



**Guía para la implantación
de la perspectiva de
género en el proyecto
empresarial**

**Unidad de género del
Ayuntamiento de Gijón**

Índice

	Página
I. Presentación.....	3
II. ¿Por qué las empresas deben incorporar el respeto por la igualdad de género en su gestión?...	5
Porque persisten desigualdades sobre las que hay que intervenir: algunos datos estadísticos sobre las posiciones de mujeres y hombres en el mercado laboral.....	5
Porque es una exigencia normativa: las implicaciones para las empresas de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.....	7
Porque supone una mejora en su gestión: algunos beneficios de la igualdad.....	8
III. ¿Cómo pueden las empresas incorporar la perspectiva de género en su proyecto empresarial?.....	10
Definición del mercado y del producto o servicio.....	10
Plan de marketing.....	11
Organización y gestión de RRHH.....	12
Igualdad y RSE.....	19
IV. Recursos.....	21

I. Presentación

La presente guía tiene como objetivo servir de material de apoyo y sensibilización para la incorporación de la **perspectiva de género y medidas de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en las empresas desde el momento de definición del plan de empresa o proyecto empresarial, y como tal está destinada a **emprendedoras y emprendedores** que estén poniendo en marcha su negocio o que deseen incorporar la perspectiva de género en sus prácticas de gestión de recursos humanos.

La mayoría de las Pymes, Micropymes y trabajadores/as autónomos/as suele desconocer cómo les afecta la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), asumiendo que únicamente posee implicaciones para las empresas de más de doscientas cincuenta personas en plantilla. Es usual que también se desconozcan los derechos y obligaciones en materia de conciliación, los incentivos y ayudas existentes para la incorporación del respeto por la igualdad en la gestión empresarial, y las herramientas y metodología para realizar una gestión respetuosa con la igualdad de género.

Sin embargo, **las pequeñas empresas poseen una serie de fortalezas que facilitan la incorporación de criterios de igualdad en su gestión:**

- Posibilidad de introducir de forma inmediata mejoras en las estrategias de gestión de personal que sean respetuosas con la igualdad de género: mayor capacidad innovadora y de adaptabilidad.
- El pequeño tamaño de las plantillas facilita un mejor conocimiento de las necesidades y expectativas del personal, lo que posibilita la puesta en marcha con facilidad de políticas de gestión de recursos humanos (conciliación, formación...) ajustadas a la realidad concreta de la plantilla.
- Las plantillas reducidas también implican una mayor importancia de la adecuada gestión de los recursos humanos, situando a las personas como principal valor de la empresa.
- Los principios de funcionamiento de las pequeñas empresas han estado tradicionalmente más cercanos a la Responsabilidad Social Empresarial, con mayores grados de implicación con el entorno inmediato y con las personas.
- Las administraciones públicas han desarrollado líneas de apoyo para la implantación de planes y medidas de igualdad:

- Prioridad en la contratación pública.

LOIEMH. Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por

razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. La Administración del Principado de Asturias podrá incorporar a las bases reguladoras de las subvenciones públicas que convoque en el ejercicio de sus competencias la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad entre mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes.

Subvenciones para la implantación de planes y medidas de igualdad. Estas subvenciones convocadas anualmente desde el año 2009 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad están dirigidas únicamente a pequeñas empresas.

Estas fortalezas nos muestran que no solamente es factible incorporar la perspectiva de género en la definición del proyecto empresarial e introducir criterios de igualdad en la definición de la política de gestión independientemente del tamaño de la empresa, sino que las pequeñas empresas presentan una serie de características que pueden facilitar este proceso. Así, para una micropyme quizás no sea viable implantar medidas de acción positiva en la promoción de mujeres a puestos de dirección, simplemente porque no existen puestos a los que promocionar, pero si puede garantizar la igualdad salarial de las trabajadoras y trabajadores que desarrollen los mismos trabajos, o bien no podrá implantar medidas de conciliación que supongan un coste, como facilitar cheques-guardería, pero si establecer medidas de flexibilidad horaria o facilitar el cambio de turno entre compañeros/as.

Todas las empresas en la medida de sus posibilidades poseen espacios para demostrar su compromiso con la igualdad y capacidad para adoptar medidas y prácticas de gestión igualitarias adaptadas a la realidad concreta de cada empresa.

A través de los distintos apartados de la guía se proponen distintas pautas y estrategias para la incorporación de criterios de género en la elaboración del plan de empresa y en la definición de las estrategias de gestión, que pretenden visibilizar de forma positiva las ventajas de integrar el respeto por la igualdad en la definición y puesta en marcha del proyecto empresarial, y proporcionar consejos prácticos llevarlo a cabo.

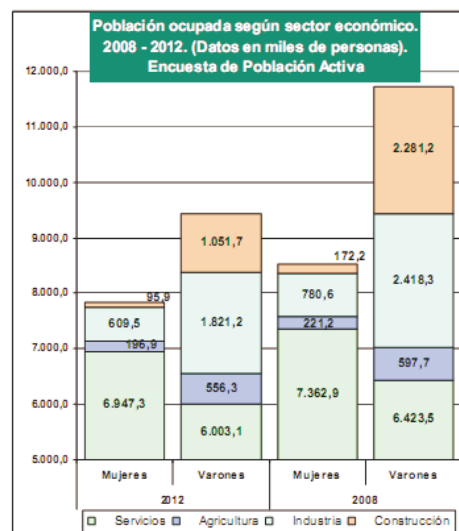
II. ¿Por qué las empresas deben incorporar el respeto por la igualdad de género en su gestión?

Porque persisten desigualdades sobre las que hay que intervenir: algunos datos estadísticos sobre las posiciones de mujeres y hombres en el mercado laboral

Las estadísticas nos indican que persisten diferencias en el **acceso al empleo** entre mujeres y hombres. Así, según los datos de la Encuesta de Población Activa referidos al primer trimestre de 2013, la tasa de actividad de las mujeres se encuentra 11,68 puntos por debajo de la de los hombres y la tasa de empleo 9,12 puntos por debajo, mientras que la tasa de paro se sitúa 0,84 puntos por encima.

Las diferencias también son patentes en el acceso a distintos **sectores de actividad**, con una marcada segregación ocupacional entre mujeres y hombres en los distintos sectores, con una casi nula presencia de trabajadoras en el sector de la construcción y muy escasa en agricultura e industria, siendo el sector servicios el único en el que la presencia de mujeres es ligeramente

superior a la de los trabajadores, siendo la ocupación de “empleadas de tipo administrativo” en la que el porcentaje de mujeres es más elevado.



Mujeres en Cifras. Boletín estadístico nº 5 mayo 2013.

Las diferencias entre mujeres y hombres también están presentes en el acceso a **puestos de responsabilidad** (con una diferencia de 18 puntos a favor de los hombres en el desempeño de puestos de dirección y gerencia), en las **retribuciones** (según los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial, en Asturias las trabajadoras cobran de media un 18,55% menos que los trabajadores), en la **tipología de las contrataciones** (con mayores porcentajes de temporalidad y de contratos de jornada reducida para las mujeres), con inferiores tasas de participación en la **formación continua** de las trabajadoras...

Emprendedoras y empresarias encuentran mayores dificultades de buscar y obtener financiación, menor apoyo sociofamiliar, dificultades de conciliación de la vida profesional y personal, escasos referentes en la sociedad y menor índice de participación en las redes asociativas y empresariales

Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias

Los datos referidos a la **creación de empresas** también muestran diferencias marcadas entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan inferiores porcentajes de emprendimiento que los hombres (un 33,6% del total de personas trabajadoras por cuenta propia en el año 2012), se concentran en determinados sectores de actividad (comercio y servicios), las empresas que crean son de menor tamaño y con un inferior volumen de facturación, lo que provoca menores posibilidades de crecimiento y consolidación.

Las causas de estas diferencias son complejas, y están relacionadas con las posiciones socialmente construidas de mujeres y hombres en base a los **roles de género** presentes en nuestra sociedad, que perviven y se transmiten a través de la socialización diferencial de niñas y niños y que producen una división de tareas y funciones y entre mujeres y hombres, que adjudica a unos los roles de desempeño de trabajos productivos en el ámbito público y a otras los roles vinculados al ámbito privado de los trabajos reproductivos de cuidados a personas dependientes y mantenimiento del hogar.

Los roles de género condicionan la posición de las mujeres en el tejido económico y en la creación de empresas

A pesar de que las mujeres se han incorporado progresivamente al ámbito productivo, esto no ha supuesto una incorporación similar de los hombres al ámbito reproductivo, lo que supone que la incorporación de las mismas a dicho ámbito no se está produciendo bajo igualdad de oportunidades, ya que para muchas mujeres el desempeño de un empleo en el mercado de trabajo supone la asunción de una **dobles jornada** ya que implica el desarrollo de las tareas reproductivas una vez finalizadas las productivas.

Los estereotipos de género son opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo

Los **estereotipos de género** también suponen una barrera para la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones más allá del peso real de las tareas reproductivas asumidas por las mujeres, ya que suponen el establecimiento de prejuicios de forma global sobre los roles que deben desempeñar sin tener en cuenta la variabilidad individual y los intereses de las mismas, asumiendo que todas las mujeres van a priorizar su vida familiar sobre su carrera profesional o que no disponen de determinadas capacidades tradicionalmente asignadas a los hombres como la capacidad de liderazgo.

Porque es una exigencia normativa: las implicaciones para las empresas de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

Desde hace años se han puesto en marcha desde los poderes públicos distintas medidas para promover la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres en el mercado laboral, que intervienen desde distintos frentes como la promoción de medidas y recursos de conciliación o el fomento de la contratación de mujeres.

La aprobación de la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** en el año 2007, ha supuesto la consideración de las empresas como agentes clave, con un papel activo a desempeñar para conseguir dicha igualdad efectiva en el mercado de trabajo.

La obligación de respetar el principio de igualdad de trato es aplicable a todas las empresas, independientemente de que estén obligadas o no a poner en marcha planes o medidas de igualdad

Así, desde la aprobación de la ley, todas las empresas están obligadas a respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a evitar 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, para lo cual deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La ley señala específicamente en su artículo 5:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Porque supone una mejora en la gestión: algunos beneficios de la igualdad

La incorporación de la perspectiva de género en la gestión empresarial no solamente implica el cumplimiento de la obligación de aplicar el principio de igualdad de trato, sino que supone una serie de beneficios para las empresas.

Beneficios de la incorporación de la perspectiva de género en las empresas

- Responder a la realidad social y aprovechar el talento de trabajadoras y trabajadores.
- Contar con perfiles cualificados, competentes y versátiles en las plantillas independientemente del sexo, lo que responde a una necesidad de adaptación a la realidad del actual mercado de trabajo y supone un elemento de competitividad empresarial.
- La eliminación de la influencia de los roles y estereotipos de género en los procesos de gestión de los recursos humanos genera una mayor motivación y atracción de ambos sexos para desarrollar su actividad laboral en esa organización en relación a otras del mismo sector y/o actividad.
- El desarrollo de unos procesos de gestión de recursos humanos incorporando la perspectiva de género, permite una sistematización y desarrollo de los procedimientos internos de acceso y promoción en la empresa, de la formación continua, de la política retributiva, de la conciliación... y por tanto, una nueva forma de gestionar los recursos humanos.
- Un fortalecimiento de la competitividad y eficiencia de la organización al contar con el equipo de trabajo más idóneo para el desarrollo de la actividad.

- Mejorar el clima laboral y los beneficios de la empresa.
- La garantía de que la empresa potencia al máximo su capital humano, reconociendo el potencial de las mujeres y de los hombres sin sesgos de género al facilitar que desarrollen conocimientos y habilidades y adquieran mayor responsabilidad.
- Desarrollar la Responsabilidad Social Empresarial.
- La imagen de compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres que proyecta la empresa hacia el exterior fortalece su productividad, al fidelizar y atraer a posible clientela.
- Incrementar las posibilidades de beneficiarse de contratos con la administración pública.

III. ¿Cómo pueden las empresas incorporar la perspectiva de género en su proyecto empresarial?

La incorporación de criterios y medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres puede llevarse a cabo desde el mismo momento de definición de la idea de negocio y el plan de empresa y a la hora de concretar la política de gestión de recursos humanos que se va a poner en marcha en la misma, aunque también pueden incorporarse en cualquier momento posterior. No solamente es factible incorporar en esta fase inicial los criterios de igualdad de género, sino que es recomendable ya que ello facilita una mejor integración de dichos criterios en la misión, visión y valores de la organización.

A continuación se proponen algunas pautas para incorporar la perspectiva de género tanto en distintos elementos del plan de empresa, así como **ejemplos de buenas prácticas puestas en marcha por empresas que forman parte del Directorio de empresas de Gijón** comprometidas con la igualdad, la mayoría de las mismas pymes y micropymes del propio municipio.

Definición del mercado y del producto o servicio

Uno de los primeros pasos en la elaboración del plan de empresa es la descripción del producto o servicio que la empresa pretende vender, especificando las necesidades que satisface, lo que aporta de novedoso, sus funciones... para lo cual se debe partir de un análisis del mercado al que se dirige, es decir determinar el segmento o segmentos de la población a los que se dirige el producto o servicio, de las necesidades, expectativas y demandas de la posible clientela.

Recomendaciones de género:

- Desagregar por sexo los datos recogidos acerca de las demandas e intereses de la clientela.
- Tener en cuenta los distintos hábitos de consumo según sexos y otras variables demográficas, analizar las posibles necesidades no cubiertas según sexo.
- Evitar prejuzgar las necesidades y expectativas de la clientela en función de su sexo como estrategia para dirigirse a un público más amplio.
- Promover la ruptura de los estereotipos que asocian a las mujeres como consumidoras y compradoras de determinados productos y a los hombres con otros.
- Diversificar productos y/o servicios en función de las demandas de mujeres y hombres.

Plan de marketing

La elaboración del Plan de marketing supone diseñar la estrategia comercial de la empresa. Una parte fundamental del proceso de comercialización es la definición de cómo se van a difundir los productos o servicios que ofrece la empresa para que la futura clientela pueda adquirirlos. En este apartado se deben definir los canales a utilizar para la difusión y el tipo de mensaje que se quiere transmitir.

Recomendaciones de género:

- Identificar los diferentes canales de comunicación utilizados por mujeres y hombres
- Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas y evitar los estereotipos

Pautas para la utilización de imágenes inclusivas

- Representar la diversidad de roles que hombres y mujeres cumplen en la sociedad.
- Reflejar la incorporación de las mujeres al mundo laboral y la realidad de las distintas profesiones a las que han accedido.
- Utilizar imágenes de grupos de hombres y mujeres como ejemplo de diversidad e interacción en las comunicaciones cotidianas.
- Evitar el uso del cuerpo de las mujeres como elemento decorativo.
- Evitar mostrar el aspecto físico como valor femenino.

Pautas para la utilización de un lenguaje neutro

- Sustitución de sustantivos masculinos/femeninos (Cliente/clienta) por términos neutros (clientela) que engloban tanto a mujeres como a hombres.
- En lugar de utilizar términos en masculino (el gerente) se pueden utilizar sustantivos metonímicos que hagan referencia al cargo o profesión (la gerencia).
- El uso de oraciones de relativo: “los seleccionados” puede sustituirse por “las personas seleccionadas”.
- La utilización de oraciones de relativo con “quien”. “Quienes tengan interés” en vez de “los interesados”.
- La feminización de las profesiones tradicionalmente masculinas (Directiva, Arquitecta, Técnica).
- La masculinización de las profesiones tradicionalmente femeninas (Modisto, Azafato, Cajero).
- Cuando no se pueda utilizar ninguna fórmula gramatical se puede recurrir a desdoblarse la referencia a lo femenino y masculino para evitar la ambigüedad. (El encargado y la encargada).
- El uso de la barra puede construir una buena solución en textos breves. (Estimado/a).
- La arroba (@) se utiliza para sustituir de la terminación genérica (“-os”) introduciendo la

doble marca de género pero su uso debería limitarse a textos de carácter informal, no siendo recomendable su uso por no ser una grafía de la lengua castellana.

Ejemplo de buena práctica

La empresa **Zinco Comunicación** dedicada al diseño gráfico y la publicidad, no solamente ha integrado la política de utilización de un lenguaje y unas imágenes no sexistas en sus comunicaciones, si no que incorpora dicha práctica en su práctica profesional tratando de sensibilizar sobre esta materia a su clientela.

Organización y gestión de RRHH

Partiendo del planteamiento de que la plantilla de la empresa es su principal valor y de quien depende la buena marcha de la misma, la planificación de las estrategias de gestión de los recursos humanos es uno de los aspectos fundamentales de la definición del Plan de empresa. En esta fase es necesario realizar una previsión de las tareas, tipos y número de puestos de trabajo que han de crearse, como se va a organizar el trabajo, el organigrama, y el tipo de políticas de gestión que se van a llevar a cabo en la selección y promoción de personal, en las retribuciones, en la formación continua, de prevención de riesgos y de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. A continuación se proponen recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en cada una de estas áreas de gestión de los recursos humanos.

Acceso al empleo

Una adecuada política de selección de personal es fundamental para poder contar con personal que posea las capacidades y competencias que son necesarias para cada puesto de trabajo. La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección de personal es una fórmula óptima para garantizar la objetividad de dichos procesos, incorporando procedimientos que eliminen los prejuicios e ideas preconcebidas y se centren en la evaluación de las competencias reales de las personas candidatas.

Recomendaciones de género:

- Elaboración objetiva de perfiles profesionales de los puestos de trabajo, que no incluyan criterios como el sexo, la situación familiar o la edad.
- Definición de estrategias de difusión de ofertas de empleo que lleguen a mujeres y hombres por igual:
 - o Uso de canales de comunicación de igual acceso para mujeres y hombres.

- Utilización de un lenguaje no sexista, que visibilice que la oferta de empleo se dirige tanto a hombres como a mujeres.
- Diseño de estrategias de selección de personal que garanticen la igualdad de oportunidades:
 - Establecimiento de pruebas de selección objetivas que evalúen las capacidades, la cualificación, la aptitud... necesarias para el puesto eliminando factores subjetivos.
 - En el caso de que se realicen entrevistas, se deben realizar las mismas preguntas a todas las personas candidatas, tratando de garantizar la objetividad en la evaluación de las respuestas y de ceñirse a cuestiones relacionadas únicamente con la formación, experiencia y habilidades para el desarrollo del puesto.
- Establecimiento de acciones positivas para contratar al sexo menos representado.

Ejemplo de buena práctica

La **Autoridad Portuaria de Gijón** incluye en su plan de igualdad diversas medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, entre las que se incluye la incorporación de una cláusula de aplicación del principio de igualdad en los casos en los que se contrata a empresas externas para colaborar en la selección de personal.

Contratación y clasificación profesional

A la hora de determinar la tipología de la contratación, ésta debe venir determinada por las características y requisitos del puesto a desempeñar, y no por las características personales de la persona que va a desempeñarlo.

Recomendaciones de género:

- Establecimiento de criterios objetivos y que no supongan diferencias entre mujeres y hombres en la tipología de las contrataciones:
 - Vigilar que las tasas de contratación temporal no presenten diferencias entre mujeres y hombres.
 - Equiparar los porcentajes de contratación a jornada reducida de trabajadoras y trabajadores. En caso de que un porcentaje de trabajadoras superior al de trabajadores demande jornada reducida para atender sus responsabilidades familiares o personales, valorar la puesta en marcha de medidas de conciliación que permitan hacer frente simultáneamente a las responsabilidades laborales y familiares.

- Garantizar la distribución proporcional de mujeres y hombres según categorías profesionales, evitando la segregación horizontal (concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones tradicionalmente femeninas) y vertical (concentración de las mujeres en puestos de menor responsabilidad).

Ejemplo de buena práctica

General Óptica en la aplicación de conversiones de contratos temporales en indefinidos, en caso de empate, tiene en cuenta el sexo de quienes se benefician de esta conversión tanto en casos de selección interna como externa.

Promoción

La mejora de las condiciones laborales del personal causa un efecto directo sobre los resultados de la empresa: aquel personal que cuenta con unas buenas condiciones laborales tiende a elevar su compromiso hacia la misma e incrementar su motivación, lo que desemboca en un mayor rendimiento y en menores índices de abandono.

Recomendaciones de género:

- Mejora de las condiciones laborales y/o económicas (reconocimiento de categoría profesional, incrementos salariales) del personal basándose en criterios objetivos y no sesgados como estrategia para mejorar los resultados de la empresa (mayor compromiso y rendimiento...).
- Establecer criterios y pruebas de promoción que garanticen la igualdad de oportunidades de las personas aspirantes independientemente de su sexo (difusión de la vacante a todo el personal, pruebas centradas en la evaluación de las capacidades para el puesto, evaluación del desempeño objetiva...).
- Disminución de las exigencias de disponibilidad en los puestos superiores.

Ejemplo de buena práctica

Basai Concept proporciona formación específica en materia de género e igualdad a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas, y de evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realice esta labor de forma objetiva y sin estereotipos de género. En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para promocionar la persona del sexo menos representado en el grupo de que se trate.

Retribuciones

Tal y como se señala en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, “*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*”. Además de suponer una obligación legal, la implantación de un sistema retributivo equitativo y transparente, que no suponga diferencias entre mujeres y hombres es una estrategia que permite mejorar el ambiente laboral y la motivación de la plantilla.

Recomendaciones de género:

- Establecimiento de un sistema transparente de retribuciones: salarios, pluses y complementos que garantice la igualdad retributiva para trabajos de igual valor:
 - o Aplicar los complementos a los puestos de trabajo, independientemente de las condiciones contractuales -tiempo de permanencia en la empresa, tipo de contrato que tengan (temporal, tiempo parcial, etc.)-.
 - o Incluir los periodos de permiso y/o excedencia por cuidado a familiares dependientes en el cálculo del complemento por antigüedad. Evitar la incidencia del complemento de antigüedad sobre otros complementos.
 - o Utilizar criterios comunes y homogéneos, que se apliquen a todas las personas, para los complementos por cualificación individual.
 - o Evitar la aplicación de los complementos *Ad personam*.
 - o Valorar tanto los riesgos físicos como los psicológicos a la hora de establecer los complementos de peligrosidad/penosidad/toxicidad, sin sesgos de género para todos los puestos.
 - o Minimizar las exigencias de disponibilidad y no penalizar las ausencias justificadas para la atención de responsabilidades familiares a la hora de asignar el complemento de asistencia.
 - o Establecer criterios objetivos y uniformes a la hora de aplicar incentivos o complementos de productividad, que se apliquen tanto a puestos masculinizados como feminizados.
 - o Establecer igualmente dichos criterios objetivos y uniformes en los pagos extraordinarios variables por resultados.
 - o En las organizaciones en las que conviven diferentes estructuras salariales, el análisis debe realizarse de forma conjunta para garantizar que el encuadramiento en una u otra estructura no tiene sesgos de género; esto es, que los salarios de los trabajadores no se regulan por una estructura salarial

más alta que la estructura que regula las retribuciones de la mayoría de las trabajadoras.

- Establecimiento objetivo en función del desempeño de mejoras retributivas, de participación en los beneficios, ascenso de categoría profesional...

Ejemplo de buena práctica

Enagás cuenta con una estructura retributiva clara y transparente, y un programa de dirección de objetivos, con valoración de ítems sobre igualdad, como forma de retribución variable.

Formación

La mejora de las competencias que posee el personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos sobre técnicas, herramientas..., es una cuestión estratégica para poder adaptar la empresa a los cambios tecnológicos y del mercado, convirtiendo a la formación continua un instrumento imprescindible para la competitividad.

Recomendaciones de género:

- A la hora de planificar la formación continua, partir de un análisis desagregado de las necesidades e intereses, teniendo en cuenta las demandas de las trabajadoras y los trabajadores.
- Plantear la formación como una estrategia de intervención en igualdad, de cara a reducir los posibles desequilibrios en la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos y niveles de responsabilidad de la organización (reducción de la segregación horizontal o vertical).
- Incorporar contenidos específicos de género en la formación, de cara a sensibilizar a toda la plantilla.
- Garantizar el mismo acceso a la formación para trabajadoras y trabajadores. Para ello es importante establecer unos requisitos de participación que no posean un impacto negativo de género, favoreciendo la participación de las personas en excedencia, con contratos temporales, etc. Además se debe garantizar que todo el personal tiene acceso a la información sobre la formación ofertada, realizando una adecuada difusión de la misma y utilizando un lenguaje neutro.
- Valorar positivamente la formación en género de las personas o entidades que van a impartir la formación a la hora de la selección del profesorado, así como la utilización de un lenguaje no sexista en manuales u otros materiales formativos y en el plan de formación.
- Facilitar la participación en las acciones formativas a través de la formación en horario laboral, la formación a distancia, o la puesta en marcha de otras medidas de conciliación

que posibiliten la participación de las personas con responsabilidades familiares (cheques guardería, compensación de horas...).

- Evaluar los resultados de la formación y el grado de satisfacción de forma desagregada, a fin de comprobar si existen diferencias entre mujeres y hombres. Así mismo es importante analizar el impacto de los resultados de la formación sobre plantilla a medio y largo plazo, comprobando si se han producido diferencias sobre las carreras profesionales de mujeres y hombres.

Ejemplo de buena práctica

Caja Laboral incorpora en el Plan de Formación dirigido al nuevo personal empleado, un módulo para la formación y sensibilización sobre la igualdad, y en la capacitación en dirección de grupos incorporar prácticas referentes a respetar el derecho a la conciliación (plazo de convocatoria de reuniones, duración de las reuniones, planificación de las reuniones...).

Salud laboral

Una correcta gestión de recursos humanos debe tener en cuenta la vigilancia de un adecuado clima laboral y entorno de trabajo, para lo cual es necesario poner en marcha estrategias para el cuidado de la salud laboral.

Recomendaciones de género:

- Incorporar el enfoque de género en la identificación y evaluación de los riesgos laborales, analizando los riesgos asociados a los puestos desarrollados por trabajadoras y trabajadores sin estereotipos de género (los puestos masculinizados suelen poseer un mayor porcentaje de accidentes laborales, pero se invisibiliza que en los puestos feminizados suelen predominar riesgos posturales, de movimientos repetitivos, monotonía...).
- Diseñar los puestos de trabajo de forma ergonómica para que se adapten a las características de trabajadoras y trabajadores.
- Vigilar la salud reproductiva, teniendo en cuenta los posibles riesgos en situación de embarazo o lactancia, y adoptando en su caso las medidas necesarias (adaptación de las condiciones de trabajo, cambio de puesto, suspensión de contrato por riesgo).
- Reconocer y difundir los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo protocolos de actuación en los que se plasme el rechazo a estos comportamientos, se definan los cauces de denuncia y medidas cautelares, los procedimientos informales y

formales de intervención y el régimen disciplinario y sancionador.

Ejemplo de buena práctica

La Empresa Municipal de de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón (**EMULSA**) realiza una adecuación ergonómica del mobiliario, utensilios, etc..., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres, y ha puesto en marcha un procedimiento de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, son estrategias que permiten ajustar las necesidades de la empresa y las personales, y que contribuyen a mejorar la productividad de la plantilla a través de un mayor grado de satisfacción y de una disminución del absentismo laboral.

Recomendaciones de género:

- Buscar el mejor ajuste posible entre las necesidades de la empresa y las personales.
- Plantear la conciliación como una estrategia de mejora que beneficia a ambas partes, como una estrategia de negocio que contribuye a mejorar la productividad.
- Diseñar las medidas de conciliación ajustadas a la realidad de cada empresa, teniendo en cuenta las características organizativas específicas y las necesidades concretas del personal. Algunos posibles ejemplos de medidas de conciliación son: compromiso de reducción al mínimo de horas extraordinarias, mejora de los permisos reconocidos legalmente, flexibilidad horaria, teletrabajo, facilidad para realizar cambios de turno,...

Ejemplo de buena práctica

Servicios Culturales ALGAMA ha implantado diversas medidas de conciliación entre las que se encuentran la posibilidad de realizar jornada laboral comprimida, aumentando el tiempo de la jornada diaria para disfrutar de medio día o un día entero libre extra a la semana, o el teletrabajo.

Las empesarias o empresarios autónomos, deben tener en cuenta que también poseen derechos de conciliación reconocidas legalmente:

- Se reconoce el subsidio por maternidad no contributivo para aquellas trabajadoras por cuenta propia que no reúnan los requisitos mínimos de cotización exigidos.
- Se establece una bonificación 100% de la cuota a la SS durante el descanso por

maternidad y situaciones asimiladas, pudiéndose disfrutar este período a tiempo parcial.

- Permiso de Paternidad, reconociendo a los progenitores trece días que, añadidos a los 2 existentes, suman un total de 15 días.
- Se establecen nuevas situaciones para la interrupción de la actividad de forma justificada (para acceder al seguro por cese de actividad), como son por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años.
- Diferencia con las trabajadoras por cuenta ajena en cuanto al permiso de lactancia: si quien solicita el permiso de lactancia es autónoma, sólo tendrá derecho a suspender su actividad si existe una situación de riesgo durante la lactancia. Por ejemplo cuando las condiciones de trabajo (fatiga, estrés, condiciones ambientales) pueden reducir o interrumpir la capacidad de lactar, o cuando la exposición a algunos contaminantes (tóxicos, radiaciones) pueden poner en riesgo la salud del lactante.

Igualdad y RSE

La Responsabilidad Social Empresarial supone plantear que las empresas no son simplemente entes económicos que funcionan de forma independiente, sino que interaccionan con el medioambiente y con la sociedad y provocan en las mismas repercusiones. Asumir un compromiso como empresa con la RSE supone hacerse conscientes y responsables de estas repercusiones, y tenerlo en cuenta a la hora de definir las actuaciones y políticas a llevar a cabo.

El principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es totalmente coherente con los valores de la RSE y debe formar parte de la misma ya que:

“En primer lugar, porque las mujeres forman parte de los grupos de interés de las empresas (ya sea como trabajadoras, accionistas, clientas, propietarias de empresas proveedoras...) y por lo tanto deben ser tenidas en cuenta sus demandas como stakeholders, y en segundo lugar porque la implicación de las empresas en el desarrollo de la comunidad y en dar respuesta a las preocupaciones sociales no puede ser ajena a la desigual posición social y laboral de mujeres y hombres.”¹

¹ Igualdad y Responsabilidad Social Empresarial. Módulo 15. Programa formativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales. Programa Igualdad en la Empresa. Ministerio de Igualdad.

Ámbitos de aplicación de la perspectiva de género en la RSE

- En el ámbito interno: la mayoría de criterios de aplicación de la igualdad en las PYMES se refieren a las relaciones laborales, pero desde la entrada en vigor de la LOIEMH implica el obligado cumplimiento del principio de igualdad en dicho ámbito, quedando por lo tanto restringidas las actuaciones voluntarias en materia de RSE a:
 - Elaboración de PI por empresas no obligadas (PYMES)
 - Implantación de medidas de forma voluntaria aunque no existan situaciones de discriminación (p.e. medidas de conciliación)
- En el ámbito externo: relación con otros grupos de interés. Ejemplos:
 - La sociedad: Apoyar actuaciones que supongan una mejora de la situación de las mujeres en la comunidad local como contratar a mujeres de determinados colectivos con dificultades.
 - Socios/as comerciales. Establecer redes de trabajo con otras entidades que también incorporen el respeto por la igualdad en su gestión como intercambiar con otras empresas las buenas prácticas realizadas en materia de igualdad de género.

Ejemplo de buena práctica

AC Servicios ha incorporado criterios de igualdad dentro de sus prácticas de RSE, firmando el Acuerdo de Colaboración con el Instituto Asturiano de la mujer, el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y Empresas Asturianas comprometidas contra la violencia de género, dando prioridad a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

IV. Recursos

Materiales y guías

Aragón Sánchez, Patricia y Deira Lorenzo, Teresa. **Guía básica sobre igualdad y conciliación en las Pymes.** CONCILIA, Gobierno de la Rioja. 2008.

Casco, Beatriz. Abelia Consultora S.L. **Guía para el empresariado. Dinámicas externas e internas de la conciliación: Realidades sociales y prácticas conciliadoras de las empresas de Collado Villalba.** Concejalía de la Mujer, Ayuntamiento de Collado Villalba. 2008.

Centro Internacional de Formación de la OIT y Asociación de Cámaras de Comercio e Industria Europeas (EUROCHAMBRES). Programa PROGRESS. **Rompe con los estereotipos de género, dale una oportunidad al talento. Conjunto de herramientas para asesores de PYME y gerentes de recursos humanos.** Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. 2008.

Instituto Asturiano de la Mujer. Fundación Mujeres. “La Igualdad Crea Empleo”. Iniciativa EQUAL. Fondo Social Europeo. Gobierno del Principado de Asturias. **Plan de empresa desde un enfoque de género. Pautas para realizar la tutorización.** 2004.

Haro Gómez, Dolores. Programa EQUAL “Redes por la Igualdad”. Agrupación de Desarrollo Bierzo. **Aplicación de la perspectiva de género en el Plan de Empresa.** 2007.

Proyecto Adapt Time, Iniciativa Comunitaria EQUAL. **Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad.** Cofinanciado por el Fondo Social Europeo y subvencionado por la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid. 2007.

Proyecto Delta Emprèn, Iniciativa Comunitaria EQUAL. **Guía para la Incorporación de Políticas de Igualdad de Género en las Pymes.** Surt: Associació de Dones per la Inserció Laboral. Fondo Social Europeo. 2006.

Vallejo Garcelán, Carmen. **Guía para la conciliación de la vida profesional y personal en Pymes.** Fundación EOI. 2008.

Recursos web

Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón

<http://unidaddegenero.wordpress.com/>

Instituto Asturiano de la Mujer

<http://institutoasturianodelamujer.com/iam/>

Instituto de la Mujer

<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/>

Ministerio de Igualdad

http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home

Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo

http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm

Fundación Mujeres

<http://www.fundacionmujeres.es/>

Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf

Ley para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género del Principado de Asturias.

www.boe.es/boe/dias/2011/05/04/pdfs/BOE-A-2011-7887.pdf