



Nueva Sección. Capítulo 1

Buenas prácticas para integrar la Igualdad de género en las Empresas

La incorporación de las mujeres a todos los sectores del mercado laboral supone un reto para las empresas, implicando un nuevo enfoque de las políticas de recursos humanos.

La tradicional concepción de la división de los papeles de los hombres y las mujeres en la sociedad hace que sigan existiendo situaciones de desigualdad que han de ser corregidas mediante la implantación de acciones positivas que compensen esos desequilibrios.

En pleno siglo XXI ya se puede afirmar que la igualdad de oportunidades es necesaria y posible. Las administraciones públicas, las organizaciones empresariales y sindicales, las personas trabajadoras y la sociedad en general están aportando ideas para que se convierta, cuanto antes, en una realidad.

Y las empresas se han dado cuenta de que ser socialmente responsables e introducir e implantar la igualdad en su cultura es ir a favor de los tiempos (y no hacerlo, es ir a contracorriente).

Esta nueva sección del Gabinete Técnico de Igualdad se crea con 2 objetivos:

- A.** Motivar al empresariado gallego a que se sume a la oportunidad y a la responsabilidad ética de hacer real la igualdad de oportunidades en las empresas, y que fomente la Igualdad de trato de mujeres y hombres en los centros/lugares de trabajo de forma planificada y sistemática, a través de la difusión de una relación (a modo de ejemplos) de lo que son *Buenas Prácticas en materia de Igualdad de género*.
- B.** Recopilar buenas prácticas y/o medidas ya implantadas en Empresas gallegas que resulten o hayan resultado eficaces para la Igualdad entre hombres y mujeres en sus organizaciones, y darles visibilidad para que otras Empresas que todavía no lo hayan hecho tengan ejemplos (reales) a los que echar un vistazo y se animen a llevarlas a cabo.

En este artículo, desarrollamos el primer objetivo (A)→ ejemplos de 30 acciones que suponen *Buenas prácticas en materia de Igualdad de género*:

1. Incluir en los Convenios colectivos clausulado que recoja el compromiso para promover el principio de Igualdad en el empleo.
2. Revisión de las denominaciones de las categorías profesionales y sus funciones para evitar diferencias salariales en trabajos iguales o del mismo valor en función del sexo de la persona que lo ocupe.
3. Poner en marcha un Plan de Igualdad o Medidas a favor de la igualdad.
4. Acciones de difusión del compromiso de la Empresa con la Igualdad y sobre el proceso de diagnóstico, elaboración y/o implantación de un Plan de Igualdad (tanto a la plantilla como a las empresas colaboradoras).

5. Transparencia en la información y la comunicación de carácter tanto interno como externo en materia de igualdad.
6. Distribución a todo el personal de la empresa de la normativa vigente sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como las medidas de conciliación puestas en marcha por la empresa.
7. Asignar un presupuesto específico al diseño y a la implementación de medidas de igualdad (pasar a verlo como una inversión, no como un gasto).
8. Definir e implantar criterios básicos en la Selección de personal centrados en formación y experiencia, sin tener en cuenta el sexo de las personas candidatas.
9. Inclusión, en el proceso de reclutamiento, de mecanismos dirigidos a fomentar las candidaturas de mujeres para puestos y áreas en las que este género está subrepresentado.
10. Incluir Módulos de Igualdad de oportunidades en la formación de acogida al personal de nueva incorporación.
11. Incorporar módulos sobre salud laboral y género en la formación sobre PRL dirigida a trabajadores/as.
12. Uso generalizado de un lenguaje inclusivo e incluyente, así como revisión y corrección de la documentación e imágenes de la empresa, y designación de una persona responsable de la sistematización del uso del lenguaje no sexista en la imagen y las comunicaciones (internas y externas) de la empresa.
13. Ser sensibles con la igualdad, promoverla y, en su caso, corregir situaciones discriminatorias.
14. Eliminación de elementos que introducen sesgos sexistas en los criterios de promoción del personal: uso de un lenguaje sexista, importancia otorgada a la situación personal y familiar de las personas candidatas, grado de dificultad de conciliar trabajo, y vida personal, expresado al personal según ocupación, sexo, antigüedad (en este último caso, sabiendo que su tardía incorporación al mercado laboral supone que ellas siempre tienen menos), etc.
15. Formalización y procedimentación de las medidas de conciliación y/o corresponsabilidad que la empresa ya aplica de manera informal.
16. Formalizar un procedimiento interno que recoja periódicamente las necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
17. Impartición de formación para el desarrollo de carrera profesional dentro de la empresa.
18. Impartición de la formación presencial en jornada laboral (toda o en parte).
19. Formación on line.
20. Incorporar el teletrabajo en aquellos puestos en los que sea posible.
21. Sustitución de las personas por maternidad y paternidad.
22. Posibilidad de optar por el disfrute de vacaciones fraccionadas.
23. Distribución flexible del tiempo de trabajo: implantación de medidas que permitan a la empresa, sin incidir en un mayor coste, proporcionar a su plantilla la oportunidad de compaginar mejor su vida laboral y personal, aumentando así su motivación y productividad; entre las fórmulas más comunes: flexibilidad de horario de entrada y salida, en el horario dedicado a la comida, jornada laboral comprimida, jornada laboral intensiva, etc.) Incluir referencias a la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa de la empresa.
24. Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en las líneas estratégicas de la empresa.
25. Disponer de un Protocolo de frente al acoso laboral, con objeto de definir pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón

de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

26. Colaborar en el desarrollo normativo y reglamentario de normas que están pendientes de aprobación en materia de igualdad de género.
27. Información interna continua de la estrategia de la empresa en esta materia, para implicar a la totalidad de la plantilla con los objetivos empresariales asociados a la igualdad de género (imprescindible para el éxito de esa estrategia), con acciones como:
 - distribución de documentos corporativos que aludan explícitamente a la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo sustancial de la organización.
 - campañas corporativas de información y sensibilización que incidan en la igualdad como valor diferencial de la organización.
 - introducción en los canales de difusión propios de la organización: circulares, Intranet, tablón de anuncios, etc... con información sobre medidas adoptadas y resultados conseguidos.
 - formalización de un espacio interno y específico donde el personal de la organización pueda asesorarse y/o informarse del alcance y posibilidades de beneficiarse de las medidas adoptadas.
28. Disponer o poner en funcionamiento de un mecanismo de participación en la Empresa que permita a la plantilla “*feed-back*” sobre los efectos reales de las medidas adoptadas.
29. Participación (como empresa que promueve la igualdad) en conferencias, charlas, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.
30. Obtención de reconocimientos públicos en materia de igualdad de oportunidades: distintivo «*Igualdad en la Empresa*», premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas, etc.

Pues hasta aquí, los 30 ejemplos. En esta sección también invitamos y animamos a las Empresas a que nos aporten más ejemplos de Buenas Prácticas y las añadiremos a nuestra relación.

➔ En el próximo artículo de esta nueva **Sección (Capítulo 2)**, empezaremos con el segundo objetivo de la misma (**B**): Divulgar medidas ya implantadas en Empresas de nuestra Comunidad Autónoma que hayan resultado eficaces para la Igualdad entre hombres y mujeres en sus organizaciones, y darles visibilidad para que otras Empresas que todavía no lo hayan hecho tengan ejemplos (reales) a los que echar un vistazo y se animen a hacerlo.

Empresas gallegas:

¿Os animáis a colaborar?

Enviadnos al correo del Gabinete de Igualdad medidas que ya tengáis implantadas para que podamos darlas a conocer: igualdade@cec.es