

GUIA PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MICROEMPRESAS
Y PYMES RURALES DE LA COMARCA VEGA-SIERRA ELVIRA



*Proyecto para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres: Eje transversal de Desarrollo en la
Comarca Vega-Sierra Elvira*
ASOCIACION PROMOVEGA-SIERRA ELVIRA

INDICE

1. JUSTIFICACIÓN
2. DIAGNOSIS DE SITUACIÓN: LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA COMARCA VEGA-SIERRA ELVIRA
3. MARCO LEGAL DE IMPLANTACIÓN DE LA IGUALDAD EN EMPRESAS Y CONCEPTOS BÁSICOS
4. GUIA PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESA
5. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD EN EMPRESAS: REFERENTES DE APLICACIÓN
6. ANEXOS
7. BIBLIOGRAFIA

1. JUSTIFICACION

El Proyecto para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: eje transversal del desarrollo rural de la Comarca Vega-Sierra Elvira, enmarcado en la Línea de Intervención del PAG: *Fomento de la integración social, la igualdad de oportunidades y la participación ciudadana* (B.321.6), surge de la necesidad de implementar el Proyecto “*La Igualdad: una necesidad real*”, promovido por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural para el actual periodo de ejecución 2009-2015, en el Marco de gestión del Programa LiderA, con los objetivos y acciones para integrar la perspectiva de género de forma transversal en las estrategias de desarrollo de la Comarca Vega-Sierra Elvira.

Este proyecto supone sumar esfuerzos a las acciones que desde el GDR de la Vega-Sierra Elvira se está realizando en este sentido, dado que existe la necesidad de sensibilizar más en las organizaciones y colectivos sobre la integración de la perspectiva género y la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres, permitiendo desde este ámbito, movilizar y dinamizar el territorio. Asimismo desde la Asociación PROMOVEGA-SIERRA ELVIRA, se pretende seguir impulsando las intervenciones de promoción, asesoramiento e información destinadas al fomento del tejido asociativo, especialmente en el grupo de mujeres jóvenes y consolidar los sistemas de participación ciudadana para un mayor empoderamiento de las mujeres.

En el extenso del Proyecto, el objetivo de trabajar para incentivar la incorporación de Planes de Igualdad en empresas, y específicamente, en PYMES y microempresas rurales, se recoge en el siguiente ámbito:

1. La integración de la igualdad de género en la cultura de organizaciones y entidades de la Comarca

Objetivo:

- *Informar y asesorar en la elaboración de Planes de Igualdad para microempresas y pymes rurales, así como otras organizaciones de la comarca que deseen avanzar en la igualdad.*

A tenor de este objetivo, se realiza la siguiente Guía de Implantación de Planes de Igualdad en Microempresas y PYMES rurales de la Comarca Vega-Sierra Elvira, considerando que sea un instrumento revelador de los beneficios económicos y sociales que este tipo de actuaciones tienen para la empresa, así como para la imagen exterior del tejido empresarial comarcal (Responsabilidad Social Corporativa).

La Guía, no pretende ser únicamente un documento, sino que sirva como lienzo para trabajar de forma coordinada entre la Asociación PROMOVEGA y aquellas empresas y entidades receptoras a la implantación de la misma.

2. DIAGNOSIS DE SITUACIÓN: LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA COMARCA VEGA-SIERRA ELVIRA

2.1.- Las Funciones Específicas versus Condiciones Limitantes

La situación social y laboral de las mujeres de la Comarca Vega-Sierra Elvira, no difiere de las circunstancias y problemática, en general, que presentan las mujeres de las zonas rurales. Asimismo, el papel desarrollado históricamente por las mujeres según el *Libro Blanco de la Agricultura y el Desarrollo Rural, Retos y problemática de la mujer en el ámbito rural*, autor M^a José Fernández Aguerri, se ha centrado en las siguientes funciones:

- *Función productiva.*- En relación a la Comarca Vega-Sierra Elvira, hay una mayor visualización de su papel productivo, ya que estamos en una zona en transición entre lo urbano y lo rural; sin embargo las estadísticas mantienen esa invisibilidad. Con respecto al apoyo familiar, se mantiene la ayuda en la explotación agraria, aunque el peso del sector primario con respecto a los demás sectores, es cada vez, menos significativo.
- *Función social.*- La actividad ejercida por la mujeres ha posibilitado el mantenimiento de la población en el mundo rural. Las mujeres de nuestra Comarca, siguen asumiendo las responsabilidades de atención familiar (personas mayores, niños/as, y en general, personas dependientes). Por tanto, la disponibilidad de tiempo para su formación e incorporación al mercado está limitada por estas circunstancias del entorno.
- *Función cultural.*- Es un hecho, que las mujeres son sustentadoras de las tradiciones y cultura popular. El tejido asociativo de la Comarca, con 32 asociaciones de mujeres, mantiene viva la cultura popular y tradicional de la Comarca, siendo admirable la participación de las mujeres en aquellos eventos tradicionales reconocidos dentro de la Comarca, y que bajo el formato de artes escénicas, oralidad y certámenes, mantienen ese testigo del patrimonio intangible.
- *Función medioambiental.* En este ámbito, es la responsable del mantenimiento de los paisajes y entornos rurales. Durante mucho tiempo, la estética de la arquitectura y espacios de los núcleos rurales ha dependido en buena medida de la dedicación y tiempo de las mujeres. En este momento, estamos en transición, hacia el cambio de modelo de equiparación de servicios a los núcleos urbanos. Sin embargo, las mujeres de los núcleos más rurales de la Comarca siguen manteniendo sus calles, plazas y rincones con interés patrimonial.

A través de los Programas de Desarrollo Rural, aplicados en la Comarca Vega-Sierra Elvira, se ha incidido de una manera importante en una mayor participación de las mujeres en todos y cada uno de los ámbitos de nuestra zona (igualdad de representación en los Órganos de Decisión, reconocimiento y visualización de su

trabajo y creatividad, acercamiento y perspectiva en el tratamiento del patrimonio, dinamización social y económica, etc.); así como en priorizar las iniciativas lideradas por mujeres y/o empresas de mujeres y que fomentan la creación de empleo en este colectivo o el mantenimiento de puestos de trabajo de mujeres. A través de un mayor porcentaje de subvención se ha ido cristalizando proyectos de emprendedoras en servicios a la población especialmente (ludotecas, Escuelas Infantiles, Centros de Día, Clínicas dentales, etc...). La profesionalización del trabajo de las mujeres es un dato a constatar dentro de los proyectos apoyados por el Plan de Actuación Global de la Vega-Sierra Elvira.

2.2.- Situación económica y laboral de las Mujeres de la Comarca Vega-Sierra Elvira.

La población es uno de los elementos configuradores fundamentales a la hora de realizar cualquier estudio territorial. El componente humano es el que determina la evolución económica y social del territorio. Por ello es indispensable, para comprender la realidad social de la Comarca Vega- Sierra Elvira, realizar un análisis exhaustivo de su población, utilizando una variedad de indicadores demográficos para obtener la máxima información posible que nos permita descubrir de una forma fiel su realidad actual.

Los indicadores utilizados en este análisis serán:

- Distribución Poblacional
- Población en función del sexo
- Representatividad por género
- Tasa de Actividad por género
- Tasa de Paro por género

La metodología utilizada será de carácter comparativo para evaluar en que parámetros se ubica la Comarca Vega- Sierra Elvira, también se han establecido series temporales para analizar más claramente las tendencias de dichos indicadores y su futura evolución.

La descripción de la población de la Comarca mediante esta metodología, define su situación de una forma específica además de inscribirla en el contexto perteneciente a su entorno.

En la Comarca Vega- Sierra Elvira, la población, según el padrón de 2008, asciende a 115.844 Habitantes, distribuyéndose en modo heterogéneo entre los diferentes municipios que la conforman:

< 3% de población: Cijuela, Colomera y Láchar.

3-5 % de población: Fuente Vaqueros y Chauchina.

5-10% de población: Vegas del Genil y Peligros.

10-15% de población: Pinos Puente, Santa Fe, Atarfe y Albolote.

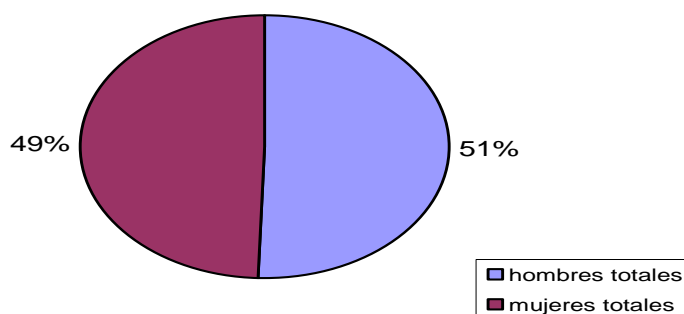
> 15% de población: Maracena.

Así, localidades como Maracena con un 17, 52% y Albolote con 14,57% poseen un mayor contingente poblacional, respecto a localidades como Colomera con 1,38% y Cijuela con 2,30% del total de población.

Los municipios más cercanos a la ciudad son las zonas en las que se concentra mayor población, queda de manifiesto el alto grado de influencia que tiene la capital, internamente la Comarca en sus zonas más rurales y alejadas con menor peso poblacional.

El género es otro de los elementos que configuran la estructura de la población, y su representación a nivel comarcal, se encuentra muy equilibrada.

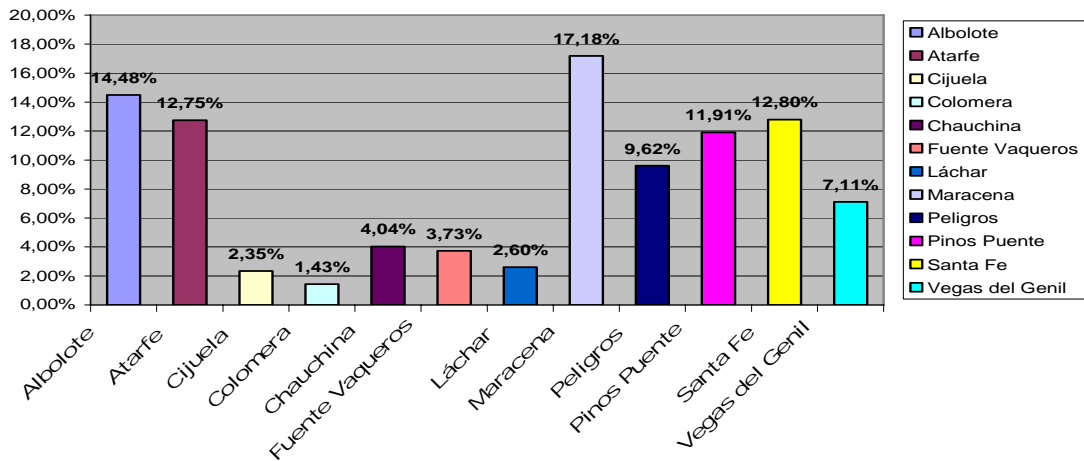
PORCENTAJES COMARCALES EN FUNCION DEL GÉNERO



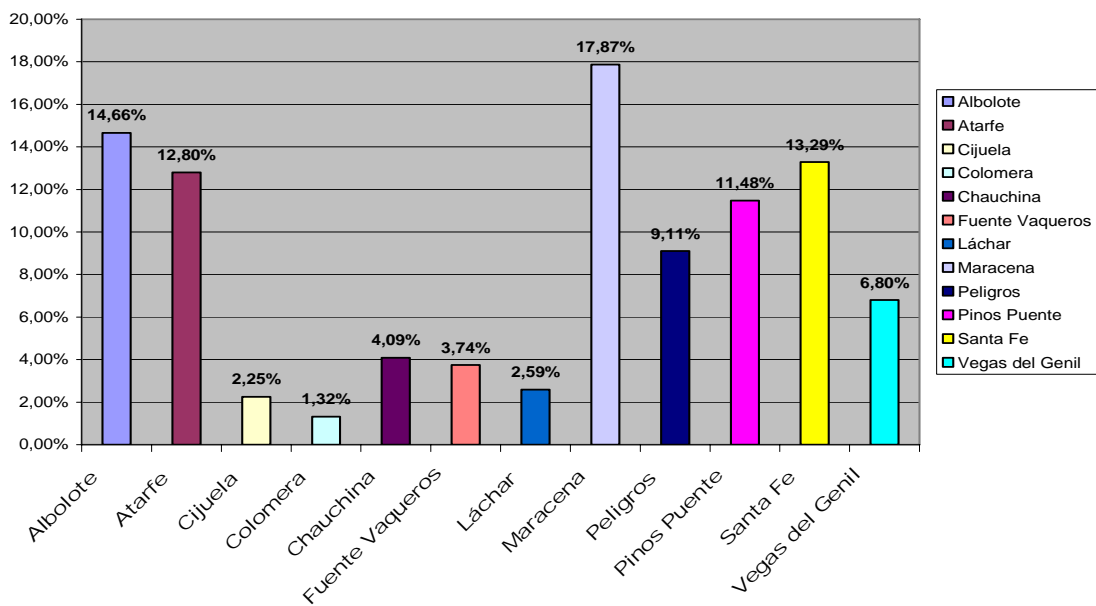
Realizando un análisis comparativo en función del género, observamos una distribución bastante homogénea entre hombres con un 51% ascendiendo la población 58.600 y mujeres con 49%, lo que representa un total de 57.244 efectivos.

Dentro de los distintos municipios la homogeneidad en función del género adquiere unos parámetros parecidos, estableciéndose los valores más extremos en Colomera con un 1,43% de varones, 1,32% de mujeres; frente a Maracena con 17,18% de varones y un 17,87% de mujeres.

PORCENTAJES COMARCALES EN FUNCION DEL SEXO MASCULINO

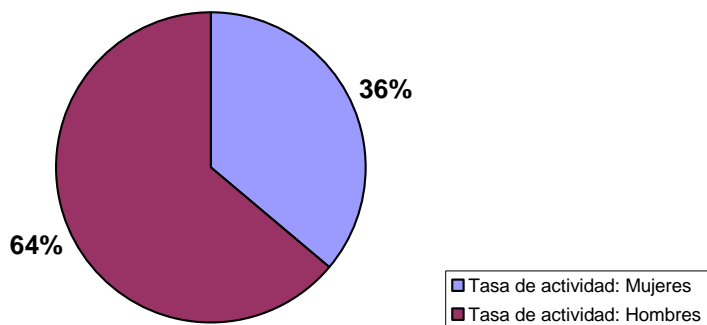


PORCENTAJES COMARCALES EN FUNCION DEL SEXO FEMENINO



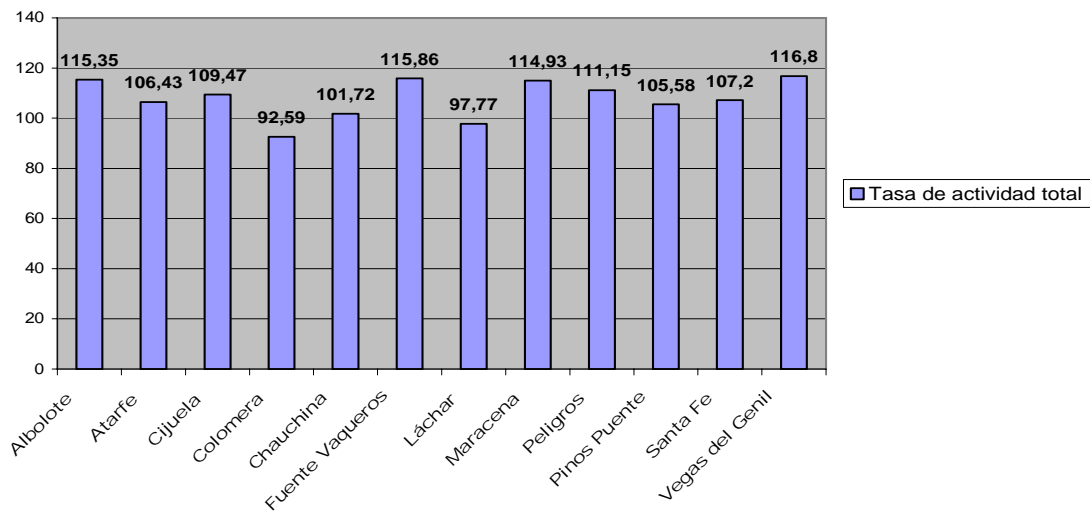
En cuanto a la situación sociolaboral de mujeres y hombres en la Comarca Vega- Sierra Elvira nos encontramos una distribución desequilibrada con respecto a la tasa de actividad en hombres con un 64% y mujeres con un 36%.

PORCENTAJES COMARCALES TASA DE ACTIVIDAD POR GÉNERO

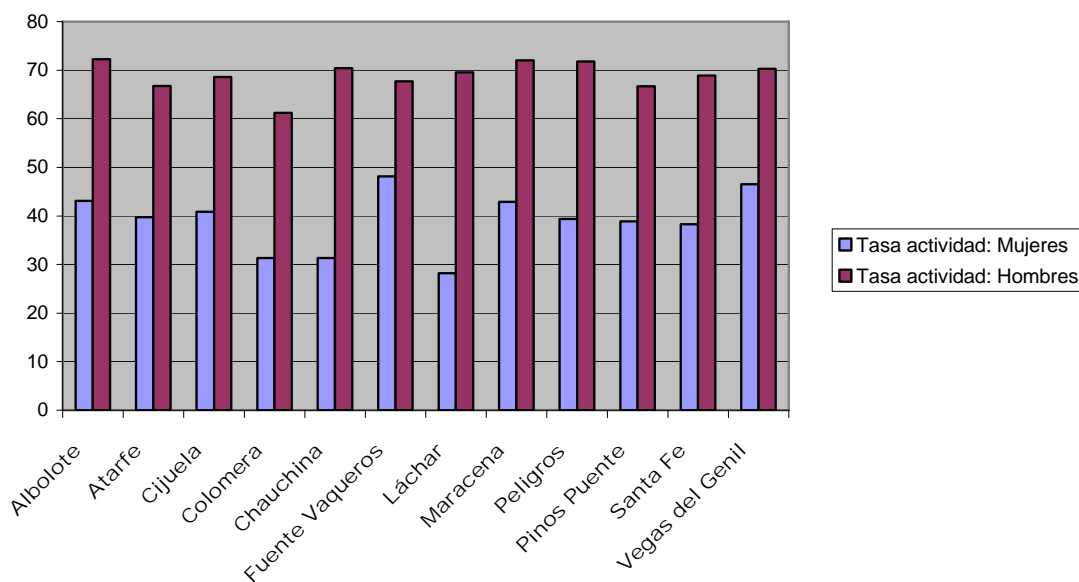


Dentro de los municipios el desequilibrio en función de la tasa de actividad de ambos sexos adquiere parámetros parecidos, estableciéndose los valores más extremos en Colomera con un 92,59%; frente a Vegas del Genil con 116,8%.

LA TASA DE ACTIVIDAD TOTAL COMARCA VEGA-SIERRA ELVIRA

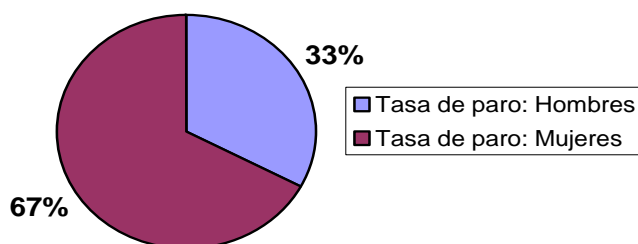


TASA DE ACTIVIDAD EN FUNCION GÉNERO COMARCA VEGA- SIERRA ELVIRA



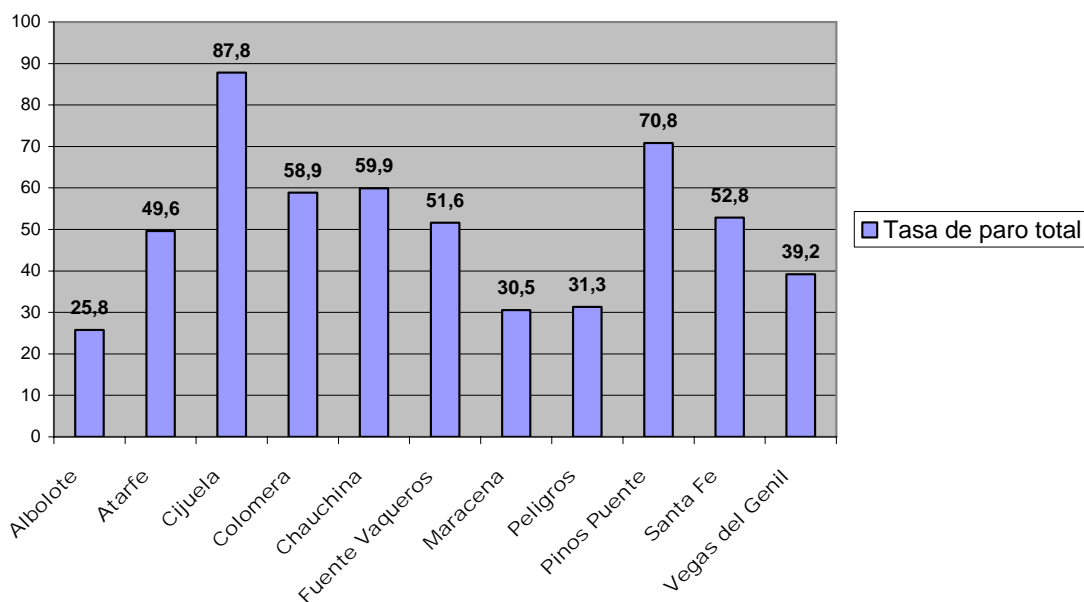
Con respecto a la tasa de paro en la Comarca Vega- Sierra Elvira se observa también una distribución bastante desequilibrada entre hombres con un 33% y mujeres con un 67%.

PORCENTAJES COMARCALES EN FUNCION TASA PARO POR GÉNERO

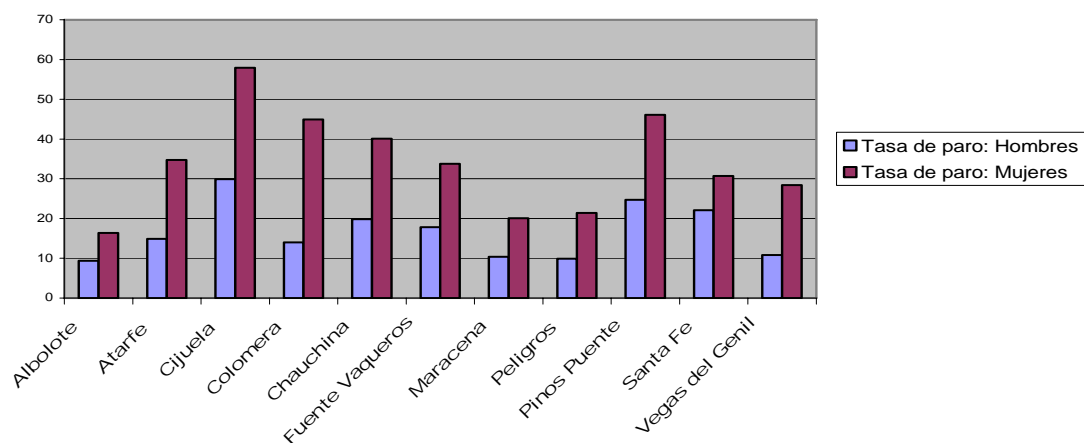


Dentro de los municipios el desequilibrio adquiere también unos parámetros parecidos, estableciéndose los valores más extremos en el municipio de Cijuela con un 87,8%: frente a Albolote con un 25,8%.

TASA DE PARO TOTAL COMARCA VEGA- SIERRA ELVIRA

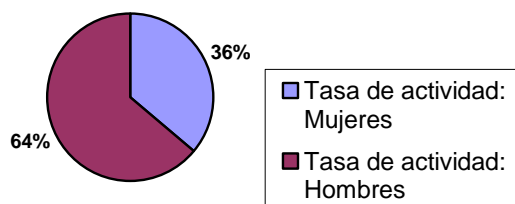


TASA DE PARO EN FUNCION GÉNERO COMARCA VEGA- SIERRA ELVIRA

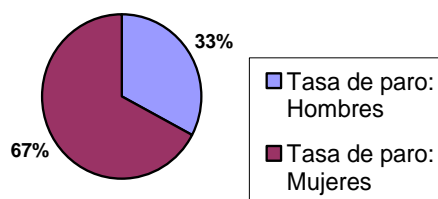


Con respecto al mercado laboral en la Comarca Vega- Sierra Elvira podemos observar con respecto al sexo masculino una mayor tasa de actividad y una menor de paro. Por tanto, se trata de un mercado de trabajo donde existe una combinación bastante equilibrada entre la demanda y la oferta de trabajo, frente al sexo femenino donde existe una tasa de actividad menor y una mayor tasa de paro, lo que supone un desajuste de la demanda y oferta de trabajo, donde el mercado de trabajo ofrece pocas posibilidades para integrarse en la vida laboral y para conseguir un lugar de trabajo. Es el reflejo de la llamada "brecha de género".

PORCENTAJES COMARCALES TASA DE ACTIVIDAD POR GÉNERO



PORCENTAJES COMARCALES TASA DE PARO POR GÉNERO



3. MARCO LEGAL DE IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y CONCEPTOS BASICOS

Para que una sociedad sea equitativa, debe tener presente las necesidades de toda su población, hombres y mujeres. En este sentido, la igualdad de género no es algo inherente sólo a la mujeres, sino que debe ser una apuesta decida de su población.

En los últimos años, se han producido grandes avances en las políticas de igualdad en el marco de la Unión Europea, en España y en Andalucía, pero uno de los grandes retos es la igualdad laboral y en empresas, por lo que la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando sustancialmente modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

La obligatoriedad de incorporar políticas activas de empleo, tanto por el Sector Público, como privado, especialmente en la Organizaciones Laborales, que como agentes de desarrollo económico, son susceptibles de incorporar medidas para corregir desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales, ha permitido el desarrollo de los PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESA.

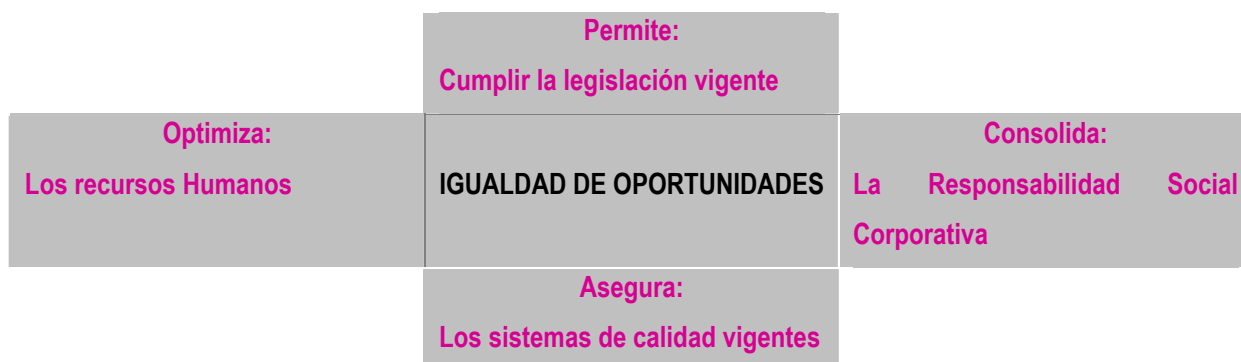
Asimismo, con la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se avanza hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Su aplicación se instrumentaliza en el **I Plan Estratégico**

para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013). En este I Plan hay que destacar dos Medidas:

- “La **7.4**, que contempla la promoción de Planes de Igualdad en la empresas y entidades empleadoras obligadas por ley, así como el desarrollo de actuaciones para el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de dichos planes de igualdad en aquellas que ya lo tengan establecido”.
- “La **7.5**, que articula medidas de seguimiento y apoyo técnico y financiero para entidades empleadoras con menos de 250 personas trabajadoras, que pongan en marcha un Plan de Igualdad “

Esta última Medida nos subraya la importancia de implantar Planes de Igualdad en Pymes y Microempresas por parte de la Administración Andaluza, objetivo con el que se identifica esta Guía y el propio Grupo de Desarrollo Rural de la Vega-Sierra Elvira.

Entonces la pregunta sería ¿La Igualdad de Oportunidades es RENTABLE para las empresas? Sí, porque:



4.- GUIA PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESA

4.1.- ¿Qué es un Plan de Igualdad y quién lo promueve?

Se define “*Como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*”.

Por ley están obligadas a tenerlo aquellas empresas que tienen más de **250 trabajadores**, siendo para el resto una decisión voluntaria, que depende, como podemos observar en la tabla anterior de una decisión de Responsabilidad Social Corporativa.

Para las PYMES y MICROEMPRESAS, las personas que deben intervenir en la decisión/compromiso de implantarlo son:

- Gerencia/Dirección
- Trabajadores/as

Ambos interventores, deben tener presente que el Plan debe cumplir con una serie de características, como que sea *Integral y colectivo*, pues su implantación beneficiará a toda la plantilla; que sea *Dinámico*, pues se adaptará a los cambios y vicisitudes que se vayan generando en la empresa, sin perder sus objetivos iniciales, lo que supone que será *Coherente*; la *flexibilidad*, junto al dinamismo, incide en que se realiza teniendo presente las necesidades y posibilidades de la empresa. Y por último, debe ser *Temporal*, al margen de que se vaya haciendo un seguimiento y evaluación del mismo.

4.2.- Fases para la Implantación del Plan de Igualdad

En el caso de la Pymes y Microempresas rurales, una vez su dirección y plantilla, hayan decidido implantar el Plan de Igualdad, dejen constancia de ello por escrito a través del **Compromiso** para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa (**Paso 1**). Posteriormente, se constituye el Grupo que impulsará las acciones (dirección+personal seleccionado), que deberá estar conformado de una forma paritaria y representativa, **Comité de Igualdad (Paso 2)**.

Teniendo en cuenta las características que poseen las empresas a las que va dirigida esta Guía: las microempresas (menos de 10 trabajadores) y Pequeñas empresas rurales (Menos de 50 trabajadores) y Medianas empresas rurales (entre 50 y 250 trabajadores), los **Pasos 3 “formación sobre igualdad de oportunidades” y Paso 4 “Comunicación”**, no deberían saltarse, ya que es más fácil generar acciones de formación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa, dadas las pequeñas dimensiones de este tipo de empresas.

El Diagnóstico (Paso 5) para conocer la situación de la empresa, es fundamental a la hora de establecer las acciones para implantar la igualdad de oportunidades. El objetivo de este Diagnóstico, es identificar las Áreas que necesitan ser modificadas.

A partir de los resultados del diagnóstico se define y se implementa el *Plan de Igualdad (Paso 6)*, que contará con los siguientes Objetivos:

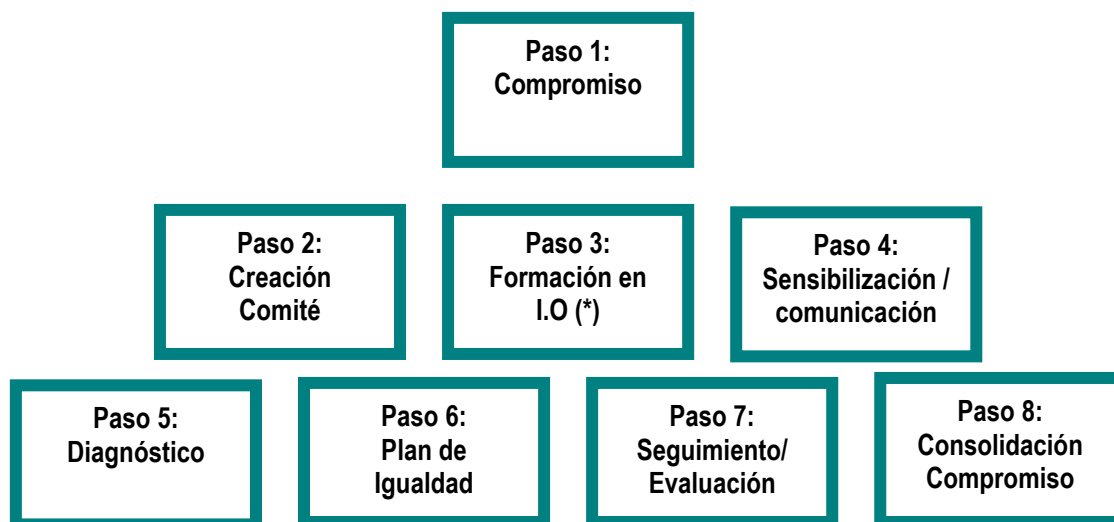
- Promover el cambio en la organización sobre la igualdad de oportunidades
- Reducir los desequilibrios detectados previamente
- Prevenir posibles desequilibrios futuros

El Plan de Igualdad deberá estar dotado de recursos humanos y materiales suficientes para su realización.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad (Paso 7), permite comprobar que los objetivos y acciones se están cumpliendo, así como que la realidad de implantación de la Igualdad se está produciendo en todas las áreas. Para ello, es fundamental que las personas designadas para esta función tengan formación y herramientas y recursos adecuados para la valoración.

La consolidación del Compromiso (Paso 8), se puede hacer mediante acuerdos y/o documentos internos, si la empresa no cuenta con convenio propio.

El esquema de Implantación del Plan de Igualdad en empresas, sería el siguiente:



(*) *Igualdad de Oportunidades*

Todos los pasos son importantes, pero haremos más hincapié en el **Diagnóstico y en Medidas y Acciones** del Plan de Igualdad, como dos pilares básicos a desarrollar por las PYMES y Microempresas rurales:

4.2.1.- El Diagnóstico

Es el documento que sirve de base para la implantación del Plan en la organización y en la gestión empresarial.

La información que ha de barajar ha de ser, tanto cuantitativa, como cualitativa.

El MODELO tendría que recoger:

| Epígrafe del Diagnóstico | Contenidos |
|--|---|
| INTRODUCCION | <ul style="list-style-type: none">- Objetivos- Fecha de elaboración- Fecha de datos utilizados |
| CARACTERIZACION DE LA EMPRESA | <ul style="list-style-type: none">- Fecha de constitución- Plantilla- Tipología- Actividad |
| ANALISIS DE DATOS (cuantitativos/cualitativos) | <ul style="list-style-type: none">- Situación del compromiso sobre la igualdad- Situación de mujeres y hombres en la empresa- Ocupaciones por género- Nivel de cualificación y puestos a desempeñar- Horario y disponibilidad- Formación y promoción- Tipo de publicidad de la empresa- Horarios y conciliación. |

Después del análisis pormenorizado, se deberá de realizar las propuestas de mejora, que servirán de base para la elaboración de las Medidas y Acciones del Plan de Igualdad.

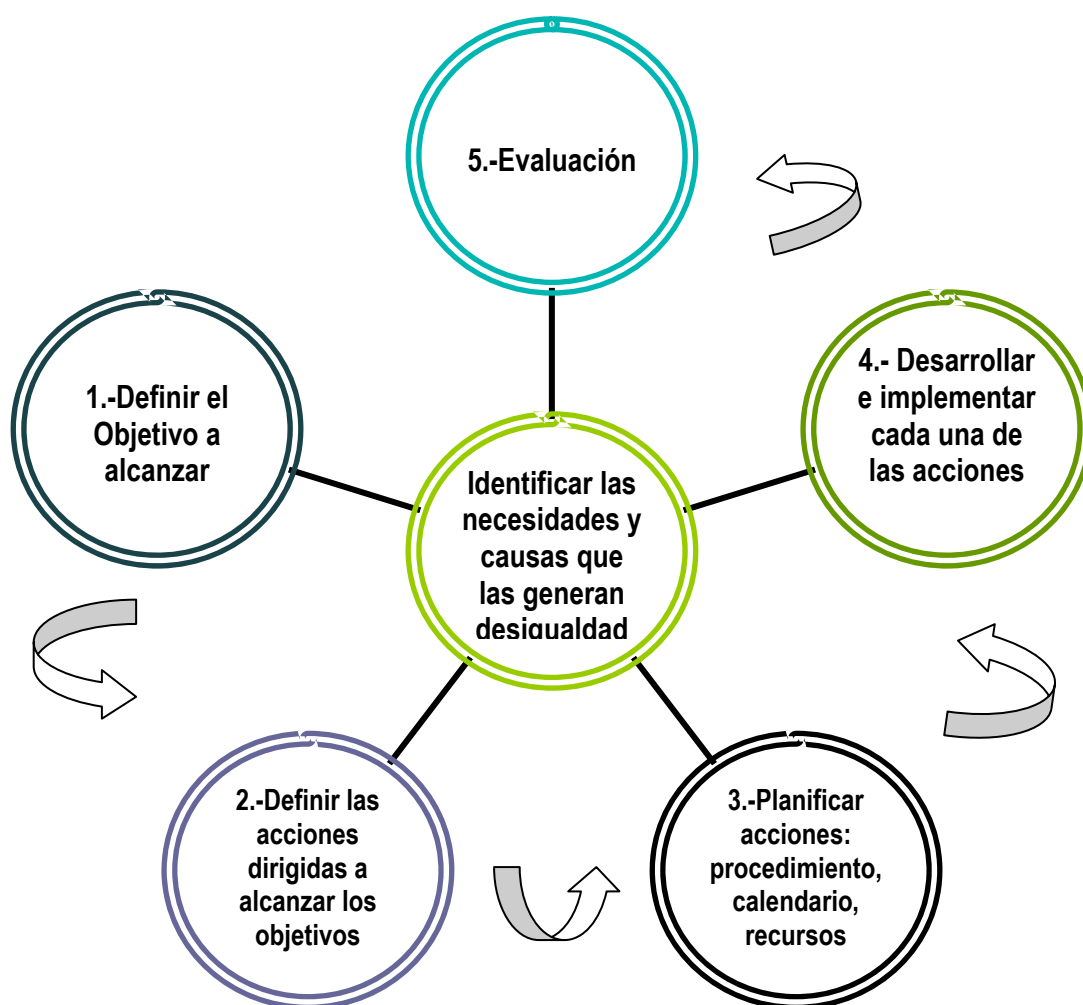
4.2.2. El Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad debe permitir:

- La identificación de las causas que provocan las necesidades detectadas
- La identificación de las acciones de mejora a aplicar
- El establecimiento de las prioridades de acción y su calendarización
- La definición del sistema de seguimiento y control de las mismas.

Las preguntas claves que nos sirven para la estructuración del Plan:

| | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| <i>¿Cuánto tiempo?</i> | <i>Planificación</i> |
| <i>¿Para qué?</i> | <i>Objetivos</i> |
| <i>¿Cómo?</i> | <i>Acciones</i> |
| <i>¿Para quién?</i> | <i>Personas destinatarias</i> |
| <i>¿Con qué?</i> | <i>Recursos humanos y materiales</i> |
| <i>¿Cuándo?</i> | <i>Calendario</i> |
| <i>¿Cómo voy a evaluar?</i> | <i>Criterios de Evaluación</i> |



Las **AREAS de TRABAJO** en la implantación del Plan de Igualdad serán éstas:

- *Igualdad en el Acceso al empleo y a la contratación:*

Posibles Acciones a desarrollar:

- Para la selección de personal: uso de canales no sexistas; incorporación de Currículo Vital de mujeres en base a los datos de la empresa y realización de convenios con entidades que favorezcan posteriormente la incorporación de mujeres a la empresa (Universidades, Centros de Investigación, etc...)
- Priorizar la contratación de mujeres, a igualdad de condiciones.

- *Igualdad en la calificación Profesional, formación y promoción*

Posibles Acciones a desarrollar:

- Fomento de la participación de las mujeres en la formación continua
- Establecimiento de criterios de promoción en igualdad
- Detección de necesidades de formación atendiendo a la perspectiva de género.

- *Igualdad en la Retribución*

Posibles Acciones a desarrollar:

- Revisión de la clasificación profesional y las tablas salariales desde la óptica del género
- Recoger el principio de igual remuneración por trabajos equivalentes.

- *Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

Posibles Acciones a desarrollar:

- Flexibilización de horarios
- Posibilidad de excedencias cortas
- Extensión del permiso de maternidad/paternidad
- Reducción de Jornada laboral
- Fomento del teletrabajo
- Prohibición de reuniones de trabajo que alarguen la jornada laboral.

- *Acoso sexual y discriminación*

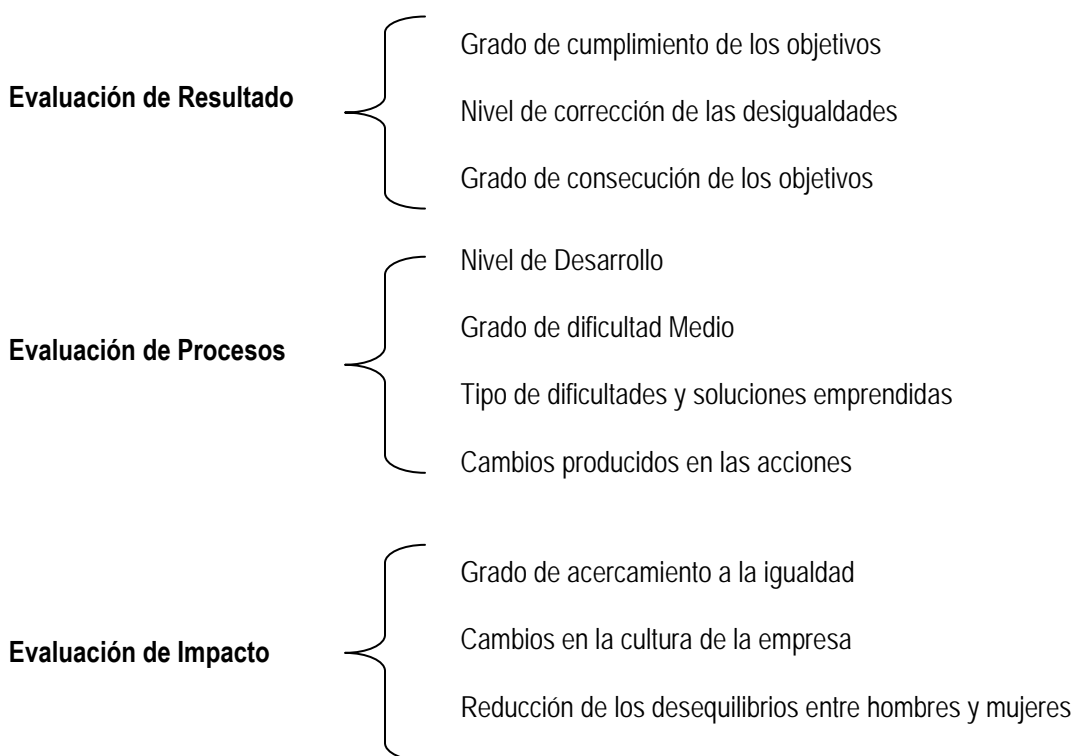
Posibles Acciones a desarrollar:

- Creación de un protocolo de actuación
- Determinación del acoso como falta grave o muy grave
- Establecimiento de un ambiente de trabajo digno y libre de toda discriminación.

4.3.- Sistemas de Evaluación y Seguimiento

Todo sistema de evaluación y seguimiento debe hacerse de manera periódica, carácter informativo y promover la participación e implicación de las personas y áreas.

El sistema estará basado en tres Ejes:



5.- BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD EN EMPRESAS: REFERENTES DE APLICACIÓN

Hay bastantes ejemplos de Programas y Proyectos que trabajan a nivel nacional y regional en la implantación de la igualdad de oportunidades en empresas, pero vamos a destacar algunos, que apoyan y amplían la información adquirida en esta Guía; y que aconsejamos que sean de obligada consulta en caso de poner en marcha Planes de Igualdad en empresa.

El estudio de Buenas Prácticas en Igualdad de oportunidades en empresa realizado por el Plan Optima, se enmarca dentro del Proyecto ITACA, desarrollado en las ocho provincias andaluzas de 2002-2004, cuyo objetivo ha sido avanzar en la lucha contra las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y el acceso a la actividad laboral en Andalucía. Este proyecto es muy interesante para la consolidación de los futuros planes de igualdad, ya que articula los llamados PAP's (Planes de Acción positiva) en la empresa, y crea un Documento de consulta para aquellas entidades que desarrolla su labor en este ámbito, mostrando las claves de éxito que se han detectado, y haciendo hincapié en los errores que se han detectado, dando paso a la adaptabilidad de los procesos ya ensayados y a sus posibles innovaciones y mejoras.

Dentro del proyecto, en el apartado donde se trabajó la Asistencia Técnica a las empresas participantes, se hizo de la siguiente manera:

- Fase de captación y compromiso de participación de las empresas (se tuvo presente que fuesen grandes empresas, de la geografía andaluza, y en cierta manera comprometidas, o sensibilizadas con la igualdad).
- Realización de un diagnóstico de situación de las empresas seleccionadas
- Diseño de un Plan de Acción Positiva a estas empresas
- Implantación del Plan y Seguimiento
- Evaluación del Plan.

Asimismo, el desarrollo de Buenas Prácticas por Áreas temáticas, a través del establecimiento de criterios y sus correspondientes indicadores en el ámbito de la conciliación, la diversificación profesional, el acceso de las mujeres a altos cargos, remuneración y valoración de puestos de trabajo, salud laboral y acoso sexual, fue muy interesante. De tal manera, que se llevaron a cabo 128 Acciones Positivas dentro de los 27 Planes que se pusieron en marcha, coincidiendo con las 27 empresas seleccionadas.

Por tanto, esta iniciativa fue pionera, sentando las bases de futuros proyectos desarrollados en Andalucía, donde el Instituto Andaluz de la Mujer, Sindicatos y Organizaciones empresariales, han creado un tandem para la implantación de la igualdad de oportunidades en empresas.

IGUALEM

El Programa La Igualdad en las Empresas (IGUALEM), está desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer, mediante encomienda de gestión a la Fundación para la Atención e Incorporación Social, en colaboración con las centrales sindicales UGT y CCOO de Andalucía, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013.

El Objetivo **es** integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las empresas como elemento de calidad e innovación, potenciando nuevas formas de organización del trabajo. El Programa está dirigido a empresas y entidades andaluzas públicas y privadas.

Las Actuaciones que recoge son las siguientes:

- Asesoramiento individualizado a empresas andaluzas para el diseño y puesta en marcha de planes de igualdad.
- Elaboración de los instrumentos necesarios para incorporar la Igualdad en la gestión empresarial: Diagnóstico en igualdad de oportunidades, Planes de Igualdad, protocolos de actuación, ejemplos de buenas prácticas, etc
- Apoyo y seguimiento de los planes de igualdad de las empresas que han suscrito convenios de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer.
- Organización de jornadas provinciales de formación e información general en esta materia.
- Realización y difusión de materiales formativos sobre Igualdad en las Empresas

También son interesantes los Servicios que ofrece, pues presenta un Servicio on-line de Preguntas Frecuentes (FAQ), que permite aclarar dudas en relación a:

- **Los Planes de Igualdad**
- **El Diagnóstico**
- **Obligaciones de las empresas**
- **Constitución de la Comisión de Igualdad**
- **Registro y validación de Planes de Igualdad** (en la actualidad no hay ningún Organismo y/o Entidad que registre o valide dichos planes)
- **Distintivo Empresarial** (el Real Decreto 1615/2009 de 26 de Octubre regula la concesión regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" creado con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad y que destaquen por la aplicación de políticas

de igualdad de trato y oportunidades. Se convoca anualmente en el B.O.E, y dictamina las bases para la consecución del distintivo).

- **Subvenciones** (de forma bianual se han establecido subvenciones en los últimos años destinadas a la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad otorgadas por el Ministerio de Igualdad. Esta convocatoria se publica en el Boletín Oficial del Estado y en la web del Ministerio competente en la materia)
- **Diseño de Medidas**
- **Negociación de Planes de Igualdad.**

IGUALDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (GUIA PARA PYMES)

Esta Guía publicada por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y Forética (Asociación comprometida con el impulso de la ética y la responsabilidad social de las organizaciones), establece la relación entre Igualdad y responsabilidad social empresarial (RSE); se trata de una herramienta muy eficaz para la mejora del modelo productivo porque aúna criterios de eficiencia y sostenibilidad, con el valor de la diversidad, la igualdad de oportunidades, el respeto y la tolerancia y la convivencia.

Asimismo, desarrolla las siguientes Áreas de trabajo:

Conciliación y corresponsabilidad.-

Las claves para medir y gestionar el impacto de la conciliación y la corresponsabilidad en la empresa se hará a través de la motivación, la retención y productividad, la capacidad e innovación y la aplicación de las nuevas tecnologías y la Igualdad de Oportunidades. Y en esté ámbito la Guía pone varios ejemplos de empresas/entidades que lo han desarrollado con resultados concretos, por ejemplo, el Consorcio de la Escuela de la Madera de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Diversificación Profesional.-

Las claves serán la subrepresentación, la segregación horizontal/vertical, la brecha salarial y la gestión de la diversidad. Como ejemplo de empresa que trabajó en este ámbito, destaca Novatex, S.L, el reto de esta empresa era formar, fomentar y desarrollar carreras profesionales dentro de la compañía hasta acceder a niveles de responsabilidad, favoreciendo la inclusión social de las personas con discapacidad y mujeres con riesgo de exclusión social y laboral.

Inclusión Social y Violencia de Género.-

En este ámbito, las claves son la inserción laboral, fomento de la empleabilidad y colaboración con las Administraciones Públicas. La empresa a destacar en este apartado, es el Grupo Amma de Navarra, dedicado a la atención de personas dependientes, su plantilla está representada en un 98% por mujeres, proponiéndose el reto de insertar a mujeres víctimas de la violencia de género, a las que se forman previamente, y se apoya en la inserción laboral y social en el nuevo lugar de residencia.

Representación en puestos de alta dirección y promoción profesional.-

Las claves de trabajo son, la Igualdad de oportunidades, los procesos de selección no discriminatorios y la segregación vertical. Destaca la empresa IGPFlexo dedicada a las artes gráficas, y que ha recibido un premio a la Política de Conciliación para empresas de menos de 50 empleados, su reto era mejorar la comunicación para pasar de un sistema vertical a un sistema donde se potencia el trabajo en equipo, la inteligencia colectiva y la felicidad en el trabajo, consiguiendo tener un sistema de gestión diverso y haber reducido considerablemente el absentismo laboral.

Prevención de riesgos laborales en clave de género.-

Las claves en esta área es la especial atención a las mujeres embarazadas y al riesgo de acoso sexual y/o acoso por razón de género en el trabajo. Más allá de lo estipulado en LOIEMH respecto a los riesgos del embarazo y de la lactancia, las empresas pueden introducir medidas preventivas. En el mismo sentido, en lo que respecta a las situaciones de acoso por razón de sexo en el trabajo se puede anular a través de la generación de ambientes saludables que eviten este tipo de acciones negativas.

6.- ANEXOS

Anexo 1: Ficha de recogida de información para el Diagnóstico

(Referente: Guía para la implantación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

| | |
|---|--|
| Ficha 1 Cultura de la empresa | |
| <i>Objetivos y Política de calidad</i> | |
| Definición de los objetivos de empresa | |
| Definición de los principios de la empresa | |
| ¿Qué procesos de calidad se desarrollan? | |
| <i>Responsabilidad social corporativa</i> | |
| ¿Está integrada en los objetivos de la empresa? | |
| ¿Con qué enfoque? | |
| Interno | |
| Externo | |
| Cómo se integra en la estructura del personal (trabajadores) | |

| | | |
|------------------------------------|----------------|----------------|
| Ficha 2 Definición de la plantilla | | |
| | Mujeres | Hombres |
| Nº TRABAJADORES POR SEXO | | |
| Según Edad: | | |
| ➤ Menos de 35 años | | |
| ➤ Entre 35 y 50 años | | |
| ➤ Más de 50 años | | |
| Según Jornada laboral | | |
| ➤ Jornada completa | | |
| ➤ Jornada partida | | |
| ➤ Por turno | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Distribución por puesto de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Directivo/a ➤ Personal técnico/a ➤ Administración ➤ Personal no cualificado | | |
| <p>Política de Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nº de personas formadas ➤ Nº de horas ➤ Presupuesto para formación | | |
| <p>Mejora en el puesto de trabajo (últimos 3 años)</p> | | |
| <p>Nº Acciones Corresponsabilidad y la conciliación otorgados (últimos 3 años)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Flexibilización de horarios ➤ Mediad de cuidado infantil ➤ Medidas personas dependientes ➤ Permiso de paternidad ➤ Otros | | |

| Ficha 3: Política y practicas con el personal de la empresa |
|--|
| <i>Selección de personal</i> |
| ¿Cómo es la selección del personal en la empresa? |
| ¿Qué recursos utiliza para realizar la oferta de trabajo? (SAE, recogida currículum, servicios consultoras, anuncios, relación directa) |
| ¿Cómo garantiza la igualdad de oportunidades? |
| ¿Valoración de los puestos de los puestos de trabajo? |
| <i>Promoción y Desarrollo de la profesionalidad en la empresa</i> |
| Criterios utilizados para la promoción en la empresa |
| ¿Quién decide la promoción y el desarrollo profesional? |
| <i>Política Salarial</i> |
| ¿Hay diferencia entre sueldos por cuestión de género? |
| ¿Cómo se deciden los incentivos y complementos? |
| <i>Ambiente de trabajo y prevención de situaciones de riesgo</i> |
| ¿Existe una política de desarrollo de ambiente favorable para el trabajo? |
| ¿Qué protocolos hay en prevención de riesgos laborales?, y si hay diferenciación por sexo |
| ¿Existen protocolo de intervención en caso de acoso laboral y/o sexual? |

Anexo 2: Contenidos Básicos del Plan de Igualdad de Oportunidades

| | |
|--|---|
| Resumen del Diagnóstico | Resumen de los resultados del diagnóstico sobre la situación de la empresa en relación a la I. Oportunidades y relación de pautas para corregir la desigualdad |
| Objetivos generales | Objetivo principal “integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos de la empresa” |
| Objetivos específicos | <ul style="list-style-type: none"> ○ Favorecer el acceso e incorporación de las mujeres a la empresa ○ Contribuir a incrementar la presencia de mujeres en todos los puestos, niveles y estructuras de la empresa. ○ Promover la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores/as ○ Medir el grado de cumplimiento del Plan a través de indicadores cuantificables |
| Planificación de las acciones | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Nombre 2.- Objetivo 3.- Desarrollo de la acción 4.- Persona responsable 5.- Temporalización 6.- Coste 7.- Indicador de medición grado cumplimiento. |
| Seguimiento y evaluación del Plan | Todo proceso debe llevar aparejado un seguimiento y evaluación del mismo, por ello se debe de realizar una serie de indicadores de cuantificación fácil que permitan medir la consecución de los objetivos. |
| Calendario | Es necesario realizar una temporalización, por ejemplo con carácter bianual, que recoja cuando se realizarán las acciones, para ir marcando un ritmo de ejecución, aunque se puedan realizar modificaciones en aras de conseguir los objetivos marcados. |
| Presupuesto | Es necesario dotar de recursos al plan en la medida que la empresa pueda asumirlos, pero tenerlos contemplados. |

Anexo 3: GUION PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

(Referente: "Modelo de referencia para la elaboración de diagnósticos y diseño e implantación de Planes de Igualdad", Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Junio 2011)

| <i>Identificación de la acción 1 (Se realizará una ficha por acción)</i> | | | | | |
|--|--------------------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------|--------------------------|
| Nombre de la Acción | | | | | |
| Persona responsable/departamento | | | | | |
| Periodo de seguimiento | | | | | |
| Fecha de realización del informe | | | | | |
| <i>Desarrollo de la Acción 1</i> | | | | | |
| Actividades realizadas | | | | | |
| Cumplimientos de objetivos | Ninguno | Bajo | Medio | Alto | CUMPLIDO |
| Objetivo 1... | | | | | |
| Objetivo 2..... | | | | | |
| Grado de ejecución | No Iniciada | Bajo | Medio | Alto | FINALIZADA |
| Nº de mujeres participantes | | | | | |
| Obstáculos de cumplimiento | Falta de recursos humanos | | | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de recursos materiales | | | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de tiempo | | | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de participación | | | | <input type="checkbox"/> |
| | Descoordinación en la empresa | | | | <input type="checkbox"/> |
| | Otros | | | | <input type="checkbox"/> |
| <i>Resultados</i> | | | | | |
| Indicador 1 | Ha mejorado | No se ha modificado | Ha empeorado | No procede | |
| Indicador 2 | | | | | |

7.- BIBLIOGRAFIA

- Estrategia de Actuación Global de la Comarca Vega-Sierra Elvira (Grupo de Desarrollo Rural de la Vega-Sierra Elvira, Granada 2008)
- Estrategia de Género de la Comarca Vega-Sierra Elvira (Grupo de Desarrollo Rural de la Vega-Sierra Elvira, Granada 2008)
- Comunicación, Retos y problemática de la mujer en el ámbito rural (Libro Blanco de la Agricultura y el Desarrollo Rural, Noviembre 2002)
- Guía para la implantación de un Plan de Igualdad en las Pymes al amparo de la nueva Ley (Cámara Oficial de Comercio y de Industria de Madrid, Julio 2007)
- Igualdad y RSE, Guía para pymes (Ministerio de Sanidad y Política Social e Igualdad y Forética)
- La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas (Grupo de Desarrollo Rural de Campiña-Alcores)
- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos Básicos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
- Manual para la Implantación de planes de Igualdad en las empresas de economía social (Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social y FEMPES)
- Modelo de referencia para la elaboración de diagnósticos y diseño e implantación de Planes de Igualdad (Ministerio de Sanidad y Políticas Social e Igualdad, Junio 2011)
- I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y hombres en Andalucía, 2010-2013, (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social)
- Orientaciones para negociar medidas y planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas (Ministerio de Igualdad, 2007)
- Trabajo, bienestar y desarrollo de las empresas en el ámbito rural andaluz (Estudios 26), (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Sevilla 2010)