

### **3. EMPRESAS E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES:**

#### **3.1. FOMENTAR A IGUALDADE/**

O fomento da igualdade de oportunidades dende a empresa pode realizarse a través da aplicación de medidas específicas que persigan o equilibrio real entre traballadoras e traballadores das organizacións para unha participación igualitaria en condicións laborais e postos de traballo. Estas medidas poden referirse ó acceso, a permanencia e a promoción de mulleres ademais do axuste de novas fórmulas de traballo para a conciliación e a corresponsabilidade de homes e mulleres.

A aplicación destas medidas terá uns efectos sobre a empresa que podemos definir:

- Fomenta a creación de empresas abertas, participativas, de calidade e competitivas.
- Crea unha imaxe exterior de modernidade, preparación para o futuro, aceptación de cambios e optimización de recursos humanos.
- Potencia a difusión dun modelo de empresa positiva a través do fomento de novas oportunidades na comunidade, e axuste a lei de igualdade.
- Difunde novas fórmulas de traballo que faciliten a conciliación da vida persoal e laboral, así como a corresponsabilidade.
- Mellora o clima na empresa e fomenta a produtividade.

#### **3.2. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA NAS EMPRESAS**

As medidas de acción positiva nas empresas son estratexias destinadas a establecer a igualdade de oportunidades coa finalidade de corrir as discriminacións resultado de prácticas discriminatorias no ámbito empresarial.

A consecución da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no traballo acadarase cando todas as persoas participen en todas as profesións e en todas as categorías profesionais, polo que as medidas deben combater as discriminacións existentes por razón de sexo.

Moitas empresas xa están a desenvolver medidas deste tipo a través da implantación de plans de igualdade de oportunidades na organización. Os **plans de igualdade nas empresas** son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico da situación, tendentes a acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

A lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes 3/2007, establece a obrigatoriedade da implantación dos plans de igualdade nas empresas de máis de 250 persoas traballadoras, segundo a negociación e o establecido na lexislación laboral. Isto vén recollido no

artigo 45, estando as empresas obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, debendo adoptar medidas dirixidas a evitar calquera discriminación acordando coas persoas representantes de traballadores/as.

A análise da situación empresarial recóllese no **diagnóstico** da empresa que se realizará atendendo ás diferentes áreas: recrutamento e selección de persoal, plans de formación, promoción e desenvolvemento da carreira profesional, servizos de apoio a persoas dependentes, saúde, comunicación e publicidade, relacións laborais e accións externas.

Sobre as conclusións do diagnóstico estrutúranse **diferentes medidas** que faciliten o achegamento das organizacións ó principio de igualdade de oportunidades, sobre varios ámbitos que afectan ó funcionamento das organizacións. Algunhas das estratexias desagréganse de seguido:

- **Recrutamento e selección de persoal**, neste ámbito de actuación destaca o obxectivo de promover procesos de selección que eviten a segregación tanto vertical como horizontal. É necesario coidar todas as partes do proceso de selección, dende o uso da linguaxe na oferta (utilización dunha linguaxe neutra en canto ao sexo, que non limite nin a homes nin a mulleres), a utilización de probas de selección que respondan a medición da capacidade da persoa para realizar o traballo, o uso de criterios que non asignen máis valoración a un sexo que a outro, limitar a subxectividade na avaliación das entrevistas persoais nin presupoñer durante a realización desta habilidades de desempeño relacionadas cos estereotipos de xénero. Hai que destacar na realización de entrevistas de selección a eliminación de preguntas discriminatorias como o estado civil, descendencia e cargas familiares, tempo libre..., que habitualmente se dirixen ás mulleres e non aos homes, perpetuando así estas discriminacións.
- **Formación e promoción**: respecto á formación ten que garantirse o acceso equilibrado de homes e mulleres á formación interna e externa, informando a todo o persoal e realizándoa en horarios laborais.  
Pódese considerar a realización de formación para mulleres naqueles ámbitos nos que se atopan subrepresentadas, por exemplo en habilidades directivas posibilitando así a promoción profesional cara cargos de responsabilidade nas organizacións.
- **Comunicación e publicidade**: este aspecto tratará de coidar na comunicación da empresa o uso da linguaxe non sexista en todos os documentos e publicacións que se elaboren. Do mesmo xeito débese atender o uso de imaxes que non reflectan estereotipos sexistas, emitindo imaxes igualitarias. Este ámbito difundirá cara ao exterior unha imaxe da empresa comprometida coa igualdade, garantindo a calidade na cultura empresarial
- **Conciliación da vida persoal e laboral, corresponsabilidade**: neste eido as organizacións poden levar a cabo campañas de información no reparto equitativo de

responsabilidades entre homes e mulleres, así como a difusión entre o persoal das distintas novidades.

**Entre as distintas accións que se poden desenvolver podemos sinalar diferentes medidas de flexibilidade de horario** (Nuria Chinchilla e Steven Poelmans, IESE Business School).

<b>1. Horario laboral flexible:</b> manter o horario de 8 horas de traballo pero coa decisión do persoal de comezo e saída.
<b>2. Traballo a tempo parcial:</b> poder traballar a media xornada.
<b>3. Empregos compartidos:</b> dúas persoas a tempo parcial poden compartir un emprego a dedicación completa, decidindo quen traballa cando.
<b>4. Semana laboral comprimida:</b> o persoal pode traballar máis horas ao día e a cambio recibir un día ou medio día libre á semana.
<b>5. Xornada laboral reducida:</b> as persoas poden traballar menos horas ao día ou a semanas e accede a ter un soldo proporcionalmente inferior.
<b>6. Horas anuais:</b> as persoas están contratadas por un número de horas de traballo por ano, no canto dun número de horas ao día.

A organización tamén pode incluír outro conxunto de medidas que faciliten ó achegamento a servizos de atención ás persoas dependentes como cheques gardería, cheques para coidado de persoas maiores, ou a posibilidade de implantar o servizo dende a propia empresa. Outra liña de actuación é a ampliación de medidas de conciliación e corresponsabilidade máis alá do recollido na lei, nos propios convenios no respecto ós permisos de maternidade-paternidade, permisos de lactancia, excedencias..

- **Saúde laboral e prevención de riscos:** trátase de establecer medidas dirixidas a corrixir os posibles riscos para a saúde das traballadoras, en especial destinadas á protección do embarazo e articular diferentes accións en contra do acoso moral e sexual no traballo.

### 3.4. EMPRESAS COLABORADORAS NA IGUALDADE

Nos últimos anos a implantación de plans de igualdade de oportunidades nas empresas ten avanzado moito, dándose diferentes iniciativas a nivel estatal que están a desenvolver medidas positivas nas organizacións. Estas iniciativas recóllense a continuación en diferentes exemplos de organizacións que os están a implantar a través de programas como o Óptima do Ministerio de Traballo e Asuntos sociais, o seu enlace é <http://www.tt.mtas.es/optima/contenido/empresas.html>.

Tamén hai outras iniciativas distribuídas nas distintas Comunidades Autónomas:

- Empresas colaboradoras óptima “Instituto Andaluz de la Mujer”: <http://www.optimandalucia.org/OP05.asp>
- Empresas colaboradoras óptima Emakunde: [http://www.emakunde.es/indice\\_c.htm](http://www.emakunde.es/indice_c.htm)
- Empresas colaboradoras óptima “Instituto Navarro para la igualdad”: <http://www.cfnavarra.es/INAM/programas/optima.htm>

En Galicia estase a traballar neste momento na creación do certificado de excelencia, dende a Xunta de Galicia, recollido na “Lei do traballo en igualdade das mulleres de Galicia”, que pretenderá certificar a “responsabilidade social” das empresas e o seu compromiso coa igualdade.

### **3.5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA AS EMPRESAS (M.I.D.E.)**

A acción MIDE desenvolveuse no proxecto Conta con elas entre os anos 2005-2007, cos seguintes obxectivos:

- Identificar a situación de partida da organización empresarial en relación á Igualdade de Oportunidades, detectando os ámbitos nos que se debe intervir.
- Facilitar a toma de decisións ante a implantación de medidas dirixidas a fomentar políticas de igualdade na súa cultura empresarial, repercutindo na xestión de Recursos Humanos.

Os distintos diagnósticos realizados nas empresas da Mancomunidade de Vigo permitiron detectar as necesidades das empresas respecto á aplicación das políticas actuais lexisladas en materia de igualdade.

O proxecto ofreceu ás organizacións que se comprometeron coa realización do MIDE o asesoramento e traballo especializado, materializado na realización dun estudo acompañado da emisión dun informe para a empresa, así como a publicidade da empresa a través de diferentes canais de información do propio proxecto.

#### **4. ENLACES:**

- **INEM:** <http://www.inem.es/>
- **SEGURIDADE SOCIAL:** <http://www.seg-social.es/inicio/>
- **MODELOS DE CONTRATOS:**  
<http://traballo.xunta.es/index.jsp?lang=gal&menu=em0&entry=em5&item=&content=>
- **LEI ORGÁNICA PARA A IGUALDADE EFECTIVA ENTRE MULLERE E HOMES:** <http://www.mtas.es/mujer/legislacion/index.html>
- **LEI DO TRABALLO EN IGUALDADE DAS MULLERES DE GALICIA. XUNTA DE GALICIA.**  
<http://traballo.xunta.es/index.jsp?lang=gal&menu=cs0&entry=&item=&content=9211>
- **PLAN DE CORRESPONSABILIDADE DE GALICIA:**  
<http://www.igualdadegaliza.org/actualidade/dosier.php?id=18&lg=gal>
- **ÓPTIMA- EMPRESAS.** <http://www.tt.mtas.es/optima/contenido/empresas.html>
- **ÓPTIMA ANDALUCÍA:** <http://www.optimandalucia.org/materiales.asp>
- **OIT- IGUALDADE DE XÉNERO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>

- **CERTIFICADO DE EXCELENCIA. XUNTA DE GALICIA:**  
<http://vicepresidencia.xunta.es/index.php?id=25&lista=0&canal=5&noticia=1383>