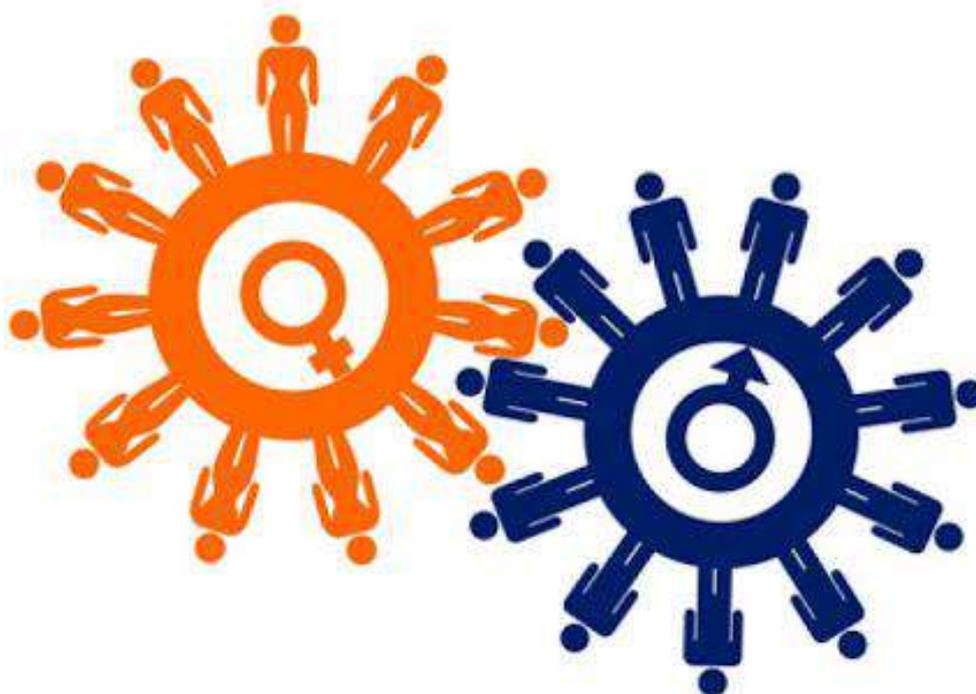


GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA CEP



Equipo de Promoción para la Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres

2020

Índice

<i>Introducción</i>	3
<i>Buenas Prácticas</i>	5
OBJETIVO GENERAL:	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.- Contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres en CEP, tanto en el trato como en las oportunidades	5
2.- Formar a los profesionales de la organización en materia de sensibilización de género	6
3.- Conseguir que la perspectiva de género se integre dentro de los distintos departamentos, en especial en el de RRHH	6
4.- Potenciar el Departamento de RRHH a fin de introducir nuevos sistemas de trabajo o reorganización de los mismos para asegurar la promoción de las mujeres o su permanencia garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación	7
5.- Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente en puestos con predominancia del sexo femenino	8
6.- Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres	8
7.- Adoptar métodos de comunicación interna y externa que no incurran en terminología sexista.	9
8.- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de género	10
9.- Implantar y evaluar el Plan de Igualdad en las diferentes áreas o ámbitos de aplicación	10
<i>Conclusión</i>	11
<i>Anexos</i>	13
<i>Bibliografía</i>	14
Elaborado por el alumnado del curso 19-38002062 Promoción para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres	15

Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres se refiere a una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y los hombres. Esta situación involucra a toda la sociedad por ello eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica y fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas hasta el momento son los objetivos fundamentales que nos llevan a elaborar esta Guía de buenas prácticas.

Centro de enseñanzas profesionales en adelante **CEP**, se implica en la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, etnia u otras características personales, desde nuestros comienzos hemos promovido la eliminación de las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres, el derecho a la igualdad de trato y a la No Discriminación se consagran en nuestra institución y son esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada.

Todo nuestro Grupo participa y se compromete para que las personas que trabajan en nuestro equipo tengan las mismas posibilidades de realizar su labor, en función de sus capacidades y cualificación, apoyando la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, así como el sexo, edad u origen, no sean un obstáculo para ello. Por este motivo, desde 2017 CEP ha elaborado e impulsado un Plan de Igualdad con la finalidad de garantizar espacios de participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres que conforman nuestro equipo de trabajo.

Nuestra actividad es la Formación de personas adultas, gestión, consultoría y agencia de colocación, mediante todo esto difundimos, establecemos y consolidamos estos principios de Igualdad; contribuyendo al incremento de capacidades, habilidades y competencias profesionales, que permita al alumnado afrontar de forma exitosa los retos que se le presenten tanto en el mundo laboral como personal a través de la formación holística e integral.

Esta GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA, nace y tiene como finalidad prevenir y eliminar situaciones de discriminación, a través de un conjunto de acciones planificadas y sistemáticas en materia de igualdad de oportunidades tendentes a favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra empresa, las personas que la componen y su entorno permitiendo la integración equitativa e igualitaria de mujeres y hombres en el marco del derecho al trabajo y oportunidades que garanticen su máximo desarrollo como personas y como profesionales.

Para el desarrollo de esta Guía nos basamos en la siguiente legislación:

- ❖ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- ❖ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Buenas Prácticas

OBJETIVO GENERAL:

Fomentar la elaboración del Plan de Igualdad para favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, las personas que la componen y su entorno.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.- Contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres en CEP, tanto en el trato como en las oportunidades

La Dirección de CEP adquiere el compromiso explícito de fomentar la elaboración de Planes de Igualdad para favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, las personas que la componen y su entorno implicando a todo el personal de CEP.

Acciones:

- ❖ La Dirección se hará responsable de que el mensaje de su compromiso e interés por el cumplimiento de los objetivos dirigidos a la Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa llegue a todo el personal en todo momento.
- ❖ Creación del Comité de Igualdad.
- ❖ Enviar correos electrónicos a quienes integran CEP donde se les anime a colaborar en todas las actuaciones a poner en marcha.
- ❖ Sensibilizar y concienciar al personal, alumnado y empresas colaboradoras a través de la emisión y proyección de píldoras formativas en materia de Igualdad.
- ❖ Promover una cultura dentro de la empresa que respete y difunda los valores de la igualdad de género

2.-Formar a los profesionales de la organización en materia de sensibilización de género

Para que la igualdad de oportunidades sea efectiva en una empresa, es especialmente relevante la formación en igualdad a las personas responsables de la organización y que el modelo de liderazgo incorpore la igualdad como un valor en la gestión de equipos, ya que las personas que lideran equipos son las que con su proceder en el día a día transmiten los valores organizacionales.

La formación desde la perspectiva de género es un mecanismo clave para permitir la promoción y el desarrollo de la carrera profesional del personal de la empresa y de esta manera eliminar la segregación horizontal y vertical.

Aplicar la equidad de oportunidad de formación y participación garantiza que las mujeres de la empresa debido a sus responsabilidades familiares no bloqueen su desarrollo profesional y se eliminen los estereotipos.

Acciones:

- ❖ Formación continua sobre Igualdad de oportunidades a todo el personal de la empresa.
- ❖ Realización de los cursos en horario laboral o adaptados a la disponibilidad de las y los trabajadores.
- ❖ Aula virtual para facilitar el acceso a aquellas personas de la empresa que por maternidad u otros motivos de ausencia no puedan asistir a los cursos presenciales.
- ❖ La difusión de la Formación debe ser con un lenguaje no sexista y asegurarse de que la información llegue a toda la plantilla.

3.- Conseguir que la perspectiva de género se integre dentro de los distintos departamentos, en especial en el de RRHH

Aplicar la perspectiva de género en la empresa beneficia la comunicación y sensibilización del personal, claves para que se produzca una efectiva igualdad de género en la empresa. La formación constituye un elemento esencial para el desarrollo profesional por lo que se hace indispensable asegurar la igualdad de oportunidades en su acceso a la formación. Así mismo, la selección de personal debe realizarse bajo el principio de igualdad de oportunidades.

Acciones:

- ❖ Realizar un diagnóstico desde la perspectiva de género.
- ❖ Aplicar acciones específicas que favorezcan la igualdad en los distintos departamentos de CEP.

- ❖ Eliminar todos aquellos estereotipos de género que generan discriminación directa e indirecta.
- ❖ Implicar al personal de los distintos departamentos en todas aquellas acciones y procesos participativos.
- ❖ Elaborar un protocolo en materia de lenguaje inclusivo.
- ❖ Describir los distintos departamentos y puestos con un lenguaje inclusivo.
- ❖ Procurar una equidad de género en la plantilla.
- ❖ Garantizar el acceso a cursos de formación a quienes se encuentran en especial situación de conciliación.
- ❖ Medir cuantitativa y cualitativamente los resultados de los procesos con perspectiva de género.
- ❖ Erradicar la feminización o masculinización que existen en determinados puestos o categorías

4.- Potenciar el Departamento de RRHH a fin de introducir nuevos sistemas de trabajo o reorganización de los mismos para asegurar la promoción de las mujeres o su permanencia garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación

El acceso de las mujeres y los hombres a las empresas está desequilibrado tanto cuantitativa como cualitativamente, es decir, tanto en la recepción de currículum (el número de mujeres y de hombres que se presentan a los procedimientos de reclutamiento y selección), como en la forma en que participan en estos procesos, y los resultados que obtienen en la contratación.

Acciones:

- ❖ Ofertar los puestos de trabajo solicitando currículum vitae ciego y entrevistas atendiendo a las habilidades, aptitudes y actitudes de la persona entrevistada y no tanto a su clasificación y/o trayectoria profesional/laboral.
- ❖ Descripción del puesto de trabajo con un lenguaje neutro o inclusivo,
- ❖ Anuncio del puesto de trabajo determinando los objetivos específicos sin hacer referencia a características físicas como el sexo, la edad, la fuerza física, etc...
- ❖ Teniendo en cuenta que los canales de publicación sean no sexistas y que atraigan a las mujeres a puestos que están masculinizados
- ❖ Entrevistas de trabajo no discriminatorias y desde la perspectiva de género.
- ❖ Contratación de más mujeres para buscar la equidad.
- ❖ Facilitar al personal de CEP el acceso a ocupar puestos de responsabilidad garantizando el cumplimiento de las condiciones de igualdad de género.

- ❖ Fomentar los cursos dirigidos a mujeres en habilidades de dirección, motivación, autoestima, técnicas de comunicación, etc.

5.- Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente en puestos con predominancia del sexo femenino

Permite a las personas de la empresa (mayoritariamente a las mujeres) no realizar dobles y triples jornadas que se generan cuando se incorporan al mercado laboral, se realizan las tareas de cuidados y las tareas familiares.

Acciones:

- ❖ Creación de un documento que incluya todas las medidas de conciliación que propone la empresa.
- ❖ Creación de guarderías en las mismas instalaciones.
- ❖ Flexibilidad o Adaptación de los horarios (márgenes de entrada y salida, jornadas intensivas, jornadas reducidas...).
- ❖ Teletrabajo.
- ❖ Permisos de maternidad y/o paternidad.
- ❖ Preferencias en la elección de las vacaciones para las personas con responsabilidades familiares.
- ❖ Permitir la asistencia a las formaciones a las mujeres que se encuentren en excedencia por cuidado a personas dependientes, maternidad...

6.- Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres

Siempre desde la perspectiva de género para motivar y eliminar las barreras que afectan mayoritariamente a las mujeres que las llevan a la situación de suelo pegajoso o techo de cristal. El ascenso de las mujeres a puestos con categorías superiores introduce nuevas formas de comunicación, liderazgo, etc. Que añaden valor a la empresa ya que se aprovecha todo el capital humano.

Acciones:

- ❖ Clasificación profesional que garantiza la igualdad definiendo los criterios que conforman los grupos y las categorías profesionales sin discriminación por razón de género.
- ❖ Sistema de promoción profesional bajo criterios objetivos basados en méritos no excluyentes por razón de género.
- ❖ Planes de apoyo y desarrollo profesional en igualdad de oportunidades para trabajadoras y trabajadores.
- ❖ Formación del personal en horario laboral y próximo al lugar de trabajo para facilitar la conciliación.
- ❖ Promoción profesional de las trabajadoras con acciones formativas.
- ❖ Derecho de trabajadoras y trabajadores en período de excedencia por cuidado de personas dependientes a formación profesional.
- ❖ Medidas encaminadas a la flexibilidad en el horario laboral
- ❖ Acceso a excedencias cortas.
- ❖ Reducción de jornada por motivos de cuidado
- ❖ Escucha activa del personal a través de mecanismos y métodos de participación para detectar y prevenir situaciones de desigualdad laboral y salarial
- ❖ Hacer seguimiento periódico de las diferencias en la retribución entre mujeres y hombres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos.
- ❖ Establecer una política retributiva que expresamente recoja los principios de igualdad y no discriminación.

7.- Adoptar métodos de comunicación interna y externa que no incurran en terminología sexista.

La comunicación interna y externa como elemento transversal del proceso de gestión de la empresa garantiza la permanencia de los valores organizacionales en relación a la igualdad y equidad entre mujeres y hombres. El uso de lenguaje inclusivo y la eliminación de elementos sexistas permite la inclusión de todas las personas que forman parte de la empresa.

Acciones:

- ❖ Aplicar un lenguaje no sexista a nivel interno revisando todos los canales de comunicación de CEP, así como toda aquella documentación interna.
- ❖ Elaborar un plan de comunicación no sexista haciéndolo extensivo a toda la plantilla para su uso cotidiano.

- ❖ Revisar de forma periódica toda la comunicación externa: página web, anuncios en todos los medios y vías de comunicación, en especial de los cursos ofertados

8.- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de género

La dirección del CEP se compromete a establecer un protocolo de actuación con unas medidas negociadas que venga acompañado de otras acciones como: la información, la formación, el asesoramiento, el desarrollo de jornadas de sensibilización y otras acciones dirigidas al equipo de trabajo.

Acciones:

- ❖ Establecer un protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, o por razón de sexo, con unas medidas negociadas.
- ❖ Formar a todo el personal del CEP en materia de prevención contra el acoso sexual y el acoso por razón de género
- ❖ Asesorar a toda la plantilla del CEP en relación con el protocolo para la prevención del acoso sexual o acoso por razón de género en el trabajo.
- ❖ Desarrollar jornadas de sensibilización y formación relativas al acoso sexual o por razón de género haciendo partícipes en su totalidad a la plantilla del CEP.
- ❖ Incorporar al Plan de Igualdad del centro los protocolos para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de género, anteriormente mencionados.
- ❖ Revisar y adaptar el código de conducta, de forma tal que recoja tanto los principios de igualdad de oportunidades como de prevención del acoso sexual y por razón de género.
- ❖ Realizar las acciones informativas a toda la plantilla a través de la intranet corporativa sobre el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de género, los medios de denuncia y el procedimiento a seguir en estos supuestos.
- ❖ Poner en conocimiento de la plantilla, con ayuda si procede de diferentes agentes de la seguridad, el procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual o por razón de género en el trabajo, e informar sobre cómo y cuándo utilizarlos en su defensa y las posibles consecuencias que estas pudieran tener. (Ver anexos)

9- Implantar y evaluar el Plan de Igualdad en las diferentes áreas o ámbitos de aplicación

Acciones:

- ❖ Contar con asesoría en igualdad de oportunidades, ya sea interna o externa, como recurso necesario en todas las fases de intervención.
- ❖ Sistema de indicadores para la evaluación y el seguimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
- ❖ Elaboración del sistema de indicadores como herramienta para el seguimiento y evaluación del Plan.
- ❖ Información continua y pormenorizada de las acciones y medidas a desarrollar.
- ❖ Elaboración de una guía de comunicación institucional incluyente.
- ❖ Disponer de un instrumento de recogida de información que permita chequear la adecuación e impacto de las medidas adoptadas.
- ❖ Diseñar cuestionarios de satisfacción dirigidos a la plantilla que inciden en los efectos sobre la misma de las medidas vinculadas a la igualdad de género.

Conclusión

La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está significando en la práctica una mejor gestión de la empresa, al centrarse en las aptitudes y actitudes de las personas e identificar necesidades y dificultades de partida de las mujeres derivada, en buena parte, de estereotipos que han obstaculizado su desarrollo en las mismas condiciones y oportunidades.

Lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, en especial en el ámbito laboral, garantiza una mejora de la salud y bienestar personal y por tanto la calidad de vida.

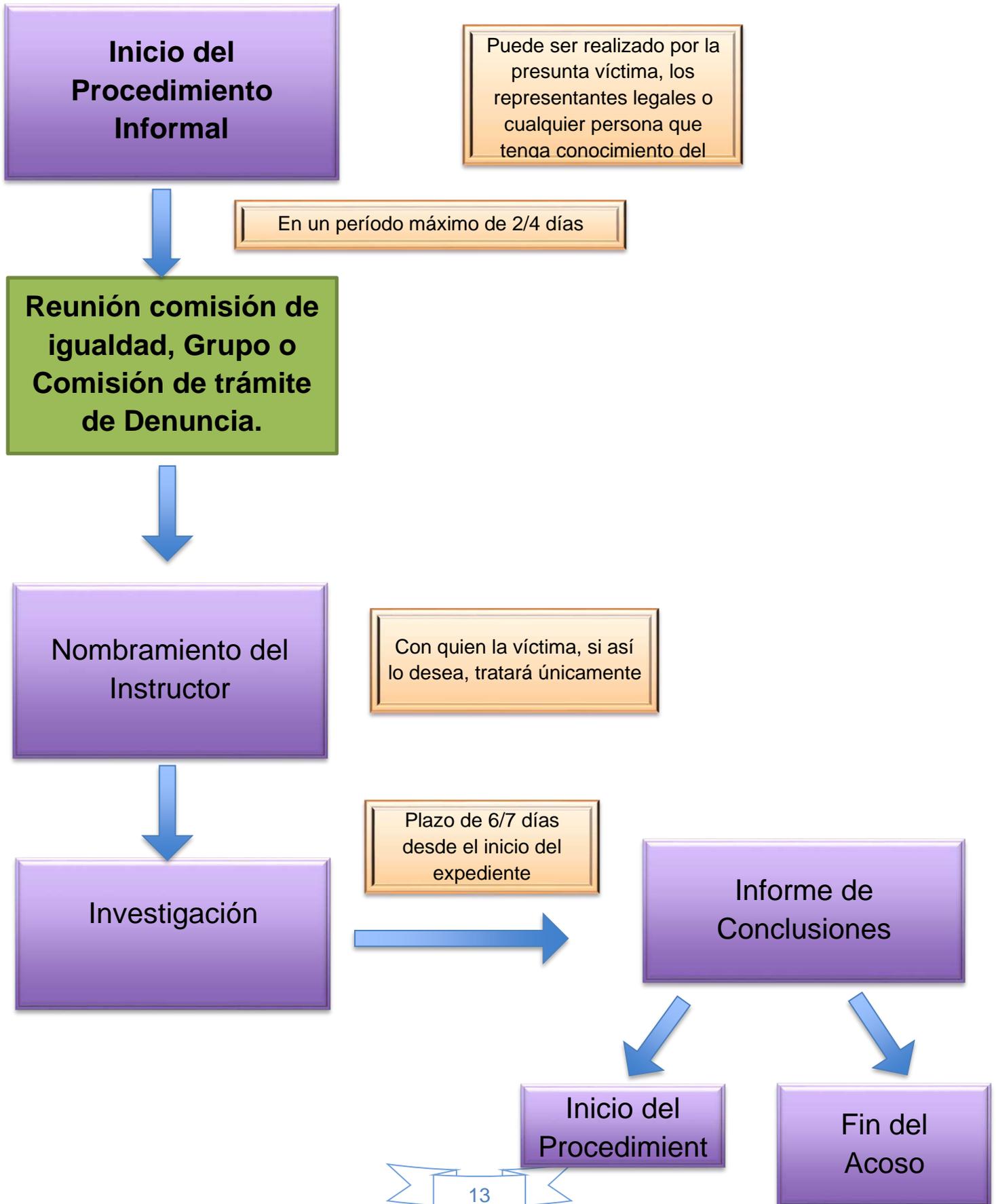
Beneficios:

- ❖ Al aumentar la presencia de las mujeres en los niveles superiores de las estructuras laborales, se introducen nuevas formas de liderazgo, dirección de equipos, comunicación, etc. que aportan valor a la empresa.
- ❖ Posibilidad de contar con perfiles más competentes no sujetos a estereotipos de género.
- ❖ Reduce el absentismo laboral y mayor motivación y satisfacción de la plantilla.
- ❖ Desarrolla la creatividad e innovación en la empresa.
- ❖ Potencia el talento personal no sujeto a estereotipos de género.
- ❖ Preferencia en la adjudicación de contratos de las Administraciones Públicas.

- ❖ Adquirir el Distintivo de Igualdad en la Empresa.
- ❖ Contribuye a mejorar la imagen de la Empresa.
- ❖ Eliminación de obstáculos que limitan el acceso de la mujer al mercado laboral.

Anexos

Procedimiento informal para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



Bibliografía

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Género EXTENDA

Programa de "Promoción de la Igualdad de Oportunidades en empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura"

"Buenas prácticas de igualdad de oportunidades en los proyectos de empleo y formación". EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer

Elaborado por el alumnado del curso 19-38002062 Promoción para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Ana Ruth Martín Galindo

Carmen María González Torres

Guadalupe Campos Felipe

María Teresa Quintero Riobueno

Mayerling Pérez González

Nieves Rosa Sánchez Ferragut Sosvilla

Rosa María Hinojal Barriga