

# GUÍA PARA MICROEMPRESAS

Herramienta de apoyo para la aplicación de medidas de igualdad y conciliación



© **FUNDACIÓ PRIVADA PIMEC**

Viladomat, 174

08015 – Barcelona

[secretaria@fundaciopimec.org](mailto:secretaria@fundaciopimec.org)

[www.fundaciopimec.org](http://www.fundaciopimec.org)

1a edició: setembre 2009

# ÍNDICE

---

3

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I. PRESENTACIÓN</b>  | <b>4</b>  |
| <b>II. INTRODUCCIÓN: EMPRESA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>                  | <b>6</b>  |
| <b>III. CUESTIONARIO: NIVEL DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LA MICROEMPRESA</b> | <b>8</b>  |
| <b>IV. HERRAMIENTA PARA MICROEMPRESAS</b>                                     | <b>10</b> |
| Ámbitos temáticos:  |           |
| • Selección, contratación y promoción profesional                             | 11        |
| • Formación y apoyo profesional   | 12        |
| • Conciliación entre vida personal y laboral                                  | 13        |
| • Negociación   | 14        |
| • Salud laboral y entorno en el trabajo                                       | 15        |
| • Comunicación y lenguaje igualitario   | 16        |
| • Acoso sexual y por razón de género  | 17        |
| <b>V. CÓMO IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EN LA MICROEMPRESA</b>        | <b>18</b> |
| <b>ANEXO: UN PEQUEÑO GLOSARIO</b>   | <b>21</b> |

# P RESENTACIÓN

4

Tenéis entre manos una guía que hemos querido que fuera una herramienta práctica al alcance del pequeño empresariado con sensibilidad y con visión de presente y de futuro.

La Fundació PIMEC Acció Social se plantea como uno de sus objetivos sensibilizar el mundo de la empresa sobre el hecho de incluir aspectos sociales como factor de competitividad dentro de su dinámica empresarial. Esto lo hacemos acompañando y apoyando a las empresas en el proceso de incorporar acciones que les permitan concretar su sensibilidad social en el día a día, de forma que su actividad económica sea no sólo productiva sino también socialmente sostenible.

En este sentido, cada vez se hace más evidente que las empresas que aplican medidas de conciliación e igualdad obtienen resultados más positivos en su productividad, fundamentalmente como consecuencia de la “implicación” de las personas trabajadoras.

Objetivos de este tipo, empiezan a plantearse en empresas que por su dimensión tienen que “cumplir” con la normativa vigente, pero a menudo las empresas más pequeñas no saben qué es lo que tienen que hacer, ni cómo hacerlo, o sencillamente no se han parado a pensar en incluirlo dentro de su estrategia y gestión empresariales. Sin embargo, hemos de tener en cuenta que un 91% de las empresas europeas son microempresas, es decir, emplean a menos de diez personas. Y de hecho, el 99% de las empresas europeas de nueva creación son microempresas o pequeñas empresas (datos de la UE, 2009). Esta ha sido la razón por la que hemos elaborado esta “herramienta”, especialmente diseñada para las empresas de menor tamaño, que tanto peso tienen en nuestro tejido empresarial.

Queremos que esta guía pueda servir, por un lado, para implementar medidas de conciliación e igualdad en la organización, ofreciendo a las empresas los conocimientos teóricos y prácticos para que puedan llevar a cabo sus propias actuaciones, adaptadas a sus necesidades y posibilidades.

Y por otro lado, nos gustaría que sirviera también para tomar conciencia y *poner en valor* acciones que ya se están llevando a cabo en este sentido, de forma totalmente espontánea y natural, y seguramente sin darles la importancia y relevancia que tienen. Es necesario que “se exterioricen” este tipo de actuaciones, puesto que suponen un valor añadido a la organización empresarial. Empresas que tienen en cuenta la conciliación son a menudo preferidas por muchas personas trabajadoras cualificadas y capacitadas antes que otras empresas, a pesar de que les puedan ofrecer condiciones salariales inferiores.

Agradecemos la participación del Institut Català de les Dones, del Servei Català d’Ocupació y la colaboración técnica de la Fundación Maria Aurèlia Capmany, por el apoyo en la realización del estudio previo de diagnóstico en un territorio, para identificar la realidad y las necesidades latentes en las empresas y el diseño de una herramienta para implementar medidas en pro de la igualdad y la conciliación en las pymes. Así como a las personas responsables de recursos humanos de las empresas y entidades catalanas en los grupos de trabajo, que con sus aportaciones y reflexiones, basadas en sus propias experiencias, han hecho posible que la guía que ahora tenéis entre manos se ajuste a la realidad de las micro y pequeñas empresas de nuestro país y pueda presentar propuestas viables.

Esperamos que podáis encontrar ideas, inspiración y motivación para que la conciliación en vuestra empresa, más allá de la palabra, sea una situación natural a desarrollar y que ayude a mejorar la competitividad. Una situación cotidiana que haga que vuestro equipo trabaje más motivado e implicado y que se sienta parte de una empresa con una visión social y de futuro.

Esta acción está subvencionada por el Servei d’Ocupació de Catalunya, por el programa de Proyectos Innovadores, y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Josep Lluís Francesch  
Presidente

# INTRODUCCIÓN: EMPRESA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

6

La guía que ahora se presenta tiene como objetivo principal ser un instrumento que facilite la adaptación de las pymes y sus recursos humanos a la incorporación de nuevas fórmulas más flexibles de organización del trabajo, con recomendaciones que permitan conciliar la vida personal y laboral de las personas que trabajan en la empresa, así como la aplicación de medidas que persigan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta herramienta va dirigida al empresariado y a las personas responsables de RRHH de las microempresas<sup>1</sup>, dada su responsabilidad en la productividad empresarial y la calidad de vida de las personas que trabajan en la empresa. En definitiva, quiere ser un referente para la aplicación práctica de la igualdad de oportunidades en las pymes, para conseguir unas empresas más competitivas, más innovadoras y más adaptadas a los nuevos modelos de organización empresarial.

En esta guía estructurada en cuatro partes encontraréis:

- En primer lugar, una breve introducción sobre la igualdad de oportunidades y su normativa.
- A continuación, se ofrece un pequeño cuestionario que determinará la situación en que se encuentra la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y la conciliación, para poder priorizar entre todas las acciones y analizar los puntos fuertes y débiles.
- En tercer lugar, una herramienta para microempresas desarrollada en diferentes ámbitos de trabajo.
- Y por último, un pequeño esquema metodológico donde se explica cómo implementar medidas para la igualdad de oportunidades en la microempresa.

## Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

La LOIEDH, en su artículo 45, establece que las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a elaborar, aplicar y negociar un plan de igualdad.

1

Empresas de hasta 10 personas trabajadores/as en plantilla.

El resto de empresas, si disponen de convenio propio tendrán que negociar, de conformidad con el artículo 85.1 del ET, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, si se considera oportuno, podrán elaborar un plan de igualdad. Las que no dispongan de convenio propio, según el artículo 45.1 de la LOIEDH tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Más información:

[http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20%20Igualdad%20oportunitades/Documentos/Generic/Archivos/doc\\_13352444\\_1.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20%20Igualdad%20oportunitades/Documentos/Generic/Archivos/doc_13352444_1.pdf)

En este sentido hay que tener claro...

### **¿Qué significa *igualdad de oportunidades*?**

Garantizar que mujeres y hombres puedan participar de igual manera y sin ningún tipo de discriminación en el mercado laboral.

Aceptar y valorar por igual las diferencias entre hombres y mujeres y reconocer los diferentes papeles que cada uno de ellos tiene en la sociedad.

La igualdad de oportunidades no es una cuestión de mujeres, dirigida sólo a las mujeres, sino que afecta a la sociedad en general, tanto a hombres como a mujeres.

La igualdad de oportunidades es un derecho universal reconocido por todas las sociedades democráticas, relacionado con la dignidad y libertad humanas.

La igualdad de oportunidades va ligada a la no discriminación por razón de género.

### **¿Por qué implementar una política de igualdades de oportunidades en las empresas?**

Porque es un elemento eficaz para conseguir el cumplimiento de los objetivos corporativos de las empresas.

Porque da una mayor satisfacción al personal trabajador respecto a su puesto de trabajo y a su entorno profesional.

Porque ayuda a fomentar la integración de las personas en las empresas, en la medida que mejora su entorno social y su calidad de vida.

Porque ayuda a evitar y/o detectar y superar situaciones discriminatorias por razón de género.

Porque obliga a cumplir la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades, y no aplicar la legislación comporta consecuencias graves para las empresas, tanto a nivel económico como estratégico y social.

# NIVEL DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LA MICROEMPRESA

**¿Quiere saber dónde está? Conteste las siguientes preguntas y al final valore según los resultados obtenidos...**

8

| <b>SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>  | <b>SÍ</b> | <b>NO</b> |
|---|-----------|-----------|
| 1. Ante un proceso de selección, ¿contrata las personas según sus competencias personales y no según su sexo?   |           |           |
| <b>FORMACIÓN Y APOYO PROFESIONAL</b>  | <b>SÍ</b> | <b>NO</b> |
| 2. ¿Comunica a todas las personas trabajadoras las ofertas formativas que conoce?   |           |           |
| <b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL</b>   | <b>SÍ</b> | <b>NO</b> |
| 3. ¿Ha llegado a negociar con las personas trabajadoras para implantar medidas o acciones relacionadas con la conciliación o flexibilidad horarias ante necesidades puntuales?                  |           |           |
| <b>NEGOCIACIÓN</b>  | <b>SÍ</b> | <b>NO</b> |
| 4. ¿Participan las personas trabajadoras de su empresa de la organización del trabajo o de la planificación del calendario laboral?   |           |           |
| <b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE IGUALITARIO</b>  | <b>SÍ</b> | <b>NO</b> |
| 5. La documentación interna y externa que se elabora en la empresa, ¿está redactada en género neutro (no utilización de masculino ni de femenino)?  |           |           |
| <b>SALUD LABORAL Y ENTORNO TRABAJO</b>  | <b>SÍ</b> | <b>NO</b> |
| 6. Cuando se realizan los reconocimientos médicos a las personas trabajadoras, ¿se tienen en cuenta los problemas de salud específicos por razón de género, como por ejemplo el cáncer de mama? |           |           |
| <b>ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO</b>   | <b>SÍ</b> | <b>NO</b> |
| 7. ¿Dispone de algún protocolo o de unas líneas de actuación a seguir en caso de acoso sexual o por razón de género?  |           |           |
| <b>TOTAL</b>  |           |           |



**RESULTADO OBTENIDO:** Sume todos los “SÍES” y después busque la respuesta que coincide con la puntuación obtenida.

**Todas las respuestas afirmativas:** Su empresa responde bien a la igualdad y la conciliación. Puede usar esta herramienta para implantar actuaciones que no se hayan llevado a cabo hasta ahora, y avanzar todavía más.

**De 4 a 6 respuestas afirmativas:** La empresa cumple con algunos aspectos relativos a la igualdad y la conciliación de las personas trabajadoras. Se recomienda hacer un análisis de las preguntas respondidas negativamente para valorar en qué actuaciones habría que ir avanzando.

**Hasta 3 respuestas afirmativas:** Dado que los resultados en relación a la igualdad y la conciliación no son suficientemente buenos, sería muy útil trabajar con esta herramienta. Habría que priorizar la realización de las acciones que se proponen, para ir avanzando hacia una situación de conciliación e igualdad.

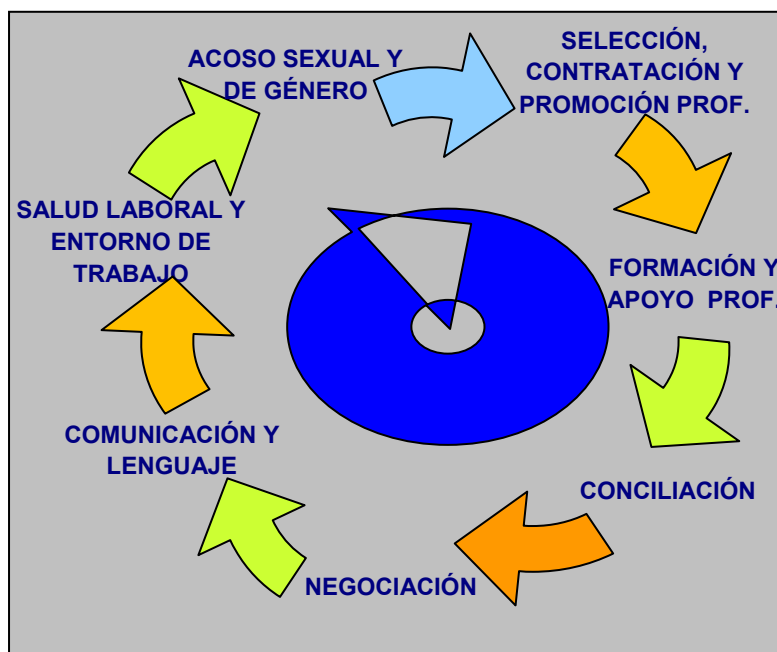
# HERRAMIENTA PARA MICROEMPRESAS

10

Para desarrollar la herramienta se han seleccionado siete ámbitos de trabajo teniendo en cuenta dos criterios: uno relacionado con las realidades en las que se detecta más discriminación y el otro, como consecuencia del primero, en que se tiene que incidir más en la implementación de políticas de igualdad y conciliación.

Estos ámbitos son:

- Selección, contratación y promoción profesional
- Formación y apoyo profesional
- Conciliación de la vida personal y laboral
- Negociación
- Salud laboral y entorno en el trabajo
- Comunicación y lenguaje igualitario
- Acoso sexual y por razón de género



En cada uno de ellos se hace referencia a su objetivo específico a la vez que se presentan una serie de acciones recomendadas para cada ámbito de aplicación. Éstas pretenden ser una guía y orientación como base de diseño de medidas concretas para la igualdad de oportunidades, pero no son exclusivas; podrían ser otras, de la misma forma que también es posible que algunas de éstas ya estén implantadas en su empresa.

# SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

A continuación se presentan una serie de medidas relacionadas con la selección, contratación y promoción profesional con la voluntad de que se puedan detectar y/o eliminar los prejuicios existentes a la hora de incorporar personas a un equipo de trabajo.

## OBJETIVO

Incorporar y/o promocionar personal en la empresa siguiendo criterios de igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia.

## PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

- ➔ En igualdad de condiciones de idoneidad, deberían tener preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.
- ➔ Creación de un protocolo para llevar a cabo la selección del personal y la contratación con criterios de objetividad.

Seguir algunas pautas, como por ejemplo:

- Crear un catálogo de los puestos de trabajo de la empresa: descripción de los diferentes puestos de trabajo, funciones y tareas que se realizan.
  - Determinar y plasmar por escrito las competencias (*conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes*) requeridas en cada puesto de trabajo.
  - Visualizar el proceso de captación de los candidatos:
    - Interno/promoción: panel de anuncios, correos electrónicos...
    - Externo: oficina de empleo, prensa, internet...
  - Definir una metodología para realizar las entrevistas y establecer quién las realizará (*ej.: adecuarla a la descripción del puesto de trabajo del catálogo y que siempre sea la misma persona quien haga la entrevista*).
  - Tener en cuenta la Ley de Protección de Datos (*Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*).
- ➔ Utilizar siempre este protocolo a la hora de seleccionar, contratar o promocionar internamente el personal.
  - ➔ Establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios que faciliten la promoción interna de toda la plantilla. Se tienen que establecer desde una perspectiva de género.

# FORMACIÓN CONTINUA Y APOYO PROFESIONAL

---

12

La formación continua está destinada a mejorar los niveles de ocupabilidad y de capacidad de adaptación y a actualizar los conocimientos; por lo tanto, es un factor relevante para incrementar la competitividad de las empresas y la mejora de la calidad del trabajo. A continuación, se presentan una serie de propuestas de actuación orientadas a mejorar esta formación continua con el objetivo que llegue a toda la plantilla.

## OBJETIVO

Fomentar la formación dirigida al desarrollo profesional de las personas trabajadoras, facilitando su acceso a la empresa.

## PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

- ➔ El establecimiento de las condiciones para facilitar la formación.  
(Ej.: horarios idóneos, o difusión de la información entre personas trabajadoras que están ejerciendo algún derecho de conciliación).
- ➔ Facilitar a las personas trabajadoras de la empresa la información sobre la oferta formativa y financiación.
- ➔ Proporcionar flexibilidad en los horarios laborales para que las personas trabajadoras puedan asistir a cursos de formación. Si la empresa tiene cuatro o más personas empleadas, establecer turnos para conseguir esta flexibilidad.
- ➔ Facilitar formación *on-line* para optimizar el tiempo y facilitar el acceso a las personas con especiales dificultades.
- ➔ Mantener actualizados los currículos de todas las personas trabajadoras, a fin y efecto de aprovechar sus competencias profesionales.

# CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL

Actualmente, el modelo tradicional de reparto de roles entre hombres y mujeres ya no tiene vigencia y se requiere la aplicación de nuevas actuaciones para equilibrar los diferentes tiempos de vida. A continuación os presentamos algunas...

13

## OBJETIVO

Apoyar a las empresas y sus recursos humanos para el crecimiento en la satisfacción empresarial y personal.

## PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

- ➔ Establecer políticas de conciliación mediante una gestión del tiempo de trabajo flexible para las personas trabajadoras, en equilibrio con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.  
*(Ej.: Jornada continuada, jornada intensiva durante una parte del año, horario flexible con posibilidad de compensación semanal o mensual, fomento del teletrabajo en los puestos de trabajo en que ello sea posible, tratamiento específico del trabajo por turnos, sistemas de remuneración que valoren más la productividad y la consecución de objetivos por parte de las personas trabajadoras y no tanto las horas de presencia física en el puesto de trabajo, en los niveles profesionales o puestos de trabajo en que proceda).*
- ➔ Facilitar la atención de personas dependientes a cargo de las personas trabajadoras, informando de los servicios de atención cercanos a la empresa.
- ➔ Facilitar la negociación entre las personas trabajadoras de la empresa y su dirección, para poder solucionar problemas puntuales de solapamiento entre horarios de trabajo y las necesidades personales.
- ➔ Proporcionar información a las personas trabajadoras sobre políticas de maternidad-paternidad.
- ➔ Establecer horarios particulares no estándares, es decir, establecer horarios diferenciados según el día de la semana y en función de la demanda.  
*(Ej.: los días de menor demanda trabajar tan sólo media jornada, y jornada entera los días de mayor demanda).*
- ➔ Gestionar el número personas en plantilla según el volumen de trabajo durante periodos concretos del año.

# NEGOCIACIÓN

---

14

La negociación entre empresa y personas trabajadoras tiene que ser el instrumento básico de regulación de las condiciones de trabajo y de garantía de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en las pymes. En este sentido, se ha de tener presente para lograr la calidad y la efectividad en cualquier proceso de implementación de medidas de igualdad.

## OBJETIVO

Evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres mediante la adopción de medidas que aseguren las condiciones básicas para la existencia de la igualdad.

## PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

- ➔ Fomentar la participación de las personas trabajadoras y/o sus representantes, de conformidad con las posibilidades que nos ofrece la regulación vigente, en el desarrollo de la organización del trabajo, del tiempo de trabajo y de su distribución en las empresas.
- ➔ Asegurar que los acuerdos colectivos concreten, de manera adecuada:
  - La regulación del artículo 28 del TRLET. Cuando inadecuadamente se habla de “mismo trabajo”, “mismo salario”, no se trata de “mismo trabajo” sino de trabajo *de mismo valor*. *De igual manera, no es conveniente hablar de salario sino que utilizaremos el término remuneración o retribución.*  
*(Es conveniente utilizar esta terminología en la redacción de los acuerdos y no se puede producir ninguna discriminación por razón de género.)*
  - El fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares, mediante medidas de conciliación de la vida personal y laboral.
  - La reducción de jornada para las mujeres que han sufrido o sufren violencia de género.

# COMUNICACIÓN Y LENGUAJE IGUALITARIO

15

Tradicionalmente, la gramática ha definido el genérico masculino como referencia tanto para mujeres como para hombres, resaltando un género sobre el otro. Esto provoca nominaciones de unilateralidad hacia un solo género y de invisibilidad hacia el otro. Para evitar la discriminación en el uso del lenguaje en las pymes, a continuación se facilitan una serie de propuestas a tener en cuenta...

## OBJETIVO

Evitar que en las empresas se expresen profesiones, categorías y cargos ocupados por mujeres en masculino o se pongan en femenino profesiones y categorías feminizadas y de poca consideración social.

## PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

- ➔ Redactar los documentos de la empresa (*internos y externos*) por medio de un lenguaje no sexista. Emplear expresiones como *personas trabajadoras*.
- ➔ Revisar la publicidad de la empresa en relación al lenguaje y a las imágenes no sexistas.
- ➔ Suprimir las nominaciones sexistas de descripción de las categorías, grupos profesionales y competencias profesionales haciendo un uso no sexista del lenguaje.

# SALUD LABORAL Y ENTORNO TRABAJO

16

Implementar las medidas necesarias para adaptar el puesto de trabajo a las personas, teniendo en cuenta las diferencias individuales entre éstas, mejorará la calidad de vida y la salud laboral de los recursos humanos en las PYMES, y reducirá el gasto económico en la empresa y en la sociedad en general.

Todas las empresas, a partir de una persona trabajadora en su plantilla tienen que disponer de un plan de Prevención de Riesgos Laborales.

## OBJETIVO

Prevenir la salud laboral de las personas trabajadoras teniendo en cuenta la perspectiva de género en cualquier actuación encaminada a mejorarla.

Evitar que la movilidad sea un elemento discriminatorio y que dificulte el acceso, presencia y permanencia de las personas trabajadoras en la empresa.

## PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

- ➔ Velar por la perspectiva de género a la hora de llevar a cabo los reconocimientos médicos de las personas trabajadoras, haciendo un análisis de las enfermedades específicas sufridas por cada género.
- ➔ Informar y formar la plantilla respecto a los riesgos laborales y las diferencias en relación a la salud entre hombres y mujeres.
- ➔ Evitar riesgos laborales, adaptando las condiciones de trabajo a las personas trabajadoras. Hay que tener presente que estos riesgos pueden ser diferentes en función del género.
- ➔ Adoptar medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y durante el periodo de lactancia.
- ➔ Establecer medidas de accesibilidad al puesto de trabajo.  
*(Ej. Que se pueda ir al trabajo en transporte público, que los horarios de los transportes se adecúen a los horarios laborales, etc.)*



# ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

Las empresas tienen que promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género. Ante una situación de acoso, la empresa debe contar con medios que la ayuden a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto de acoso.

Más información: [http://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_32684091\\_1.pdf](http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_32684091_1.pdf)

## OBJETIVO

Promover medidas preventivas y velar por la preservación de una organización de trabajo que garantice la dignidad de las personas, un ambiente de trabajo saludable, libre de conductas ofensivas, humillantes e intimidadoras.

## PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

- ➔ Declaración de principios, garantizando el compromiso de la dirección de la empresa de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género. Estableciendo la obligación de las personas trabajadoras de abstenerse de todo acto de acoso y del uso abusivo del sistema de queja.
- ➔ Definición, por parte de la empresa, de las condiciones en las que un comportamiento se considera acoso.
- ➔ Elaborar un documento en el que se expliquen las diferencias entre acoso sexual y acoso por razón de género.
- ➔ Diseñar unas líneas de actuación ante una situación de acoso:
  - Procedimiento de asesoramiento y de tramitación de quejas o denuncias.
  - Designación de una persona o más personas reconocidas por ambas partes (empresa y personas trabajadoras de la empresa).
  - Documento de queja o denuncia, con el contenido mínimo siguiente: descripción de los hechos, momento y lugar, identidad de la persona que presuntamente ha realizado el acoso, solicitud a la dirección de la empresa de la adopción de medidas adecuadas para poner fin a los hechos.
  - Procedimiento de tramitación, finalización y confidencialidad de la denuncia o queja.

# CÓMO IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EN LA MICROEMPRESA

18

Hasta aquí se han presentado, por un lado, la herramienta para la igualdad de oportunidades y la conciliación con propuestas de actuación, y, por otro, el cuestionario de valoración. Estos son dos instrumentos útiles para conocer el nivel de aplicación de este tipo de medidas en la pequeña empresa, pero se tienen que usar con un orden concreto y acompañados de otros instrumentos más especializados.

A continuación, se propone un índice de actuación del proceso a seguir para promover acciones destinadas a la mejora de la conciliación y la igualdad de oportunidades en la pequeña empresa.

Aunque el resultado de estas fases será una serie de medidas oficializadas, escritas y consensuadas, encaminadas a mejorar la igualdad entre las personas trabajadoras, éste no puede ser un documento estático, debe ser un DOCUMENTO VIVO, es decir, la dirección de cada PYME tiene que poner a prueba la organización de la empresa de manera cíclica, para conocer hasta qué punto sus políticas se adaptan a las necesidades de las personas que trabajan en ella.

Se establecen 5 fases:

FASE 5

FASE 4

FASE 3

FASE 2

## FASE 1: DIAGNOSIS Y NECESIDADES

Antes de empezar, es necesario hacer una pequeña diagnosis del estado de la empresa en relación a la Igualdad de Oportunidades. Para ello se analizarán en primer lugar los resultados del cuestionario, pero también se elaborará una diagnosis que responda a estos temas, con objeto de conocer las necesidades de la plantilla:

- Objetivo de la PYME
- Número de personas trabajadoras por género
- Organización del trabajo y jornadas laborales
- Proceso de selección y contratación del personal
- Medidas previstas en relación a la igualdad y la conciliación

FASE 5

FASE 4

FASE 3

**FASE 2: DISEÑO DE LAS ACTUACIONES NECESARIAS**

A partir de los resultados de la diagnosis, se llevarán a cabo las acciones oportunas según las necesidades de la empresa; para ello se usará la herramienta, eligiendo las actuaciones que procedan.

FASE 5

FASE 4

**FASE 3: EJECUCIÓN DE LAS ACTUACIONES**

Priorizar e implementar las actuaciones a llevar a cabo. El compromiso de la empresa vendrá dado por un calendario y una planificación, en los que se especificará el plazo de cada actuación: inmediato (hasta seis meses), medio (de seis meses a un año) o largo plazo (de uno a dos años).

FASE 5

**FASE 4: CONSENSO CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

Formalizar y protocolizar con las personas trabajadoras de la empresa las actuaciones a llevar a cabo. Con la secuenciación de las actuaciones según el plazo sea inmediato, medio o largo.

**FASE 5: EVALUACIÓN E IMPACTO**

Para hacer de la formalización de las medidas un *documento vivo* se tiene que evaluar, mediante una nueva diagnosis o con reuniones con las personas trabajadoras de la empresa, el impacto de las medidas adoptadas: valorando si las actuaciones realizadas han sido las adecuadas. o si hay nuevas necesidades sin resolver.

Cada una de las actuaciones tiene que estar descrita mediante una ficha; pongamos un pequeño ejemplo:

20

**NOMBRE DE LA ACTUACIÓN:** \_\_\_\_\_

**ÁMBITO TEMÁTICO A QUE PERTENECE** *(Preferentemente, uno de los siete ámbitos propuestos en esta guía)*

**OBJETIVOS** *(Breve descripción de lo que se quiere conseguir)*

**PERSONAS RESPONSABLES** *(Quiénes son las personas responsables de implantar la acción)*

**PERSONAS DESTINATARIAS** *(A quién va dirigida la acción)*

**CÓMO** *(Breve descripción de las acciones que se realizarán)*

**TEMPORALIZACIÓN** *(Plazo establecido para llevar a cabo la actuación: a largo, medio o corto plazo)*

## ANEXO: UN PEQUEÑO GLOSARIO

---

## ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado sólo por el hecho de pertenecer a este sexo, y que pretende atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

## ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Acoso basado en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual y que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL

Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.

## HORARIO FLEXIBLE

Fórmula de jornada laboral que ofrece diferentes posibilidades en cuanto a horas trabajadas, rotaciones, turnos y horarios de trabajo.

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que las actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

## PARIDAD

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que exista ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en conseguir que ninguno de los dos sexos no sea representado por más del 60% ni menos del 40%.

## USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Aquel lenguaje que tiene en cuenta la superación del uso del masculino para la denominación genérica de ambos sexos.

**En col·laboració con:**



**Con el apoyo técnico:**

