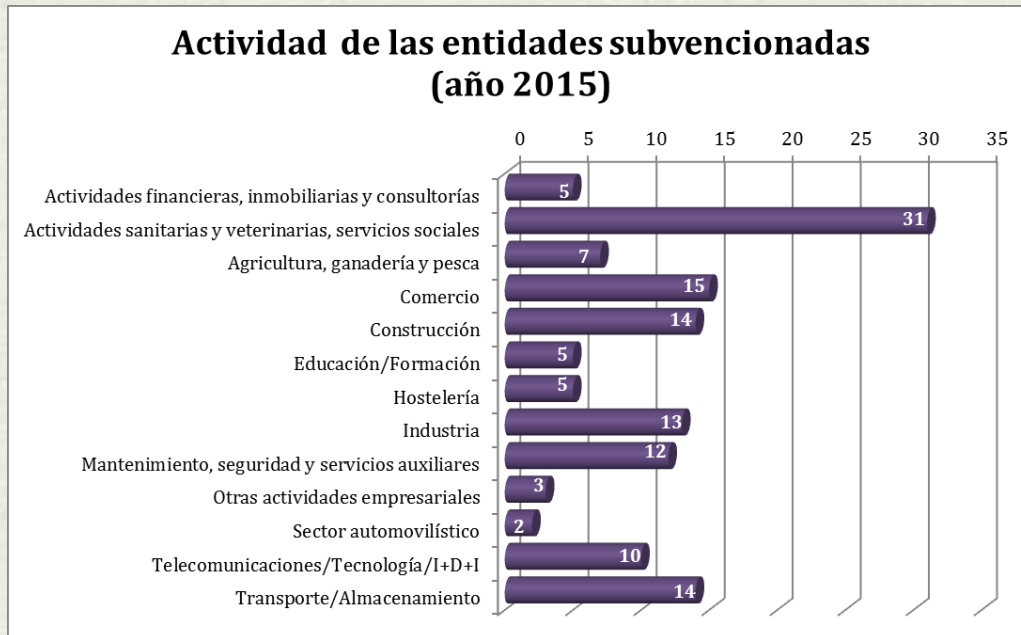


Las ramas de actividad de las empresas que han solicitado subvención a lo largo de estos siete años, son muy diversas, pero destacan aquellas vinculadas a las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales seguidas de las empresas industriales.



Respecto al éxito en las convocatorias, las entidades dedicadas a la educación obtienen la mejor proporción entre subvencionadas y candidatas (39,9%), seguidas de aquellas que realizan actividades asociativas y sindicales (38,2%).

En 2015, el 23% de las entidades subvencionadas realizan actividades sanitarias, veterinarias o de servicios sociales, seguidas de las dedicadas al comercio (11%).



Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas

Además de las mencionadas ayudas para la elaboración de planes de igualdad, a nivel estatal, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, entre cuyas actividades se enmarca este *Boletín*, apoya de forma integral, el diseño y la elaboración de planes y medidas de igualdad en empresas y otras entidades.

Este Servicio es un programa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) que se desarrolla en torno a la página web <http://www.igualdadenaempresa.es>.

El Servicio acompaña a las empresas, previa inscripción, bien a lo largo de todo el itinerario del diseño y ejecución de planes o medidas de igualdad, o en una de las fases del proceso, de manera que se pueda profundizar en su desarrollo. Incluye asimismo un servicio de [Consultas](#) puntuales.

Ofrece, además, numerosos recursos para el diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad como son el [Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa y las Herramientas de apoyo](#), la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género y la Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género (ambas disponibles en la portada de la web), así como [normativa](#) de referencia y diversas publicaciones de interés.

Entre las actuaciones de difusión del Servicio destacan la edición de [Boletines](#) mensuales, como el presente, y conmemorativos de fechas señaladas (22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial; 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer; 9 de mayo, Día de Europa y 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer) así como la sección de [noticias](#).

NIVEL AUTONÓMICO

Algunas Comunidades Autónomas han desarrollado en los últimos años Servicios de asesoramiento similares al anteriormente descrito, diseñado metodologías propias para la elaboración e implantación de planes de igualdad o han publicado líneas de subvenciones para el apoyo en el diseño y aplicación de los planes.

En el [Mapa de Servicios por CC.AA.](#) se recoge información detallada sobre estos y otros recursos que se resume a continuación:

CCAA	LÍNEA DE AYUDAS	ASESORAMIENTO	HERRAMIENTAS
Andalucía	-	<u>Programa IGUALEM. Igualdad en las empresas</u>	<u>Materiales para la puesta en marcha de un plan de igualdad</u>
Aragón	-	<u>Servicio de Asesoramiento Empresarial del Instituto Aragonés de la Mujer</u>	-
Castilla La Mancha	Prevista convocatoria 2016	-	-
Castilla y León	Prevista convocatoria 2016	<u>Programa ioEMPRESAS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA DE CASTILLA Y LEÓN</u> <u>Programa "Óptima Castilla y León"</u>	<u>Documentos del Programa Óptima</u>
Cataluña	-	<u>Serveis d'Igualtat i Qualitat en el Treball per a Empreses</u>	<u>Procés de les 6 "i" de la igualtat</u>
Comunidad de Madrid	-	<u>Programa Generando Cambios (implantación de Planes de Igualdad en las Pymes de la Comunidad de Madrid)</u>	-
Comunidad Foral de Navarra	-	El INAI (Instituto Navarro para la Igualdad) ofrece apoyo y asesoramiento en la gestión de la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones	<u>IGE: Procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra</u>
Comunidad Valenciana	-	<u>Centro INFODONA</u>	<u>Guía para la elaboración y visado de planes de igualdad en empresas</u> <u>Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral consideraciones generales</u>
Extremadura	-	A través de la <u>Red de Agentes de Igualdad de Género en el Empleo</u>	-
Galicia	-	-	<u>Guía para la elaboración de planes de igualdad</u>
Islas Baleares	-	<u>Servicio de Asesoramiento para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mundo laboral</u>	<u>Guía para introducir medidas de igualdad en la empresas</u>

CCAA	LÍNEA DE AYUDAS	ASESORAMIENTO	HERRAMIENTAS
Islas Canarias	-	-	<u>Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas</u>
La Rioja	<u>Ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha, en empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro, de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad</u>	-	-
País Vasco	<u>Subvenciones para el año 2016 a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un Plan de igualdad. Abierto el plazo de presentación de solicitudes</u> (Plazo cerrado el 22 de enero de 2016)	Entre las funciones de <u>Emakunde</u> (Instituto Vasco de la Mujer) figura: "Asesorar y establecer ayudas y otro tipo de medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres"	<u>Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan de igualdad en empresas</u>
Principado de Asturias	-	<u>Escuela de emprendedoras y Empresarias de Asturias</u>	-

LAS PYMES DE LA RED DIE RESPONDEN...

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció la obligación de elaborar e implantar planes de igualdad, entre otros supuestos, a las empresas de más de 250 personas en plantilla, pero en el caso de las pequeñas y medianas empresas no existe tal obligación, aunque sí la de respetar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Por ello, y pensando en estas pymes, hemos querido conocer cuáles son los verdaderos motivos que han llevado a estas empresas a elaborar e implantar, en primer lugar, un Plan de Igualdad de manera voluntaria, y a obtener, en segundo lugar, el distintivo “*Igualdad en la Empresa*” (DIE), que es la marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a las **organizaciones que destacan por sus políticas de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Para conocer la opinión y experiencia de estas entidades hemos formulado una serie de preguntas a diez de estas pymes, que además forman parte de la red de empresas con distintivo “*Igualdad en la Empresa*” (Red DIE), a las que han respondido de forma individualizada, recogiendo en este artículo sus respuestas de forma sintética.

- Arada Ingeniería Agroindustrial, S.L
- Asociación Alanna
- Asociación de Educadores Las Alamedillas
- Comisiones Obreras Región de Murcia
- Guggenheim Bilbao
- IAT. Innovación y Tecnología
- Renault Consulting
- RL&A. Ricardo Luz y Asociados
- Tiebel Cooperativa de Servicios
- Verdimed, S.A.

1. ¿Qué les decidió a documentar las medidas de igualdad a través de la elaboración de un Plan de Igualdad?

Entre las respuestas que han dado las diez entidades participantes, sobre lo que les motivó a elaborar su Plan de Igualdad, cabe destacar que la mayoría partían de tener consolidadas medidas de igualdad y tenían un compromiso con este principio.

De ahí, el paso a documentar un plan se debe a la necesidad de:

- Sistematizar las medidas de igualdad que se venían realizando en la empresa.
- Ser coherentes con el ideario de la organización.
- Avanzar en su compromiso con la igualdad.
- Hacerse eco de las aspiraciones de la plantilla en materia de igualdad.
- Desarrollar el Plan de Igualdad en el marco de la RSE.
- Realizar nuevos diagnósticos y mejorar la planificación de las medidas de igualdad.
- Poder obtener el DIE.
- Alcanzar la paridad de la plantilla.
- Mejorar las medidas de igualdad recogidas en el convenio aplicable.

2. Asumir el diseño de un Plan de Igualdad no siempre es una tarea fácil, pues surgen obstáculos en el proceso, pero también oportunidades, sobre todo tratándose de una pyme. Por tanto

a) ¿Cuáles han sido las principales dificultades que han encontrado estas empresas?

- Las dificultades técnicas y económicas, así como la necesidad de destinar recursos materiales y humanos de la empresa para elaborar el diagnóstico y el plan de igualdad.
- La inadecuación para una micropyme, de los modelos y manuales existentes para elaborar planes de igualdad.
- Ajustarse al calendario establecido para elaborar el plan de igualdad.
- Hacer compatible el trabajo ordinario con el desarrollo e implementación del plan de igualdad.

- Incluir nuevas medidas en el plan de igualdad y que además tengan carácter innovador.
- La feminización de la plantilla y el compromiso de la empresa con la igualdad hace creer que no existe una necesidad de elaboración de un plan de igualdad.
- La dificultad técnica que conlleva realizar un diagnóstico y un plan de igualdad.

b) ¿Cuáles han sido las principales ventajas que han encontrado?

- El compromiso y el impulso de la dirección de la empresa.
- Participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras (RLT).
- La participación e implicación de toda la plantilla en el plan de igualdad.
- Tener una cultura empresarial consolidada en políticas de igualdad.
- El tamaño de la empresa permitió debatir y consensuar las opiniones de la plantilla sobre las diferentes medidas.
- Poner en valor en la organización la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La comunicación transparente dentro de la organización de las medidas y acciones que se llevan en materia de formación, remuneración, contratación, conciliación...
- Contar con datos actualizados de la plantilla desagregados por sexo, para la toma de decisiones con perspectiva de género.
- Aumentar el conocimiento de las medidas implantadas previamente al plan de igualdad, de las medidas definidas como prioritarias y ampliar los canales de información entre la plantilla y la empresa.

c) ¿En qué medida la obtención de la subvención del Ministerio les ha facilitado el diseño de su Plan?

- Ha permitido contratar asistencia técnica externa.
- Ha impulsado y agilizado la puesta en marcha del plan.
- Ha supuesto un apoyo económico.
- Ha facilitado poner en marcha medidas adicionales detectadas en las primeras fases de evaluación del plan.
- Ha sido un valor añadido a los medios materiales, personales y económicos destinados por las empresas.

3. El distintivo “Igualdad en la Empresa” es un sello de excelencia que permite mostrar una imagen externa de empresa comprometida con la igualdad, pero ¿de qué manera ha cambiado internamente su entidad desde que comenzaron a aplicar el plan de igualdad y obtuvieron esta distinción?

- Las plantillas están más sensibilizadas y comprometidas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus entidades.
- La distinción reconoce el esfuerzo y la opción por la igualdad de oportunidades realizada por las pymes.
- Ha enriquecido el debate y la cohesión de la plantilla y ha supuesto un impulso para apostar con más determinación por la igualdad.
- La igualdad de oportunidades se ha convertido en un elemento troncal de la toma de decisiones y la estrategia de la empresa.
- Supone la expresión pública del compromiso de la empresa con la igualdad y su responsabilidad con el cumplimiento de sus valores en su gestión empresarial.
- Otorga una ventaja en algunas licitaciones con el sector público.
- Mejora del clima laboral.
- Conlleva ser un referente para otras pymes en la materia de igualdad.
- El reconocimiento externo de las empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la última cuestión planteada sobre **¿qué medida del Plan de Igualdad de su empresa destacaría como más exitosa?**, recogemos a continuación las respuestas remitidas por cada una de las empresas participantes:



Sin duda la conciliación, hay gran flexibilidad de horario tanto a la entrada como a la salida de la jornada laboral e incluso dentro de ella. Esto permite al personal adaptarse a sus necesidades personales y distribuirse la jornada de la forma más cómoda.



Entendemos que las más exitosas son la formación en igualdad y las medidas de conciliación.



La comunicación clara a la plantilla a través del boletín de medidas para la conciliación y los derechos de las y los trabajadores ha supuesto una mejora en la percepción del cuidado profesional, y las medidas que tienen que ver con la conciliación hacen en nuestra Entidad que las personas se sientan satisfechas y comprometidas, se sienten cuidados y cuidadas y responsables de la Entidad en la que participan. Este dato se refrenda en la encuesta anual de satisfacción de la plantilla.



Queremos destacar 3 medidas: Los cursos de formación en materia de igualdad, a los que han accedido las personas trabajadoras y los y las dirigentes de nuestro sindicato. La campaña de corresponsabilidad con la difusión del folleto entre toda la plantilla, que ha recogido todos los derechos de conciliación reflejados en el convenio colectivo y que mejoran el estatuto de los trabajadores/as, así como aquellos que se reflejan en el mismo. En el folleto se anima a los hombres a ejercer estos derechos. También queremos mencionar nuestra política de comunicación, que incorpora la perspectiva de género y la utilización del lenguaje no sexista en todos los soportes: página Web, notas de prensa, artículos, resoluciones, documentos internos, etc. Consideramos que el lenguaje como elemento de comunicación es importantísimo para visibilizar a las mujeres. También elaboramos y utilizamos fuentes estadísticas siempre que es posible con datos desagregados por sexo y utilizamos imágenes no sexistas e integradoras en los folletos que editamos y en las campañas que lanzamos.



En nuestra organización son muy populares las medidas de flexibilidad horaria. Más allá de la flexibilidad de entrada y salida, y posibilidad de ausentarse puntualmente por razones personales en un lapso de tiempo recuperable, disfrutamos de una medida que llamamos “Adaptaciones horarias personalizadas”. En ocasiones, nos encontramos en situaciones derivadas de una circunstancia particular que requieren de una atención específica. Son situaciones que se pueden prolongar más o menos en el tiempo (estudios, médicos, familia, etc.), que demandan un horario adaptado de carácter transitorio, independientemente del puesto que se ocupe.

En estas situaciones, el personal dispone de cauces preestablecidos y sistematizados para exponer su caso y consensuar la adaptación horaria más conveniente para todas las partes. La recomendación se tramita a la Dirección de RRHH y Calidad, sobre quien finalmente recae la autorización. Esta medida se ajusta a las contingencias del discurrir de nuestras vidas, reduce el estrés de la plantilla, disminuye el absentismo, mejora el rendimiento y fomenta el compromiso basado en la corresponsabilidad.

En lo que se refiere a las medidas de conciliación, las más significativas por su aplicación a un número mayor de personas trabajadoras, son las siguientes:

- Asignación económica por nacimiento de hijos/as y bodas.
- Jornada intensiva durante los períodos de vacaciones escolares: en IAT se disfruta de jornada intensiva tres meses en verano, en Navidad, Semana Santa y fiestas locales.
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida al trabajo.
- Dos tardes libres a la semana.
- Incremento de los días de vacaciones- IAT incrementa, para todas las personas, los 30 días naturales regulados en Convenio, con días adicionales, como son: el 24 y 31 de diciembre, el viernes de Feria y al menos un día entre festivos (puente). Además, para personas con mayor antigüedad en la organización, aumenta las vacaciones con un día adicional por cada trienio que consolide a partir del 6º.
- Apoyo en situaciones familiares o personales de dificultad excepcional. En estos casos las personas empleadas de IAT pueden solicitar una reducción de jornada ampliando y mejorando lo legalmente establecido, como solicitar vacaciones fuera de los periodos regulados u optar a una situación temporal de teletrabajo.
- Para facilitar la atención a hijos/as durante sus primeros meses de vida, se ofrece la posibilidad de solicitar el régimen de jornada continuada.

Más bien destacaríamos 2:



- Asegurar que la Organización cuenta con canales de información permanentes sobre igualdad de oportunidades, de acceso a toda la plantilla, y
- Adherirnos a los permisos y ayudas para la conciliación, más allá de la LOIEMH (Ley de Igualdad).



La conciliación de la vida laboral y personal.

Tiebel, S. Coop, desarrolla medidas encuadradas en 5 líneas estratégicas tanto en el I Plan de Igualdad aprobado en 2010 como en el II aprobado en 2013:

- I. TIEBEL quiere aprovechar su liderazgo en el sector de las limpiezas para demostrar que es posible romper con la tendencia de feminización en aquellos ámbitos que tradicionalmente han estado reservados a las mujeres.
- II. TIEBEL quiere aprovechar su liderazgo en el sector de las limpiezas para demostrar que es posible fomentar la promoción profesional, y facilitar la formación continua de las trabajadoras y trabajadores.
- III. TIEBEL quiere aprovechar su liderazgo en el sector de las limpiezas para facilitar la empleabilidad, así como la estabilidad en el empleo de las personas insertadas laboralmente en aquellos ámbitos que tradicionalmente se han situado entre las profesiones menos valoradas socialmente.
- IV. TIEBEL apuesta de forma decidida por incorporar en su gestión medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, pero de forma armónica con el resto de líneas estratégicas
- V. TIEBEL apuesta de forma decidida por prevenir y actuar sobre cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se pueda producir en la actividad empresarial incluyendo dentro de esta actividad la relación con los y las clientes.



Garantizar el desarrollo de estas cinco líneas de actuación es prioritario en la Cooperativa. Teniendo esto presente, podríamos decir que una de las líneas más maduras y que mejor aceptación ha tenido por parte de la plantilla es la relativa a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (Línea IV).

Tiebel, S. Coop., aprobó en 2010 el I Programa de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en 2013 el II Programa, ambos vinculados a los Planes de Igualdad.

El objetivo de ambos programas era y es contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Cooperativa, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, se han establecido un conjunto de medidas orientadas a favorecer:

La Atención Social de la Plantilla. Dentro de esta medida se gestiona un servicio de información y orientación a la plantilla y un servicio de préstamos personales. Desde Tiebel, S. Coop. mantenemos una coordinación con los Centros Municipales de Servicios Sociales y otras entidades sociales con el fin de favorecer el aumento de recursos personales y familiares que facilitan el mantenimiento del puesto de trabajo y la calidad de vida de las personas que conforman la plantilla y sus familias.

La Ordenación del tiempo de trabajo. Además de fomentarse el uso de las nuevas tecnologías para facilitar ciertos trámites y, en los casos que pueda realizarse, el teletrabajo; se podrá disfrutar de medidas específicas en cuanto a: reducción de jornada por cuidado de hijos/as, vacaciones, modificación de horarios y medidas de adaptación de la jornada.

Permisos y licencias.

- Entrega de Distinciones Minerva con motivo del Día de la Mujer a trabajadoras con más antigüedad dentro de la empresa.
- Formación en materia de igualdad con talleres sobre diferentes temas relacionados con el género.

- Miembro de la familia de segundo grado considerado como de primero para determinados permisos.
- Cláusulas contractuales de no discriminación.
- Flexibilidad horaria y asistencia familiar para cirugías menores.
- Búsqueda de candidatas para puestos normalmente ocupados por hombres y viceversa.
- Pautas de no discriminación de género para entrevistas y procesos de selección.

ÚLTIMA HORA. NUESTRAS NOTICIAS DE FEBRERO

- 📅 01/02/2016 - [Mucha conciliación y poca gestión en la empresa española](#)
- 📅 02/02/2016 - [Presentación del informe Corporate Parity Report](#)
- 📅 03/02/2016 - [Sin igualdad de género no se alcanzará el desarrollo sostenible](#)
- 📅 04/02/2016 - [Todavía puede participar en la consulta pública de la UE sobre conciliación](#)
- 📅 05/02/2015 - [Fomentar el emprendimiento tendrá premio en MADRID WOMAN'S WEEK](#)
- 📅 08/02/2016 - [Premios Córdoba en Igualdad 2016](#)
- 📅 09/02/2016 - [Encuentro-Coloquio "Actualidad con enfoque de género"](#)
- 📅 10/02/2016 - [El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades falla su concurso de diseño gráfico, "Diseñando la Igualdad, 2016"](#)
- 📅 11/02/2016 - [Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia -11 de febrero](#)
- 📅 12/02/2016 - [Premio Empresa Murcia en Igualdad 2016](#)
- 📅 15/02/2016 - [VII Jornadas "22 de febrero, Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Varones"](#)
- 📅 15/02/2016 - [Sexta edición del Programa de Desarrollo para Predirectivas del IMIO](#)
- 📅 16/2/2016 - [Jornada de Análisis y Superación de la Discriminación Salarial](#)
- 📅 17/2/2016 - [Conferencia "Brecha salarial: consecuencias para los derechos económicos de las mujeres"](#)

-  18/02/2016 - [Publicación de la convocatoria de los premios del Instituto Canario de Igualdad](#)
-  19/02/2016 - [Formación en “Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes”](#)
-  22/02/2016 - [El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad es reconocido por su labor de promoción de políticas de conciliación y corresponsabilidad](#)
-  23/02/2016 - [Madrid acoge esta semana el mayor encuentro de emprendedoras rurales](#)
-  24/02/2016 - [Guía de buenas prácticas para la pequeña y mediana empresa en la gestión de la diversidad](#)
-  25/02/2016 - [En marcha la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad](#)
-  26/02/2016 - [Jornada Networking para mujeres empresarias](#)
-  29/02/2016 - [Foment constituye la Comisión Mujer y Empresa para trabajar en la igualdad de género en el mundo económico y empresarial](#)

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter

@IgualdadEmpresa

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS