



CUADERNO DE TRABAJO:

**INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN
POR RAZÓN DE SEXO
EN LAS ORGANIZACIONES**

ÍNDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN: FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL CUADERNO DE TRABAJO	7
2. INTRODUCCIÓN PROYECTO TRANSNACIONAL “VERTEX FOR EQUITY”	11
2.1. Área temática y Eje en el que se encuadra	13
2.2. Objetivo General del Proyecto “Vertex for Equity”	13
2.3. Proyectos participantes	13
2.4. Objetivos compartidos por todas las Agrupaciones de Desarrollo	14
3. INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES	15
3.1. Introducción	17
3.1.1. Definición de indicador	17
3.1.2. Indicadores de género e indicadores de sexo	17
3.1.3. Tipología de indicadores	17
3.1.4. Utilidad de los indicadores para las empresas	18
3.1.5. Metodología de medición de los indicadores	18
3.2. Indicadores por áreas	20
3.2.1. Perfil de la organización	21
Tabla de indicadores	18
3.2.2. Selección de personal	22
Tabla de indicadores	22
Propuestas de actuación	22
3.2.3. Gestión de la formación	25
Tabla de indicadores	25
Propuestas de actuación	25
3.2.4. Contratación y sistema retributivo	30
Tabla de indicadores	30
Propuestas de actuación	30
3.2.5. Promoción y desarrollo de carrera profesional	33
Tabla de indicadores	33
Propuestas de actuación	33
3.2.6. Comunicación y participación en la organización	37
Tabla de indicadores	37
Propuestas de actuación	37
3.2.7. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar	39
Tabla de indicadores	39
Propuestas de actuación	39
Indicadores Coste-beneficio de las políticas de conciliación	39
3.2.8. Salud laboral	47
Tabla de indicadores	47
Propuestas de actuación	47
3.2.9. Clima laboral	53
Tabla de indicadores	53
Propuesta de actuación	53
3.2.10. Calidad y Excelencia	55
Tabla de indicadores	55
Propuestas de actuación	55
3.2.11. Responsabilidad Social Corporativa	59
Tabla de indicadores	59
Propuestas de actuación	59
4. CONCLUSIONES	67
5. ANEXOS.....	73
ANEXO I: DESCRIPCIÓN DE LOS PROYECTOS NACIONALES	75
Vertex (ESPAÑA) Agenda dei territori per la conciliazione (ITALIA) Oficina da igualdade-da escola a empresa trabalhar a igualdade (PORTUGAL) Egi, Excelencia, Calidad, Igualdad (ESPAÑA)	
ANEXO II: GLOSARIO	79
6. BIBLIOGRAFÍA	89



1. CONTEXTUALIZACIÓN: FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL CUADERNO DE TRABAJO



CONTEXTUALIZACIÓN: FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL CUADERNO DE TRABAJO

1.1. INTRODUCCIÓN

El presente Cuaderno de Trabajo ha sido elaborado como resultado de la cooperación de los diferentes proyectos transnacionales del proyecto “**Vertex for Equity**”, el cual tiene como objetivo principal la identificación y eliminación de la discriminación por razón de sexo en las organizaciones.

Uno de los principios de las nuevas tendencias en la gestión de personas es la consideración del capital humano como fuente de ventaja competitiva. La obtención y el mantenimiento de esta ventaja dependerán, en gran medida, de una adecuada gestión de las capacidades, competencias y habilidades de las personas que conforman la empresa.

En este sentido, una gestión de los recursos humanos en la que se integre el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres -es decir, en la que se promueva el acceso, la promoción y el desarrollo profesional de las y los trabajadores en función de sus méritos y no de su sexo-repercutirá sobre la productividad y la competitividad de las organizaciones, al no desperdiciar el talento y las potencialidades de ninguna persona.

“El lugar de trabajo, es un punto de partida estratégico para combatir la discriminación en la sociedad. Las personas a las que se les niega la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la dignidad en el trabajo son a menudo víctimas de discriminación también en otras esferas. No obstante, en el lugar de trabajo la discriminación puede abordarse con mayor facilidad y eficacia. (...) La discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí sola; tampoco el mercado se ocupará por sí mismo de eliminar el problema. La eliminación de la discriminación requiere de todas las partes implicadas esfuerzos y políticas deliberadas, orientadas y coherentes, durante un período de tiempo prolongado”.

1.2. OBJETIVOS

El documento que se ha elaborado pretende servir de guía para la introducción del principio de Igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones, y concretamente trata de:

Aportar indicadores que permitan la evaluación y el seguimiento de la situación de las organizaciones en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en distintas áreas (selección, formación, promoción, contratación y sistema retributivo, conciliación, salud laboral, etc.)

Justificar la necesidad de intervención para eliminar las posibles discriminaciones en el ámbito laboral en cada área señalada.

Facilitar la intervención para eliminar las posibles discriminaciones en cada una de las áreas desarrolladas.

¹ *La hora de la igualdad en el trabajo*, OIT (2003)

1.3. COLECTIVO DESTINATARIO

Este documento está orientado a todos los agentes sociales implicados en la eliminación de la discriminación por razón de sexo en las organizaciones, esto es, empresariado, organizaciones sindicales, Administraciones Públicas, etc.

1.4. DESARROLLO Y MODO DE UTILIZACIÓN

A lo largo del Cuaderno de Trabajo se realiza un análisis de las posibles manifestaciones de discriminación que pueden tener lugar dentro de las organizaciones. Para superar esta situación, se introducen una serie de indicadores que facilitan la intervención en cada una de las áreas analizadas, además de incorporar una serie de propuestas de actuación para cada una de ellas.

El documento se estructura en cuatro Capítulos y dos Anexos.

- En el primer capítulo, como vimos anteriormente, se exponen los objetivos y el ámbito de actuación del Cuaderno.

- En el segundo capítulo se introduce el proyecto transnacional en el que se encuadra el Cuaderno, el área temática y el eje que lo definen, el objetivo general del mismo y los proyectos participantes.

- En el tercer capítulo, se define el concepto de indicador y su tipología. Además, se realiza una justificación de la utilidad de los mismos para las organizaciones y se describen las herramientas que pueden aplicarse para recoger información sobre los indicadores.

Los indicadores presentados en este capítulo están organizados en diferentes categorías. Para facilitar la utilización del documento, este apartado se estructura en once puntos, coincidentes con las áreas de gestión de los recursos humanos que son susceptibles de discriminación por razón de sexo (Proceso de Selección, Formación, Contratación y Sistema Retributivo, Promoción, Comunicación, Conciliación, Salud Laboral, Clima laboral, Calidad y Excelencia). Además, existe un apartado que incluye indicadores sobre Responsabilidad Social Corporativa y otro que nos permite evaluar el Perfil de la Organización.

Puesto que la finalidad del Cuaderno de Trabajo es que sea descriptivo y práctico, los indicadores son presentados en tablas. Cada una de ellas tiene una estructura común en la que aparecen diferenciados tres apartados: Ámbito de Actuación de los indicadores propuestos, Situación que se evalúa con ese indicador y los Indicadores propiamente dichos.

Otro de los apartados fundamentales dentro del tercer capítulo son las Propuestas de Actuación - recomendaciones dirigidas al empresariado, sindicatos o administraciones, según el caso -orientadas a facilitar la eliminación de las discriminaciones detectadas en la organización. Se desarrollan de forma adjunta a cada tabla de indicadores con el fin de facilitar su implementación y son propuestas específicas para cada apartado (p.ej. en el área de Conciliación, recomendaciones sobre del horario laboral).

- El *cuarto capítulo* sirve de cierre del documento y en él se establecen unas conclusiones, en la que se insta a los agentes sociales a la utilización de los indicadores propuestos y a la adopción de las recomendaciones que se ajusten a sus necesidades.

- Finalmente, se adjuntan dos *anexos* al final del documento. En el primero de ellos, se describe con detalle cada uno de los proyectos nacionales que participan en el proyecto (Vertex, Agenda dei Territori per la Conciliazione, Oficina da Igualdade, eQi). El segundo anexo es un glosario de términos relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Una vez presentada la estructura del documento, introducimos a continuación el proyecto "Vertex for Equity".



2. INTRODUCCIÓN DEL PROYECTO TRANSNACIONAL "VERTEX FOR EQUITY"



2

INTRODUCCIÓN DEL PROYECTO TRANSNACIONAL “VERTEX FOR EQUITY”

2.1. ÁREA TEMÁTICA Y EJE EN EL QUE SE ENCUADRA

Los proyectos que integran el Acuerdo de Cooperación Transnacional del proyecto “Vertex for Equity” se enmarcan en el **Eje IV Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** y, en concreto, dentro del área temática II: *Reducir los desequilibrios entre Hombres y Mujeres y Apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo*.

2.2. OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO “VERTEX FOR

El proyecto Vertex for Equity se gesta con el propósito de identificar las estrategias comunes de intervención para superar las barreras y obstáculos con los que se enfrentan las mujeres para acceder a los puestos de trabajo, para mantenerlos y para desarrollar su carrera profesional en condiciones dignas.

2.3. PROYECTOS PARTICIPANTES

Como todos los proyectos que forman parte de la iniciativa EQUAL, “Vertex for Equity” está fundamentado en la cooperación transnacional, compuesta en este caso por los siguientes proyectos:

- **Vertex**. Entidad promotora del proyecto: UGT Cataluña (España).
- **Agenda dei Territori per la Conciliazione**. Entidad promotora del proyecto: Polo Scientifico Tecnologico Lombardo S.p.A. (Italia).
- **Oficina da Igualdade-Da Escola a Empresa Trabalhar a Igualdade**. Entidad promotora del proyecto: AIMINHO (Asociación Industrial del Miño).
- **eQi** (Excelencia-Calidad-Igualdad). Entidad promotora del proyecto:
- Gobierno del Principado de Asturias (España).

2.4. OBJETIVOS COMPARTIDOS POR TODAS LAS AGRUPACIONES

DE DESARROLLO

De acuerdo con los intereses comunes, los proyectos han acordado trabajar conjuntamente para lograr los siguientes objetivos:

- *Diseñar estrategias, procedimientos, medidas e instrumentos aplicables a nivel Europeo*, para avanzar en la normalización y acreditación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, a partir del análisis y determinación de las causas que provocan segregación por razón de género.

- *Identificar cómo estos indicadores pueden intervenir positivamente en la nueva organización del trabajo* y aportar nuevas modalidades de intervención en las empresas para reducir la segregación profesional femenina.

- *Realizar una investigación para identificar la relación coste - beneficio en las empresas de las políticas de igualdad y no segregación profesional.*

- Impulsar la *creación de un Comité de Normalización Europeo* para avanzar en el desarrollo de sistemas de calidad que contemplen la Igualdad de Oportunidades.

- *Promover la incorporación de Asociaciones de Certificación de Calidad* con el objetivo de analizar cómo se contemplan en los sistemas de calidad los criterios de Igualdad.

3. INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES



3.

INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

3.1. INTRODUCCIÓN

3.1.1. DEFINICIÓN DE INDICADOR

“Un indicador es un **número, un hecho o una percepción que mide los cambios** en una condición o situación específica en el transcurso de un período dado. Permiten la evaluación de los resultados de la aplicación de determinadas acciones, de ahí su vital importancia para la **evaluación y el seguimiento** de las medidas implementadas”.

3.1.2. INDICADORES DE GÉNERO E INDICADORES DE SEXO

Los **indicadores de género** tienen la particularidad de señalar en qué medida y de qué forma una intervención ha logrado los resultados previstos en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. De este modo, se ilustra la situación de equilibrio -desigualdad entre ambos sexos.

Los **indicadores de sexo** reflejan situaciones experimentadas únicamente por uno de los sexos. Un ejemplo de indicador de este tipo será, por ejemplo, la *Existencia de evaluación de riesgos específicos para la salud de la trabajadora embarazada*.

3.1.3. TIPOLOGÍA DE INDICADORES

Los indicadores propuestos en el Cuaderno de Trabajo son cuantitativos, cualitativos y de resultado.

Los indicadores cuantitativos se definen como medidas numéricas de cambio. Proporcionan información concreta para demostrar los resultados alcanzados. Un ejemplo de este tipo de indicadores que se proponen en el Cuaderno sería el Número de mujeres que participan en acciones formativas o el Número de ofertas de empleo que demandan competencias profesionales en exceso para el puesto de trabajo.

Los indicadores cualitativos podemos definirlos como la opinión o la percepción de las personas evaluadas. Facilitan la comprensión de los cambios en los procesos, actitudes, creencias, motivos y comportamientos. Ejemplos de indicadores cualitativos son la Percepción de discriminación por parte de mujeres directivas o Conocimiento por parte de la plantilla de la existencia de un procedimiento de actuación ante el acoso sexual.

Los **indicadores de resultado** comparan cuantitativamente o cualitativamente los objetivos planificados y los resultados logrados. Son indicadores que nos permiten obtener

datos finales de las actuaciones. Por ejemplo, *Número y características de las mejoras en materia de Igualdad de Oportunidades detectadas en la empresa a raíz de la implantación de la Gestión de Calidad.*

² *The why and how of gender-sensitive indicators: A project level handbook. Elaborada por la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (1996).*

3.1.4. UTILIDAD DE LOS INDICADORES PARA LAS ORGANIZACIONES

Los indicadores de género son fundamentales en la consecución de la Igualdad de Oportunidades dentro de las organizaciones, puesto que *son instrumentos clave para obtener información sobre la participación de mujeres y hombres* en los distintos procesos que tienen lugar dentro de la misma.

A su vez, *miden los cambios relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, facilitan la cuantificación de los resultados de las acciones desarrolladas* dentro de la empresa y las *evalúan a través del tiempo*. En conclusión, son un instrumento fundamental a la hora de señalar en qué medida y de qué manera se han logrado los objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades. Por ello, será fundamental para las organizaciones el manejo de los indicadores propuestos en el Cuaderno. Además, es necesario destacar la importancia de la evaluación en sí misma, puesto que permite conocer el estado en el que se encuentra la empresa, su evolución y la eficacia de las intervenciones.

3.1.5. METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DE LOS INDICADORES

Pueden utilizarse diversos instrumentos para la medición de los indicadores propuestos a lo largo del documento. Como ejemplo propondremos algunas de las herramientas que pueden utilizarse con este fin.

En primer lugar, la revisión y análisis de las **bases de datos** de la plantilla, a través del cual se conocerán las características de las personas que trabajan en la empresa (características de sus contratos, distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos, salarios, etc.) Esta técnica será útil para medir **indicadores cuantitativos**, concretamente, aquellos que evalúan la *distribución y tamaño de la plantilla*. Por ejemplo:

- Porcentaje de hombres y mujeres que componen la plantilla. -Distribución de la plantilla por tipo de ocupación, según sexo. -Distribución de la plantilla según categoría profesional y sexo. -Distribución de la plantilla según departamentos y sexo.

En segundo lugar, la revisión documental de la organización (Convenios Colectivos, plan de formación, plan de calidad, comunicaciones, ofertas de empleo, etc.). Mediante esta revisión, podremos obtener información de indicadores cuantitativos relacionados con

las características de la selección de personal (ofertas de empleo, requisitos exigidos, características de las pruebas psicométricas), del sistema retributivo (objetividad o no en el mismo) y de la política de promoción de la empresa. De este modo, pueden ser detectadas discriminaciones por razón de sexo en las políticas que tienen lugar en la organización. Ejemplos de indicadores que pueden medirse a través de la revisión documental:

- Número de ofertas que demandan información sobre cargas familiares y estado civil.

- Nº de ocasiones en las que se emplea lenguaje sexista en las comunicaciones externas (folletos, formularios, publicidad, página Web, etc.)

- Requisitos exigidos a las personas aspirantes a los procesos de selección en los últimos 2 años.

- Nº y características (denominación, definición, etc.) de los pluses según ocupación. -Objetividad, claridad y definición de los criterios valorables en los procesos de promoción

Otra de las técnicas de medición de los indicadores es la aplicación de **cuestionarios**, tanto a la plantilla en general, como a personas destacadas dentro de la empresa (dirección, técnicos/as de selección, representación de la plantilla, etc.) A través de esta herramienta medimos los **indicadores cualitativos**, que evalúan las opiniones, creencias, actitudes o estereotipos. Ejemplo de indicadores que pueden ser medidos a través de cuestionarios:

- Existencia de estereotipos sobre las capacidades y habilidades laborales de hombres y mujeres, especialmente sobre las capacidades directivas de éstas, entre las personas encargadas de los procesos de selección.

- Importancia otorgada a la situación personal y familiar de las personas candidatas según puesto. -Grado de dificultad para conciliar trabajo y familia expresado por el personal según ocupación y sexo.

Pero también esta técnica permite medir **indicadores cuantitativos**, como los siguientes:

- Número total de horas de formación recibidas por las trabajadoras en los últimos 5 años y número total de horas recibidas por los trabajadores. -Número de trabajadoras y número trabajadores que han ascendido de nivel en los últimos 5 años. -Personal directivo con cargas familiares según sexo.

La última de las técnicas que pueden ser utilizadas en la medición de los indicadores, es la **entrevista**. A través de ella, puede obtenerse información detallada sobre las opiniones y estrategias a desarrollar por personas significativas de la organización en la gestión de los recursos humanos. Ejemplos de **indicadores cualitativos** que pueden medirse a través de esta técnica:

- Nivel de exigencia de disponibilidad del personal directivo. -Nivel de conocimiento de las opiniones, necesidades,... en materia de Igualdad de la plantilla por parte de la Dirección.

Ejemplos de **indicadores cuantitativos** que pueden medirse a través de esta técnica:

- Número y características de las medidas complementarias puestas en marcha por la empresa para facilitar la conciliación de su plantilla. -Número y tipología de acciones orientadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el seno de la empresa.

A continuación se incorpora la batería de indicadores propuesta para la evaluación de la discriminación por razón de sexo en las organizaciones.

3. 2. INDICADORES POR ÁREAS

Como se señaló en el apartado introductorio, los indicadores de discriminación que se presentan en este tercer capítulo, han sido organizados en *tablas* y categorizados en once *áreas* diferentes, con la finalidad de facilitar el manejo del Cuaderno y de dotar al mismo de una coherencia interna. Por todo ello, la estructura del capítulo es la siguiente:

3.2.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.

3.2.2. SELECCIÓN DE PERSONAL.

3.2.3. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN.

3.2.4. CONTRATACIÓN Y SISTEMA RETRIBUTIVO.

3.2.5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

3.2.6. COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN.

3.2.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR

3.2.8. SALUD LABORAL.

3.2.9. CLIMA LABORAL.

3.2.10. CALIDAD Y EXCELENCIA.

3.2.11. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Al final de cada tabla de indicadores se incorporan *propuestas de actuación*, orientadas a facilitar la intervención y eliminación de las discriminaciones por razón de género en cada una de las áreas evaluadas.

Es importante destacar que los indicadores que han sido incorporados en el documento son una compilación de los propuestos por los diferentes proyectos nacionales, que fueron los siguientes:

- Indicadores de segregación/discriminación profesional femenina **en las organizaciones** y propuestas de intervención. Desarrollados por el proyecto Vertex (España).
- **Indicadores de coste-beneficio de las políticas de conciliación** de la vida

laboral con la vida profesional. Desarrollados por el proyecto

- Agenda dei Territori per la Conciliazione (Italia).

- Indicadores de evaluación de la Igualdad de Oportunidades en **los sistemas de gestión de la calidad y/o excelencia**. Desarrollados por el proyecto eQi (España).

- **Indicadores de Responsabilidad Social Corporativa**. Desarrollados por el proyecto Oficina da Igualdade-Da escola a empresa trabalhar a Igualdade (Portugal).

A continuación se procede a desarrollar cada una de las áreas descritas anteriormente.

3.2.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

“En el mundo del trabajo encontramos, cada día y en todo el planeta, casos de discriminación de uno u otro tipo. Al mismo tiempo, el trabajo constituye un punto de entrada privilegiado desde el que librar a la sociedad de la discriminación. (...) En todo el mundo, millones de personas ven como se les deniega literalmente un puesto de trabajo, se les confina a determinadas ocupaciones o se les ofrece un salario más bajo únicamente por razón de su sexo (...) cualesquiera que sean sus capacidades o los requisitos del trabajo. La discriminación en el trabajo impide a las personas expresarse y participar plenamente, socavando de este modo la democracia y la justicia en el lugar de trabajo. La eliminación de la discriminación en el trabajo es fundamental si se quiere que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social sean algo más que meras declaraciones”.

Los indicadores propuestos para este apartado, que describen el **Perfil de la Organización**, son básicos para establecer comparaciones entre las organizaciones en función de sus características, sector económico, etc. y además de ello permite su ubicación dentro del mercado. Se han diferenciado los siguientes apartados en la categorización de la tabla de indicadores:

- Ubicación geográfica.
- Tamaño de la organización.
- Sector económico.
- Mercado de actuación.
- Tipología de organización.
- Tamaño de la plantilla.
- Distribución de la plantilla y organigrama.
- Características del trabajo.
- Instalaciones.

³ *La hora de la igualdad en el trabajo*, OIT (2003)

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
UBICACIÓN GEOGRÁFICA	-Rural. -Urbana
TAMAÑO	-Microempresa. -Pequeña empresa. -Mediana empresa. -Nº de empresas presenciales y virtuales.

SECTOR ECONÓMICO	-Servicios. -Industria. -Construcción. -Agricultura.
MERCADO DE ACTUACIÓN	-Local. - Autonómico. -Estatal. -Europeo. -Internacional.
TIPOLOGÍA DE ORGANIZACIÓN	-Pública. -Privada. -Mixta.
TAMAÑO DE LA PLANTILLA	% de hombres y mujeres que componen la plantilla.
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA Y ORGANIGRAMA	-Distribución de la plantilla por tipo de ocupación según sexo -Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos y sexo -Distribución de la plantilla según categoría profesional y sexo -Distribución de la plantilla según departamentos y sexo -% de facturación de las áreas de la organización dirigidas por mujeres y hombres -% de empresas con organigrama lineal y jerárquico
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO	-Trabajo en cadena. -Trabajo en equipo. -Trabajo individual. -Trabajo "Just in time" -Teletrabajo (trabajo a distancia).
INSTALACIONES	Existencia de instalaciones y servicios adecuados a equipos de trabajo mixtos

3.2.2. SELECCIÓN DE PERSONAL

“La discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a su sexo, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate. La discriminación coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran. Merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos. Pero también las empresas se ven profundamente afectadas, pues el desperdicio de talento y de recursos humanos repercute sobre la productividad, la competitividad y la economía en general”

La normativa europea vigente prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al mercado de trabajo, como establece el **artículo 14 a) de la Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, **Relativa a la Aplicación**

del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Este artículo se refiere a la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con *“las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección (...) cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional”*.

Los indicadores que se incorporan a continuación, son fundamentales para detectar y evaluar posibles situaciones de discriminación por razón de sexo en el **proceso de selección de personal**, de modo que para facilitar esta implementación, la tabla de indicadores se ha categorizado en las fases en las cuales pueden emerger situaciones de discriminación:

- Ofertas de empleo.
- Requisitos exigidos en los procesos de selección.
- Características de las pruebas psicométricas y de aptitud.
- Características de las personas encargadas de realizar la selección.
- Comunicación de los resultados del proceso de selección.
- Integración en el trabajo.

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
OFERTAS DE EMPLEO	Utilización de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo
	Nº de ofertas que demandan competencias técnicas, profesionales, instrumentales y transversales en exceso para el puesto de trabajo
	Nº de ofertas que demandan información sobre cargas familiares y estado civil
	Nº de ofertas que demandan un tipo de imagen determinada
	Nº de años de experiencia exigida
	Nº de horas exigidas al puesto de trabajo
	Tipología de canales de visibilidad de la oferta: periódicos, Internet, televisión, organismos oficiales, comunicación oral, etc.
	Nº de ofertas sin información de la organización y/o de las características del puesto solicitado
REQUISITOS EXIGIDOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	Requisitos exigidos a las personas aspirantes en estos procesos de selección de los últimos 2 años
	Nº de años de experiencia exigida
	Nº horas exigidas al puesto de trabajo
CARACTERÍSTICAS DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS Y DE APTITUD	Características de las pruebas de selección empleadas en los últimos 2 años según ocupación
	Baremos y criterios de valoración empleados en los procesos de selección de los últimos 2 años
	Importancia otorgada a la variable sexo en los procesos de selección
	Importancia otorgada a la situación personal y familiar de las personas candidatas según puesto

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA SELECCIÓN	Existencia de estereotipos sobre las capacidades y habilidades laborales de hombres y mujeres, especialmente sobre las capacidades directivas de éstas, entre las personas encargadas de los procesos de selección
	Formación en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección
COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN	Nº de ocasiones en las que la persona responsable de Recursos Humanos comunica los resultados de las pruebas de selección a las personas que se presentan como candidatas
INTEGRACIÓN EN EL TRABAJO	Nº de horas destinadas a la integración del personal de reciente incorporación

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL:

Procedimentar con perspectiva de género el proceso de selección, a través de la incorporación de las siguientes recomendaciones:

PARA LAS ORGANIZACIONES:

- **Utilizar lenguaje no sexista** en las ofertas de trabajo y en la propia selección.
- **Estudiar de forma comparativa los requisitos exigidos** para el puesto de trabajo y los que exige la oferta.
- Establecer pautas para **estructurar los requisitos exigidos por las ofertas** de trabajo (tanto en su exceso como en su defecto)
- Definir las ofertas y los lugares de trabajo según unos **criterios objetivos y mesurables**.
- Establecer y comunicar de forma clara los **criterios que se evaluarán en la selección de personal**, para garantizar la objetividad y la no discriminación del proceso.
- **Aplicar medidas de acción positiva y/o de paridad** al seleccionar personal en todas las actividades, categorías y puestos de trabajo.
- Garantizar la **representatividad de mujeres al final del proceso de selección**.
- Incluir **cláusulas no discriminatorias en los convenios colectivos** y que se tengan en cuenta en las selecciones de personal.

- Establecer políticas de **integración y desarrollo personal** en el seno de la organización, para facilitar la adaptación de las personas que se incorporan a la plantilla.
- Comunicar a las personas candidatas durante el proceso de selección, la **política de integración** llevada a cabo por la empresa.
- Promover la **difusión de las buenas prácticas** en materia de selección con el fin de influenciar al resto de agentes implicados.

Para facilitar las propuestas de actuación que se han hecho será necesaria la existencia dentro de la organización de una **persona encargada de garantizar la Igualdad de Género en la gestión de los recursos humanos** como, por ejemplo, la figura de Agente de Igualdad.

Para las Administraciones Públicas:

- Incluir **medidas que prohíban a organizaciones con denuncias discriminatorias** presentarse a ofertas o contratos de administraciones públicas.

3.2.3. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

“La segregación de la mujer está determinada o alentada, en buena medida, por deficiencias en la formación profesional tanto inicial como continua. Así, en algunos casos concretos se ha podido constatar que el acceso a la formación es desigual y no equitativo, dado que las personas más capacitadas son las que demandan y obtienen más capacitación. Y si bien la participación de la mujer en la formación viene aumentando de manera sostenida, aún es insuficiente, concentrándose en la capacitación para los niveles ocupacionales más bajos y en acciones puntuales o concretas, demasiado específicas (...) De todo esto se deduce que la promoción de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo pasa por acciones formativas que atiendan especialmente a la empleabilidad de las mujeres”.

En cuanto a la normativa europea desarrollada en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades, el **artículo 14 b) de la Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, **Relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, hace referencia a la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con *“el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica”.*

Con la finalidad de corregir la posible existencia de discriminaciones en la **gestión de la formación** por parte de la empresa, se incorporan a continuación los indicadores propuestos para esta área, que han sido estructurados en los siguientes apartados:

- Sector económico de la organización.
- Nivel de formación inicial.
- Acceso a la formación.
- Horario de realización de la formación.
- Naturaleza y tipología de la formación.
- Modos de difusión y medios.
- Financiación de la formación.

- Posicionamiento respecto a la formación.

⁵ La formación profesional y los objetivos estratégicos de la OIT, CINTERFOR (2007).

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
SECTOR ECONÓMICO DE LA EMPRESA	% de cursos formativos que se realizan en cada sector según el sexo: -Servicios. -Industria. -Construcción. - Agricultura.
NIVEL DE FORMACIÓN INICIAL	Nivel de estudios: -Sin estudios. -Estudios primarios -Certificado escolar -EGB/Bachillerato -BUP/ Bachillerato -FP -Titulación grado medio -Titulación grado superior -Estudios de postgrado, doctorado, ... % de trabajadores y % de trabajadoras que obtienen una mejora en la cualificación académica en base a la formación recibida
ACCESO A LA FORMACIÓN	Relación entre el % de mujeres y % de hombres participantes en acciones formativas y el % de mujeres y % hombres en la plantilla Nº total de horas de formación recibidas por las trabajadoras en los últimos 5 años y nº total de horas recibidas por los trabajadores % de personas que acceden a la formación en función de la categoría profesional: -Directivos/as -Técnicos/as -Mandos intermedios -Personal cualificado -Personal no cualificado Requisitos para asistir a un curso formativo: -Edad. -Estudios. -Categoría profesional. -Lugar de trabajo, etc. Cualificación requerida Antigüedad en la empresa (nº años que llevan trabajando en la empresa, según sexo) Edad de las personas que acceden a la formación: -Menores de 25 años -Mayores de 45 años Nº y tipología de cursos a los que tienen acceso las personas con contrato temporal frente a las que tienen contrato indefinido Nº y tipología de cursos a los que tienen acceso las personas que trabajan a tiempo completo frente a las que trabajan a tiempo parcial
HORARIO DE LA FORMACIÓN	% de acciones formativas compartidas en el tiempo por la empresa y las propias personas trabajadoras Existencia o no de bolsa de horas dedicadas a la formación

<p>NATURALEZA Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN</p>	<p>Obtención de un título oficial al finalizar la formación</p> <p>Contenido de los cursos: -Genéricos. -Específicos</p> <p>Duración media de un curso formativo en horas.</p> <p>-Cursos de reciclaje para mantenimiento del puesto de trabajo -Cursos de actualización debido a la innovación en el entorno del puesto de trabajo -Cursos que son de utilidad en el puesto de trabajo pero que no mantienen relación directa (por ejemplo, idiomas) -Cursos de interés personal que no tienen relación con el trabajo que se desarrolla (por ejemplo, cocina) -Cursos on-line</p> <p>Nº total de horas de formación destinadas al desarrollo personal de las personas trabajadoras</p> <p>Nº de horas de formación recibidas sobre Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres</p>
<p>MODOS DE DIFUSIÓN Y MEDIOS</p>	<p>Canales que se utilizan para hacer difusión de la formación: -Paneles informativos. -Intranet empresa. -Folletos informativos. -Mandos superiores. -Otros</p> <p>Nº de personas a las que llega la información de los cursos según el canal de difusión utilizado</p>
<p>FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN</p>	<p>-A cargo de la empresa -A cargo de las personas que la realizan -Entre la empresa y las personas participantes -A través de subvenciones</p> <p>Requisitos formales para solicitar una ayuda o subvención a la formación: -Nº de personas trabajadoras. -Tipo de trabajo realizado -Disposición de las aulas</p> <p>-Otros</p>
<p>POSICIONAMIENTO RESPECTO A LA FORMACIÓN</p>	<p>Inversión de la empresa en la formación de las personas que trabajan en ella</p> <p>Valoración de la formación para la promoción profesional (puntuación que se le otorga)</p> <p>Adecuación de la formación al lugar de trabajo. Más cualificación que la requerida. Menos cualificación que la requerida</p> <p>Nº de personas que repiten en la realización de un curso de formación</p> <p>Nº total de horas de formación promovidas anualmente</p> <p>Nº de cursos en los que se acredita la asistencia o la adquisición de conocimientos</p> <p>Mejoras laborales como resultado de la realización de un curso formativo: -Ascenso laboral. -Mejoras económicas. -Aumento de las responsabilidades</p> <p>Disponibilidad de horas que las personas trabajadoras están dispuestas a destinar a la formación</p>

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁREA DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN:

Procedimentar con perspectiva de género los planes de formación, para lo cual se establecen las siguientes propuestas:

PARA LAS ORGANIZACIONES:

- **Potenciar la presencia de mujeres en los sectores más masculinizados y la de**

hombres en los feminizados.

- Utilizar lenguaje no sexista en las imágenes y panfletos.
- **Estudiar de forma comparativa el perfil de las personas trabajadoras** que reciben formación, desagregada por sexo.
- Realizar **estudios de impacto de la formación recibida** por las personas trabajadoras sobre su puesto de trabajo una vez concluida ésta. Para las Administraciones Públicas:
- **Sensibilizar** a la población y a las empresas del sector sobre la importancia de la formación.

SOBRE EL ACCESO A LA FORMACIÓN. Para las Organizaciones:

- **Ofrecer información de los centros de formación** cercanos al entorno de la organización.
- **Facilitar el acceso** a estos centros mediante la suscripción de acuerdos mutuos entre la organización y la plantilla.
- Existencia de unos **criterios objetivos** para asistir a la formación.
- **Facilitar el acceso** a las acciones formativas de las personas que poseen menor cualificación: -Sensibilizar acerca de la necesidad de formación, tanto a las personas trabajadoras como a la organización, mediante canales de comunicación como campañas, carteles, etc.-Crear bolsa de horas destinadas a la formación.
- **Fomentar la formación de cara a la adquisición** de nuevas competencias profesionales
- Fomentar la formación **no sólo en los ámbitos estrictamente relacionados con el puesto de trabajo** (ej. Prevención de riesgos laborales, informática, etc.)

Para las Administraciones Públicas:

- **Fomentar la incorporación de mujeres** a la formación profesional y a las carreras técnicas.
- **Sensibilizar y concienciar** desde los niveles más básicos de la educación. Por ejemplo, mediante talleres en las escuelas de primaria, mostrando hombres y mujeres indistintamente haciendo todo tipos de trabajo, etc.
- Realizar un **estudio comparativo del porcentaje de organizaciones que ofrecen formación**, la tipología y cantidad de cursos ofrecidos según el tipo de contrato de la persona trabajadora.

- Realizar un estudio comparativo de las organizaciones que fomentan la formación según la edad (mayores de 45 años,...) frente a las que no lo realizan.

SOBRE EL HORARIO DE LA FORMACIÓN. Para las Organizaciones:

- **Fomentar que al menos el 50% de la formación sea dentro del horario laboral**, aunque lo deseable sería que fuera el 100%. Para las Administraciones Públicas:
- Realizar un **estudio comparativo que refleje el porcentaje de empresas que dedican horas laborales a formación del personal**: tiempo dedicado y si es dentro o fuera del horario laboral.

SOBRE LA NATURALEZA Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN. Para las Organizaciones:

- **Garantizar el reconocimiento oficial** de todos los cursos.
- **Adecuar el contenido y programa de los cursos al perfil profesional** de cada persona y a las características del mercado de trabajo.
- Adaptar los cursos formativos realizados por el personal a través de la realización de **tutorías personalizadas**.
- Facilitar la formación on-line, sobre todo en organizaciones contextualizadas en el ámbito rural.

SOBRE LOS MODOS DE DIFUSIÓN Y MEDIOS. Para las Organizaciones:

- Fomentar la **accesibilidad de la plantilla**, según la categoría profesional, **a todas las acciones formativas**, utilizando para ello todos los canales de comunicación existentes.
- **Facilitar el acceso a los medios de comunicación** de las ofertas de formación: -Distribuir información adjuntándola a la nómina. -Redactar boletines informativos.

SOBRE LA IACIÓN DE LA ACIÓN. Para las raciones úblicas:

- Establecer **ayudas o subvenciones** a la formación en general.
- Establecer **deducciones fiscales** a las empresas que impartan formación a su plantilla dentro del horario laboral.
- **Informar de las ayudas** a las cuales se puede acoger una organización en función de sus características.
- **Simplificar el proceso burocrático** cuando se piden subvenciones.

SOBRE EL POSICIONAMIENTO RESPECTO A LA FORMACIÓN. Para las Organizaciones:

- **Aumentar la inversión** en formación.
- Implementar medidas de **sensibilización sobre la importancia del reciclaje y de la formación** en general. Para las Administraciones Públicas:
- **Sensibilizar a la empresa** para realizar formación.
- Realizar un **estudio comparativo de la valoración de la formación para la promoción profesional** por parte de las organizaciones.

3.2.4. CONTRATACIÓN Y SISTEMA RETRIBUTIVO

“La investigación ha mostrado que las actitudes sociales y culturales existentes y la desigualdad de género en la educación, la formación y la contratación traen como consecuencia una segregación ocupacional vertical y horizontal por razones de sexo, y que es ésta la principal razón para la persistencia de diferencias de remuneración entre los hombres y las mujeres. Los obstáculos institucionales y las actitudes sociales hacia las capacidades de las mujeres entorpecen la evolución de las mujeres profesionales a través de las categorías ocupacionales hacia los empleos de dirección de más alto rango. El alto grado de segregación ocupacional vertical -cuando los hombres y las mujeres trabajan en las mismas categorías de empleo, pero los hombres desempeñan el trabajo más calificado, el de mayor responsabilidad o el mejor remunerado -es considerado como una de las razones de las diferencias salariales entre empleados y empleadas con idénticas calificaciones’ (...)”

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres se mantiene en niveles inaceptables, y no muestra señales de reducirse significativamente. Por término medio, **las mujeres ganan un 15% menos por hora trabajada que los hombres**. Esto se debe al incumplimiento de la legislación sobre igualdad en la retribución, así como a desigualdades estructurales, tales como la segregación del mercado laboral, las diferencias en los modelos de trabajo, las dificultades en el acceso a la educación y formación, el sexismo de los sistemas de evaluación y retribución y los estereotipos de género⁷.

El artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, **relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación** establece la prohibición de la discriminación en el ámbito retributivo, e indica que *“para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye el mismo valor, se eliminará la discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”*.

En la misma directiva, los apartados **a) y c) del artículo 14**, establecen la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación a *“las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional”*.

A continuación se presentan los indicadores propuestos para la evaluación de discriminaciones por razón de sexo en el proceso de **Contratación y en el Sistema Retributivo**, que han sido estructurados de la siguiente manera:

- Definición de categorías profesionales.

- Contratación.
- Salarios.
- Incentivos salariales.
- Características de la escala salarial.

⁴ *Romper el techo de cristal: Las mujeres en los puestos de dirección*, OIT (Actualización 2004) ⁷ Datos obtenidos en el *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres*. Comisión Europea, 2006.

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES	<p>Existencia de un listado de puestos de trabajo</p> <p>Existencia de claridad y transparencia en los criterios de valoración</p> <p>Valoración de las tareas a desarrollar, categoría jerárquica y nivel de formación</p> <p>Criterios de masculinización o feminización de las actividades profesionales de los puestos de trabajo</p> <p>Implementación de medidas de acción positiva en este área</p>
CONTRATACIÓN	<p>% de trabajadoras y % de trabajadores contratados en los últimos 5 años, por categoría profesional</p> <p>Distribución de la plantilla según duración del contrato y sexo</p> <p>Distribución de la plantilla según duración de la jornada laboral y sexo</p>
SALARIOS	<p>Conocimiento por parte de toda la plantilla de las retribuciones dentro de la empresa</p> <p>Salario medio bruto mensual según categoría profesional y sexo</p> <p>Salario medio según sexo</p> <p>Existencia de proporcionalidad en la remuneración de los contratos a tiempo parcial respecto a los contratos a tiempo completo</p> <p>Nº y características (denominación, definición, etc.) de los pluses según ocupación</p>
INCENTIVOS SALARIALES	<p>Inversión realizada por la empresa en beneficios sociales</p> <p>% de trabajadoras y % de trabajadores que disfrutaban de cada uno de los beneficios sociales ofertados por la empresa</p> <p>Incentivos que no inciden directamente en la producción: -Ayudas para el cuidado de las personas. -Ayudas para la formación. -Ayudas para el transporte. -Retribución en especie.</p> <p>Incentivos que inciden directamente en la producción: -Antigüedad. -Experiencia en puestos similares en la misma empresa. -Mayor responsabilidad. -Especialización. -Disponibilidad horaria. -Productividad. -Plus por trabajo a turnos. -Participación en los beneficios. -Puntualidad. -Otros incentivos</p>
CARACTERÍSTICAS DE LA ESCALA SALARIAL	<p>-Escala única para toda la tipología de contratos.</p> <p>-Escala salarial diferenciada entre personal temporal y personal estable.</p> <p>-Escala diferenciada entre personal a tiempo completo y personal a tiempo parcial.</p> <p>-Escala diferenciada entre jefaturas y personal no cualificado</p>

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁREA DE CONTRATACIÓN Y SISTEMA RETRIBUTIVO:

Procedimentar con perspectiva de género el proceso de contratación y el establecimiento de salarios de la plantilla, a través de las siguientes propuestas:

SOBRE LA DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS OFESIONALES. PARA LAS ORGANIZACIONES:

- **Aplicar criterios objetivos** en la definición de las categorías laborales y los puestos de trabajo.
- Posibilitar la **comparación de las diferentes escalas salariales** y cada uno de los elementos que la conforman.
- **Difundir internamente** los criterios seguidos en la definición de categorías y conceptos salariales. Para los sindicatos:
- Incrementar el **control sindical** e introducir las medidas en la **negociación colectiva**.

SOBRE LA CONTRATACIÓN. PARA LAS ORGANIZACIONES:

- Establecer **medidas de acción positiva para el personal de nueva contratación**:
- Establecer un proceso informativo respecto al puesto de trabajo: riesgos, retos a conseguir, etc.
- Fomentar y posibilitar la formación durante toda la realización del contrato.

SOBRE LOS SALARIOS. PARA LOS SINDICATOS:

- Determinar en la negociación colectiva que **todo el personal pueda conocer las retribuciones dentro de la empresa**.

SOBRE LOS INCENTIVOS SALARIALES. PARA LAS ORGANIZACIONES:

- Aplicar los incentivos salariales y/o complementos a todas las categorías profesionales.
- Establecer transparencia y objetividad en los criterios de aplicación (aplicación automática, que sean calculables por la persona empleada, listado completo y público de todos los complementos, su cuantía y los criterios de aplicación a nivel de empresa).
- Vincular los incentivos a los resultados objetivos, no a los elementos subjetivos como presencia, actitudes, etc.

- Hacer pública la lista completa de los criterios y las cuantías aplicables a partir de indicadores objetivos.

PARA LOS SINDICATOS:

- Incrementar el **control sindical** y determinar los criterios y cuantías a través de la **negociación colectiva**.

SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ESCALA SALARIAL PARA LAS ORGANIZACIONES:

- Aplicar de forma estricta el principio **“igual trabajo, igual salario”**
- Aplicar una **escala salarial única**, con todas las jerarquías y categorías laborales.
- Posibilitar la **comparación de las diferentes escalas salariales** y cada uno de los elementos que la conforman.
- Posibilitar, **en situaciones determinadas, el control de forma anónima y aleatoria** de las nóminas. Para los sindicatos:
- Incrementar el **control** por parte de la representación de la plantilla.
- **Definir por convenio** las características de aplicación de la retribución salarial de la organización.
- **Introducir todos los conceptos salariales** en los convenios.

3.2.5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

“Las estadísticas recientes a nivel mundial muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora para las mujeres, quienes encuentran obstáculos creados por los prejuicios de comportamiento en el lugar de trabajo. En los países para los que se dispone de datos, se registran pocos o ningún cambio y aún en algunos, los porcentajes descienden. En las profesiones tradicionalmente reservadas para los hombres, las mujeres en puestos de dirección son poco numerosas y aisladas. Aún en los sectores donde predominan las mujeres y donde se encuentran más directivas, un número desproporcionado de hombres acceden a los puestos más altos. La regla empírica es siempre la siguiente: cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay8”.

Las dificultades para equilibrar la vida laboral con la vida personal y familiar, unida a los estereotipos y los sistemas retributivos sexistas, siguen afectando a la carrera de las mujeres y perpetuando la segregación vertical del mercado de trabajo. Dentro de las organizaciones, las mujeres suponen sólo un 32% de los puestos directivos. Sólo un 10% de las personas que forman parte de los consejos de administración y un 3% de los presidentes de las empresas más importantes de la Unión Europea son mujeres9.

El artículo 14 a) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con “ las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación (...) cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción”.

Los indicadores propuestos para la evaluación de la discriminación en el área de **Promoción y Desarrollo de la Carrera Profesional**, han sido estructurados del siguiente modo:

- Distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la empresa.
- Promociones realizadas en la empresa durante los últimos años.
- Modos de difusión y medios.
- Requisitos exigidos en el proceso de promoción.
- Características de las pruebas y criterios empleados en el proceso de promoción.
- Características de las personas encargadas de la promoción.
- Formación para la promoción.
- Cargas familiares y promoción.
- Desarrollo de carrera.

⁶ *Romper el techo de cristal: Las mujeres en los puestos de dirección*, OIT (Actualización 2004) ⁹ Datos obtenidos en el *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres*. Comisión Europea, 2006.

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES NIVELES DE LA EMPRESA	% de cargos de responsabilidad por sexo Distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la empresa
PROMOCIONES REALIZADAS EN LA EMPRESA DURANTE LOS ÚLTIMOS	% de trabajadoras y % de trabajadores que han ascendido de nivel en los últimos 5 años % de mujeres y % de hombres que han promocionado a puestos de alta dirección en los últimos 5 años % de mujeres y % de hombres que han promocionado a puestos directivos en los últimos 5 años
AÑOS	% de mujeres y % de hombres que han promocionado a mandos intermedios en los últimos 5 años % de mujeres y % de hombres que han promocionado a cuadros técnicos en los últimos 5 años

MODOS DE DIFUSIÓN Y MEDIOS	<p>Utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias de promoción</p> <p>Canales de comunicación utilizados para publicitar la promoción: comunicación oral, tablón de anuncios, circular informativa, Intranet,...</p>
REQUISITOS EXIGIDOS EN EL PROCESO DE PROMOCIÓN	<p>Requisitos exigidos a las personas aspirantes en estos procesos de promoción de los últimos 2 años</p> <p>Baremos y criterios de valoración empleados en los procesos de promoción de los últimos 2 años</p>
CARACTERÍSTICAS DE LAS PRUEBAS Y CRITERIOS EMPLEADOS EN EL PROCESO DE PROMOCIÓN	<p>Nº de días que la organización permite a la plantilla para preparar las pruebas de selección</p> <p>Características de las pruebas de selección empleadas en los procesos de promoción en los últimos 2 años</p> <p>Objetividad, claridad y definición de los criterios valorables en los procesos de promoción</p> <p>Importancia otorgada a la variable sexo en los procesos de promoción</p> <p>Importancia otorgada a la situación personal y familiar de las personas candidatas según puesto</p>
CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA PROMOCIÓN	<p>Existencia de estereotipos sobre las capacidades y habilidades laborales de hombres y mujeres, especialmente sobre las capacidades directivas de éstas, entre las personas encargadas de los procesos de promoción</p> <p>Formación en materia de igualdad del personal encargado de los procesos de promoción</p>
FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN	<p>Inversión en la formación</p> <p>Nº de horas que la empresa destina a la formación de las trabajadoras y de los trabajadores de la plantilla</p> <p>Nº total de horas de formación destinada al desarrollo personal de los trabajadores y de las trabajadoras</p>
CARGAS FAMILIARES Y PROMOCIÓN	<p>Personal directivo con cargas familiares según sexo</p> <p>Nivel de exigencia de disponibilidad del personal directivo</p> <p>Nº de trabajadoras y nº de trabajadores con cargas familiares según categoría profesional</p>
DESARROLLO DE CARRERA	<p>Existencia de planes de carrera e integración en el plan general de gestión</p> <p>Nº de trabajadoras y nº de trabajadores que tienen diseñados planes de carrera</p>

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL:

Procedimentar con perspectiva de género el proceso de promoción y desarrollo de carrera, teniendo como base las siguientes recomendaciones:

Para las Organizaciones:

- Definir e implementar **prácticas que permitan el desarrollo profesional** de la plantilla en términos de competencias funcionales.
- Definir e implementar **políticas para el desarrollo de carrera y profesional** que permitan al personal identificar los objetivos a corto, medio y largo plazo. Para las Administraciones Públicas:
- Realizar un **estudio comparativo de mayor productividad y calidad** entre organizaciones con políticas de promoción respecto a las que no las poseen.

SOBRE LOS MODOS DE DIFUSIÓN Y MEDIOS Para las Organizaciones:

- Establecer la máxima **transparencia en los criterios de promoción**, mediante la información al comité de empresa de las plazas ofertadas, publicación en todos los canales internos de la empresa, en la nómina del personal, etc.

SOBRE LOS REQUISITOS EXIGIDOS EN EL PROCESO DE PROMOCIÓN Para las Organizaciones:

- Especificar **criterios objetivos** para poder promocionar según la plaza convocada.

SOBRE LA FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Para las Organizaciones:

- Establecer la necesidad de **formación continua** del personal para aumentar los beneficios de la organización y ofrecer mayor calidad a sus productos.
- **Facilitar el acceso a la formación específica** a todo el personal, mediante los canales de comunicación interna.
- **Aumentar la inversión en formación continua.**
- Promover la realización de programas de orientación de la plantilla para el desarrollo de su carrera profesional a través del **intercambio de experiencias entre el personal más antiguo y el más joven**. Para las Administraciones Públicas:
- Realizar **estudios de posicionamiento** de las organizaciones respecto a la formación continua.

3.2.6. COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

“El lenguaje es un conjunto de signos que sirve fundamentalmente para comunicarse y, en este sentido, es un instrumento a nuestro servicio. Sin embargo, no es una creación de la persona, sino que constituye parte de su esencia. Por ello, el lenguaje, como construcción social e histórica, influye en nuestra percepción de la realidad: condiciona nuestra visión del mundo (...) Por este motivo, uno de los aspectos más importantes en la lucha por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres pasa por poner fin al uso sexista del lenguaje, que no solo refleja la desigualdad entre ambos sexos sino que contribuye en gran medida a reforzar esta situación. Del mismo modo, es frecuente que determinadas imágenes reflejen una realidad estereotipada que perpetúa la división tradicional entre los sexos y favorezcan la desigualdad, por lo que el esfuerzo no está sólo en eliminar estas imágenes sexistas sino en introducir otras nuevas que reflejen realidades igualitarias y que puedan permitir el cambio.”

Desde 1987 la Conferencia General de la UNESCO ha destacado la importancia de utilizar fórmulas y términos neutros para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, según queda reflejado en las **Resoluciones 24 C/14.1, 25 C/ 109 y 26 C/11.1**. En ellas se hace referencia a la necesidad de revisión de los textos para garantizar el principio de Igualdad de Oportunidades y no redactar en un lenguaje sexista. También en la **Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 21 de Febrero de 1990** se hace referencia a esta necesidad por parte de todos los organismos competentes.

En cuanto a *la participación de la plantilla en la toma de decisiones de la empresa*, los estudios señalan que se ha producido un fuerte incremento de los niveles de participación. Concretamente en Europa sólo un 10% de las organizaciones no utilizan ninguna práctica participativa¹⁰. Además, diversos autores han encontrado una relación positiva y significativa entre este tipo de prácticas y la productividad de las organizaciones¹¹. Por todo ello, será fundamental garantizar la participación de la plantilla en el establecimiento de objetivos comunes y en los procesos que se desarrollan dentro de la organización. Los indicadores que se introducen a continuación permiten la evaluación del grado de adecuación de la empresa al establecimiento de **comunicaciones** no discriminatorias (internas/externas). De la misma manera, facilitan la evaluación de la **participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones** de la organización. En la tabla de indicadores se diferencian, por tanto, tres apartados:

- Comunicación interna.
- Comunicación externa.
- Participación de la plantilla.

¹⁰“El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje”, Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer (1998) ¹¹OCDE “New Enterprise Work Practices and their Labour Market Implications” *Employment Outlook*, Cap. 4, Junio 19 (1999) ¹² Appelbaum, E. y R. Batt (1995) “Worker Participation in Diverse Settings: Does the Form affect the Outcome, and if so, who benefits?” *British Journal of Industrial Relations*.

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
COMUNICACIÓN INTERNA	Nº de ocasiones en las que se emplea lenguaje sexista en las comunicaciones internas (folletos, formularios, publicidad, página Web, etc.)
	Existencia en la organización de un manual de redacción en lenguaje no sexista
	Nº de imágenes con sesgos sexistas utilizadas en las comunicaciones internas detectadas

COMUNICACIÓN EXTERNA	<p>Nº de ocasiones en las que se emplea lenguaje sexista en las comunicaciones externas (folletos, formularios, publicidad, página Web, etc.)</p> <p>Nº de imágenes con sesgos sexistas utilizadas en las comunicaciones externas detectadas</p>
PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA	<p>Nº de horas de negociación con la plantilla para el establecimiento de objetivos comunes</p> <p>Nº de propuestas de mejora emitidas por la plantilla sobre la gestión de los recursos internos</p> <p>Nivel de satisfacción de la plantilla sobre su participación en los procesos de la organización</p>

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁREA DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN: PROCEDIMENTAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EL PROCESO DE COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA, PARA LO CUAL SE INCORPORAN LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES: PARA LAS ORGANIZACIONES:

- **Identificar y corregir el lenguaje e imágenes sexistas** en las comunicaciones internas y externas de la organización.
- **Crear canales de comunicación interna bidireccional** entre plantilla y dirección.

SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA Para las organizaciones:

- **Promover programas de participación de la plantilla** en el establecimiento de objetivos, organización operacional y otros asuntos relevantes.
- **Estimular la participación de la plantilla** a través de incentivos. De este modo se establece el reconocimiento de la importancia de las propuestas de mejora.
- **Divulgar los resultados de esa participación de la plantilla**, ya sea a través de comunicación verbal o mediante canales de comunicación más formales.

3.2.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR

“A pesar de la redistribución de la responsabilidad financiera dentro de la familia, la carga de las tareas domésticas y de cuidado de las personas continúa reposando en gran medida sobre los hombros femeninos, lo que pone de manifiesto la resistencia de unos estereotipos profundamente arraigados sobre el trabajo, la familia, la sociedad y los roles de género en estas esferas. Durante bastante tiempo las tareas relacionadas con el “cuidado de las personas” fueron consideradas un asunto privado que debía resolverse en la privacidad del hogar. Más recientemente, la cuestión de cómo equilibrar trabajo y familia ha adquirido un reconocimiento como tema adecuado para la intervención del Estado, así, existe un consenso cada vez mayor acerca de la necesidad de una división más equilibrada de la responsabilidad entre el Estado, las empresas, las comunidades, las familias y los individuos”

Es una realidad que en nuestro contexto actual la participación en el empleo y las horas que trabajan las mujeres europeas están íntimamente ligadas al número y la edad de los hijos e hijas que poseen, algo que no sucede en el caso de los hombres. En la Unión Europea de los 25, la **tasa de mujeres trabajadoras** de edades comprendidas entre 20 y 49 años, es del **60% cuando tienen hijos/as** menores de 12 años, **frente al 75% de mujeres que trabajan cuando no tiene hijos/as**. En el caso de los hombres, esta situación es muy diferente, puesto que un **91% de los trabajadores que son padres** de hijos/as menores de 12 años, **están trabajando**. Por último, el **trabajo a tiempo parcial** es más común en mujeres que en hombres, representando el **27% del total de mujeres trabajadoras y sólo el 4% de los hombres** que trabajan. Aún más, en el caso de las **mujeres con hijos/as**, este porcentaje es significativamente mayor, un **38%**, frente al 20% de mujeres que no los tienen³³.

La normativa europea existente en relación con el ámbito de Conciliación de la Vida Profesional, Personal y Familiar es, por un lado, la **Directiva 92/85/CEE** del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la **Directiva 94/34/CEE** del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre permiso parental y, especialmente, la **Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales**, de 29 de junio de 2000, **relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar**.

En el **apartado 5 a)** de esta Resolución se invita a los/as empleadores/as públicos/as y privados/as, al personal trabajador y a los/las interlocutores/as sociales a que *“intensifiquen sus esfuerzos por garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, en particular mediante la organización del tiempo de trabajo y la supresión de las condiciones generadoras de discriminación salarial entre hombres y mujeres”*.

³³ *La hora de la Igualdad en el Trabajo*, OIT (2003). ³⁴ *Gender gaps in the reconciliation between work and family life*, Statistics in focus-Population and social conditions. EUROSTAT (2005)

Una vez realizado un breve esbozo de la normativa europea aplicable en el ámbito de Conciliación, se incorporan las dos tablas de indicadores que han sido desarrolladas para este apartado. En primer lugar, se introduce la **tabla 3.2.7.1.** de indicadores para el área de **Conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar**, que contiene los siguientes apartados:

- Necesidad de movilidad.
- Horario laboral.
- Jornada laboral.
- Medidas disfrutadas por la plantilla.
- Formación y conciliación.
- Opinión de la plantilla.

En segundo lugar, se añade la tabla de indicadores **3.2.7.2.** referida a los **Beneficios y Costes de las políticas de Conciliación**, concretamente, los costes y beneficios de la implementación de las siguientes medidas:

- Servicio de guardería.
- Flexibilidad en el horario de entrada y de salida.
- Teletrabajo.
- Jornada a tiempo parcial.

Las características específicas de los indicadores que se presentan en esta última tabla hicieron que fuese necesario establecer una **estructura diferente** a la de la desarrollada hasta el momento para el resto de indicadores. Para ello, fueron introducidas cinco columnas que incorporan los siguientes elementos:

- **Medida aplicada** en la organización.
- **Beneficios personales** de la aplicación de la medida.
- **Beneficios** que supone para la **organización** la implementación de la medida.
- **Instrumentos** utilizados para medir estos beneficios.
- **Costes** que suponen para la organización la introducción de esa medida.

Tras señalar los cambios realizados, se presenta la tabla 3.2.7.1., relativa a los indicadores para el área de Conciliación de la Vida laboral con la vida personal y familiar. Tras ella, se incorpora la tabla 3.2.7.2. que se refiere a los indicadores de Beneficios y Costes que suponen cuatro medidas de conciliación.

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
NECESIDAD DE MOVILIDAD	<p>% de empresas con necesidades de movilidad geográfica y funcional.</p> <p>% de empresas que contemplan medidas para adaptar la vida cotidiana y familiar a la nueva ubicación (traslados)</p> <p>Medio de transporte utilizado para acudir al trabajo: -Transporte público -Privado. -Transporte de la empresa</p>
HORARIO LABORAL	Horario laboral según ocupaciones
JORNADA LABORAL	-Completa -Por turnos -Partida -Compartida -Flexible -Comprimida, etc.

MEDIDAS DISFRUTADAS POR LA PLANTILLA	<p>Número y características de las medidas complementarias a las establecidas por la ley puestas en marcha por la empresa para facilitar la conciliación de su plantilla</p> <p>Número de trabajadoras y número de trabajadores que han disfrutado de permiso por maternidad o paternidad en los últimos 5 años</p> <p>Número de trabajadoras y número de trabajadores que han solicitado excedencia por cuidado de personas dependientes en los últimos 5 años</p> <p>Número de trabajadoras y número de trabajadores que han reducido su jornada laboral por cuidado de familiares en los últimos 5 años</p> <p>Número de trabajadoras y número de trabajadores que han solicitado el permiso por lactancia en los últimos 5 años</p> <p>Número de trabajadoras y número de trabajadores que han disfrutado de otras medidas de conciliación ofertadas por la empresa</p> <p>% de empresas con flexibilidad de horario</p>
FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN	<p>Nº de horas laborales cedidas por la empresa dedicadas a la formación</p> <p>Existencia de remuneración de los gastos que supone la formación fuera de la jornada laboral: -Dietas por desplazamientos. -Dietas por manutención. -Costes de la acción formativa. -Matriculación y otros gastos.</p> <p>% de mujeres y % de hombres que han asistido a las acciones formativas dentro de la jornada laboral</p> <p>% de mujeres y % de hombres que han asistido a las acciones formativas fuera de la jornada laboral</p> <p>Nº de horas dedicadas a la formación en el último año dentro del horario laboral</p> <p>Nº de horas dedicadas a la formación en el último año fuera del horario laboral</p> <p>Proximidad temporal de los cursos al inicio/finalización de la jornada de trabajo: -Antes de iniciar la jornada. -Al finalizar la jornada -Dentro de la jornada</p>
OPINIÓN DE LA PLANTILLA	<p>Grado de dificultad para conciliar trabajo y familia expresado por el personal según ocupación y sexo</p>

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR:

Procedimentar el proceso de detección de necesidades de conciliación de la plantilla e implementación de las mismas, para ello, se realizan las siguientes recomendaciones:

SOBRE LA NECESIDAD DE MOVILIDAD. Para las Organizaciones:

- Crear y actualizar las **estadísticas que midan el tiempo destinado al transporte y el coste** en situaciones de movilidad.
- Potenciar el **teletrabajo**.

SOBRE EL HORARIO LABORAL Para las Organizaciones:

- Facilitar la **adaptación del horario laboral a las necesidades de la plantilla**, mediante la implantación de buenas prácticas con resultados concretos obtenidos a partir de la

implementación de políticas de conciliación.

SOBRE LAS MEDIDAS ISFRUTADAS POR LA PLANTILLA Para las Organizaciones y Sindicatos:

- Implementar **medidas de flexibilidad** para la plantilla, por ejemplo, acumulación de horas, recuperación, flexibilidad en la hora de entrada y salida, etc.
- Apoyar **medidas de conciliación** de la vida personal y familiar.
- Introducir cláusulas en los convenios relacionadas con la **Igualdad de Género, la No Discriminación por razón de sexo y la Conciliación**.
- Establecer las **competencias, tareas y funciones** correspondientes al puesto de trabajo en el horario oficial establecido, mediante **fórmulas de organización del tiempo y del espacio**.
- Posibilitar adaptación **del puesto de trabajo a la situación personal de cada trabajador/a**.
- Posibilitar **información sobre servicios integrales de apoyo a la familia**. Para las Administraciones Públicas:
- Realizar estudios demostrativos y de **impacto sobre los efectos que produce aplicar medidas de conciliación en las empresas**. Evidenciar buenas prácticas con resultados concretos obtenidos a partir de su implementación.

SOBRE FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN Para las Organizaciones:

- Realizar formación continua **por turnos**.
- Desarrollar **medidas que faciliten la formación** para aquellas personas con turno de noche no rotativo, a través de medidas como, por ejemplo, terminar antes la jornada laboral los días que el personal tenga acciones formativas, días destinadas a la formación, etc.
- Fomentar **servicios sociales integrales para la asistencia a la formación fuera del horario laboral**.
- Fomentar que **al menos el 50% de la formación se imparta dentro de la jornada laboral**, aunque lo deseable sería que fuera un 100%.

3.2.7.2. BENEFICIOS Y COSTES DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

MEDIDA APLICADA	BENEFICIOS PERSONALES	BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN	CÓMO MEDIR LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA	COSTES
<p>SERVICIO DE GUARDERÍA La medida consiste en realizar dentro de la organización -o en un lugar cercano a la misma- guarderías para niños y niñas de 3 a 6 años. En algunos casos, el servicio de guardería puede ser intercorporativo y funcionar para el personal de varias organizaciones. También puede contemplarse la posibilidad de que el servicio de guardería ofertado por la organización permita la matriculación de otras/os niñas/os, aunque sus progenitores/as no trabajen para la empresa. De este modo, aumentan las posibilidades de socialización de la las/los niñas/os, razón por la cual esta modalidad de guardería ha sido recomendada por los profesionales de la psicología y de la pedagogía. En otras ocasiones el servicio de guardería se facilita fuera de la organización, a través de convenios con guarderías de la zona, proporcionando un horario de apertura/cierre más prolongado para las hijas e hijos del personal de la organización.</p>	<p>Reducción del estrés y, como consecuencia, mejora de la salud. Reducción de gastos (p.ej. en canguro) Ahorro en tiempo/ gastos de transporte casa-guardería y lugar de trabajo. Mejor organización de los ritmos familiares. Mejor organización entre los horarios del servicio y horario del trabajo. Cercanía física con el/la niño/a en caso de necesidad. Menor necesidad de solicitud de permisos para afrontar las emergencias (anticiparse al cierre de la guardería, reuniones con personal docente, etc.) Mayor tranquilidad emotiva de las/los progenitoras/es.</p>	<p>Disminución de las horas de ausencia por permisos y licencias por motivos familiares.</p>	<p>Comparar el % de horas no trabajadas¹⁵ debido a permisos por causas familiares, sobre el total de horas de trabajo relativas al año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.</p>	<p>Costes de la construcción de la infraestructura. Costes de la compra de muebles, juguetes, etc. para la guardería. Costes de la gestión de la guardería</p>
		<p>Disminución de las horas de ausencia por motivos de salud.</p>	<p>Comparar el % de horas no trabajadas¹⁶ por motivos de salud, sobre el total de horas de trabajo relativas al año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.</p>	
		<p>Reducción de la rotación de personal.</p>	<p>Comparar el % de mujeres que han dejado su puesto tras la maternidad, sobre el total de personal que abandonó de forma voluntaria el trabajo en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.</p>	
		<p>Reducción de la rotación de personal.</p>	<p>Comparar los costes de retribución por las horas extras debidas al reemplazo del personal ausente en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.</p>	
		<p>Ahorro en los costes de reemplazo del personal que se ausenta.</p>	<p>Comparar el % de personal que ha pedido las vacaciones en período estival en el año anterior y posterior a poner en marcha la medida</p>	

¹⁵Por parte de trabajadoras y trabajadores con hijas/os en edad preescolar. ¹⁶Ídem.

3.2.7.2. BENEFICIOS Y COSTES DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

MEDIDA APLICADA	BENEFICIOS PERSONALES	BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN	CÓMO MEDIR LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA	COSTES
FLEXIBILIDAD EN LA HORA DE ENTRADA Y SALIDA La medida consiste en permitir a la persona trabajadora la elección del horario de entrada y salida, con el fin de facilitar la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares y/o personales.	Reducción del estrés (p.ej. por causa del tráfico) y, como consecuencia, mejora de la salud. Reducción de gastos en el cuidado de hijas e hijos. Menor necesidad de solicitud de permisos no retribuidos Reducción de sanciones por retrasos. Mayor sensación de pertenencia y responsabilidad .	Disminución de las horas de ausencia por permisos y licencias por motivos familiares.	Comparar el % de horas no trabajadas por permisos por causas familiares, sobre el total de horas laborales en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida. En el caso de que todo el personal disfrutase de un horario flexible, la comparación puede hacerse con los datos anuales relativos al personal que elige esta medida y frente a los datos del personal que no lo elige.	Complicación en la organización del trabajo , pues se requiere más tiempo para administrar las exigencias de todas las personas. Mayor coste en el transporte . (Si la empresa tiene transporte propio, es necesario calcular un coste mayor). Falta de seguridad con respecto a la continuidad de la actividad. Mayor coste del personal para la gestión de la plantilla. Coste para adaptar el programa informático de gestión de los recursos humanos , para que controle de forma automática la asistencia de la plantilla.
		Mejora del rendimiento de la plantilla.	Comparar el rendimiento individual de la plantilla en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.	
		Posibilidad de cubrir un período de tiempo más amplio .	Comparar la continuidad ¹⁷ de las actividades empresariales, en un período dado, anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.	
		Ahorro en los costes de reemplazo del personal que se ausenta por motivos familiares.	Comparar los costes de retribución por las horas extras debidas al reemplazo del personal ausente por motivos familiares en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.	

¹⁷ Número total de horas diarias en las que se desarrolla una actividad.

3.2.7.2. BENEFICIOS Y COSTES DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

MEDIDA APLICADA	BENEFICIOS PERSONALES	BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN	CÓMO MEDIR LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA	COSTES
TELETRABAJO Esta medida consiste en la posibilidad de trabajar a distancia-incluso desde el propio domicilio-utilizando para ello las nuevas tecnologías. El personal puede tele-trabajar durante toda la jornada o sólo una parte de horas de la misma. (P.ej. 3 días por semana se tele-trabaja y 2 días se trabaja en la empresa).	Reducción del estrés (p.ej. por causa del tráfico) y, como consecuencia, mejora de la salud. Reducción de gastos en el cuidado de hijas e hijos (P. ej. En canguro). Menor necesidad de solicitud de permisos no retribuidos Disponer de más tiempo para otros ámbitos de la vida (p.ej. para formación). Optimización del tiempo . Aumento de la motivación . Ahorro (diario) en gastos de transporte .	Disminución de las horas de ausencia por permisos y licencias por motivos familiares.	Comparar el % de horas no trabajadas debido a permisos por motivos familiares, utilizadas por el personal que tele-trabaja, en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de la medida.	Costes de la conexión telefónica . Coste de la gestión de la comunicación a distancia . Coste de coordinación para programas los encuentros
		Aumento de la productividad	Comparar el nº de horas no trabajadas por motivos de salud del personal que tele-trabaja, en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.	
		Disminución de la rotación	Comparar el % de rotación por motivos familiares y/o personales en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.	
		Ahorro en los gastos que suponen espacios corporativos fijos	Verificar la reducción de costos de las posiciones fijas en la contabilidad de la empresa.	
		Posibilidad de cubrir un período de tiempo más amplio .	Comparar la continuidad ¹⁸ de las actividades empresariales en un período dado, anterior y posterior a la implementación de la medida	

¹⁸ Número total de horas diarias en las que se desarrolla una actividad.

3.2.7.2. BENEFICIOS Y COSTES DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

MEDIDA APLICADA	BENEFICIOS PERSONALES	BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN	CÓMO MEDIR LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA	COSTES
<p>JORNADA A TIEMPO PARCIAL La medida consiste en la posibilidad de reducir el horario semanal de trabajo. Resulta especialmente eficaz la llamada "jornada a tiempo parcial reversible", que consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras que se hayan beneficiado de esta medida, una vez resueltos sus problemas de conciliación, puedan volver a trabajar a tiempo completo.</p>	<p>Reducción del estrés Reducción de gastos en el cuidado de hijas e hijos. Menor necesidad de solicitud de permisos no retribuidos Disponer de más tiempo para otros ámbitos de la vida (p.ej. la familia) Optimización del tiempo. Aumento de la motivación. Ahorro (diario) en gastos de transporte.</p>	<p>Disminución de las horas de ausencia por permisos y licencias por motivos familiares.</p>	<p>Comparar el % de horas de ausencia por permisos por motivos familiares sobre el total de las horas laborales del personal a jornada partida y del personal a jornada completa, a lo largo de un año. Comparar el nº de horas no trabajadas por permisos debidos a motivos familiares, utilizadas por el personal que trabaja a jornada partida, en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.</p>	<p>Complicación en la organización del trabajo, pues se necesita más tiempo para considerar las exigencias de todas las personas. Coste del transporte (si se cuenta con transporte de la empresa, será necesario tener más unidades). Falta de seguridad. Coste de personal para la gestión de los Recursos Humanos.</p>
		<p>Disminución de la rotación</p>	<p>Comparar el % de renuncias voluntarias por motivos familiares y/o personales en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida.</p>	
		<p>Mejora en el rendimiento de la plantilla.</p>	<p>Comparar el rendimiento del personal a jornada partida, en el año anterior y posterior a la puesta en marcha de esta medida. Comparar el rendimiento del personal a jornada partida y del personal a jornada completa.</p>	

3.2.8. SALUD LABORAL

“La protección de la salud de las personas trabajadoras no puede articularse de la misma forma para las mujeres que para los hombres. Para aplicar medidas preventivas que no dejen en situación de inferioridad a la mujer trabajadora respecto al hombre trabajador y resulten realmente efectivas hay que tener en cuenta que las mujeres se encuentran, en el desarrollo de su actividad laboral, en circunstancias diferentes a los hombres. Así, pese a los esfuerzos normativos, todavía no se ha conseguido sustituir el rol de la mujer de “cuidadora de la familia” por el rol de “corresponsable en el cuidado de la familia”. Todo ello conduce al alargamiento de la jornada y al conflicto de roles que traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés. Además, generalmente, ese rol (...) que tradicionalmente han venido asumiendo las mujeres ha hecho que ejerzan tareas específicas y distintas de los varones (...) y, por tanto, los riesgos a los que están expuestas son diferentes, relacionados, más bien, con movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, poca autonomía, monotonía y otros factores psicosociales que inciden de forma significativa en el adecuado desarrollo de otros ámbitos de la vida de la mujer trabajadora, como el familiar. De este modo, es conveniente que el empresariado, a la hora de adoptar medidas destinadas a la protección de la salud, tenga en cuenta esa perspectiva de género que va más allá de la protección de la mujer en su condición de madre y reproductora”.

Según los datos estadísticos aportados por el tercer Estudio Europeo de las Condiciones de Trabajo²³ (ESWC) en el ámbito de **salud en el trabajo**, un 60% de las personas trabajadoras europeas nunca han tenido ausencias por motivos de salud y sólo un 7% han faltado más de 25 días. Cuando se desagregan los datos por sexos, se muestra que las mujeres faltan 9 días al año por estos motivos, mientras que los hombres se ausentan 7 días. Las personas evaluadas refieren que un 56% de esas ausencias por enfermedad no están relacionadas con el trabajo, un 17% se deben a accidentes que han tenido lugar en el puesto y un 27%, son debidos a problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.

Dentro del mismo informe, se señala que un 4% de los trabajadores/as europeos/as han sido víctimas de accidentes en el ámbito laboral a lo largo del último año. Teniendo en consideración el horario de trabajo, se ha mostrado una relación directa entre el horario nocturno y una mayor incidencia de accidentabilidad (entre un 50-70% más que los/las trabajadores/as que no tienen habitualmente ese turno)

En el apartado referido a los riesgos psicosociales, el informe señala que la **violencia física** en el ámbito laboral ha sido sufrida por el 1,9% de las mujeres y el 1,2% de los hombres en el transcurso del último año. Los datos comparativos entre sectores muestran que el ámbito sanitario y servicios (5,3%) seguidos del sector educación y transporte (2%) son en los que se han registrado mayores tasas de violencia física.

Por otro lado, el 10,2% de las mujeres y el 7,3% de los hombres han sido objeto de **intimidaciones** en el ámbito laboral. La tasa de intimidación es de las más elevadas en el sector de salud y servicios (15,7%), seguido de la administración pública, hoteles y restaurantes y en el sector transporte. En cuanto a las situaciones de **acoso sexual**, un 3,1% de las mujeres y un 0,8% de los hombres han sufrido ésta situación dentro del trabajo en los últimos 12 meses. Las diferencias intersectoriales no son significativas, porque todos ellos tienen una tasa de entre 1% y 3%.

En todos los sectores, excepto en el sanitario y en el sector servicios, las mujeres se han sentido víctimas de acoso por razón de sexo en mayor proporción que los hombres. Finalmente, un 3,5% de las mujeres y un 0,9% de los hombres han sido víctimas de **abuso sexual** en el entorno de trabajo. Como esta tasa es tan baja, eso dificulta la evaluación de las diferencias intersectoriales. A pesar de ello, los datos muestran que el sector ser-

vicios (9%) y el sector sanitario (3,6%) tienen las tasas de este tipo de conductas.

¹⁹ Pedrosa, S.I. (2007). *La salud integral de la mujer trabajadora: carencia de una efectiva protección*. Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer, Universidad de Zaragoza ²⁰ European Communities (2004), *Work and health in the EU, A stadistical portrait*.

En cuanto a la normativa que prohíbe este tipo de discriminaciones, el **artículo 5 1) de la Directiva 89/391/CEE**, de 12 de junio de 1989, **relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo** establece que *“el empresariado deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo”*. A partir de este artículo y hasta el número 12, la presente directiva desarrolla en profundidad cuáles son las obligaciones del empresariado en materia de seguridad y salud laboral.

Por otro lado, existe una directiva específica para la protección de la salud de la mujer trabajadora, que es la **Directiva 92/85/CEE** del Consejo, de 19 de octubre de 1992, **relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia**.

En ella se regulan y definen las condiciones de trabajo de riesgo específicas para este tipo de trabajadoras, además de regular en los estados miembros el permiso de maternidad, de lactancia y la protección contra el despido.

Una vez desarrollado el marco normativo, se presenta a continuación la tabla de indicadores propuestos para la evaluación de discriminaciones en el área de **Salud Laboral**, categorizada de la siguiente manera:

- Prevención de riesgos en el trabajo genérico.
- Seguridad laboral.
- Higiene en el trabajo.
- Estrés y riesgos psicosociales.
- Acoso sexual.
- Ergonomía.
- Organización del trabajo.
- Vigilancia de la salud /medicina del trabajo.

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO GENÉRICO	<p>Existencia de plan de prevención e integración en el plan de gestión y en cada uno de los agentes del entorno</p> <p>Existencia de evaluación de riesgos específicos para la salud y la planificación de medidas preventivas, incluyendo un apartado específico para la mujer y el embarazo</p> <p>Existencia de accidentes laborales, incidentes y enfermedades profesionales derivadas del trabajo</p> <p>Existencia de supervisión de la organización del trabajo</p> <p>Existencia o no de plan de emergencia</p>
SEGURIDAD LABORAL	<p>Existencia y utilización de equipos de protección</p> <p>Análisis de protocolos y procedimientos de trabajo</p>
HIGIENE EN EL TRABAJO	<p>Existencia de concentración de agentes contaminantes en el medio de trabajo</p> <p>Cumplimiento de los tiempos de exposición a agentes químicos, biológicos y ambientales nocivos y tóxicos</p> <p>Nivel de ruido soportado: frecuencia, intensidad y tiempo de exposición</p> <p>Grado de iluminación soportada</p> <p>Temperatura soportada</p>
ESTRÉS Y RIESGOS PSICOSOCIALES	<p>Estrés laboral</p> <p>Agresiones en el trabajo (acoso sexual, abuso sexual, mobbing, etc.)</p> <p>Posturas estáticas</p> <p>Carga mental del trabajo</p> <p>Inseguridad en el trabajo</p> <p>Trabajos rutinarios que no permiten aplicar los conocimientos y aptitudes a la persona trabajadora</p> <p>Presión de tiempo y horario de trabajo que impide compaginar trabajo con vida personal y familiar</p>
ACOSO SEXUAL	<p>Nº de situaciones de acoso sexual que se han detectado en la empresa</p> <p>Nº de situaciones de acoso sexual que se producen actualmente en la empresa</p> <p>Resolución de los casos</p> <p>Existencia y características de un procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual</p> <p>Nº y tipología de las acciones de difusión del procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual a la plantilla</p>
ERGONOMÍA	<p>Adecuación del puesto de trabajo y adaptación de los instrumentos a la persona trabajadora</p> <p>Manipulación de cargas pesadas</p> <p>Movimientos o posturas físicas repetitivas</p> <p>Posturas estáticas</p>

<p>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</p>	<p>Carga física del trabajo</p> <p>Complejidad y dificultad de la tarea</p> <p>Turnos de trabajo</p> <p>Falta de control del trabajo</p> <p>Desigualdad salarial</p> <p>Falta de responsabilidad, autonomía e iniciativa para desarrollar su trabajo</p> <p>Dificultades para promocionar en la empresa</p> <p>Trabajos rutinarios que no permiten aplicar los conocimientos y aptitudes a la persona trabajadora</p> <p>Nivel de participación de las personas trabajadoras en los objetivos estratégicos</p> <p>Ambigüedad de roles y funciones</p> <p>Falta de oportunidades</p> <p>Estilo de organización y dirección rígidas</p>
<p>VIGILANCIA DE LA SALUD/MEDICINA DEL TRABAJO</p>	<p>Existencia de una relación de enfermedades inherentes al ejercicio de cada ocupación y categoría profesional</p> <p>Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras con riesgos, mediante exámenes de salud específicos según protocolos</p> <p>Nº de horas de medicina del trabajo promovidas en la organización</p> <p>Nº de campañas promovidas en la empresa respecto a la salud en el trabajo (ejercicio físico, regímenes alimenticios, etc.)</p> <p>Vacunaciones y exposición a agentes biológicos</p> <p>Seguimiento de enfermedades y ausencias por motivos de salud</p> <p>Tasa de accidentes, desagregados por sexo</p> <p>Tasa de incidencias de los accidentes, desagregados por sexo</p> <p>Tasa de frecuencia de los accidentes, desagregados por sexo</p>
<p>GESTIÓN DE SITUACIONES DE EMERGENCIA</p>	<p>Nº de emergencias registradas en la empresa durante el último año</p> <p>Tiempo medio dedicado a la gestión de las emergencias</p> <p>Nº de simulacros de accidentes promovidos en la organización</p> <p>Existencia de procedimientos de emergencia en todas las áreas de la empresa</p>
<p>SENSIBILIZACIÓN/ FORMACIÓN PARA LA SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Nº de horas de formación destinadas a temas de seguridad, higiene y salud en el trabajo</p> <p>Nº de comunicación de riesgos por parte de las personas trabajadoras a sus responsables jerárquicos</p> <p>Nº de sugerencias de mejora en materia de salud propuestas por las personas trabajadoras</p>

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁREA DE SALUD LABORAL:

- Procedimentar con perspectiva de género la prevención de riesgos laborales, para lo cual se establecen las siguientes recomendaciones: -

SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO GENÉRICO Para las Organizaciones:

- Realizar una **evaluación de riesgos donde se tenga en consideración el género**.
- Realizar una **evaluación de riesgos donde se tenga en cuenta la diversidad** de la plantilla (características específicas de cada persona,...).
- Incluir políticas **de prevención que contengan medidas de acción positiva**. Para los sindicatos:
- Incluir **cláusulas en los convenios colectivos sobre la salud laboral que contemple a hombres y mujeres** y sus características específicas. Para las Administraciones Públicas:
- **Adjudicar ayudas y subvenciones** para organizaciones definidas como no discriminatorias y que implementen planes de prevención.
- Asegurar la **formación del empresariado y su implicación en la prevención**, en colaboración con la Inspección de trabajo. Cumplimiento de la Legislación sobre la materia.
- Realizar **estudios que analicen la incidencia de la doble presencia de las mujeres** respecto riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos físicos, químicos y biológicos.

SOBRE SEGURIDAD LABORAL Para las Organizaciones:

- Señalar y rediseñar los equipos de trabajo y la maquinaria.
- Adaptar los equipos de protección tanto a hombres como a mujeres.
- Elaborar nuevos protocolos y procedimientos de trabajo técnicos.
- Asegurar la formación-información de las personas trabajadoras con riesgos, procedimientos y Equipos de protección Individual (EPIS), mediante la colaboración del empresariado y las Administración Pública.

SOBRE HIGIENE EN EL TRABAJO. Para las Organizaciones:

- **Asegurar la formación-información** de las personas trabajadoras en relación a riesgos químicos y biológicos, incidiendo en aspectos específicos para las mujeres. Para los sindicatos:
- Incluir cláusulas **relativas a la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos**. Administraciones Públicas:
- **Asegurar el cumplimiento de la normativa**, notas técnicas y protocolos establecidos, mediante la colaboración del empresariado y la Administración Pública.

SOBRE EL ESTRÉS Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. Para las Organizaciones:

- Estudiar los **efectos diferenciados que produce el estrés** a hombres y mujeres.
- **Fomentar políticas sociales más positivas** para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad.

- Introducir **mejoras en la organización del trabajo**: mayor autonomía, flexibilidad horaria, alternancia de tareas.
- Realizar una **declaración de principios** por parte de la organización sobre la **no aceptación de conductas de acoso**.
- Establecer **sanciones para las conductas de acoso psicológico** detectadas en la organización.
- **Concienciar a la plantilla** de la gravedad de las conductas de acoso.
- Desarrollar un procedimiento establecido en la empresa que asegure la **confidencialidad e intimidad de las denuncias** y ausencias de represalias.
- Obligar a la evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones en colaboración con la inspección de trabajo.

SOBRE EL ACOSO SEXUAL Para las Organizaciones:

- Procedimentar el proceso de **detección e intervención** ante situaciones de acoso sexual.

SOBRE LA ERGONOMÍA Para las organizaciones:

- **Rediseñar** la maquinaria de trabajo a los equipos y **adaptarla** a situaciones específicas (embarazo, lactancia,...).

SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Para las Organizaciones:

- **Reducir la temporalidad** para evitar los riesgos psicosociales, ya que las personas con más temporalidad son las más propensas a padecer este tipo de riesgos.

SOBRE LA VIGILANCIA DE LA SALUD/ Y LA MEDICINA DEL TRABAJO. Para las Organizaciones:

- **Vigilar la salud específica** según la persona y los lugares de trabajo.
- **Garantizar el bienestar de las personas subcontratadas** en las instalaciones de la organización.
- Elaborar un **listado de patologías** que afectan mayoritariamente a las mujeres.
- **Actualizar los listados de enfermedades laborales.**
- Elaborar nuevos **protocolos y procedimientos** de trabajo relacionados con la vigilancia de la salud, mediante exámenes de salud específicos.

- **Investigar** y realizar un **seguimiento de accidentes / incidentes laborales**.
- Crear **grupos de trabajo** para identificar puestos de trabajo con riesgos para las mujeres.
- **Incrementar la formación-información** sobre riesgos, promoción de la salud y situaciones de riesgo específico para las mujeres trabajadoras. Para las Administraciones Públicas:
- Realizar **estudios epidemiológicos** de los resultados de los ES.
- Realizar estudios de **seguimiento del absentismo** en las empresas.

SOBRE LA GESTIÓN DE SITUACIONES DE EMERGENCIA. Para las Organizaciones:

- Establecer **procedimientos para identificar potenciales situaciones de emergencia**.
- Integrar en el funcionamiento de la organización **simulacros de situaciones de emergencia**.
- Garantizar la **operacionalidad** de los **planes de emergencia, de los equipamientos de seguridad, la formación y el entrenamiento** de la plantilla.

3.2.9. CLIMA LABORAL

“Los beneficios derivados de la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo rebasan el ámbito individual y alcanzan a la economía y a la sociedad. Las personas trabajadoras que disfrutan de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades mejoran la eficacia en el aprovechamiento de los recursos humanos y de las diversas competencias. Con ello se refuerza la autoestima y la motivación de la fuerza de trabajo, lo cual desemboca en mejores relaciones laborales con implicaciones positivas para la productividad en general.”²¹

El **artículo 14 c) de la Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, **relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en *“las condiciones de empleo y trabajo”*.

Los indicadores que se presentan a continuación permiten cuantificar las situaciones de discriminación por razón de sexo que se producen en el ambiente de trabajo de la organización, en el funcionamiento diario de la misma. De este modo, la tabla de indicadores de **Clima laboral** incorpora los siguientes apartados:

- Entorno directivo masculino.
- Estereotipos de género.
- Conflictos por vulneración del principio de igualdad.

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
ENTORNO DIRECTIVO MASCULINO	<p>Personal directivo según sexo y edad</p> <p>Nivel de exigencia de disponibilidad del personal fuera del horario laboral</p> <p>Existencia de espacios de relación con la clientela y con otras empresas e instituciones en espacios de ocio fuera del horario laboral</p> <p>Percepción de discriminación por parte de las mujeres directivas</p>
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	<p>Existencia de estereotipos sobre capacidades y habilidades laborales de las mujeres, especialmente sobre las capacidades directivas de éstas, entre el personal de la empresa según sexo</p> <p>Existencia de una concepción tradicional del papel de mujeres y hombres entre el personal de la empresa según sexo.</p>
CONFLICTOS POR VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD	<p>Percepción de discriminación por parte de las trabajadoras según ocupación</p> <p>Nº y características de conflictos por vulneración del Principio de Igualdad identificados en la empresa actualmente</p> <p>Nº de denuncias interpuestas por la vulneración del Principio de Igualdad de Oportunidades</p> <p>Resolución de los conflictos relativos a la vulneración del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>Nº de consultas de asesoramiento realizadas por la plantilla sobre el afrontamiento de prácticas discriminatorias</p>

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA EL ÁREA DE CLIMA LABORAL:

Para las Organizaciones:

- Creación de un **Comité de Resolución de conflictos** en relación con las situaciones discriminatorias de las personas trabajadoras; o en su caso que el comité de empresa funcione como mediador en este tipo de situaciones.
- Desarrollar un procedimiento establecido en la empresa que asegure la **confidencialidad e intimidad de las denuncias** y ausencias de represalias.
- Definir procesos de comunicación internos para la prevención de acciones discriminatorias.

3.2.10. CALIDAD Y EXCELENCIA

“La idea según la cual la diversidad se integra dentro del sistema de calidad y aumenta la calidad de los productos y servicios, garantiza la creatividad de los equipos y mejora los contactos con la clientela y el entorno exterior de la organización ya se ha abierto paso. La integración de la Igualdad de Oportunidades como criterio de calidad es en sí misma una auténtica novedad (...)El sistema de calidad ISO o el modelo de excelencia EFM son totalmente aplicables a la temática de la Igualdad de Oportunidades y suponen, para las empresas, una guía hacia la excelencia y la calidad en sus actividades”.

El que una empresa implante un sistema de calidad o excelencia como herramienta de gestión implica el análisis de su funcionamiento interno con vistas al establecimiento constante de nuevos objetivos que supongan una mejora en su gestión. Para ello las organizaciones deben tener en cuenta no solamente sus estrategias de producción y venta, si no todos los aspectos que intervienen en el buen rendimiento de la misma como son el papel jugado por la Dirección y por otros agentes claves o partes interesadas (clientela, empresas proveedoras y sociedad en general), la gestión de los recursos (incluidos los recursos humanos), el proceso de realización de los productos o servicios...

Todo ello teniendo en cuenta la necesidad de realización de controles documentales y del establecimiento de indicadores que permitan evaluar los resultados obtenidos con dicha gestión, de cara a la revisión de los procesos y estrategias planteados y a la propuesta de acciones de mejora que permitan una mejora continúa hacia la excelencia empresarial.

Partiendo del total convencimiento de que el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone una mejora indiscutible de la gestión empresarial, no solamente entendida desde el punto de vista de la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral, si no como un beneficio económico para las empresas derivado de una mejor gestión de sus recursos humanos (reducción del absentismo, de la rotación, incremento de la motivación y el rendimiento...), y partiendo así mismo de la apuesta por la factibilidad de la gestión de la Igualdad de Oportunidades dentro de los sistemas de calidad, los indicadores que se proponen en este apartado pueden ser introducidos en la gestión de la calidad de las organizaciones de manera transversal en dos sistemas o modelos:

- La **norma ISO 9001:2000**, que supone la definición de unos estándares que las empresas deben cumplir para poder obtener una certificación por parte de entidades auditoras externas
- El **modelo EFQM**, que supone el planteamiento de una serie de criterios que las organizaciones pueden utilizar para evaluar su progreso hacia la Excelencia empresarial

Los sistemas ISO de gestión de calidad, que si bien atienden a cuestiones relativas a la gestión de recursos humanos vinculadas principalmente a la optimización de los recursos de la organización y a la productividad (niveles de competencia de cada persona...) y respecto al ambiente de trabajo (donde se ha de promover la motivación, las satisfacción, el desarrollo y el desempeño), no abordan el respeto a la IO como criterio a tener en cuenta para una buena gestión empresarial. De igual modo, si bien en el modelo EFQM se realizan menciones expresas a la Igualdad de Oportunidades en varios de los criterios y subcriterios, éstas se plantean de manera poco concreta y no se tiene en cuenta la perspectiva de género de manera transversal en todos los subcriterios del modelo de excelencia.

²⁹ Matkava, S. (2003). *Igualdad y Calidad Total*. Emakunde /Instituto Vasco de la Mujer.

Los indicadores que se muestran a continuación pretenden servir para facilitar la introducción de criterios relacionados con el respeto a la Igualdad de Oportunidades en los

objetivos de mejora de las organizaciones que trabajan con sistemas de calidad o han implantado el modelo EFQM de Excelencia. Para facilitar su implementación, los indicadores han sido categorizados en los siguientes apartados:

- Compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Asignación de recursos para la Igualdad de Oportunidades.
- Medición de la Igualdad de Oportunidades.
- Normativa.
- Empresas proveedoras.
- Medición de las mejoras en la empresa en Igualdad de Oportunidades.

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	<p>Existencia de un compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades formalizado por escrito en el Plan de Calidad, Manual de Cultura Empresarial,... o documento similar</p> <p>Número y tipología de cláusulas antidiscriminatorias recogidas en el texto del convenio colectivo o documento similar</p> <p>Número y tipología de acciones orientadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el seno de la empresa</p> <p>Número y características de las actividades que relacionan a la empresa con la igualdad de oportunidades (foros, proyectos, premios, etc.)</p> <p>Número y tipología de las acciones de difusión del compromiso con la igualdad de oportunidades realizadas a la plantilla</p> <p>Número y tipología de las acciones de difusión del compromiso con la igualdad de oportunidades al exterior</p> <p>Nivel de conocimiento por parte de la plantilla del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades</p>
ASIGNACIÓN DE RECURSOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	<p>Existencia de un puesto/elemento organizativo dedicado a las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades</p> <p>Existencia de una previsión de gastos destinados a las actividades relacionadas con la igualdad</p>

ASIGNACIÓN DE RECURSOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Existencia de una asignación de recursos a los objetivos de igualdad
INTRODUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN PROCESO DE MEDICIÓN DE GESTIÓN DE CALIDAD	Existencia de un proceso de medición de la gestión de la Igualdad Existencia y características de un procedimiento a través del cual la plantilla pueda expresar sus opiniones, necesidades,... en materia de Igualdad Nivel de conocimiento de las opiniones, necesidades,... en materia de Igualdad de la plantilla por parte de la Dirección Tipología y características de los métodos de análisis de las necesidades de la clientela
INCLUSIÓN DE LA VARIABLE SEXO EN LOS PROCESOS DE RECOGIDA/ ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	Nivel de desagregación por sexo de los datos relativos al personal Nº de encuestas, cuestionarios,... dirigidos al personal desagregados por sexo en los últimos 2 años y porcentaje respecto al total Nº de informes emitidos por la organización en los últimos 2 años desagregados por sexo y porcentaje respecto del total
NORMATIVA	Existencia y características de un procedimiento de identificación y actualización de la normativa en materia de Igualdad Existencia de una relación de requisitos legales y reglamentarios aplicables Existencia en la organización de una persona encargada de la identificación y actualización de estos requisitos
EMPRESAS PROVEEDORAS	Nº de empresas proveedoras a las que se les ha exigido el cumplimiento de la normativa sobre igualdad y porcentaje respecto al total de empresas proveedoras Inclusión en el proceso de selección de empresas proveedoras de una baremación positiva de aquellas empresas que trabajan a favor de la Igualdad de Oportunidades
MEDICIÓN DE LAS MEJORAS EN LA EMPRESA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Número y características de las mejoras en materia de igualdad detectadas en la empresa a raíz de la implantación de la gestión de la calidad.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA EL ÁREA DE CALIDAD Y EXCELENCIA

Procedimentar con perspectiva de género los sistemas de Calidad y Excelencia. Para facilitar esta labor, se establecen las siguientes recomendaciones:

SOBRE EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Para las Organizaciones:

- Establecer en la gestión de la organización distintos **procedimientos que tengan en cuenta el respeto a la Igualdad de Oportunidades**, lo que significa procedimentar con perspectiva de género:-Los procesos de selección, contratación y promoción profesional.-Los planes de formación.-El establecimiento de salarios de la plantilla.-La comunicación en la organización.-Las medidas de conciliación.-Etc.

- Asumir desde la dirección de la empresa el compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los **principios éticos, valores y responsabilidades**

públicas de la organización.

- Integrar el compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la **Política y Estrategia de la organización.**

- **Recoger en la documentación relevante** de la organización (Manual de Cultura Empresarial, Escrituras de la sociedad, etc.) que **la empresa tiene entre sus objetivos la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres.**

- **Certificar la gestión de la Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres en la organización a través de la norma UNE (en proceso de elaboración por el comité de normalización AEN/CTN 194).

- Participar en **foros sobre la Igualdad de Oportunidades**, en **proyectos de fomento de la inserción laboral de las mujeres** o similares.

- Formar parte de **organizaciones o iniciativas que promuevan la Igualdad de Oportunidades** (adhesión al año europeo por la Igualdad de Oportunidades, a la red europea de empresas por la Igualdad promovida por el proyecto Vertex for Equity, etc.)

- Presentarse a **premios o concursos relacionados con la Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres (conciliación, buenas prácticas en la gestión de RRHH, etc.) que visibilicen los logros realizados en la organización.

- **Medir sistemáticamente la vinculación de la imagen de la empresa a la Igualdad de Oportunidades** a través de encuestas, sondeos,...a la población.

- **Realizar estudios comparativos** (benchmarking) o cualquier otra herramienta que permita compararse con la organización "mejor de su clase".

SOBRE LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Para las Organizaciones:

- Designar desde la dirección de la empresa a una **persona encargada de la gestión de todos los aspectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres.

- **Asignar recursos** (financieros, infraestructuras, etc.) para el cumplimiento de los objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

SOBRE LA INTRODUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL PROCESO DE MEDICIÓN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Para las Organizaciones:

- Tener en cuenta la situación respecto a la Igualdad de Oportunidades en los procesos de medición de la gestión de calidad.

- **Introducir preguntas respecto a la Igualdad de Oportunidades** en los cuestionarios

de calidad que se realicen a la plantilla.

- Articular procedimientos para que la plantilla **exprese sus opiniones, necesidades,... en materia de Igualdad de Oportunidades.**

- **Descartar métodos subjetivos de análisis de las necesidades** de los hombres y mujeres que conforman la clientela basados en suposiciones sobre las necesidades, perfil,... de mujeres u hombres.

SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA VARIABLE SEXO EN LOS PROCESOS DE RECOGIDA/ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Para las Organizaciones:

- **Desagregar por sexo los datos relativos al personal** de la organización.

- Incluir la **variable sexo como criterio de recogida y análisis de la información** en las encuestas o cuestionarios dirigidos al personal y a la clientela.

- **Tener en cuenta la variable sexo en los informes** emitidos por la organización.

- Incorporar la variable sexo en **los indicadores de calidad.**

SOBRE LAS RESAS DORAS Para las ciones:

- **Exigir a las empresas proveedoras** (empresas de suministros, empresas de limpieza, consultorías, empresas de trabajo temporal,...) **el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Igualdad de Oportunidades.**

- Primar a aquellas empresas proveedoras que **trabajen activamente por equilibrar la situación de mujeres y hombres.**

SOBRE LA MEDICIÓN DE LAS MEJORAS EN LA EMPRESA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Para las Organizaciones:

- Incluir **objetivos de mejora de la situación de la Igualdad de Oportunidades en la organización** en los planes de mejora continua.

3.2.11. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

“La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. En un momento en el que la Unión Europea intenta determinar sus valores comunes adoptando una Carta de los Derechos Fundamentales, un número creciente de empresas europeas reconoce cada vez más claramente su responsabilidad social y la considera parte de su identidad. Esta responsabilidad se expresa frente a las y los trabajadoras/es y, en general, frente a todos los interlocutores de la empresa, que pueden a su vez influir en su éxito”²³.

La Responsabilidad Social Corporativa es un término que hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, que se derivan del impacto que la actividad de las organizaciones produce en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos. Hoy en día las organizaciones son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos como parte de su estrategia de negocio.

Una de las iniciativas a nivel europeo más destacable en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa es el **Libro Verde**. Se trata de un documento elaborado por la Comisión Europea que pretende fomentar un marco europeo para la responsabilidad social.

Para ello fue creado un foro de debate para conocer cómo la Unión Europea podía fomentar el desarrollo de la responsabilidad social en las organizaciones europeas, aumentar la transparencia y calidad informativas de las sociedades y mejorar la contribución de las mismas al desarrollo sostenible.

Los indicadores que se incorporan a continuación se convierten en una herramienta necesaria para la evaluación del estado de la organización en temas relativos a la **Responsabilidad Social**. La tabla en la que se presentan tiene la siguiente estructura:

- Evaluación del desempeño.
- Horario de trabajo.
- Gestión de la ruptura laboral.
- Prevención del trabajo forzoso.
- Prevención del trabajo infantil.
- Control de la cadena productiva.
- Integración en la comunidad.
- Transparencia de las empresas.
- Libertad de asociación.

²³ *Libro Verde, Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las empresas*, Comisión de las Comunidades Europeas (2001)

SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADOR
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	<p>% de objetivos individuales cumplidos</p> <p>Existencia de metodología de evaluación del desempeño</p> <p>Nº de informes sobre objetivos y su cumplimiento, publicados y divulgados</p>
HORARIO DE TRABAJO	<p>Tiempo total semanal de pausas y descansos</p> <p>Nº de horas totales trabajadas por cada empleado/a</p> <p>Nº de reuniones celebradas para tratar el tema de horarios de trabajo</p> <p>Nº de retrasos producidos en el trabajo</p> <p>Nº de solicitudes de realización de horas extraordinarias</p> <p>Nº de solicitudes de realización de horas extraordinarias con menos de 72 horas de antelación</p> <p>Horas extraordinarias totales realizadas por la plantilla durante el último año</p>
GESTIÓN DE LA RUPTURA LABORAL	<p>% de despidos del personal total de la plantilla</p> <p>Relación entre el % de mujeres y el % de hombres despididos</p> <p>Nº de horas dedicadas a la comunicación con el personal y su representación</p> <p>% de trabajadoras y % de trabajadores despididos que han sido reintegrados/as en el mercado laboral</p> <p>Nº de horas financiadas por la empresa para la formación del personal despedido</p> <p>Cuantía de las indemnizaciones abonadas al personal despedido</p> <p>Inversión realizada por la empresa para la ayuda en la búsqueda de nuevo empleo al personal despedido</p>
PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	<p>Nº de denuncias por trabajo coercitivo por parte de la jefatura</p> <p>Nº de horas de formación recibidas sobre trabajo forzoso</p> <p>Nº de solicitudes de anticipación de la remuneración mensual</p> <p>Nº de anticipaciones de remuneraciones/pluses/beneficios sociales</p>
PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL	<p>Nº de casos detectados de trabajo infantil</p> <p>Inversión realizada a las instituciones de integración de menores</p> <p>Nº de acuerdos promovidos con las partes interesadas sobre la no utilización de mano de obra infantil</p> <p>Nº de menores aprendices reclutados/as a lo largo del año</p> <p>Tiempo total dedicado por la persona trabajadora a formar aprendices y aprendizas</p> <p>Nº de miembros de la familia integrados/as</p>

CONTROL DE LA CADENA PRODUCTIVA	<p>Porcentaje de empresas proveedoras que suscriben los códigos de buenas prácticas</p> <p>Nº de auditorías promovidas con las empresas proveedoras</p> <p>Nº de no conformidades detectadas en las empresas proveedoras</p>
INTEGRACIÓN EN LA COMUNIDAD	<p>Inversión realizada por la empresa en patrocinio</p> <p>Nº de eventos realizados con apoyo material de la empresa</p> <p>% de plantilla que participa en la vida cultural, social y política</p>
TRANSPARENCIA DE LAS EMPRESAS	<p>Alejamiento de las prácticas definidas en los códigos éticos</p> <p>Nº de reclamaciones de las partes interesadas por el incumplimiento de los códigos éticos</p> <p>Nº de acciones realizadas para promover las prácticas definidas en los códigos éticos</p> <p>Nº de acciones de evaluación del desempeño</p>
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	<p>Tiempo dedicado a la negociación sindical</p> <p>Inversión en la operacionalidad de las organizaciones sindicales</p> <p>Nº de horas asignadas a la representación sindical de la plantilla para actividades de representación</p> <p>Nivel de abstención de la representación de la plantilla en las elecciones sindicales</p>

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:

SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Para las Organizaciones:

- Establecer y comunicar las **condiciones que serán valoradas** en la evaluación del rendimiento de la plantilla.
- Acompañar la evaluación del desempeño del personal, una **valoración y reconocimiento individual y de grupo**.

SOBRE LOS HORARIOS DE TRABAJO Para las Organizaciones:

- **Determinar y formalizar el régimen de pausas y descansos de la plantilla**, adecuándolo a las necesidades y expectativas de cada trabajador/a.

- Considerar el **bienestar de la plantilla en el establecimiento de horarios**, especialmente en los puestos que conlleven actividades rutinarias, de sobreesfuerzo, alteraciones térmicas, etc.

- Comunicar a las/los trabajadoras/es sus **cargas horarias** semanales.

- **Determinar las pausas y descansos de forma participada.**

- Gestionar las **horas extraordinarias** que se solicitan a la plantilla teniendo como base los **límites legales** aplicables.

- Garantizar la **gestión de las horas extraordinarias de forma participada** por la plantilla y su representación, con el fin de **evitar situaciones de discriminación en la remuneración o de sobreesfuerzo laboral.**

- **Solicitar la realización de horas extraordinarias con la suficiente antelación** para permitir que el personal reorganice sus obligaciones personales/familiares.

SOBRE LA GESTIÓN DE LA RUPTURA LABORAL Para las Organizaciones:

- Establecer **soluciones alternativas al despido** (por ejemplo, reducción salarial colectiva, no despedir a colectivos con dificultades de integración en el mercado laboral) con el fin de evitar la situación de desamparo de las personas, para lo cual se necesita la participación activa de la plantilla y de sus responsables jerárquicos.

- Formalizar **procedimientos de despido y prevención de impacto de los mismos**, en colaboración con las partes interesadas.

- Introducción de la **recualificación de las/los trabajadoras/es** en los procedimientos de despido (a través de formación) para dotarlas/los de competencias facilitadoras de su reincorporación en el mercado laboral.

- **Cooperar con otras empresas locales en la integración de las personas trabajadoras** en el mercado. Debe ser una cooperación activa, integrando acuerdos y protocolos formales de actuación en su integración a largo plazo.

- Ofrecer **orientación laboral a las personas que han sido despedidas**, con el fin de facilitar su reincorporación en el mercado.

- **Planificar** en colaboración con el personal la **disminución del impacto de los despidos** a través de la constitución de fondos financieros. La utilización de este fondo debe estar claramente definida, teniendo como base que su misión son los principios de equidad y justicia para las personas de la organización.

SOBRE LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Para las Organizaciones:

- Promover la **concienciación de la plantilla sobre el tema del trabajo forzado**, a través de una definición clara de este concepto.

- **Definir e implementar procesos de prevención de trabajo forzado**, que deben ser comunicados a la plantilla.

- Crear mecanismos de **detección, análisis y corrección de situaciones de trabajo forzado** que permitan al personal denunciar estas prácticas de forma anónima.

SOBRE LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Para las Organizaciones:

- Establecer procedimientos formales que aseguren el **compromiso de la organización con la prevención del trabajo infantil.**

- **Comunicar cualquier caso de trabajo infantil que haya sido detectado**, ya sea en el seno de la organización o en cualquier otra entidad que se relacione de forma directa o indirecta con ésta, para reincorporar al/la menor en el sistema educativo. En el caso de que existan dificultades socio-económicas en el sistema familiar del/de la menor, la organización debe prever su sustitución por un miembro de la familia directa.

- **Prever en los casos de detección de trabajo infantil el análisis y el acompañamiento de la situación socio-familiar** para minimizar el impacto que para la familia supone la pérdida de recursos económicos.

- **Formalización de un acuerdo con las empresas proveedoras y la clientela** en el cual se establezca la prohibición de utilización de mano de obra infantil, como una forma de garantizar la erradicación de este tipo de prácticas.

- Promover la **integración de los/las menores** como medida en caso de detección de trabajo infantil.

SOBRE EL CONTROL DE LA CADENA UCTIVA Para las acciones:

- Promover procesos de **concienciación y formación con las empresas proveedoras**, para que integren en su gestión interna los principios y valores suscritos en los códigos de Buenas Prácticas.

- Determinar e implementar **procedimientos que permitan la evaluación del desempeño de las empresas proveedoras** en términos sociales y ambientales a través de auditorías.

- Realizar el **informe de la evaluación del desempeño y comunicarlo a las empresas proveedoras** para que éstas conozcan los resultados y opinen sobre ellos.

- **Apoyar el desarrollo de la comunidad** por parte de la organización, como una forma de sustentar una sociedad en la que participen todas las personas.

SOBRE LA INTEGRACIÓN EN LA COMUNIDAD Para las Organizaciones:

- **Crear mecanismos de información e incentivos** por parte de la organización para

fomentar la participación de la plantilla en el desarrollo de la sociedad.

SOBRE LA ARENCIA DE LA ZACIÓN Para las nizaciones:

- **Dotar a la estructura de la organización de funciones de gestión ejecutiva, auditoría independiente y de fiscalización**, que aseguren la prevención de abusos de poder por parte de sus superiores, fraudes por la utilización de información privilegiada o actuaciones en conflicto de intereses. De este modo, se desalientan prácticas como el soborno u otras prácticas de corrupción como creación de “contabilidades paralelas”, cuentas secretas o elaboración de documentos que no reflejen verdaderamente los negocios realizados.

- **Incentivar y concretar el diálogo con las partes interesadas**, ampliando la discusión de las estrategias de negocio con todas las partes implicadas y dotando a la comunicación de transparencia sobre los resultados conseguidos.

- Utilizar **métodos de diálogo estructurado con las partes interesadas**, como el definido por la Norma AA 1000, GRI (Global Reporting Initiative) o similares.

- Promover la elaboración y divulgación de los códigos éticos.

- **Evaluar la implicación de la organización en el cumplimiento y compromiso con los objetivos establecidos en los códigos éticos**, través de herramientas como entrevistas, cuestionarios, etc. La evaluación puede ser ejecutada por terceras entidades para que sea una evaluación independiente. **BERTAD DE ASOCIACIÓN** Para las Organizaciones:

- Mantener una **relación activa con las estructuras representativas de la plantilla**.

- Promover **procesos facilitadores para el acceso a las estructuras sindicales y asociativas** de las personas recién contratadas.

- Garantizar **ejercicio de los derechos de la plantilla a celebrar reuniones y de elección de su representación**.

- Facilitar el **ejercicio de las actividades sindicales** en horario laboral, sin perjuicio para sus evaluaciones de desempeño, remuneración y recompensa.



4. CONCLUSIONES



4

CONCLUSIONES

Para conseguir la reducción de los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres y obtener la eliminación de las discriminaciones en el ámbito laboral es necesaria la participación de todos los agentes implicados (empresariado, organizaciones sindicales, administraciones, trabajadores/as...) A ellos está dirigido este cuaderno, con la finalidad de facilitar esta intervención, mediante la incorporación de una amplia **batería de indicadores** que permiten la **evaluación** y el **seguimiento** de la situación de las organizaciones en el ámbito de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Todos los procesos que tienen lugar en la organización pueden incorporar la perspectiva de género, por ello, los indicadores propuestos en este cuaderno evalúan la Igualdad de Oportunidades en los diferentes procesos que tienen lugar dentro de la empresa: Selección, Formación, Contratación y Sistema retributivo, Promoción, Comunicación y Participación, conciliación, Calidad y Excelencia, etc. De este modo, se conseguirá una organización comprometida con el principio de Igualdad entre mujeres y hombres, equitativa y responsable con la normativa europea vigente.

A lo largo del cuaderno se ha insistido en la **importancia de los indicadores en la consecución de la Igualdad entre mujeres y hombres dentro de las organizaciones**. Recordemos que los indicadores son instrumentos que facilitan la **cuantificación** de las intervenciones realizadas, de modo que permiten la obtención de información objetiva sobre los resultados de las acciones llevadas a cabo y facilitan la intervención en el área de la organización en la que se han sido detectadas desigualdades de género. Además, los indicadores **evalúan a través del tiempo** los cambios producidos en un área determinada. Finalmente, hay que remarcar la importancia de los indicadores como herramientas facilitadoras de la **evaluación** y en **seguimiento** de las intervenciones.

Es necesario insistir de la misma manera en la importancia de los **indicadores de sexo/género** como instrumentos facilitadores de la introducción del principio de Igualdad en los procesos de la organización. Ofrecen información acerca de la **participación de mujeres y hombres** en la realidad de la empresa, lo que permite identificar posibles situaciones de desigualdad que hasta el momento no habían sido visibilizadas y, de este modo, intervenir sobre ellas. Los indicadores de sexo/género también son fundamentales para las organizaciones porque **evalúan los cambios relacionados con el género** que tienen lugar en la organización y, finalmente, porque señalan en qué medida y de qué manera **se han cumplido los objetivos** que la organización había establecido **en materia de Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres.

Debido a su importancia, se insta a la utilización de los indicadores propuestos y a la adopción de las recomendaciones incorporadas para cada área de la organización, con la finalidad de lograr la efectiva Igualdad entre mujeres y hombres dentro de las empresas.

En este sentido, existen numerosos estudios que demuestran la **existencia de beneficios**

reales²⁴ derivados de una gestión eficaz de la Igualdad de Oportunidades

dentro de la organización, independientemente de su tamaño o de su titularidad (pública/privada). Entre los beneficios reseñados pueden incluirse los siguientes:

Adaptación de la información obtenida en la *Guía de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, del Instituto de la Mujer y de la información obtenida en el material titulado *La gestión de la diversidad: ¿Qué gana la empresa?, Por la diversidad-Contra la discriminación*. Material editado por la Unión Europea en el marco del Año Europeo contra la Discriminación. www.stop-discrimination.info

- Atracción de hombres y mujeres con alta cualificación y compromiso, que desean formar parte de una organización que respeta los derechos de las personas y sus necesidades.
- Aprovechamiento de las personas por su experiencia y preparación, por lo que únicamente tiene en cuenta las capacidades y potencialidades de la plantilla.
- Facilitación de la conciliación de las responsabilidades profesionales con las responsabilidades personales y familiares de hombres y mujeres de la plantilla, por lo que se produce una mejora en el rendimiento y la productividad.
- Relacionado con lo anterior, reducción de gastos laborales y del absentismo.
- Mejora del clima laboral dentro de la organización, puesto que la plantilla se encuentra más motivada y dispuesta para el esfuerzo a favor de la empresa.
- Mejora en la satisfacción de las necesidades de la clientela (tanto hombres como mujeres) porque mejora sus productos y servicios al tener en cuenta necesidades de todas las personas.
- Mejora en la imagen y reputación de la organización respecto a agentes externos.
- Fomento de la cohesión social.

En conclusión, hemos visto cómo la introducción de los indicadores de género en la gestión de la organización y de sus recursos humanos no sólo facilita la intervención de cara a la eliminación de la discriminación por razón de sexo, sino que reporta una serie de beneficios que son cuantificables. De este modo, la organización aumentará su eficacia y productividad, lo que permitirá que pueda competir con ventajas en un mercado altamente competitivo.

5. ANEXOS



5.

ANEXOS

ANEXO I: DESCRIPCIÓN DE LOS PROYECTOS NACIONALES

1. VERTEX (ESPAÑA)

Vertex, como el resto de proyectos aquí descritos, se desarrolla en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. La entidad encargada de la gestión del mismo es la Unión General de Trabajadores de Cataluña (UGT) y con el desarrollo del proyecto se pretende *definir, diseñar y elaborar modelos de actuación de acción positiva que eliminen las desigualdades en las condiciones de trabajo de las mujeres.*

1.1. Entidades que componen el proyecto

El proyecto Vertex es promovido y desarrollado por una Agrupación de Desarrollo compuesta por diez entidades que son las siguientes:

- Unión General de Trabajadores de Cataluña.
- Ayuntamiento de Barcelona.
- Ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat.
- Federación empresarial catalana del sector químico.
- Fomento del trabajo nacional.
- Instituto Catalán de la Dona.
- Mutua Asepeyo.
- Servicio de Formación de Cataluña.
- Unión Patronal metalúrgica.
- Universidad de Barcelona.

1.2. Objetivos.

Objetivos generales.

- Estudiar y analizar la realidad de cada uno de los factores que determinan la discriminación/segregación en los cuatro ámbitos considerados como factores clave:
- El acceso al empleo y a la formación profesional.

- La discriminación salarial.
- La salud laboral.
- Las dificultades de acceso a la formación.
- Determinar los diferentes modelos de intervención a partir de los cuatro ámbitos seleccionados y de la aproximación a la realidad en cuatro sectores diferentes:
- Sanidad.
- Fabricación de automóviles.
- Fabricación de componentes de automoción.
- Industria farmacéutica.

Objetivos específicos.

- Elaborar modelos de actuación de acción positiva para eliminar las desigualdades de la segregación vertical en las condiciones de trabajo de las mujeres.
- Diagnosticar los factores significativos de situación de discriminación en los cuatro ámbitos de cada sector.
- Analizar las causas y el proceso de discriminaciones por segregación vertical en los ámbitos y sectores seleccionados.
- Implementar acciones para eliminar la segregación vertical en las condiciones de trabajo y transferir los modelos obtenidos en las cuatro temáticos y sectores.
- Desarrollar acciones formativas dirigidas a personal laboral, profesionales de recursos humanos, delegados sindicales, personal técnico y sindical.

2. AGENDA DEI TERRITORI PER LA CONCILIAZIONE (ITALIA).

Agenda dei Territori per la Conciliazione es un proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Polo Scientifico Tecnologico Lombardo S.p.A., con la finalidad de **reducir las dificultades de las personas trabajadoras para conciliar la vida laboral con la familiar y personal.**

2.1. Entidades que componen el proyecto.

El proyecto Agenda dei Territori per la Conciliazione es desarrollado por una Agrupación de Desarrollo compuesta por doce entidades:

- Polo Scientifico Tecnologico Lombardo S.p.A. Organismo semipúblico y gestor de la Agrupación de Desarrollo.
- Agencia per lo sviluppo dell impresa-CO.SVIM. Organismo semipúblico.
- Comune di Legnano. Organismo público.
- Euroimpresa Legnano S. Co. R.L. Empresa privada.
- Fondazione Regionale Pietro Sevesco. Universidad privada.
- Gender Consulenza Formazione Recerca s.c.r.l. Empresa privada.
- Istituto Studi Direzionali. Organismo Privado.
- Libera Universita Carlo Cattaneo. Universidad privada.
- Provincia di Brescia. Organismo público.
- Provincia di Lecco. Organismo público.
- Provincia di Milano. Organismo público.
- Provincia di Varese. Organismo público.

2.2. Objetivos.

- Incrementar el conocimiento de los/las trabajadores/as sobre la legislación en cuanto a la conciliación familiar y profesional.
- Reducir los estereotipos de género en el contexto familiar y profesional.
- Aumentar la capacidad de los Trabajadores Sociales para la creación de servicios de conciliación.
- Incrementar el conocimiento de los directivos en cuanto al impacto de las diferencias de género en sus empresas.

3. OFICINA DA IGUALDADE -DA ESCOLA A EMPRESA TRABALHAR A IGUALDADE (PORTUGAL).

Este proyecto, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y Asociación Industrial do Minho, pretende intervenir en dos ámbitos. Por un lado, en la articulación permanente entre la escuela y la industria, *incentivando la inserción profesional de las y los alumnos en la vida activa, promoviendo la igualdad de género en el mercado de trabajo y combatiendo la segregación profesional en la región de Braga*. Por otro lado, en las empresas, a través de la *introducción en la gestión de la igualdad como una parte integrante de un sistema de gestión de calidad y de responsabilidad social*. El área de intervención del proyecto se sitúa en la región del Miño, concretamente en el distrito de Braga.

3.1. Entidades que componen el proyecto.

El proyecto lo desarrolla una Agrupación de Desarrollo compuesta por las siguientes entidades:

- Oficina de Inovacao. Sociedad gestora del centro de innovación de empresas de la región de Miño.
- UERN-Uniao das Associacones Empresariais da Regiao Norte. Organización privada no lucrativa.
- Process Advice-Consultoría, Auditoria e Assesoria de Gestao, Ld. Empresa privada especializada en calidad, medio ambiente, salud laboral y control e implementación de los

sistemas de gestión de las empresas.

- Associação Famílias. Institución privada no lucrativa de solidariedade social.

3.2. Objetivos.

- Promover el criterio de Igualdad de Oportunidades en las PYMES del norte de Portugal.

- Dar a conocer a la juventud, especialmente las mujeres, distintas alternativas profesionales y educativas en la industria.

- Elaborar guías de competencias para estimular a las mujeres e introducirlas en profesiones en las que no estaban representadas.

- Sensibilizar al empresariado sobre la discriminación de género existente, condiciones de trabajo, selección de personal, diferencia salarial, etc.

- Identificar y proporcionar elementos sobre la situación de las empresas regionales en cuanto a la Igualdad de Oportunidades.

4. EQI (EXCELENCIA-CALIDAD-IGUALDAD). ESPAÑA.

eQi es un proyecto que se desarrolla en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Gobierno del Principado de Asturias, a través de la Consejería de Educación y Ciencia. Entre sus objetivos se encuentra *fomentar el desarrollo de sistemas de calidad y excelencia en el ámbito empresarial que contemplen la gestión de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.*

4.1. Entidades que componen el proyecto.

El proyecto eQi es promovido y desarrollado por una Agrupación de Desarrollo denominada EXCELSA y compuesta por seis entidades:

- Gobierno del Principado de Asturias, a través de:

- Consejería de Educación y Ciencia.

- Servicio Público de Empleo.
- Instituto Asturiano de la Mujer.
- Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR).
- Club Asturiano de Calidad.
- Federación Asturiana de Empresarios (FADE).
- Fundación Mujeres.
- Unión Regional de Asturias de la UGT.

El Gobierno del Principado de Asturias es la entidad representante de la Agrupación y Fundación Mujeres, es la encargada de la Coordinación Técnica del Proyecto.

4.2. Objetivos.

Objetivo General.

- Promover la incorporación de Buenas Prácticas relativas a la Igualdad de Oportunidades en los Sistemas de Gestión de Calidad en las empresas. Para ello se atenderá tanto a la gestión con calidad de los Recursos Humanos como a la Responsabilidad Social de las empresas.

Objetivos Específicos.

- Potenciar la participación de las mujeres en la vida laboral, trabajando el cambio de actitudes.
- Impulsar el desarrollo de políticas de Recursos Humanos en el ámbito empresarial que tengan como finalidad la Igualdad en Oportunidades en su aplicación y desarrollo.
- Diseñar herramientas metodológicas que permitan introducir y desarrollar en los sistemas de gestión de calidad el criterio de Igualdad de Oportunidades.



GLOSARIO DE TÉRMINOS



GLOSARIO DE TÉRMINOS

A

ACCIÓN POSITIVA.

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “discriminación positiva”).

ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, D.O. nº C 157, de 27/06/1990).

B

BARRERAS INVISIBLES

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones/ para su plena participación en la sociedad.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL

Introducción de sistemas de permisos por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a las personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

D

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/ análisis teniendo en cuenta las especificidades del “género”.

DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO

Diferencia existente entre mujeres y hombres en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, remuneración o beneficios.

²⁵ Glosario extraído del documento “100 PALABRAS PARA LA IGUALDAD” elaborado por la Comisión Europea encargada de la Igualdad de Oportunidades.

DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Diferencia de sueldo medio entre mujeres y hombres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

DIGNIDAD EN EL TRABAJO

Derecho al respeto y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del Consejo 157/02, de 29 de mayo de 1998, D.O. nº C 157).

DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO

Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este

principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a las condiciones de trabajo (Directiva 2006/54/CE), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, D.O. nº L006 de 10/01/1979), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986, D.O. nº L 225 de 12/08/1986), a quienes ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986, D.O. nº L 359 de 19/12/1986), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O. nº L 348 de 28/11/1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº L 145 de 19/06/1996).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente por razón de su sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 2006/ 54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006).

DIVISIÓN DEL TRABAJO EN FUNCIÓN DEL SEXO

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

E

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

F

FORMACIÓN PROFESIONAL

Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos. (Asunto

293/83, Gravier, Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal [1985]).

G

GÉNERO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

H

HORARIO FLEXIBLE

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución (artículo 141 [antiguo 119] del Tratado).

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (Véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin que las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ PERSPECTIVA

DE GÉNERO

Ver "Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/Transversalidad"

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO

DE LAS POLÍTICAS/ TRANSVERSALIDAD

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen (Comunicación de la Comisión COM [96] 67 final, de 21/02/96).

N

NO DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AL SEXO/ NO SEXISTA

Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.

P

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O. nº L 319).

PERMISO PARENTAL

Derecho individual (y, en principio, no transferible) de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, nº L 145 de 19/06/1996).

PERMISO POR MATERNIDAD

Licencia a la que tiene derecho la mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O. nº L348 de 28/11/1992).

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido por los progenitores.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

R

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Término que hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, que se derivan del impacto que la actividad de las organizaciones produce en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos.

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

S

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL/SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos (Véase “Segregación en el trabajo/ en el empleo”).

SEGREGACIÓN VERTICAL

Concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos (Véase “Segregación en el trabajo/ en el empleo”).

SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO

Que aborda y toma en consideración el factor igualdad.

SEXO

Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

SISTEMA DE GÉNEROS

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y mujeres.

T

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones, dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

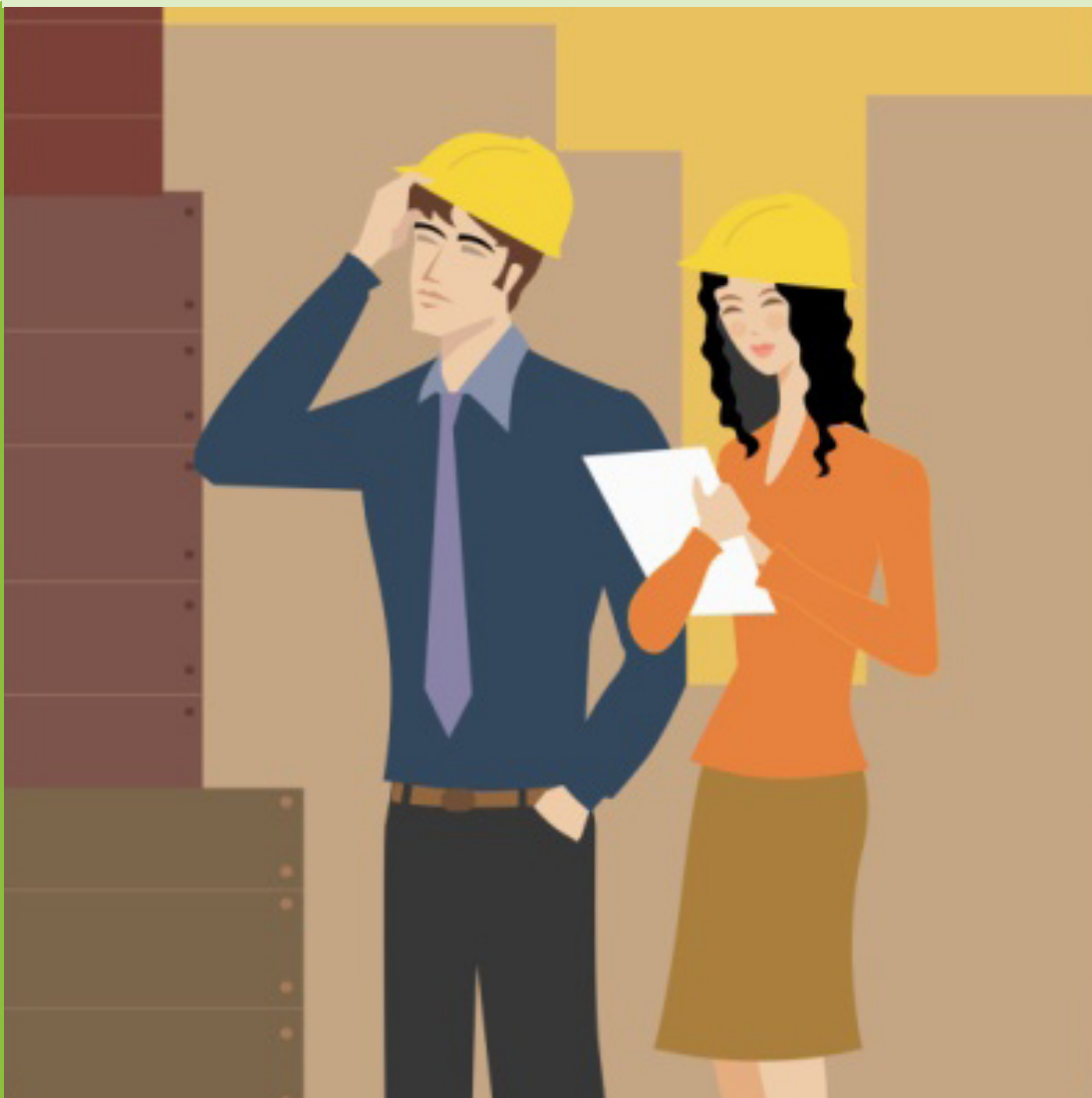
Empleo con un horario laboral más corto que el habitual o estándar.

TRABAJO COMPARTIDO

Situación en que un empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.



6. BIBLIOGRAFÍA



6. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (1996). *The why and how of gender-sensitive indicators: A project level handbook*.
- Aliaga, C. (2005). Gender gaps in the reconciliation between work and family life, *Statistics in focus-Population and social conditions*. EUROSTAT.
- Appelbaum, E. y R. Batt (1995) "Worker Participation in Diverse Settings: Does the Form affect the Outcome, and if so, who benefits?" *British Journal of Industrial Relations*
- Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, CINTERFOR (2007). *La formación profesional y los objetivos estratégicos de la OIT*. Disponible en: www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/trab_dec/iv.htm
- Conferencia Internacional del Trabajo (2003). Informe del Director General, *La hora de la Igualdad en el Trabajo*. Disponible en: www.ilo.org/declaration.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre Hombre y Mujeres en Asuntos de empleo y ocupación.
- Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer (1998). *El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje*.
- European Communities (2004), *Work and health in the EU, A statistical portrait*.
- Informe de la comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y social europeo y al Comité de las regiones sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2007).
- Matkava, S. (2003). *Igualdad y Calidad Total*. Emakunde /Instituto Vasco de la Mujer.
- OCDE "New Enterprise Work Practices and their Labour Market Implications" *Employment Outlook*, Cap. 4, Junio 19 (1999)
- OIT (15-19 diciembre de 1997). *Nota sobre la labores de la Reunión Tripartita sobre el acceso de las mujeres a puestos de dirección*.
- Ortega, J., Cabrera, E. (2001). *La participación de los empleados en España, ¿Cuánto, cómo y en qué participan?*

- Pedrosa, S.I. (2007). *La salud integral de la mujer trabajadora: carencia de una efectiva protección*. Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer, Universidad de Zaragoza.
- Pin, J.R., Gallifa, A. M^a, Barceló, D. (Junio de 2006). *Estado de la situación del mercado laboral europeo al primer trimestre de 2006. Proyecciones para los dos trimestres posteriores*. Euroíndice Laboral IESE-Adecco (EIL)
- Wirth, L. Romper el techo de cristal: Las mujeres en los puestos de dirección. *Colección Informes OIT*, N°58, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002. [Actualización]

