



ESTUDIO APLICACIÓN DE LA LEY 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA

ÍNDICE

1. Introducción a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Objetivos del estudio.
3. Situación actual en las empresas de la provincia de Huesca.
 - 3.1. Descripción de la muestra.
 - 3.2. Análisis cuantitativo.
 - 3.3. Análisis cualitativo.
 - 3.4. Conclusiones y necesidades de mejora.
4. Posibles medidas a aplicar en una pyme y su implantación en la provincia de Huesca
 - 4.1. Ámbito de igualdad en el acceso al empleo y contratación.
 - 4.2. Ámbito de igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación.
 - 4.3. Ámbito de igualdad en la retribución salarial.
 - 4.4. Ámbito de igualdad en la ordenación del tiempo de trabajo (Conciliación de vida laboral, familiar y personal).
 - 4.5. Ámbito de Igualdad en el acoso sexual y discriminación
5. Plan de Igualdad de Oportunidades y otras medidas aplicables en RSE.
6. Anexos:
 - Anexo I. Resumen del Plan de Igualdad de Oportunidades propuesto en la Guía de implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad (Cámara Madrid).
 - Anexo II. Resumen de la guía de buenas prácticas en la empresa flexible de Nuria Chinchilla
 - Anexo III. Principio 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
 - Anexo IV. Autodiagnóstico en igualdad de oportunidades en las pymes oscenses
7. Bibliografía.

1) **Introducción a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

El 22 de marzo 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 a la 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 de las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

La Ley 3/2007 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 razones de sexo:

- Discriminación directa: Existe cuando en una legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, para negar la igualdad de oportunidades laborales, salariales...etc.
- 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.

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).

- 2) El reconocimiento de la obligatoriedad de incluir un Plan de Igualdad en empresas con más de 250 trabajadores (art. 45.2), 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). Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y la Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo “Igualdad en la Empresa”



- 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) así como subvenciones específicas.
- 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 ir introduciendo de manera gradual en un periodo 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 de 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 las empresas o su entorno social.

2. Objetivos del estudio.

En este contexto desde el equipo de investigación del Observatorio Socioeconómico, **se pretende analizar la situación de las empresas ubicadas en la provincia de Huesca respecto a sus políticas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, favoreciendo el desarrollo de las mismas así como la obtención de sus beneficios.**

Algunos de los principales beneficios ¹ de la aplicación de un plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres son:

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.

¹ Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la ley de igualdad (Cámara Madrid)

Estos beneficios son de gran importancia debido a la situación económica que atraviesan las empresas así como a un continuo proceso de cambio al que se encuentran sometidas.

Los **principales objetivos perseguidos** con la realización de este proyecto son los siguientes:

1. Dar a conocer la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Analizar la aplicación y políticas existentes en este aspecto en las empresas de la provincia de Huesca.
3. Diagnosticar aspectos de mejora así como medidas correctoras.
4. Creación de directrices básicas en materia de igualdad para las empresas de la provincia de Huesca.
5. Realizar investigación que permita avances y el conocimiento de aspectos relevantes del grado de implantación de de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas de la provincia de Huesca

3. Situación actual en las empresas de la provincia de Huesca.

3.1. Descripción de la muestra

Con el objeto de analizar cual es la aplicación de las políticas de igualdad en las empresas del Alto Aragón se efectuó un muestreo dentro de empresas de la provincia enviando un questionario de autodiagnóstico a un total de 166 empresas. El cuestionario de autodiagnóstico constaba de 30 ítems de respuesta cerrada y de dos preguntas abiertas (Anexo IV).

Para la difusión de los cuestionarios entre las empresas se contó con la colaboración de Asociaciones Empresariales Sectoriales y Comarcales.

El índice de respuesta obtenido a través de estas empresas es del 30,12 % produciéndose un primer sesgo en los resultados. A continuación se describe el análisis cualitativo y cuantitativo de muestra obtenida (50 empresas).

3.2. Análisis cuantitativo

ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

PREGUNTA 1: Proporción de contratos indefinidos

H	64,26
M	64,72

PREGUNTA 2: Proporción de contratos temporales

H	31,93
M	35,52

PREGUNTA 3: Proporción de contratos a tiempo parcial

H	12,20
M	17,21

PREGUNTA 4: En la empresa se tiene cuidado en no utilizar un lenguaje sexista

SI	35
NO	9
NP	4

PREGUNTA 5: Las mujeres están presentes en todos los departamentos incluso en el equipo directivo

SI	35
NO	12
NP	3

PREGUNTA 6: La detección de necesidades de formación se aplica a toda la plantilla con iguales posibilidades

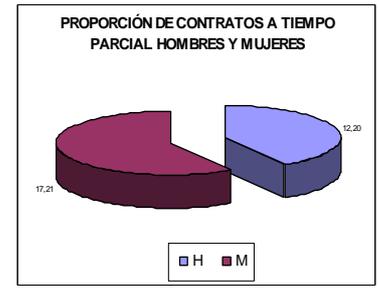
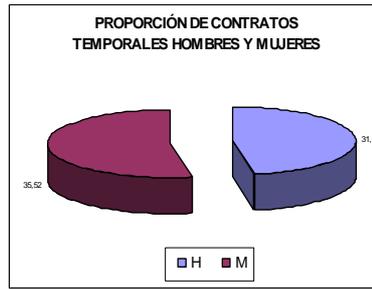
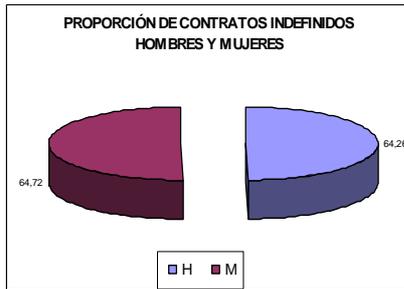
SI	47
NO	1
NP	2

PREGUNTA 7: La empresa ofrece distintas fórmulas de adaptación para mejorar la conciliación

SI	39
NO	6
NP	5

PREGUNTA 8: Dispone de las instalaciones adaptadas para ambos sexos.

SI	29
NO	8
NP	13



PROCESO DE SELECCIÓN

PREGUNTA 9: Las demandas de empleo se hacen accesible para ambos sexos

SI	44
NO	1
NP	5

PREGUNTA 10: El equipo de reclutamiento está compuesto por ambos sexos

SI	23
NO	17
NP	10

PREGUNTA 11: En la selección se excluyen preguntar personales

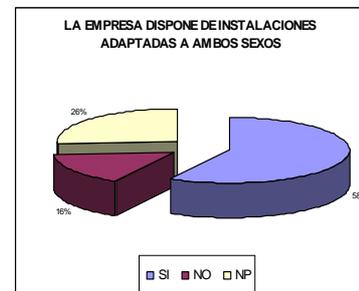
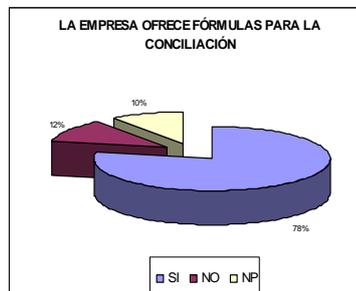
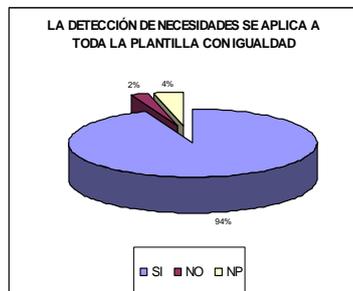
SI	34
NO	11
NP	5

PREGUNTA 12: En alguna ocasión se toman decisiones en función de los estereotipos

SI	9
NO	40
NP	1

PREGUNTA 13: Quienes realizan la selección han sido formados en igualdad

SI	29
NO	11
NP	9



POLÍTICA EMPRESARIAL

PREGUNTA 14: La empresa lleva a cabo medidas sobre la igualdad de oportunidades

SI	45
NO	3
NP	2

PREGUNTA 15: La empresa es consciente que la diversidad de talento es favorable.

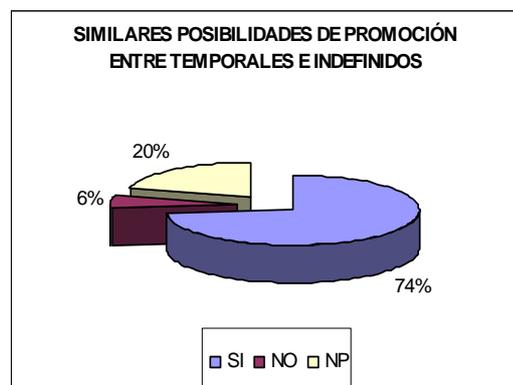
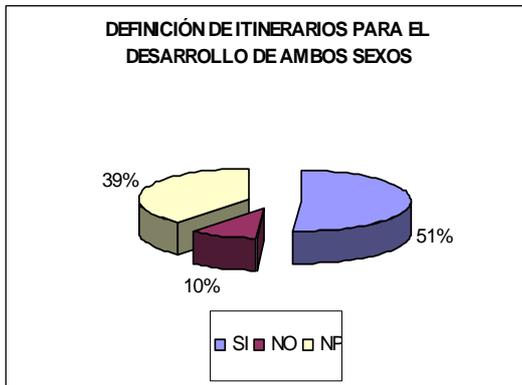
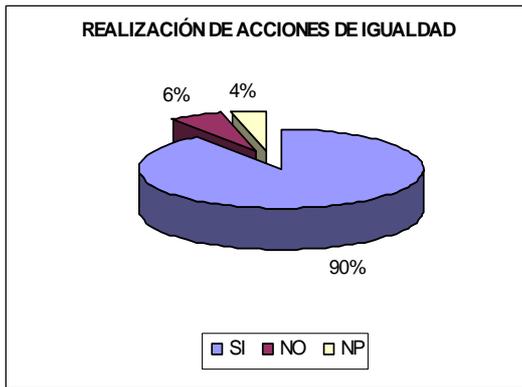
SI	44
NO	2
NP	3

PREGUNTA 16: Se potencia el acceso a puestos directivos de ambos sexos mediante itinerarios definidos

SI	25
NO	5
NP	19

PREGUNTA 17: El personal temporal tiene las mismas posibilidades de promocionar que el fijo

SI	36
NO	3
NP	10



FORMACIÓN

PREGUNTA 18: La formación se imparte en horario laboral

SI	39
NO	11
NP	2

PREGUNTA 19: Aquella formación fuera del horario es posible compensarla posteriormente.

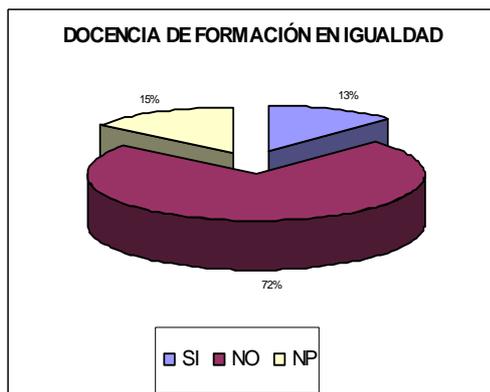
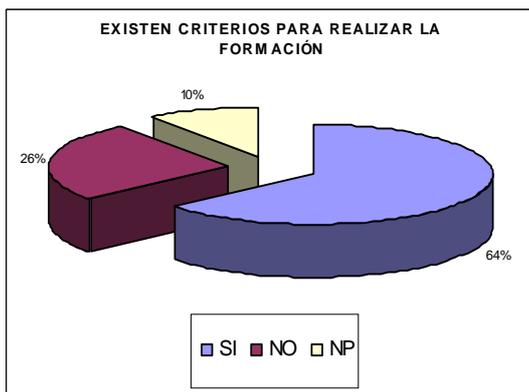
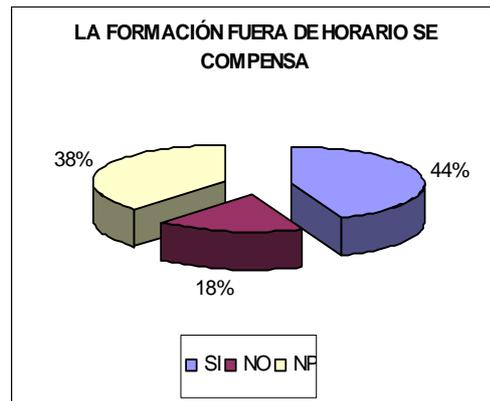
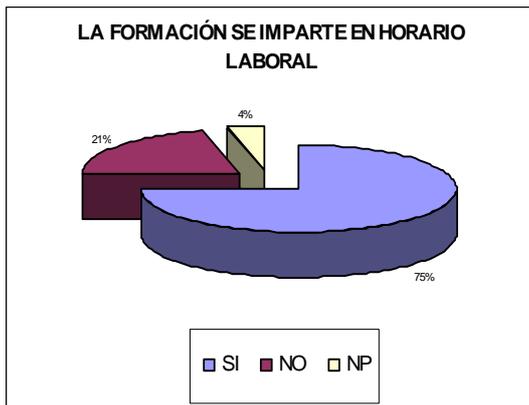
SI	22
NO	9
NP	19

PREGUNTA 20: Existen unos criterios generales de obligatoriedad/voluntariedad de la formación para tod@s

SI	32
NO	13
NP	5

PREGUNTA 21: Se imparte formación sobre igualdad de oportunidades

SI	6
NO	35
NP	7



SALUD LABORAL

PREGUNTA 22: La empresa ofrece sesiones informativas sobre problemas de hombres y mujeres

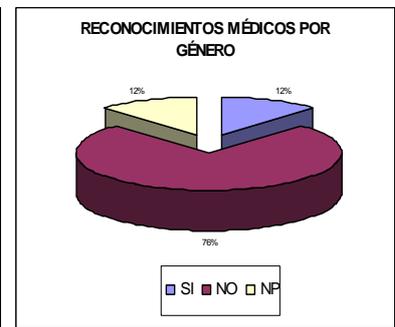
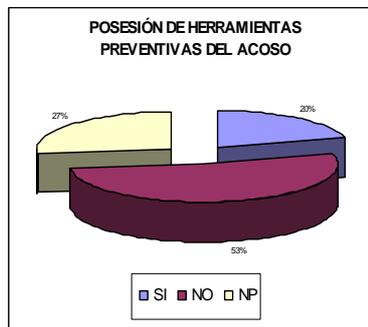
SI	9
NO	34
NP	7

PREGUNTA 23: La empresa dispone de herramientas para evitar el acoso y conductas feministas o machistas

SI	10
NO	26
NP	13

PREGUNTA 24: En el reconocimiento médico se contemplan exámenes ginecológicos y/o urológicos

SI	6
NO	37
NP	6



RETRIBUCIONES

PREGUNTA 25: El salario medio de hombres y mujeres en la misma categoría es el mismo

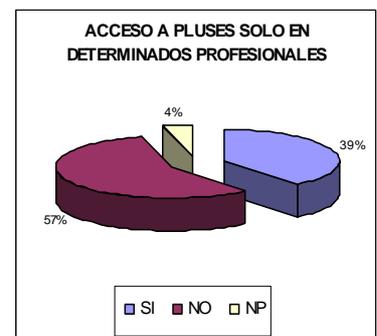
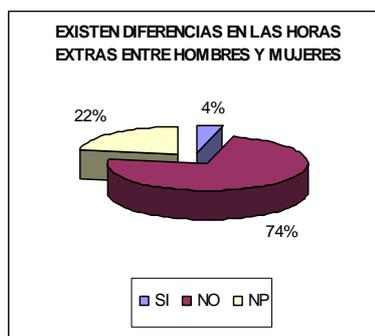
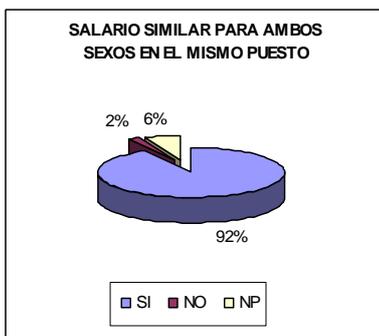
SI	45
NO	1
NP	3

PREGUNTA 26: Existen diferencias en las horas extra realizadas por hombres y mujeres

SI	2
NO	36
NP	11

PREGUNTA 27: Existen pluses o complementos a los que solo acceden determinados profesionales

SI	19
NO	28
NP	2



ENTORNO LABORAL

PREGUNTA 28: La empresa divulga los beneficios de cumplir con la igualdad

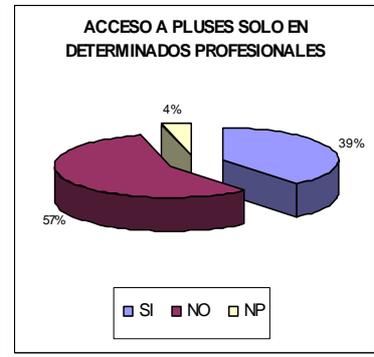
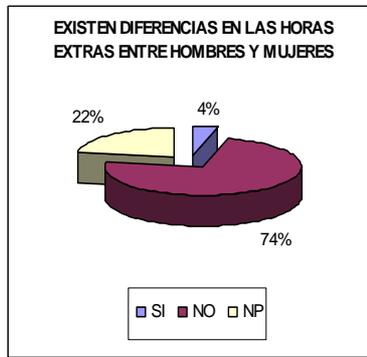
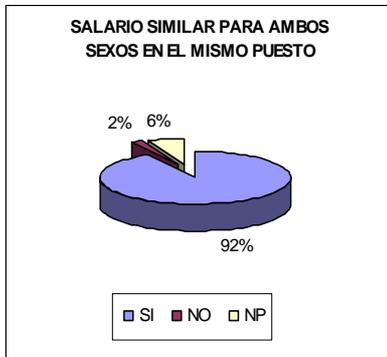
SI	21
NO	22
NP	7

PREGUNTA 29: La empresa forma parte de los programas de inserción laboral para colectivos desfavorecidos

SI	9
NO	35
NP	5

PREGUNTA 30: La empresa participa en el patrocinio de proyectos de igualdad de oportunidades

SI	20
NO	27
NP	3



3.3. Análisis cualitativo

De las 50 empresas analizadas el 68% se enmarcan dentro del sector servicios; agricultura y construcción están representadas en un 12% de la muestra y el 8% restante corresponde al sector industria.

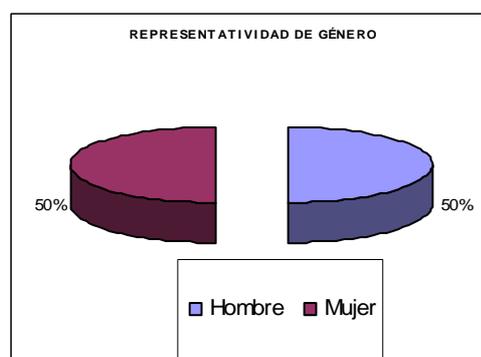
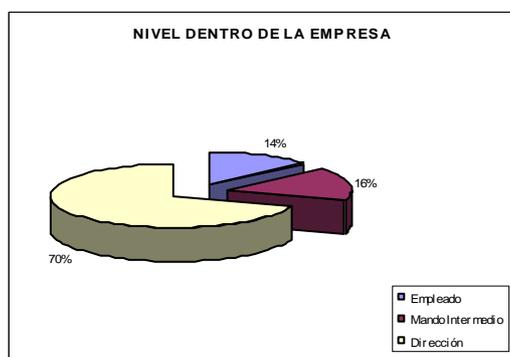
Respecto al tamaño de las empresas según estrato de trabajadores, comparamos la muestra de las empresas analizadas con la distribución de empresas total en la provincia de Huesca ²

Estrato de trabajadores	50 empresas analizadas	Censo de empresas de la provincia de Huesca 2009
MICROPYMES: De 1 a 9 trabajadores	45%	89 %
PEQUEÑA EMPRESA: De 10 a 49 trabajadores	45%	10 %
MEDIANA EMPRESA: De 50 a 249 trabajadores	8%	1 %
EMPRESAS NO PYMES: De 250 o más trabajadores	2%	0,1 %

Esto reflejaría una mayor implicación de la “pequeña” y “mediana” empresa hacia aspectos relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial, y en concreto, hacia temas referidos a la aplicación de la igualdad efectiva en las empresas.

El 70% de los cuestionarios han sido respondidos por puestos de dirección, siendo solamente un 16% de mandos intermedios y un 14% de empleados aquellos que han contestado.

Si analizamos el sexo de las personas que han respondido al cuestionario encontramos equidad siendo el 50% contestado por mujeres y el otro 50% por hombres.



² No se tiene en cuenta las empresas o autónomos sin asalariados. Datos extraídos a partir del Censo de Empresas de la provincia de Huesca del Observatorio.

El cuestionario de autodiagnóstico está dividido en siete áreas de análisis que son las siguientes: organización de la empresa, proceso de selección, política empresarial, formación, salud laboral, retribuciones y entorno laboral.

En relación a la organización de la empresa existen **proporciones similares de contratación indefinida entre hombres y mujeres** en las empresas analizadas: 64,26% hombres y 64,72 mujeres.

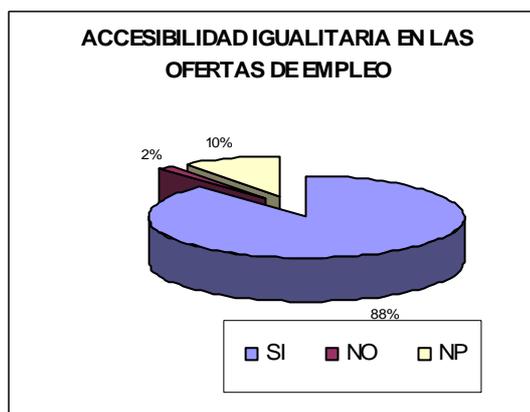
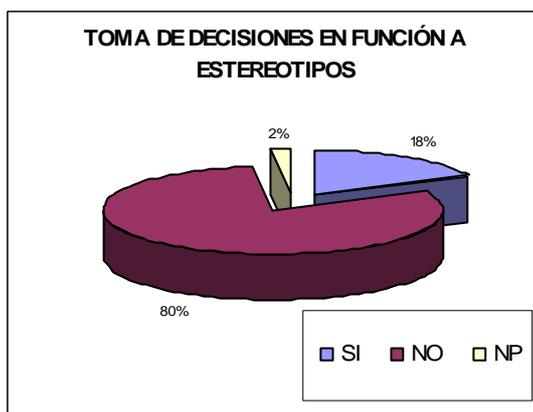
Si se analiza la **temporalidad sí que existe una pequeña diferencia entre hombres y mujeres** efectuándose un total del 35,52% de contratos temporales a mujeres frente al 31,93% a hombres.

En cuanto a los **contratos a tiempo parcial** el dato indica que un 17,21% son realizados a mujeres frente a un 12,20 % a hombres.

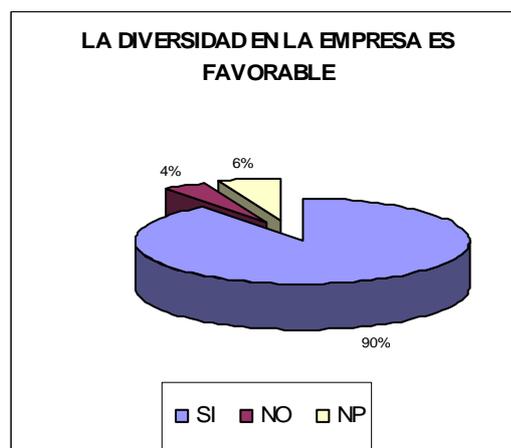
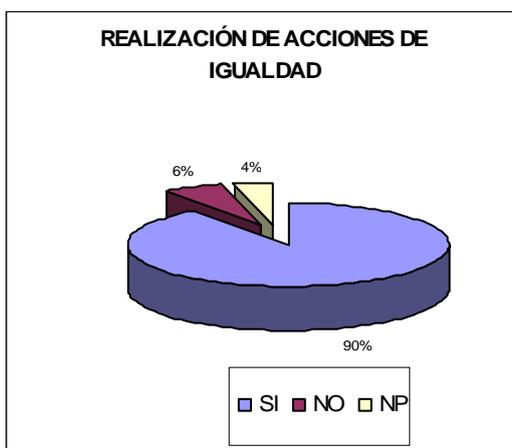
El 73% de las empresas analizadas dice tener cuidado con la utilización de un lenguaje y comunicación correcto sin connotaciones sexistas. Así mismo, el 70% de ellas afirma que existe presencia de mujeres en todos los estamentos de la empresa incluido el equipo directivo. Otros aspectos desarrollados con posterioridad informan de que el 78% de las empresas ofrecen a sus trabajadores/as fórmulas para la conciliación profesional y personal.

En relación al proceso de selección el **88% de las empresas analizadas afirma tener accesibilidad igualitaria en las ofertas de trabajo** teniendo a su vez un equipo de selección igualitario en un 45%. Si bien en la mayor parte de las entrevistas se evita realizar preguntas personales, un 22% de las empresas analizadas sí realizan cuestiones de este carácter a sus futuros/as empleados/as. El 80% de los encuestados afirma que las decisiones son tomadas en base a criterios objetivos y no a estereotipos atribuidos por género.

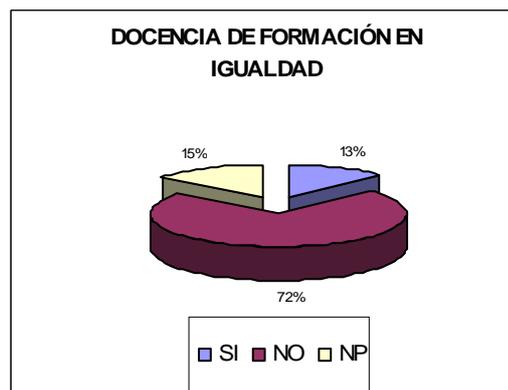
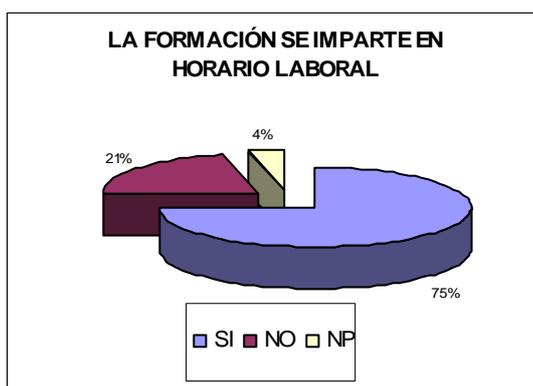
Así mismo, el 60% de los equipos de selección han sido formados en igualdad de oportunidades.



En la categoría de política empresarial, el **90% de las empresas dice realizar acciones que fomenten la igualdad de oportunidades** dentro de la organización **viendo favorable la diversidad de talento humano** dentro de la misma en un 90%. Si se analizan las posibilidades de promoción mediante itinerarios profesionales, el 39% de empresas analizadas considera que es una cuestión no aplicable en su empresa. Si tenemos en cuenta el factor temporalidad para esta cuestión son en un 74% de las empresas las que afirman que personas con contrato estable o temporal tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo.

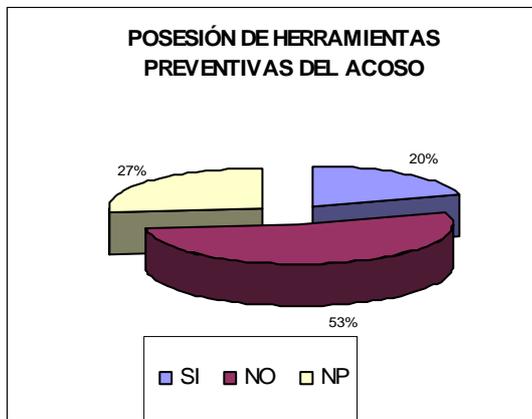


Dentro de la categoría de formación, el **75% de las empresas realiza la formación dentro del horario laboral y aquella que se realiza fuera del mismo es posible compensarla en un 44%**.

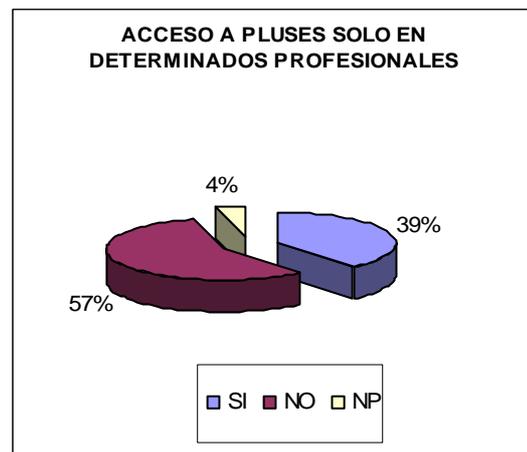
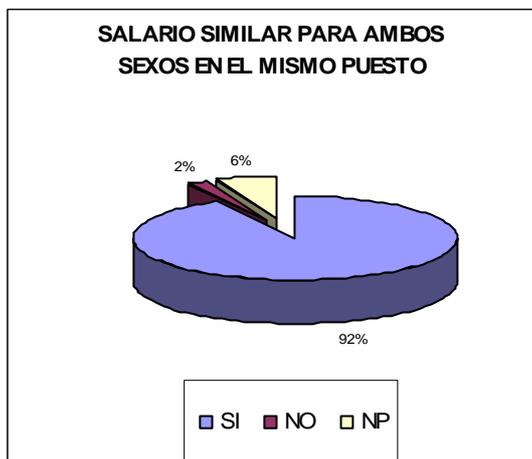


En cuanto a los criterios seguidos para la realización de la formación existe mayor dispersión en las respuestas, lo cual puede indicar la necesidad de mejora de los planes de formación. **El 72% de las empresas no realiza formación específica sobre igualdad de oportunidades.**

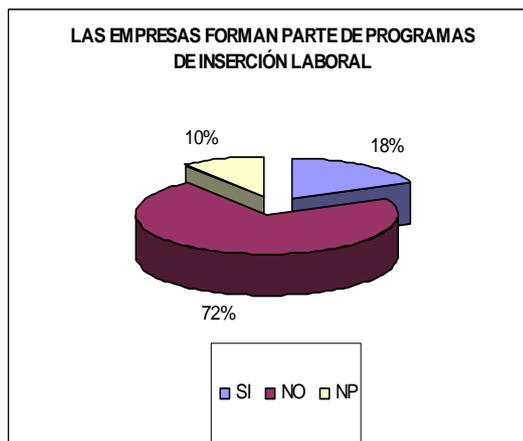
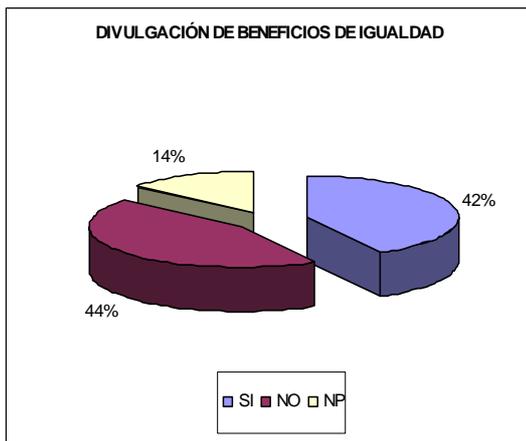
En relación a salud laboral, las empresas analizadas en su mayor **parte carecen de la integración de nuevas pautas de salud como prevención de conductas de acoso o pruebas médicas complementarias (análisis ginecológico y urológico).**



En el apartado de retribuciones encontramos que en el **92% de las empresas analizadas el salario medio entre hombres y mujeres en la misma categoría profesional es similar, no produciéndose diferencias en las horas extras en un 74% de las mismas.** Sí existe una diferencia entre hombres y mujeres en el acceso a determinados pluses a los que sólo acceden determinados profesionales, normalmente diferenciados por género (por ejemplo peón construcción) en un 39%.



En la última categoría analizada dentro del cuestionario; el entorno laboral encontramos un menor desarrollo frente a otras áreas analizadas. **Solo el 42% de las empresas divulga sus políticas de igualdad así como los beneficios obtenidos y en un alto grado (72%); estas empresas carecen de acciones de patrocinio y/o colaboración con colectivos desfavorecidos.**



3.4 Conclusiones y necesidades de mejora.

Tras efectuar el análisis de los cuestionarios de autodiagnóstico en igualdad de las empresas del Alto Aragón podemos establecer las siguientes conclusiones:

Conclusiones generales:

- El índice de respuesta del 30,12% pone de manifiesto el primer sesgo, indicando que aquellas empresas que responden al mismo se identifican en mayor medida con las políticas de igualdad y RSE en sus empresas. Esto pone de manifiesto que casi un 70% de empresas de la provincia pueden considerar secundario dichos aspectos.
- En el índice de respuesta se observa una sensibilidad similar entre hombres y mujeres hacia la igualdad de oportunidades estando representados ambos sexos de forma similar. Así mismo, destacamos la importancia de que el 70% de estas respuestas procedan del nivel directivo, a partir del cual se plantean y aprueban los planes de igualdad según las fases descritas con posterioridad.
- Las empresas con un mayor índice de respuesta son aquellas de menos de 50 trabajadores, representadas en un 45% por micropymes (menos de 10 trabajadores). Este dato pone de manifiesto la inquietud y la aplicabilidad de medidas de igualdad en empresas de pequeño tamaño.
- Las empresas oscenses destacan en una serie de cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades:
 - Número de contratos indefinidos similar a hombres y mujeres.
 - Menores diferencias en temporalidad y jornadas parciales entre hombres y mujeres frente a datos oficiales.
 - Utilización de un lenguaje neutro en las comunicaciones internas y externas.
 - Efectos positivos de la diversidad del talento dentro de la empresa generando beneficios personales, laborales y a la comunidad.
- El 90% de las empresas analizadas dice realizar acciones o medidas positivas que fomenten la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
 - Una de estas acciones es la realización de la formación en un 75% dentro del horario laboral o la posibilidad de compensar las horas si la misma se realiza fuera de ese horario (44%).

- El 78% de las empresas ofrecen a sus empleados/as fórmulas para la conciliación profesional y personal.
- El acceso al empleo es igualitario en las empresas analizadas en un 88% tomando decisiones en base a criterios objetivos y no a estereotipos asociados generalmente con el sexo femenino y/o masculino.
- La retribución es similar en hombres y mujeres para una misma categoría en un 92%. El acceso a la remuneración de horas extras es similar en un 74% para ambos sexos.

Aspectos de mejora:

- Necesidad de una mayor conciencia sobre aspectos de igualdad entre las empresas oscenses así como administración pública incrementando de ese modo acciones e implicación en iniciativas sobre dicha cuestión.
- Mayor conocimiento de subvenciones, ayudas así como posibilidades reales de actuación dentro de las empresas con medidas sencillas y accesibles a pymes.
- Definición de criterios objetivos así como condiciones de acceso a los diferentes puestos de trabajo, alejándonos de ese modo de estereotipos de género (por ejemplo: mayor absentismo femenino en mujeres con hijos). La muestra analizada es sensible a este aspecto, pero se encuentra evidencia en medios públicos y privados acerca del sexo requerido para determinados puestos de trabajo. Algunos ejemplos:



The screenshot shows a web browser window displaying the 'Portal del Sistema Nacional de Empleo'. The page title is 'Ofertas de empleo, Siste...'. The main content area shows a job listing with the following details:

- Descripción de la oferta.** (with a link to 'Enviar a amigo')
- Buttons: 'Añadir cesta', 'Ver cesta', 'Borrar cesta'
- Oferta de empleo: datos de la oferta.**
- Datos de la oferta número:022010000113**
- Fecha de inicio: 12/01/2010 Provincia: HUESCA
- Descripción:** DEPENDIENTA TELEFONÍA MÓVIL
- Datos:** Localidad de Ubicación del Puesto: HUESCA(HUESCA)
- Datos adicionales:**

- La formación específica en igualdad es escasa, incluyéndose como aspecto transversal dentro de la formación genérica de empresa. Sería necesario que aquellas personas responsables de área, dirección, departamento de recursos humanos y los/as trabajadores/as en general adquiriesen esta formación de forma explícita.
- Si bien el salario medio entre hombres y mujeres es similar entre las empresas analizadas, existe una proporción del 39% de trabajadores/as que acceden a determinados pluses económicos en función de la profesión desempeñada. Esto, unido a factores como la identificación de determinados profesionales con un sexo concreto (por ejemplo: empleada del hogar) puede ser foco generador de posibles desigualdades entre hombres y mujeres.
- Inclusión de aspectos sanitarios específicos dentro de los servicios de prevención de enfermedades profesionales así como especial atención a nuevas pautas de salud: acoso sexual, moobing...etc.
- Divulgación de las acciones realizadas en el entorno empresarial así como sus beneficios, mediante la obtención y uso del distintivo como aspecto diferenciador de la empresa.

4. Posibles medidas a aplicar en una pyme y su implementación en la provincia de Huesca.

Tal y como se refleja en la la guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad (Cámara Madrid) existen cinco ámbitos de actuación recomendados en la ley de igualdad:



Algunas **medidas que fomentan la igualdad de oportunidades las encontramos en la legislación existente en algunos de los convenios colectivos**, para ello, la CEOE, CEPYME , CCOO y UGT elaboraron un estudio definiendo “**buenas prácticas**” o “**ejemplos positivos**” entendidos como aquellos que contribuyen al avance de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en un determinado contexto.

Cada empresa deberá adaptar las medidas propuestas u otras con carácter similar a sus características y posibilidades, haciendo partícipes de estas cuestiones a la totalidad de la empresa a través de la representación legal de los trabajadores o en su defecto de la persona o personas designadas para tal fin.

4.1 Ámbito de igualdad en el acceso al empleo y contratación

Una empresa con un alto compromiso en igualdad de oportunidades posibilita potenciar una plantilla equilibrada en todos los departamentos, áreas, puestos y categorías profesionales. Es frecuente desarrollar mecanismos por los que se prioriza al sexo menos representado si ambas personas tienen los mismos méritos y condiciones en su candidatura.

MEDIDAS PARA FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN³

1. **Ampliar y variar métodos de reclutamiento:** eliminar el lenguaje sexista en las ofertas y otros elementos, eliminar preguntas potencialmente discriminatorias y anunciar las ofertas en lugares a los que acceda el mismo número de hombres que de mujeres.
2. Evitar **discriminaciones en la entrevista** de selección
3. **Evaluar a los candidatos con criterios claros y objetivos** alejados de estereotipos.
4. Realizar la **descripción de puestos de trabajo** en base a criterios objetivos como conocimientos técnicos, funcionales y responsabilidades y nunca en base a características como el sexo, edad...etc
5. **Establecimiento de cuotas mínimas para la selección y contratación de hombres y mujeres** en función del número de personas de un género u otro dentro de la empresa, departamento..etc.
6. **Sesiones sensibilizadoras** en igualdad de género a todo el personal de la empresa incluido el cuadro directivo.
7. **Informar externa e internamente de los beneficios** que aporta la igualdad de oportunidades
8. **Presentar el valor de la igualdad** en la visión de la compañía: reflejar explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad.
9. **Designar para puestos de responsabilidad** a personas que apoyen la

³ Elaboración propia a partir de las medidas propuestas en la guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad (Cámara Madrid) y otras guías referenciadas en la bibliografía.

política de la igualdad de oportunidades entre sexos.

10. **Difusión de los objetivos** alcanzados.

Aplicación en empresas de la provincia de Huesca

En las empresas de la provincia se contempla como aspecto positivo el acceso mayoritariamente igualitario a las demandas de empleo y selecciones realizadas con criterios objetivos y no en base a características personales (sexo, edad, etc.).

Por la experiencia previa de Fundesa en selección de personal se puede afirmar que en casos puntuales, las empresas manifiestan la preferencia por un sexo determinado en los puestos ofertados. Este dato se considera un factor de desigualdad.

Encontramos determinados aspectos de mejora en las entrevistas con la empresa ya que algunos equipos de reclutamiento no están siempre compuestos por ambos sexos, y en ciertos casos, se realizan preguntas personales en la selección lo que puede suponer un aspecto de desigualdad en general, y no específicamente del sexo.

4.2 Ámbito de igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación.

La promoción es una de las prácticas en la gestión de recursos humanos de las empresas que más desequilibrios presenta respecto a la participación de las mujeres y de los hombres. Las trabajadoras encuentran barreras invisibles que les impiden atravesar el llamado “techo de cristal”. Estas barreras que obstaculizan su desarrollo profesional tienen que ver con estereotipos de género unido a los prejuicios sobre la disponibilidad de las trabajadoras por ser las que en la actualidad tienen mayores dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

Las medidas a aplicar en este caso, se centran en tres ejes:

- Medidas del fomento en la igualdad de la clasificación profesional
- Medidas para el fomento de la igualdad en la promoción
- Medidas para el fomento en la igualdad en la formación

MEDIDAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN ⁴
1. Diseño de planes de carrera para los trabajadores/as.
2. Promociones de libre designación priorizando de manera temporal a mujeres para puestos de responsabilidad para conseguir un equilibrio en los puestos de dirección de la empresa.
3. Realización de evaluaciones del desempeño utilizando un sistema de criterios de evaluación objetivos en los sistemas de revisión y valoración.
4. Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso así como comunicar abierta y públicamente la disponibilidad del puesto y los criterios de acceso
5. Establecimiento del trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo
6. Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación para toda la plantilla.
7. Establecer los horarios de los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral
8. Establecer medidas de acompañamiento y cuidado de los hijos durante el tiempo de formación si esta se realiza fuera del horario de trabajo.
9. Difusión de las ofertas formativas incorporando un lenguaje no sexista y garantizando los canales de comunicación adecuados.
10. Aplicación de un sistema de cuotas o de porcentajes según género como indicador de calidad.

⁴ Elaboración propia a partir de las medidas propuestas en la guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad (Cámara Madrid) y otras guías referenciadas en la bibliografía

Aplicación en empresas de la provincia de Huesca

Los porcentajes de contrataciones (indefinidos – temporales) en la empresa, así como el acceso a la formación es totalmente equilibrado y sin ningún tipo de discriminación en las empresas oscenses.

Existe una menor representatividad de las mujeres en los equipos directivos, aunque no se intuyen que existan hoy en día grandes diferencias por género en la promoción de puestos dentro de las empresas ni tampoco por tipo de contrato (indefinidos – temporales).

4.3 Ámbito de igualdad en la retribución salarial.

Se produce **discriminación salarial** cuando dos personas que realizan trabajos iguales o de igual valor perciben una retribución distinta. El principio de igualdad retributiva está incorporado desde hace tiempo en la legislación española. De manera general en la Constitución Española (art. 14 y art. 35) y en el ámbito laboral en el Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por la Ley 33/2002): "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla."

MEDIDAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD SALARIAL EN LA EMPRESA ⁵

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 **complementos salariales** con criterios claros y objetivos y no en base a la asistencia al trabajo o a las condiciones en las que se realiza el mismo.

⁵ Elaboración propia a partir de las medidas propuestas en la guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad (Cámara Madrid) y otras guías referenciadas en la bibliografía

3. Establecimiento de una **regulación coordinada entre jornada y salario a través de la creación de un "banco de horas"** en la que las horas extras realizadas se intercambian por tiempo de trabajo , así como el establecimiento de una jornada laboral 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.

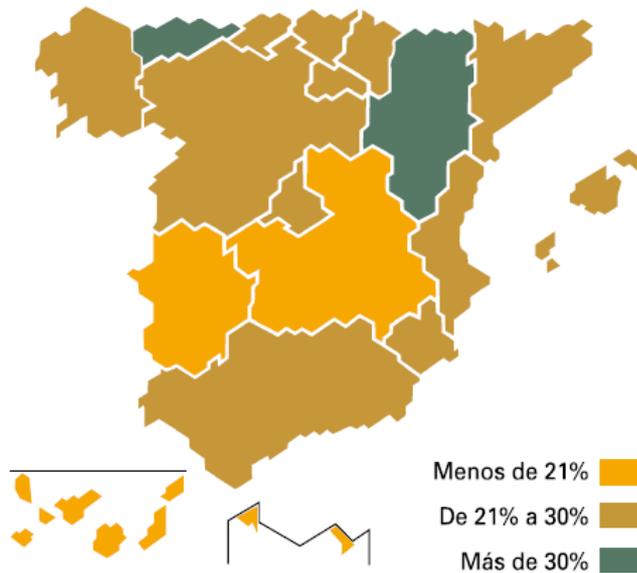
5. Sistema de **retribución por objetivos** para cada puesto de trabajo.

Aplicación en empresas de la provincia de Huesca

Según las empresas encuestadas en la provincia de Huesca los salarios para el mismo puesto de trabajo son similares entre hombres y mujeres y sólo se presenta una diferencia en el acceso a determinados pluses relacionados con la ocupación de la persona; como se ha mencionado anteriormente, esto se convertirá en un factor de desigualdad en tanto, dicha ocupación vaya unida a un sexo concreto (por ejemplo: empleada del hogar o peón construcción).

Si se realiza una búsqueda sobre la "brecha salarial" a nivel nacional encontramos datos que ponen de manifiesto salarios superiores en varones frente a mujeres de en torno a 25%. Según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) a través de la Encuesta de Estructura Salarial, Aragón es una de las comunidades Autónomas con una mayor brecha de género de más de 30% junto con Asturias según datos de 2006 (últimos datos) Gráfico. Mapa 4.1. Este dato, pone de manifiesto el primer sesgo producido por las respuestas de aquellas empresas más sensibles en aspectos de RSE e Igualdad.

Mapa 4.1. Desviación de la ganancia de la mujer respecto a la del hombre en porcentaje. 2006



Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial. 2006 INE.

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

El concepto de conciliación se relaciona con la posibilidad que tienen las mujeres y los hombres de equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades desde una visión integral de la vida, y a partir del derecho que tienen a desarrollarse en los diferentes ámbitos: laboral, personal, familiar y social.

El desequilibrio entre estos ámbitos provoca efectos en las oportunidades de desarrollo y la calidad de vida de hombres y mujeres así como en el conjunto de la sociedad y en particular en las empresas. La conciliación es una estrategia global que permite entre otras cuestiones, favorecer la participación de las personas con responsabilidades familiares, fundamentalmente de las mujeres, y por tanto aprovechar el potencial de todo el capital humano disponible.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN ⁶

1. Posibilidad de **establecer diferentes formas de adaptación de la jornada laboral** adaptándola a las características particulares de la empresa y las necesidades de la plantilla. Posibilidades como: jornada parcial, tiempo compartido, jornada intensiva, reducción de jornada, flexibilización del horario de entrada y salida, incorporación de "bancos de horas"...etc.
2. **Garantizar los derechos de los trabajadores/as** que se acojan a alguna de las diferentes jornadas que la ley ofrece.
3. **Definir lo que la empresa entiende por disponibilidad, flexibilidad...etc** para que los límites queden claros.
4. **Trabajo semipresencial o teletrabajo.**
5. Introducción de **mejoras en la normativa en relación a permisos y excedencias.**

Aplicación en empresas de la provincia de Huesca

La formación no siempre se establece en horario laboral (en un 28 % de las empresas) o no siempre son recuperables las horas invertidas en la misma.

Aunque las empresas son bastante flexibles y establecen medidas específicas de conciliación de la jornada, etc., esta flexibilización se suele realizar ad-hoc y sin criterios fijados por escrito o conveniados, con total igualdad para todos los trabajadores.

⁶ Elaboración propia a partir de las medidas propuestas en la guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad (Cámara Madrid) y otras guías referenciadas en la bibliografía

4.5. **Ámbito de igualdad en el Acoso Sexual y Discriminatorio.**

La temática del 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 haya sido objeto del mismo.

MEDIDAS PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ⁷
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 sobre las políticas preventivas
3. Formación específica a mandos y responsables que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca el acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.
4. Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación en el que debe quedar explícito a quien y cómo se tiene que presentar la denuncia, y cuales son los derechos y obligaciones de todas las partes durante el procedimiento.
5. Designación de una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual encargada de ofrecer consejo y asistencia así como poder participar en la resolución de problemas.
6. Preservación y protección especial de la intimidad de cada persona.
7. Adopción de las medidas disciplinarias oportunas en el caso de que se produzca una situación de este tipo: Despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, cambio de sede..etc

⁷ Elaboración propia a partir de las medidas propuestas en la guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad (Cámara Madrid) y otras guías referenciadas en la bibliografía

Aplicación en empresas de la provincia de Huesca

Una carencia observada en las empresas altoaragonesas es la ausencia de formación orientada a igualdad. Se intuye que tampoco existe formación en el resto de aspectos que contempla la Responsabilidad Social Empresarial. De ahí, la necesidad de involucrar, formar y hacer partícipes a los trabajadores en los diversos aspectos que contempla la RSE como sería la igualdad de oportunidades.

Si bien no se aprecia una discriminación real por género, ni uso de lenguaje sexista, se percibe la ausencia de aplicación de políticas preventivas para evitar potenciales discriminaciones como la protección a la intimidad (en la empresa y en los procesos de selección).

Como resumen de los aspectos básicos recomendados de aplicación de la ley de igualdad, y según las encuestas analizadas anteriormente, se observa que:

- Las empresas analizadas cumplen en general con los aspectos básicos más tangibles de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (retribuciones, tipo de contratación, promoción sin tener en cuenta género, realización de medidas de conciliación).
- Ausencia de políticas preventivas y de documentación por escrito aspectos fundamentales en las pymes como códigos de conducta, planes de formación, o medidas objetivas y uniformes sobre conciliación.
- La aplicación de la Ley de igualdad efectiva de hombres y mujeres, a pesar de ser de obligado cumplimiento para todas las personas físicas y jurídicas del territorio español, sigue conteniendo “recomendaciones” y aspectos intangibles de difícil comprobación en la empresa (salvo requerimientos específicos como la elaboración de planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores) y que por tanto, son considerados como aspectos que siguen requiriendo más voluntariedad que obligatoriedad, dentro del ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial.
- Es necesario, tal y como marca la ley (paridad en los Consejos de Administración) realizar acciones graduales que permitan la equiparidad de mujeres y hombres. En la provincia de Huesca, y por la alta representatividad de Pymes, sería necesario aplicar esta línea de acción a nivel de “equipos directivos” independientemente del tamaño de empresa.
- Existe un claro interés en la pyme oscense (especialmente en las empresas de 10 o más trabajadores) por la incorporación de criterios de RSE.

Tres oportunidades detectadas para las pymes altoaragonesas son:

- La incorporación de criterios definidos en su sistema de gestión de RSE que contemplen la igualdad y otros aspectos sociales, de recursos humanos, medioambientales..etc.
- Acceder a las diferentes herramientas ya existentes (a través de guías y manuales específicos para las pymes) para la aplicación real en la empresa de la igualdad de oportunidades. Esta aplicación debe constar explícitamente la empresa a través de:
 - Documentos específicos adaptados a la empresa (códigos éticos o de conducta, manual de acogida de nuevos trabajadores, planes de formación, planes de igualdad) ó
 - Mediante la incorporación de criterios de RSE e igualdad en el propio sistema de gestión de la empresa (Por ejemplo, en la Política de Calidad requerida en la norma ISO 9001).
- Realizar comunicación externa e interna de todos los aspectos y beneficios de la RSE, incluidos los aspectos de igualdad.

5. Plan de Igualdad de Oportunidades y otras medidas aplicables en RSE.

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.

La realización de los planes de igualdad se establece en la ley como obligatoria para empresas de más de 250 trabajadores (es decir, no pymes), aunque lo consideramos una herramienta adecuada especialmente para las “pequeñas” y “medianas” empresas, es decir de 10 o más trabajadores. En las micropymes, es también posible, aunque parece más adecuado la aplicación de herramientas conjuntas y sencillas, como la realización de códigos de conducta, la adhesión a los 10 principios del Pacto Mundial y la consiguiente realización del “informe de progreso”⁸, que son herramientas que contemplan todos los ámbitos de la RSE y no un ámbito específico como la igualdad.

Los planes de igualdad permiten:

- 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.
- La temporalización de las medidas a implantar facilitan una forma de gestión empresarial más eficaz, sabiendo qué, como y quien debe hacer cada una de las acciones del plan.
- La evaluación de cada medida y fase, aporta información pormenorizada de todos los ámbitos de la empresa, lo que en muchos casos, constituirá un factor ventajoso frente a sus competidores.

⁸ El Informe de Progreso es un documento elaborado anualmente por las entidades firmantes del Pacto con el que se pretende evidenciar el compromiso y los avances logrados en la implantación de los Diez Principios

Otro de los aspectos novedosos que ha surgido en el ámbito de la Responsabilidad Social es la iniciativa Empresa Familiarmente Responsable (efr) de la Fundación Más Familia, que pretende tender a lo que sería una certificación en un modelo de gestión responsable en el ámbito de la conciliación y el compromiso mutuo empresa trabajador.

Aunque la obligatoriedad para realizar los Planes de Igualdad es en empresas no Pymes (de más de 250 trabajadores), el Gobierno ha establecido ayudas concretas dirigidas a medianas empresas, es decir, para aquellas con 50 o más trabajadores, para el apoyo técnico en la realización e implantación de los Planes de Igualdad.

6. Anexos

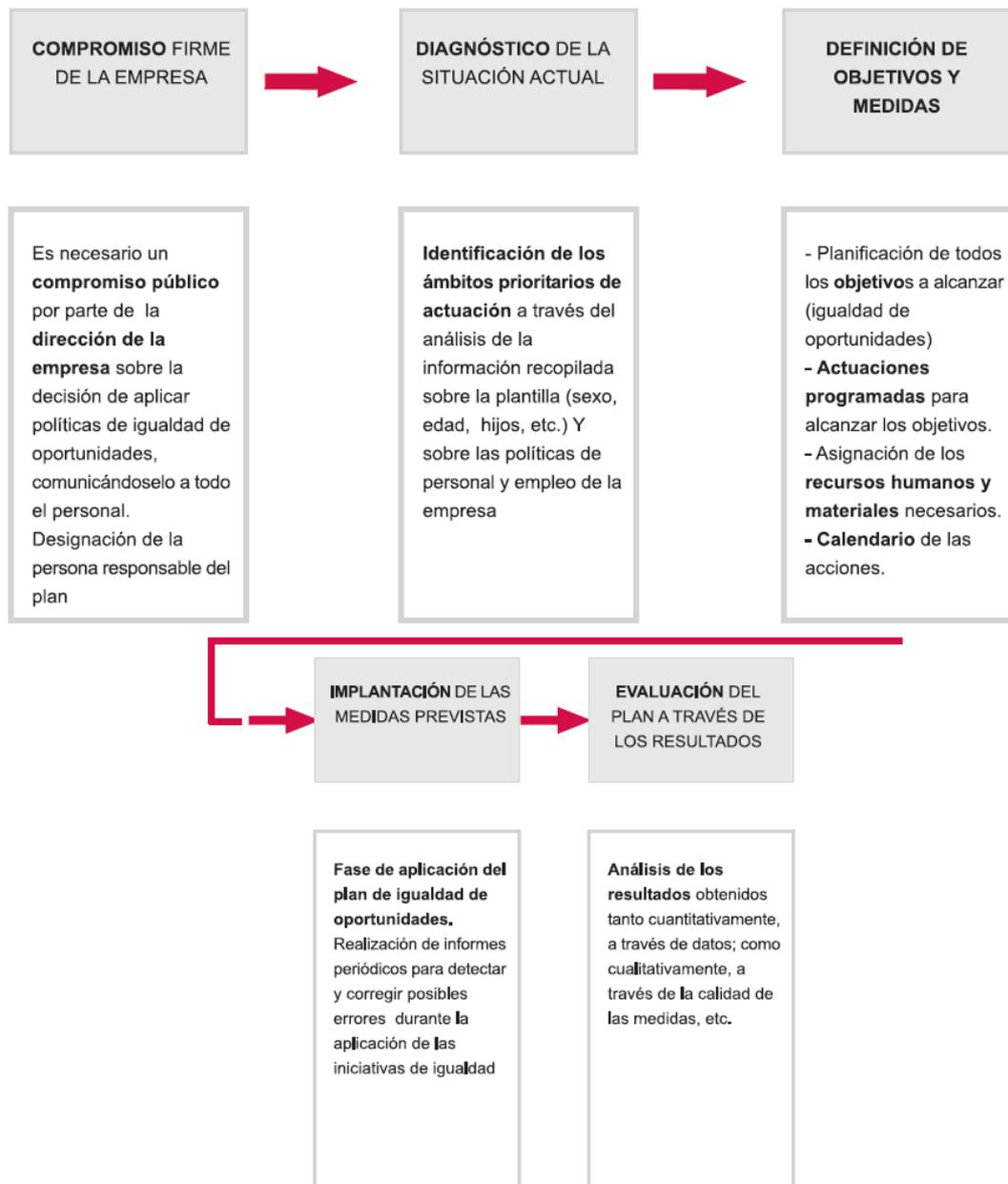
Anexo I. Resumen del Plan de Igualdad de Oportunidades propuesto en la Guía de implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad (Cámara Madrid).

La implantación de un plan de igualdad de oportunidades, al igual que cualquier plan empresarial es un plan gradual compuesto por varias fases o etapas que se representan a continuación:

- Fase 1: Compromiso.
- Fase 2: Diagnóstico
- Fase 3: Definición de los objetivos y medidas
- Fase 4: Implantación
- Fase 5: Evaluación y Seguimiento

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.

FASES DE LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD



Fase 1: Compromiso

El paso previo e imprescindible para implantar un plan de oportunidades 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 tomada la decisión, debe ser comunicada al total de la plantilla. 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.

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. En esta fase es conveniente analizar dos aspectos: características de la plantilla y detección de necesidades de la misma (normalmente mediante cuestionarios y/o entrevistas personales).

Esta fase se utiliza posteriormente para la realización de comparativas y evaluaciones tanto durante el proceso como al finalizar la implantación de dicho plan.

Fase 3: Definición de los objetivos y medidas

Este proceso supone el diseño de políticas de igualdad ajustadas a la realidad de la empresa, es la fase en la que se establece hacia donde quiere avanzar la empresa en materia de igualdad. 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.
- 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 par la implantación de éstas adaptados a las posibilidades reales de la empresa, tanto humanos como materiales.

Tras el diseño y programación es recomendable publicitarla internamente a toda la plantilla, a través de los medios que la empresa estime más convenientes. Así mismo, sería adecuado definir el equipo humano necesario para ejecutar el 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 forma clara, evitando cualquier tipo de ambigüedad.

Será el grupo de trabajo de la empresa el encargado de la puesta en marcha del plan en la áreas de actuación designadas, temporalizando y evaluando los resultados a través de informes periódicos: 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 realizadas.

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.

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.

Anexo II. Resumen de la guía de buenas prácticas en la empresa flexible de Nuria Chinchilla

A continuación se definen medidas o prácticas complementarias a las descritas con anterioridad.

1. La flexibilidad laboral en las empresas como medida facilitadora de la igualdad

- a. Horario laboral flexible: el personal debe trabajar 8 horas, pero pueden decidir ellos mismos a qué hora empiezan la jornada y a qué hora se marchan de la empresa al final de jornada.
- b. Trabajo a tiempo parcial.
- c. Empleos compartidos: Dos personas a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa, pero pueden decidir ellos, consultado con su superior, quién trabaja cuando.
- d. Jornada laboral reducida: las personas pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior.
- e. Horas anuales. Las personas están contratadas por un número de horas al año, en vez de un número de horas por día. Este sistema de “bolsa de horas” a las empresa les ayuda a administrar las puntas de actividad de un modo acorde a los ritmos de producción (empresas con gran estacionalidad, producción irregular...etc).

2. Excedencias y permisos largos

- a. Permiso por maternidad más allá de lo estipulado por ley. Las madres pueden quedarse en casa una vez consumido el periodo de 16 semanas estipulado por ley si renuncia a su sueldo durante ese periodo. Se les garantiza volver a su antiguo puesto de trabajo después de su ausencia por maternidad.
- b. Licencia o permiso por paternidad más allá de lo estipulado por ley. Los padres pueden quedarse en casa después del periodo estipulado por ley si renuncia a su sueldo durante ese periodo.
- c. Excedencia para cuidar a hijos pequeños: Los padres pueden acogerse a una excedencia durante un periodo acordado si renuncia a su sueldo durante ese periodo. Se les garantiza la reincorporación al puesto.
- d. Permiso de lactancia más allá de lo estipulado por ley.

e. Excedencia para cuidar a progenitores o hijos enfermos en las mismas condiciones anteriores.

f. Periodo sabático. Los empleados que tienen cierta antigüedad pueden ausentarse del trabajo durante un periodo prolongado de 3 meses a un año, previamente acordado. Se les garantiza su puesto cuando regresan. En España si llevas 5 años en la empresa tienes derecho a tomar seis meses de periodo sabático.

g. Descanso profesional. Los empleados pueden disfrutar de un periodo de descanso acordado a lo largo de su trayectoria profesional para dedicarse a asuntos no laborales.

h. Vacaciones no pagadas. Los empleados con el visto bueno de su superior pueden tomarse vacaciones adicionales si renuncia a su sueldo durante ese periodo.

i. Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas.

j. Tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia. La empresa concede a sus trabajadores un cierto número de horas por mes para ocuparse de asuntos personales.

k. Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar. Los trabajadores pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.

3. Flexibilidad en el espacio

a. Flexibilidad en el lugar de trabajo. Los empleados pueden trabajar en su casa o en un lugar más cercano a su domicilio para evitar desplazamientos.

b. Trabajo en casa.

c. Videoconferencias. Celebración de reuniones por videoconferencia para evitar desplazamientos al cliente o a otras ciudades.

d. Internet. La empresa costea para los empleados el servicio de Internet como herramienta de teletrabajo u ocio. Existe una bonificación en el impuesto de Sociedades cuando se instala en la vivienda del empleado/a

4. Servicios de apoyo al empleado

a. Guardería dentro o fuera de la empresa de apoyo. La empresa facilita servicios de guardería gratuitos o subvencionados.

b. Información sobre centros de cuidado de ancianos.

c. Centro de ocio/ deporte. La empresa facilita la utilización de centros de ocio/deporte fuera o dentro de la empresa.

5. Políticas de formación, desarrollo y asesoramiento

a. Formación en habilidades sociales: gestión del tiempo, estrés, técnicas de relajación, gestión de conflictos.

b. Formación en igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad.

c. Apoyo o conciertos con centros de formación para el reciclaje o mejora profesional de empleados.

d. Asesoramiento en la carrera profesional así acciones de desarrollo.

e. Otras labores informativas: personas extranjeras, asesoramiento psicológico, financiero, legal..etc.

Anexo III. Principio 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas. “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, **opiniones políticas, nacionalidad** de origen o extracción social”. La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental. Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias.

La discriminación puede surgir en una gran variedad de situaciones relacionadas con el trabajo. Entre ellas se encuentra el acceso al empleo y a **determinadas ocupaciones**, a la formación y a la orientación profesional.

Además puede producirse en cuanto a las cláusulas y las condiciones de contrato de empleo, por ejemplo en la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la baja por maternidad, la seguridad durante el **periodo de ocupación**, la política de ascensos, la seguridad social y la seguridad ocupacional y sanitaria.

En algunos países cobra cada vez mayor importancia la discriminación en el trabajo por motivos de edad o por la condición de ser portador de VIH. También es importante subrayar que la discriminación en el trabajo surge en diferentes escenarios y puede ser un problema tanto en una empresa agrícola del entorno rural o en una empresa urbana dedicada a la alta tecnología.

La **no discriminación** supone simplemente que la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. A los empleados que sufren discriminación en el trabajo se les niegan oportunidades y se vulneran sus derechos humanos fundamentales. Esto afecta al sujeto particular y ejerce un impacto negativo que afecta a la gran contribución que estos trabajadores pueden hacer a la sociedad.

Discriminación – Directa e indirecta

La discriminación puede producirse de variadas maneras, tanto en el momento de acceder al empleo como en el propio tratamiento dispensado a los empleados una vez incorporados a sus puestos.

Puede ser directa, cuando las leyes, normas o prácticas citan explícitamente una razón como el sexo o la raza para denegar igualdad de oportunidades. Lo más común es que la discriminación se realice de **forma indirecta** y que surja cuando las reglas o prácticas tienen apariencia de realizarse con neutralidad cuando, de hecho, conduce a exclusión.

Esta discriminación indirecta a menudo existe de manera informal en las actitudes y en las prácticas y si no se combate puede llegar a perpetuarse en las organizaciones. La discriminación también puede tener raíces culturales que demanden un acercamiento individual más específico.

Estrategias para las empresas

Desde el punto de vista de una empresa la discriminación no tiene ningún sentido. Es una cuestión que debe preocupar a todas las empresas porque las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación restringen el número de candidatos disponibles y su formación y ralentizan el crecimiento económico del conjunto de la sociedad.

La ausencia de un **clima de tolerancia** produce pérdidas de oportunidades para el desarrollo de conocimientos e infraestructuras que fortalecen la competitividad en la economía global. Finalmente, la discriminación aisla al empleado de la esfera de la comunidad y puede dañar la reputación de una empresa y potencialmente reducir sus beneficios y el valor de sus acciones.

En primer lugar y el más destacado, las empresas necesitan cumplir todas las leyes locales y nacionales en vigor. Cualquier empresa que instituya medidas para promover la igualdad de oportunidades necesita ser consciente de la diversidad en cuanto a idioma, cultura y circunstancias familiares que pueda existir dentro de la mano de obra. El personal directivo y supervisor en particular, debe **profundizar en el conocimiento** de los diferentes tipos de discriminación y la forma en que ésta puede afectar a la mano de obra.

Por ejemplo, las mujeres constituyen una proporción creciente de la mano de obra mundial pero en todos los casos cobran menos que sus colegas masculinos. Los empleados discapacitados pueden tener necesidades particulares que deberían cubrirse dentro de lo razonable, para asegurar que tengan las mismas oportunidades, por ejemplo, en formación y promoción, que sus compañeros.

Las empresas deben desarrollar y promover una **política de igualdad** de oportunidades que proponga la cualificación, las aptitudes y la experiencia como los cimientos para la contratación. Cada vez más, los jóvenes graduados y los nuevos empleados juzgan a las empresas en base a su política social y ética en el trabajo. Además se debe promover un trato igualitario en el trabajo, lo que significa que todos los individuos reciban igualdad de trato y oportunidades para desarrollar los conocimientos, las técnicas y las competencias relevantes para su trabajo.

Actuaciones

Las empresas pueden adoptar medidas específicas para abordar la cuestión de la discriminación y eliminarla de los lugares de trabajo. Algunos ejemplos de ello son:

- El establecimiento de políticas y procedimientos en las empresas cuya base para la contratación, asignación de puestos, formación y promoción del personal de todos los niveles sean las cualificaciones, las aptitudes y la experiencia.
- Asignar, a alto nivel directivo, las responsabilidades para la aplicación de las medidas destinadas a conseguir la igualdad en el empleo, crear **una política transparente** aplicable a toda la actividad de la compañía y procedimientos para orientar en las prácticas de contratación para conseguir la igualdad de oportunidades, así como vincular el progreso con el comportamiento deseado en este área.
- Establecer programas para promover el acceso a la formación, al desarrollo de aptitudes y a las ocupaciones particulares.
- Estudiar caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos.
- Mantener actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto.
- Cuando se detecten casos de discriminación, desarrollar procedimientos de queja para abordar denuncias, gestionar demandas y facilitar recursos a los empleados.
- Dar a conocer las estructuras formales y las cuestiones culturales informales que puedan oponer dificultades para que los empleados presenten quejas.

- Concienciar al personal sobre la discapacidad y acondicionar razonablemente el entorno físico para asegurar la salud y la seguridad de los empleados, clientes y otras visitas con discapacidades.

Fuera del lugar de trabajo las empresas también deben desempeñar su labor en la erradicación de la discriminación, por ejemplo, animando y apoyando los esfuerzos realizados por la comunidad para fomentar un **ambiente de tolerancia e igualdad** en el acceso a las oportunidades para el desarrollo ocupacional.

Dos ejemplos podrían ser a través de programas de educación de adultos, facilitando servicios sanitarios y servicios de ayuda para el cuidado de niños.

En las actividades realizadas en el extranjero, las empresas pueden necesitar adaptarse a las **tradiciones culturales** propias del país y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades gubernamentales a fin de garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones a las mujeres y los grupos minoritarios.

Anexo IV. AUTODIAGNÓSTICO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS PYMES OSCENSES

Se detalla el cuestionario realizado en las empresas altoaragonesas para la realización del presente estudio.

Por favor, es muy importante para el Observatorio Socioeconómico (*CEOS-Cepyme Huesca, Cámara de Comercio e Industria de Huesca, Multicaja y Fundesa*) que usted se tome unos minutos para responder a este cuestionario.

Objetivo del cuestionario:

- Conocer al grado de implantación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas del Alto Aragón.
- Detectar las principales dificultades para su implementación.
- Analizar posibles soluciones así como acciones desarrolladas por las empresas.
- Establecer una guía de buenas prácticas en función de los resultados obtenidos.

Antes de comenzar, debe leer con detenimiento las cuestiones señaladas. Encontrará tres posibles respuestas a cada una de las cuestiones evaluándose ocho áreas de la empresa. Este autodiagnóstico ha sido elaborado a partir de la Guía para la Implantación de un plan de igualdad en pymes de la Cámara de Comercio e Industria de Madrid.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada cuestión antes de responder.
- Señale aquella respuesta que le parecen más acordes a su opinión **marcando la misma con un aspa (X)**. La opción NP (No procede) se debe utilizar en aquellos casos en los que la pregunta no se ajuste a las particularidades de la empresa.
- Tiempo medio de realización: 5 minutos.

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. A continuación encontrará ocho apartados, aquellos que se marcan como objetivo prioritario en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Actividad ó Sector de la Empresa:			
Volumen de empleados:		< de 10 trabajadores/as	
		Entre 10-50 trabajadores/as	
		Entre 51-200 trabajadores/as	
		Entre 201-500 trabajadores/as	
		> de 500 trabajadores/as	
Población:			
Comarca:			
Provincia:	Huesca		
Nivel Jerárquico de la persona que responde el cuestionario	Empleado/a	Mando intermedio	Dirección
Sexo de la persona que responde el cuestionario	Hombre		Mujer

Organización de la empresa		H	M
1	Proporción de contratos indefinidos		
2	Proporción de contratos temporales		
3	Proporción de contratos a tiempo parcial		
		SI	NO
		NP	
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.		
5	Las mujeres están presentes en cada una de las distintas áreas de la empresa, incluido el equipo directivo.		
6	La detección de necesidades de formación se aplica a toda la plantilla, al igual que la posibilidad de realizar cursos de formación.		
7	La empresa ofrece distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral (flexibilidad de horarios) para mejorar la compatibilidad		

	entre la vida personal, laboral y familiar.			
8	Dispone de las instalaciones, vestuarios, espacios de descanso..etc adecuados para ambos sexos.			

Proceso de selección		SI	NO	NP
9	La empresa se preocupa por comunicar sus demandas de empleo de forma accesible para ambos sexos, ampliando sus métodos de reclutamiento y teniendo en cuenta la promoción interna.			
10	Para garantizar la objetividad en el proceso de selección, el equipo de reclutamiento está compuesto por ambos sexos.			
11	En el proceso de selección, se excluye toda pregunta personal ajena al desempeño del puesto a cubrir.			
12	En alguna ocasión se toman decisiones en función de los estereotipos atribuidos a cada sexo, por ejemplo, menor disponibilidad de horarios de las mujeres en edad fértil.			
13	Quienes realizan la selección han sido formados en Igualdad de Oportunidades.			

Política empresarial		SI	NO	NP
14	La empresa lleva a cabo medidas sobre igualdad de oportunidades (formación, mismo sueldo para mismo puesto, no discriminar en las ofertas de trabajo...)			
15	La empresa es consciente de que la diversidad en el talento entre el personal empleado, incrementa la competitividad y aporta una visión más amplia.			
16	Se potencia el acceso a puestos directivos entre las empleadas y empleados de la empresa siguiendo itinerarios profesionales definidos.			
17	El personal temporal tiene las mismas posibilidades de promocionar que el personal fijo.			

Formación		SI	NO	NP
18	La formación se imparte en horario laboral.			
19	Aquella formación que se imparte fuera del horario laboral es posible compensarla posteriormente.			
20	Existen unos criterios generales para la obligatoriedad o voluntariedad en la realización de la formación para todo el personal de la empresa.			
21	Se imparte formación sobre igualdad de oportunidades.			

Salud laboral		SI	NO	NP
22	La empresa ofrece sesiones informativas sobre los posibles problemas específicos que afectan a las mujeres y a los hombres.			
23	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/feministas que puedan surgir.			
24	En el reconocimiento médico oficial, se contempla también un examen ginecológico y/o urológico.			

Retribuciones		SI	NO	NP
25	El salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría profesional es el mismo.			
26	Existen diferencias en las horas extra remuneradas realizadas por hombres y mujeres.			
27	Existen pluses o complementos salariales a los que solo acceden determinados profesionales.			

Entorno Laboral		SI	NO	NP
28	La Empresa divulga los beneficios que genera cumplir con la igualdad de oportunidades: reducción de costes, retención del talento, innovación, flexibilidad organizativa...etc			
29	La empresa forma parte de programas de inserción laboral			

	reservando puestos de trabajo para colectivos desfavorecidos.			
30	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 igualdad de oportunidades.			

A continuación puede describir cuáles son las principales dificultades que encuentra en la implementación de las políticas de igualdad de oportunidades.

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

¿Qué otras medidas que favorecen la igualdad de oportunidades aplica usted en su empresa?

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



7. Bibliografía.

- Guía de buenas prácticas en la empresa flexible. Comunidad de Madrid. Chinchilla, Nuria; León, Carmen.
- Guía para la implantación de un plan de igualdad en las Pymes al Amparo de la nueva Ley de Igualdad 2007. Cámara Madrid
- Buenas prácticas para integrar la igualdad de Género en las empresas. Fundación Mujeres.
- Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva. CEOE, CEPYME, CCOO y UGT
- Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (www.pactomundial.org).