

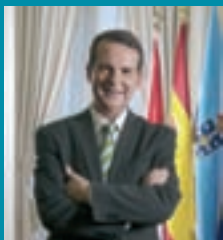
MIDE

Medidas de Igualdade para as empresas
O inicio dun Plan de Igualdade

conta
CONeLas
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO



A Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo xestiona dende marzo de 2005 o proxecto Equal “Conta con Elas”, que está cofinanciado polo Fondo Social Europeo. O seu obxectivo principal é a sensibilización social, institucional e empresarial cara á procura da diminución da segregación laboral, horizontal e vertical no emprego, co fin de facilitar a inserción e a promoción profesional das mulleres en sectores de actividade tradicionalmente masculinizados.

Ao meu entender, un dos valores fundamentais deste proxecto está no seu cerne: o feito de que as entidades promotoras sexan, non só as entidades locais, a través da Mancomunidad e a Deputación, senón tamén os tres sindicatos maioritarios na Área Intermunicipal (UGT, CC00 e CIG), a Confederación de Empresarios de Pontevedra, a Universidade de Vigo e a Fundación Caixanova. Todas estas entidades conforman a Agrupación de Desenvolvemento “Área Metropolitana de Vigo”, que supón a confirmación de que unha estreita colaboración entre os actores políticos, sociais e empresariais, é fundamental para asegurar o éxito das políticas de emprego, de igualdade e de tódalas políticas sociais en xeral.

Neste senso, Vigo e a súa Área Intermunicipal teñen un longo camiño percorrido, e Conta con Elas é unha boa mostra diso. Un dos moitos froitos deste proxecto é esta publicación que teño a satisfacción de presentar.

A colaboración entre o tecido empresarial da Mancomunidad de Vigo e o Proxecto Conta con Elas tivo, como finalidade, a sensibilización das empresas na prevención de condutas discriminatorias e na previsión de políticas activas para facer efectivo o principio de igualdade. Deste traballo conxunto nace esta publicación, cuxo contido é transferible a outras empresas, e que constitúe un modelo para todas aquelas que queren participar activamente no fomento da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, implantado Plans de Igualdade na súa estrutura organizativa.

Todo isto, e moito máis, quedou plasmado nesta publicación, que forma parte dun nutrido conxunto de edicións, coa intención de dar a coñecer á sociedade e ás administracións os resultados destes anos de intenso traballo en prol da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

Abel Caballero Álvarez

Presidente da Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo

MIDE

MEDIDAS DE IGUALDADE PARA AS EMPRESAS

O INICIO DUN PLAN DE IGUALDADE

1 PRESENTACIÓN

Marco da publicación. O Proxecto Conta con Elas
Utilidade do material
A quen se dirixe?
Estrutura do material

22 OS PLANS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

30 O DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NAS EMPRESAS

42 O INFORME

50 CLAVES PARA ANALIZAR A INFORMACIÓN RECOLLIDA E ELABORACIÓN DO INFORME. PRESENTACIÓN DO CUESTIONARIO-DIAGNÓSTICO MIDE

Introdución
Recollida da información por áreas e claves para a análise

6 BIBLIOGRAFÍA

PRESENTACIÓN

COMO NACE A INICIATIVA E A QUEN VAI DIRIXIDA





MARCO DA PUBLICACIÓN: O PROXECTO CONTA CON ELAS

O Proxecto Conta con Elas ten como eixo central a sensibilización en Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, especialmente no ámbito **empresarial e laboral**, co obxectivo de diminuír a segregación laboral das mulleres.

A través de catro liñas xerais de actuación, (sensibilización social e educativa, sensibilización institucional, sensibilización empresarial-laboral e a intervención directa sobre 300 mulleres desempregadas formadas en profesións con escasa presenza feminina), o Proxecto Conta con Elas trata de impulsar e favorecer o cambio, na percepción da posición que as mulleres han de ocupar no mercado de traballo.

Esta publicación nace da intervención feita cun grupo de empresas da área da Mancomunidade de Vigo co obxectivo de sensibilizar ao sector empresarial con accións innovadoras que procuren un cambio efectivo na percepción sobre o tipo de tarefas e profesións que poden desenvolver as mulleres no mercado laboral.

Para acadar esta finalidade incidimos en sectores empresariais onde a presenza feminina era moi escasa, analizando, a través do Cuestionario-Diagnóstico que se presenta nesta guía, cal é a situación das mulleres en sectores nos que habitual e tradicionalmente traballan homes.

O proceso consistiu en negociar coas empresas a posibilidade de realizar Diagnósticos de Igualdade na súa estrutura, coa finalidade de ofrecerlles un informe detallado sobre a situación do cadro de persoal en distintos niveis, paso previo e indisoluble da elaboración dun Plan de Igualdade empresarial.

A finalidade última desta publicación é servir como guía práctica a todas aquelas empresas e organizacións que desexen realizar un Diagnóstico de Igualdade de Oportunidades, achegar os cuestionarios necesarios para cada área de análise, e as claves para efectuar a lectura dos datos dende a perspectiva de xénero.

UTILIDADE DO MATERIAL

O obxectivo deste material é contribuír a desenvolver políticas de igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes nas empresas, posicionándoas como protagonistas nun proceso de cambio a nivel socioeconómico.

Para dar resposta a este obxectivo elaborouse o material que se presenta, de tal xeito que proporcione:

- **uns coñecementos básicos as empresas sobre as distintas formas de discriminación no ámbito laboral.**
- **unha metodoloxía definida, a través da presentación do Cuestionario-Diagnóstico (MIDE), cuxa utilidade é analizar comparativamente a situación laboral das traballadoras e traballadores que conforman o cadro de persoal. A análise dos datos obtidos permitirá observar o grao de igualdade existente na empresa, favorecendo a investigación dos recursos humanos dende a perspectiva de xénero no marco das propias organizacións empresariais.**

Os resultados derivados do estudo e análise do diagnóstico son indispensables para ter as claves necesarias e implantar un Plan de Igualdade, podendo así articular medidas e estratexias innovadoras na xestión dos RRHH que incidan na Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.

A QUEN SE DIRIXE?

A todas aquelas empresas que, por lei ou iniciativa propia, decidan integrar un Plan de Igualdade entre mulleres e homes na súa estrutura.

O material que se presenta, coas adaptacións precisas, tamén pode ser de utilidade para:

- **Todas aquelas empresas privadas ou públicas de calquera sector ou actividade, independentemente do número de persoas que teñan traballando, sempre e cando se teña en conta a adaptación do cuestionario á estrutura da empresa.**
- **Administracións públicas.**
- **Organizacións sindicais para realizar unha análise interna ou no marco dunha organización determinada ou sector de actividade.**
- **Organizacións sociais de calquera sector ou área competencial.**

Actualmente tanto a nivel estatal como autonómico dispoñemos dunha lexislación moi recente no que se refire á regulación da participación das mulleres nas empresas, a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (BOE, do 23 de marzo 2007), e a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia (DOG, do 13 de abril de 2007).

Ambas leis inciden na prevención de condutas discriminatorias e na previsión de políticas activas para facer efectivo o principio de igualdade.

Un pilar desta lexislación é a que sinala a elaboración de Plans de Igualdade nas empresas en xeral, e obrigatoriamente naquelas con máis de 250 persoas traballando, sendo estes plans obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.

Aínda que a execución dun Plan de Igualdade está aberto para todas as empresas e organizacións que queiran integrar unha política de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes dentro da súa estrutura, existen dous requisitos fundamentais que deben ter: un desenvolvemento de Recursos Humanos -pois xustamente a metodoloxía formulada persegue achegar un valor engadido á súa xestión-, e un interese real en avanzar neste sentido para evitar a discriminación das mulleres no mercado laboral.

As empresas ou organizacións que decidan facer un Cuestionario-Diagnóstico deben fomentar a participación nel do Departamento de Recursos Humanos ou das áreas con responsabilidade directa na súa xestión.

ESTRUTURA DO MATERIAL

O material que presentamos estrutúrase en catro áreas interrelacionadas entre si. A súa análise facilitará facer unha lectura do grao de igualdade existente na empresa, coa finalidade de elaborar un informe dende a perspectiva de xénero sobre a organización departamental, a xestión dos recursos humanos e a situación do persoal que compón o cadro de persoal.

Este informe será a base para iniciar un Plan de Igualdade onde se programarán a medidas de acción positiva empresarial que palíen as discriminacións detectadas entre as traballadoras e os traballadores.

As áreas empresariais que se analizarán aparecen estruturadas no Diagnóstico presentado e son:

- 1. Estrutura da empresa.**
- 2. Características do cadro de persoal.**
- 3. Política de Recursos Humanos, subdivida en: análise do proceso de recrutamento e selección, da formación, da promoción e da política salarial.**
- 4. Análise do convenio colectivo vixente na empresa.**

Tamén se achega un guión de entrevistas de carácter cualitativo que se realizará á xerencia ou responsables dos departamentos de Recursos Humanos. A súa finalidade é completar a información extraída dos datos cuantitativos, por iso as preguntas xiran ao redor das mesmas áreas.

Antes de presentar o Cuestionario-Diagnóstico como tal e co obxectivo de contextualizalo, expoñemos unha breve presentación sobre o que son os Plan de Igualdade.

OS PLANS DA IGUALDADE

DÚAS CONDICIÓNS

Parten da iniciativa e intención do empresariado de facelo

Hai que elaborar un Cuestionario-Diagnóstico antes de inicialo



O modelo de Cuestionario-Diagnóstico que presentamos é unha parte fundamental e indisoluble da estrutura e implantación dun Plan de Igualdade nunha empresa.

Nesta guía non se vai afondar sobre os aspectos vinculados ao Plan en si, xa que o que se pretende é ofrecer un modelo de diagnóstico coas claves para realizar o informe.

Aínda así é necesario enmarcar brevemente determinados aspectos relacionados cos Plans de Igualdade.

QUE É UN PLAN DE IGUALDADE?

Trátase dunha estratexia empresarial destinada a conseguir a igualdade real entre as traballadoras e os traballadores dunha empresa.

A finalidade é obter unha participación equilibrada do cadro de persoal en todas as ocupacións e cargos profesionais, garantindo o acceso e permanencia das mulleres no mercado laboral coas mesmas condicións sociolaborais cós homes .

Trátase de eliminar obstáculos aplicando medidas positivas que favorecen a todo o cadro de persoal, non só ás mulleres.

POR QUE É NECESARIO INTRODUCILOS NAS EMPRESAS?

Pola situación de maior desvantaxe das mulleres no mercado laboral o que incide na precariedade do traballo feminino. Esta problemática constátase ao analizar as dificultades específicas das mulleres no emprego:

- **Maiores índices de precariedade laboral. As relacións contractuais das mulleres son peores que as dos homes.**
- **O efecto da segregación ocupacional, produto da excesiva masculinización de diversos sectores empresariais, reflítese na concentración de mulleres nuns sectores determinados e suxeitos a maior precariedade. Nas estatísticas oficiais existen máis de 35 ramas de actividade económica, e dous terzos das mulleres empregadas están concentradas en cinco: comercio, agricultura, servizos domésticos e de atención a persoas, ensino e sanidade.**
- **Discriminación salarial: cobran ao redor do 30% menos cós homes.**
- **Segregación vertical. Ausencia de mulleres en postos de dirección e mando, en xeral, teñen menos oportunidades de desenvolvemento da carreira.**
- **Os estereotipos do empresariado relativos ás funcións que teñen que desenvolver mulleres e homes dificulta a entrada e permanencia das traballadoras nas empresas.**
- **Mayor índice de desemprego. A taxa feminina duplica á masculina.**

CARACTERÍSTICAS DOS PLANS

Obrigatoriedade: Para todas aquelas empresas nas que o seu cadro de persoal supere as 250 persoas traballadoras.

Voluntario: Para todas aquelas empresas de menos de 250 persoas traballadoras que desexen integrar Políticas de Igualdade de Oportunidades na súa cultura empresarial.

Colectivo: Incide en todo o cadro de persoal da empresa, dende as persoas que traballan en xerencia e dirección ás que o fan nos talleres e produción.

Dinámico: Non é fixo nin inmutable. Está sometido a cambios constantes.

Sistemático: Baséase no establecemento de obxectivos puntuais e sistemáticos que nun futuro sirvan para producir cambios concretos e cuantificables.

Flexible: Cada empresa confecciona un Plan á medida, en función do seu tamaño, necesidades, características, etc.
Temporal: O Plan ten data de finalización, remata no momento no que a empresa consegue unha situación igualitaria e non discriminatoria entre as traballadoras e traballadores do seu cadro de persoal.

OBXECTIVOS DO PLAN

- Cambiar actitudes que impidan ou dificulten a entrada de mulleres nas empresas.
- Aumentar o número de traballadoras nos sectores onde se detecta maior grao de segregación .
- Diversificar as ocupacións e postos.
- Equilibrar a presenza de mulleres nos niveis xerárquicos.
- Facilitar o acceso das mulleres á formación relacionada cos postos onde estean subrepresentadas.
- Adaptar o traballo e axustar horarios ás necesidades de ambos sexos.
- Fomentar medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal dos traballadores e traballadoras.
- Mellorar as condicións laborais das mulleres, en termos de saúde e seguridade (sobre todo no embarazo).

COMO SE INICIA O PROCESO?

1.- Negociar coas empresas.

Negociar a posibilidade de poñer en marcha medidas dirixidas a fomentar políticas de igualdade nas empresas, vinculadas aos sectores onde a presenza feminina é moi escasa, e que por lei estean obrigadas a integrar un Plan de Igualdade de Oportunidades.

2.- Elaborar o Cuestionario-Diagnóstico MIDE (Medidas de Igualdade para as empresas).

É a ferramenta que nos permite identificar a situación de partida da organización en relación á Igualdade de Oportunidades e detectar, deste xeito, os ámbitos nos que se debe intervir, analizando a estrutura da empresa e os Recursos Humanos, desagregando os datos por sexos.

Neste aspecto é onde vai incidir a guía que se presenta ao ofrecer un modelo de Cuestionario-Diagnóstico chamado **Mide** (Medidas de Igualdade para as empresas).

3.- Poñer en marcha o Plan de Igualdade.

As claves para comezar co Plan dánolas o informe realizado obtido da análise, dende a perspectiva de xénero, do Diagnóstico. Este é o primeiro paso para implantar un Plan, e sen el non é posible coñecer a realidade da empresa.

O diagnóstico dános a información necesaria para detectar a existencia de posibles discriminacións e estruturar o Plan de Igualdade, aplicando a posta en marcha de medidas de acción positiva que palíen a problemática detectada.

QUEN INTERVÉN?

O equipo directivo: Adquire o compromiso de facer o Cuestionario-Diagnóstico e levar adiante o Plan. Informa a toda a empresa da súa elaboración e execución.

Departamento de RRHH: Fundamental a súa implicación; ten a responsabilidade directa na xestión dos Recursos Humanos e o coñecemento de toda a política de selección de persoal, formación, promoción, co cal facilita a fase de recollida de datos. Por outra banda apoia o deseño, desenvolvemento e seguimento do Plan de Igualdade.

Equipo de traballo: Debe constituírse con representantes da cúpula directiva, dos diferentes departamentos e áreas de traballo, e coa representación sindical. A finalidade é garantir a transparencia e comunicación do proceso e impulsar a posta en marcha, seguimento e avaliación. Debe informar do proceso á totalidade do cadro de persoal.

Mandos intermedios: Responsabilízanse do desenvolvemento das accións da súa área ou departamento e colaboran no seguimento e avaliación do Plan.

Cadro de persoal: Recibe información sobre todo o proceso e pode participar no desenvolvemento e no seu seguimento.

Representación sindical: Forma parte do equipo de traballo e debe participar dende o principio do proceso, implicándose en cada fase, informando ao cadro de persoal e participando activamente na negociación das medidas positivas.

O DIAGNÓSTICO

O primeiro passo para integrar un Plan de Igualdade de Oportunidades nas empresas



Un Diagnóstico de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes é un instrumento que permite analizar e detectar as necesidades que poida presentar unha empresa con respecto á aplicación das políticas lexisladas en igualdade.

Consiste nunha análise polo miúdo da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes en diversas áreas da empresa, tratando de detectar a existencia de desigualdades.

Baseándose nos resultados obtidos do Diagnóstico estarase en disposición de realizar un informe que sirva de base para programar o Plan e implantar medidas de acción positiva que compensen as discriminacións detectadas.

ASPECTOS PARA TER EN CONTA:

- O Diagnóstico é o primeiro paso e a base para realizar o Plan. Non se pode comezar a pensar nun Plan de Igualdade sen ter en conta a realidade da empresa analizada a través dos datos extraídos.
- O contido, a extensión e a forma en que se realice o Diagnóstico deberá axeitarse ás necesidades concretas de cada empresa.
- O Diagnóstico está suxeito a unha actualización continua, por dous motivos:
 - . as características do cadro de persoal poden cambiar en pouco tempo e hai que ter os datos ao día.
 - . o Diagnóstico é un mecanismo de avaliación de resultados, xa que con el observamos o efecto da aplicación de medidas positivas que, de funcionaren, modifican os resultados diagnosticados ao principio.

A UTILIDADE DO DIAGNÓSTICO CONSISTE EN:

- Identifica os principais problemas que cómpre resolver, define os obxectivos que hai que conseguir e sinala os ámbitos prioritarios de actuación onde se van establecer as accións positivas.
- Demostra a necesidade de realizar accións positivas na empresa. A realización do Diagnóstico detecta a existencia de desigualdades que posiblemente se ignoraban e xustifica a necesidade de tomar medidas para eliminalas.
- Os datos recollidos no diagnóstico son un punto de referencia que analiza o grao de Igualdade de Oportunidades na empresa, e avalía a efectividade das accións que se leven a cabo. Para valorar os logros obtidos coa posta en práctica de accións positivas é fundamental coñecer cal era a situación de partida.
- Implica a todo o cadro de persoal no desenvolvemento do Plan. O diagnóstico ten que xerar un proceso de discusión que englobe ao máximo número de persoas posible.

ESTRUTURA DO CUESTIONARIO-DIAGNÓSTICO:

SOBRE A INFORMACIÓN QUE HAI QUE RECOLLER

Como xa se mencionou anteriormente, o Cuestionario-Diagnóstico é o primeiro paso para iniciar un Plan de Igualdade. Consiste en realizar unha análise dos Recursos Humanos da empresa a través dun cuestionario que sexa capaz de medir o grao de igualdade de oportunidades existente entre as traballadoras e traballadores da mesma.

Para obter unha información concisa, necesítase estudar diversas áreas da empresa interrelacionadas entre si que achegarán a información necesaria para realizar o informe. Estas áreas son:

1ª.- ESTRUCTURA DA EMPRESA:

Actividade; Sector; Organigrama; Instalacións e condicións de traballo; Política exterior de imaxe (imaxe corporativa e sistemas de comunicación.

2ª.- CARACTERÍSTICAS DO CADRO DE PERSOAL:

Distribución por idades; Distribución por estudos; Distribución por categorías profesionais; Tipoloxía e distribución da contratación; Tipo de xornada; Horas de traballo a semana; Movements do persoal (novas incorporacións, ceses, suspensións, excedencias, permisos retribuídos); Traslados; Protección a maternidade e lactancia; Responsabilidades familiares; Representación sindical; Configuración do comité de empresa.

3ª.- POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS:

- **Proceso de recrutamento e selección: Posto de traballo ofertado; Novas seleccións; Contratación do novo persoal (vías e convocatorias); Técnicas utilizadas durante o proceso; Razóns que poden determinar a selección; Canles utilizadas para valorar as contratacións; Composición dos equipos seleccionadores.**
- **Formación: Persoas que reciben formación; Tipo de formación; Axudas para a formación; Existencia de Plans formativos; Servizos de apoio á formación.**
- **Promoción: Persoas que ascenderon; Número de promocións que implican mobilidade xeográfica; Canles utilizadas para valorar ascensos; Criterios utilizados para valorar a promoción; Composición das mesas que valoran a promoción.**
- **Política salarial: Análise da retribución económica por rango, categoría profesional, complementos salariais e distribución de beneficios sociais complementarios.**

4ª.- ANÁLISE DO CONVENIO POLO QUE SE REGULA A EMPRESA

Tamén se achega un Modelo de entrevistas cualitativas para a análise de: Actitude da empresa cara á Igualdade de Oportunidades; Conciliación da vida laboral, familiar e persoal; Promoción; Formación; Recrutamento e selección

O INFORME

Análise dos dados extraídos do Cuestionario-Diagnóstico MIDE



Tralo baleirado de datos obtidos do Cuestionario-Diagnóstico Mide, hai que realizar un informe onde expoñamos os resultados, as principais conclusións e a proposta das medidas de acción positiva que sirvan de base para a futura elaboración dun Plan de Igualdade.

Este informe permite obter unha descrición das características da empresa, do cadro de persoal e das desigualdades existentes entre ambos sexos. A súa función é apoiar a toma de decisións sobre as medidas que se poden levar a cabo para mellorar as situacións discriminatorias detectadas.

De seguido presentamos un guión cos puntos básicos que debe recoller o Informe.

ESQUEMA DO INFORME DIAGNÓSTICO

1. Introducción.

2. Principais conclusións obtidas a partir da análise dos datos estatísticos sobre a organización da empresa e do cadro de persoal.

3. Análise das políticas de recursos humanos da empresa.

3.1 Recrutamento e selección

3.2 Formación

3.3 Avaliación do rendemento e promoción

3.4 Políticas salariais

4. Conclusións.

4.1 Principais problemas detectados.

4.2 Puntos fortes da cultura empresarial de (*nome da empresa*) para impulsar unha política de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

4.3 Obxectivos que se queren conseguir e incorporar no futuro Plan de Igualdade.

5. Proposta de Medidas de Acción Positiva que palíen ou resolvan os problemas detectados.

O CUESTIONARIO-DIAGNÓSTICO MIDE

Claves para analizar a información recollida e elaboración do Informe.

Presentación do Cuestionario-Diagnóstico Mide (Medidas de Igualdade para as empresas).



INTRODUCCIÓN

A análise da información recollida en cada unha das áreas proporcionará unha descrición polo miúdo das características do persoal da empresa e da súa política de xestión dos Recursos Humanos. Permite identificar posibles discriminacións por razón de sexo e os aspectos que poden incidir no incremento da desigualdade entre as mulleres e os homes do cadro de persoal.

Moitos deses aspectos, de momento, poden que non afecten directamente, pero si poden ser obstáculos que cómpre ter en conta nun futuro, na evolución do cadro de persoal e nas estratexias e política da empresa, xa que se non son controlados a tempo poden converterse en mecanismos de discriminación.

EXPOSICIÓN DAS ÁREAS. RECOLLIDA DA INFORMACIÓN E CLAVES PARA A ANÁLISE

1ª ÁREA: CARACTERÍSTICAS DA EMPRESA

Os aspectos que hai que estudar e analizar son:

Estrutura da empresa

Coñecer o sector de actividade da empresa co obxectivo de estudar o grao de participación das mulleres nel, identificando se é un ámbito onde maioritariamente traballen homes e a presenza feminina sexa escasa.

Sobre o Organigrama

Para analizar a distribución das mulleres nos distintos departamentos e grao xerárquico da empresa, propónse a realización dun organigrama no que se reflicta graficamente o número de mulleres e de homes existente en cada departamento.

Este organigrama deberá adaptarse á estrutura da empresa, sen ter que seguir estritamente o modelo que se presenta; o que si é imprescindible ter en conta é que a distribución por departamentos se faga especificando os datos desagregados por sexos (número de mulleres e número de homes). Esta é unha norma ineludible que se debe seguir en todo o cuestionario, así poderemos ter unha visión realista da situación duns e doutras.

Sobre as Instalacións e condicións de traballo

Especificar estes datos para observar se a estrutura física da empresa está máis ou menos organizada baseada nas necesidades das traballadoras e non só dos traballadores.

Sobre a Política exterior de imaxe

Observar se a linguaxe e imaxes utilizadas pola empresa son sexistas, analizando a documentación externa e interna, as imaxes utilizadas nas campañas publicitarias ou na web. Observar se a rotulación dos postos, cargos e a clasificación das profesións inclúen os dous sexos, etc.

A ANÁLISE DESTA ÁREA SÉRVENOS PARA OBSERVAR

- . Os departamentos ou áreas de traballo que estean máis masculinizados.
- . Os departamentos ou áreas que non contan con ningunha traballadora.
- . Se a distribución departamental está equilibrada por sexos ou se se detecta a concentración de homes ou mulleres en determinadas áreas da empresa. Por exemplo, adoita ser habitual que o número de traballadoras sexa maioritario en departamentos vinculados ao desempeño tipificado socialmente como feminino (administración, Recursos Humanos), e que exista máis homes nos departamentos ou áreas de produción, fabricación, e mantemento. Con estes datos podemos ter as primeiras pistas para analizar se a empresa manifesta a existencia de segregación horizontal e vertical.
- . Se a organización espacial da empresa conta cos mesmos servizos para homes que para mulleres.
- . Se a utilización da linguaxe sexista incide especialmente nas convocatorias de novos postos e na clasificación profesional.

A | ESTRUCTURA DA EMPRESA

Nome da empresa:

Actividade xeral:

Produtos que comercializa/Produtos finais

Outras actividades:

Ámbito Territorial

- ☐ Local/CCAA
- ☐ Nacional
- ☐ Multinacional

Forma xurídica:

- ☐ Empresario/a individual.
- ☐ Comunidade de bens.
- ☐ Sociedade civil.
- ☐ Sociedade Limitada.
- ☐ Sociedade Limitada Nova Empresa.
- ☐ Sociedade Anónima.
- ☐ Sociedade Comanditaria.
- ☐ Sociedade Anónima Laboral.
- ☐ Sociedade de Responsabilidade Limitada Laboral.
- ☐ Sociedade Colectiva.
- ☐ Sociedade Laboral.
- ☐ Sociedade Cooperativa.
- ☐ Outras.
- ☐ NS/NC

Persoa de contacto MIDE:

Cargo:

Teléfonos:

DATA de inicio do Mide:

DATA de finalización do Mide:

B | ORGANIGRAMA

NOME DO DPTO.:

SECCIÓNS nas que se divide:

FUNCIÓNS do Dpto.:

Nº TOTAL:

MULLERES

HOMES

B | ORGANIGRAMA

NOME DO DPTO.:

SECCIÓNS nas que se divide:

FUNCIÓNS do Dpto.:

Nº TOTAL:

MULLERES

HOMES

B | ORGANIGRAMA

NOME DO DPTO.:

SECCIÓNS nas que se divide:

FUNCIÓNS do Dpto.:

Nº TOTAL:

MULLERES

HOMES

B | ORGANIGRAMA

NOME DO DPTO.:

SECCIÓNS nas que se divide:

FUNCIÓNS do Dpto.:

Nº TOTAL:

MULLERES

HOMES

C | INSTALACIÓNS E CONDICIÓNS DE TRABAILLO NA EMPRESA

	SI	NON	Nº
Baños de mulleres			
Baños de homes			
Vestiaros de mulleres			
Vestiaros de homes			
Equipos de protección individual (EPIS) adaptado para as mulleres			
Equipos de protección individual (EPIS) adaptado para os homes			
Vestuario adaptado a mulleres embarazadas			
Comedores			
Salas de descanso			
Garderías			
Servizo médico			
Adaptación da ergonomía do mobiliario, das máquinas, dos utensilios profesionais			
Aparcamientos adaptados a mulleres embarazadas			
Adaptacións específicas para eliminación de barreiras arquitectónicas para persoas minusválidas			
Observacións:			

D | POLÍTICA EXTERIOR DE IMAXE: IMAXE CORPORATIVA E SISTEMAS DE COMUNICACIÓN

CAMPAÑAS DE PUBLICIDADE	SI	NON
A imaxe que se proxecta en xeral, nas campañas de publicidade, ofrecen unha visión de igualdade entre homes e mulleres?		
Observacións:		
LINGUAXE	SI	NON
A documentación escrita externa e interna está redactada nunha linguaxe que inclúa ambos sexos? Por exemplo en: Ofertas de emprego, rotulación dos postos e dos cargos, boletíns, materias de formación, páxinas web, etc.		
Observacións:		

2ª ÁREA: CARACTERÍSTICAS DO CADRO DE PERSOAL.

Nesta área é conveniente cruzar as variables de xeito que nos ofrezca información de interese sobre a situación específica das mulleres respecto dos homes. A modo de exemplo, se cruzamos a táboa de categorías profesionais coa táboa de distribución por estudos podemos obter información sobre se as mulleres que posúen estudos universitarios están contratadas na categoría que lles corresponde ou nunha máis baixa.

Os aspectos que hai que estudar e analizar son:

Distribución por idades

Observar en que marxe de idade se concentra a maior parte do cadro de persoal. As pistas que poderemos obter ao cruzar este dato con outras variables relacionadas poden estar relacionadas con: a estabilidade do cadro de persoal, posibles discriminacións de sexo por razón de idade, se a empresa ten en conta o establecemento de medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal.

Distribución por estudos

A análise destes datos permite observar, en xeral, que tipo de estudos adoitan valorar as empresas, que diferenzas existen entre a cualificación dos homes e das mulleres, que tipo de estudos teñen máis en conta dependendo do sexo, a tendencia das mulleres respecto dos homes á hora de ser valoradas pola posesión dun tipo de estudo ou doutro.

Por exemplo, unha das maiores diferenzas que se dá é na variable “Estudos de Formación Profesional”, onde as mulleres son case sempre minoría respecto ao número de homes. Hai que analizar cales son os motivos destas diferenzas e investigar que as mulleres con estudos de Formación Profesional non están vinculadas exclusivamente a profesións tipificadas como femininas (administrativas, secretarias...).

Os postos de traballo vinculados aos estudos de FP é onde máis se abre a fenda entre os sectores masculinizados e feminizados, estereotipando as funcións a desempeñar polos homes ou polas mulleres.

Nas empresas é moi frecuente que a representación feminina con esta titulación sexa moi minoritaria, polo feito de que son estudos vinculados a profesións técnicas que tradicionalmente desempeñaron homes, co que os estereotipos sobre as funcións e capacidades das mulleres á hora de exercer estes oficios poden estar moi arraigados.

O feito de atopar un número equilibrado entre mulleres e homes na maior parte das titulacións indica a incidencia que está a ter no mundo empresarial o activo acceso das mulleres ao mercado laboral, e especialmente o acceso de mulleres con estudos universitarios vinculados a profesións que tradicionalmente exercen os homes.

A valoración de determinadas agrupacións de sexo por tipo de estudos pode darnos pistas sobre a existencia dunha posible concentración de mulleres e homes nuns grupos de empregos determinados e se estes teñen as mesmas posibilidades e condicións sociolaborais entre si. É habitual que os empregos nos que xeralmente se agrupan os homes estean relacionados cunha menor precariedade e maior estabilidade.

Distribución por categorías profesionais

Un dos datos máis característicos da análise desta área adoita estar vinculado á concentración de homes nos postos de dirección e mandos intermedios.

Na análise hai que atender a variables tipo se a distribución das mulleres pola distintas categorías é tan equilibrada coma a dos homes. O que adoita ocorrer é que as mulleres se concentren nas categorías máis baixas e os homes se distribúan dun xeito máis equilibrado, agrupándose especialmente nas de persoal cualificado e mando.

Outra variable a ter en conta é que moitas veces as mulleres contratadas en categorías altas cobran menos cós seus compañeiros. Este dato o podemos obter se cruzamos a variable categoría coa variable política salarial.

Os estereotipos vinculados ao sexo non favorecen nin a homes nin a mulleres, e menos a estas últimas xa que a súa concentración en determinados postos adoitan ser os menos recoñecidos e os peor retribuídos, alleos aos incentivos e complementos que habitualmente marcan os convenios, o que leva consigo unha menor remuneración salarial.

A segregación ocupacional leva consigo a concentración de mulleres nas categorías máis baixas do sistema de clasificación profesional o que reproduce unha dobre problemática:

- Maiores dificultades para promover e mellorar no desenvolvemento da carreira profesional.
- Peores condicións sociolaborais respecto dos seus compañeiros que ocupan dun xeito máis equilibrado o resto das categorías, sobre todo as máis altas.

É necesario tender á descentralización de postos vinculados ao masculino ou ao feminino con medidas dirixidas á busca de perfís aptos para desempeñar un posto determinado.

Distribución por tipo de contratos

Hai que analizar se os datos refliten unha equilibrada distribución do cadro de persoal na contratación.

A través do estudo desta área é habitual observar como as mulleres ocupan maioritariamente a tipoloxía da contratación temporal ou a tempo parcial, xa que as porcentaxes respecto dos homes son máis elevadas. Este feito incide na estrutura máis global a nivel socioeconómico e repercute na precariedade do traballo feminino.

Cando se estude a posibilidade de converter contratos temporais a indefinidos hai que ter este aspecto en conta e potenciar que, polo menos, os contratos temporais entre homes e mulleres se equilibren reducindo a tendencia a contratar a mulleres baixo esta modalidade. Isto podémolo observar nos datos que ofrece esta táboa, ao analizar se na opción de contratos bonificados a maioría a representan os homes ou as mulleres.

Outro aspecto importante para a análise é valorar a incidencia da contratación a través da modalidade en prácticas ou de formación, e observar se as mulleres lideran este tipo como un medio de precarización das súas funcións na empresa ou como ferramenta para facilitar a súa incorporación a postos nos que estean subrepresentadas.

Distribución por tipo de xornada

A análise desta táboa cos cruces de variables necesarios pode levarnos a varias conclusións dependendo dos resultados. Por exemplo, un resultado favorable sería que a maior parte do cadro de persoal fixera xornada continua, ou se contemplara a posibilidade de flexibilizala tendo en conta medidas para facilitar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal.

Así as xornadas partidas e por quendas repercuten en que as traballadoras e traballadores teñan máis dificultades

á hora de flexibilizar o seu tempo de traballo, sobre todo cando na empresa non existen medidas de conciliación.

De feito, a organización horaria das empresas do país non se caracteriza por contemplar medidas de flexibilización horaria adaptada ao cadro de persoal, e apenas chega ao 10% as empresas que establecen medidas neste sentido, xa sexa mediante a flexibilidade nas horas de entrada e saída diarias, a través da acumulación do tempo traballado que se pode cambiar por tempo de vacacións, ou coa opción de decidir de xeito completamente flexible as horas de traballo ao longo do ano.

Outro dato que pode ser relevante para a análise é cando o número de mulleres que realiza xornadas por quendas sexa moi baixo. Isto pode darnos pistas para intuír (tendo en conta posteriores cruces de variables e o comentado anteriormente sobre as dificultades de conciliación para ambos sexos) que a inexistencia de mulleres na realización destas xornadas pode deberse a unha concentración en postos tipificados tradicionalmente como femininos, xa que esta modalidade adoita estar asociada a traballos vinculados á produción e mantemento de maquinaria (postos onde as mulleres están subrepresentadas) e onde os complementos e incentivos por nocturnidade cobran especial relevancia no que a incremento de salario se refire.

Distribución por horas de traballo á semana

Os datos máis significativos que se poden obter están relacionados con que se as mulleres fan xornadas de menos horas cós homes repercutirá en peores condicións laborais para elas (menor salario, menores posibilidades de promoción, menor cotización).

Movementos de persoal

É necesario reparar se a tendencia a incorporar mulleres na empresa incrementouse no período anual estudado.

Se o número de mulleres foi en aumento e a súa distribución por postos e categorías harmoniosa correlativa á mellora das condicións laborais, atopámonos ante un dato moi positivo sobre todo se a empresa pertence a un sector masculinizado que busca, ou está sensibilizada, no incremento do cadro de persoal feminino.

Ceses e suspensións de contratos (interrupcións temporais)

Esta táboa axuda a analizar os motivos de fin de relación coa empresa.

Dende a perspectiva de xénero é importante observar se as mulleres e os homes deixan a empresa polos mesmos motivos. Por exemplo, é habitual que sexan maioría os homes que finalizan a relación coa empresa por xubilación, que as mulleres sexan máis susceptibles á temporalidade.

Excedencias e permisos retribuídos

Os datos a reparar nesta táboa tamén están vinculados á tipoloxía dos permisos e excedencias.

É habitual encontrar diferenzas de distinta natureza entre os homes e as mulleres.

As traballadoras maioritariamente acóllense a permisos vinculados á maternidade (lactancia, tempo para exames prenatais, etc.), e os homes, que habitualmente adoitan a gozar en maior medida dos permisos retribuídos, en case ningún caso se vinculan directamente ao coidado das/os cativas/os. Por exemplo é frecuente atopar que ningún home se acolla ao permiso por lactación, xa sexa porque eles mesmos non están concienciados coa corresponsabilidade

ou porque na propia empresa non estea ben visto que o collan.

Tamén é habitual observar que as mulleres non se acollen aos permisos por representación sindical do que se pode intuír que, ou ben as mulleres non fan uso destes permisos, ou ben non existe ningunha muller sindicalista na empresa.

A análise destes datos leva a distintas conclusións: unha delas é a ruptura do estereotipo de que as mulleres teñen maior grao de absentismo laboral, xa que na maior parte dos casos non representan unha maioría no acollemento aos permisos e suspensións de contratos.

Por outra banda, unha vez máis, esta análise pode reafirmar a inexistencia de medidas de conciliación, xa que as organizacións que carecen delas teñen un índice máis elevado de absentismo laboral e de abandono voluntario.

Traslados

O estudo destes datos hai que facelo en correspondencia cos motivos relacionados coa necesidade de trasladarse a outra zona xeográfica por motivos laborais, moitas veces asociados á promoción.

É habitual observar que sexan as mulleres as que teñan máis problemas para formular un cambio de domicilio polo seu maior compromiso coa familia e a inexistencia de facilidades por parte da empresa para conciliar a vida laboral coa familiar.

Protección a maternidade e a lactancia

Sérvenos para analizar a responsabilidade da empresa cara ao cumprimento lexislativo da situación das mulleres en caso de embarazo.

Valoración das responsabilidades familiares do cadro de persoal

Respecto a este tema, podemos atopar dúas variables, empresas que non ven a necesidade de recoller estes datos e empresas que si os teñen, a visión dunhas e doutras é moi diferente respecto á valoración da conciliación.

Sería necesario recompilar este tipo de datos, xa que son fundamentais cara ao coñecemento da realidade do cadro de persoal e cara á rendibilidade dos Recursos Humanos. Ter en conta as responsabilidades familiares dos traballadores e traballadoras resulta especialmente importante á hora de establecer medidas de conciliación e corresponsabilidade na empresa, polo simple feito de que as que se establezan estarán axustadas ás necesidades reais do persoal.

Un dato no que reparar é que moitas empresas cun cadro de persoal maioritariamente xove presente un número de fillos e fillas especialmente baixo. Hai que prestarlle atención a este tema, xa que nos pode revelar datos moi significativos respecto da cultura da empresa.

Numerosos estudos confirman unha problemática especial vinculada a este aspecto, como é que homes e mulleres pospoñen a súa paternidade e maternidade por dedicación laboral.

Cando esta decisión pasa do plano individual ao social significa que as estruturas empresarias presentan notables carencias en materia de conciliación e xestión dos Recursos Humanos, xa que os traballadores e traballadoras polo

xeral ven moi dificultoso compatibilizar ambas áreas da súa vida.

Unha empresa moderna debe buscar organizacións e reestruturacións que fomenten a conciliación, sendo capaz de axustar as demandas do mercado coas necesidades do persoal, incidindo así na súa satisfacción, que a súa vez repercute nunha produción de maior calidade.

RESUMINDO

A ANÁLISE DESTA ÁREA SÉRVENOS PARA OBSERVAR

- . Se a distribución de homes e mulleres por estudos está equilibrada, ou se se detecta certa concentración dun sexo ou doutro.
- . Se as traballadoras e traballadores se distribúen equilibradamente a través das distintas categorías profesionais.
- . Se existe segregación horizontal e vertical.
- . Se hai máis mulleres que homes con contratos temporais.
- . Se está ben equiparado o nivel de estudos coa categoría profesional.
- . Se as mulleres realizan en maior medida xornadas a tempo parcial ou menos horas de traballo, ou máis e peor remuneradas.
- . Valorar o número de mulleres e homes que se incorporaron á empresa nos últimos anos.
- . Se os homes se acolleron aos permisos por coidado de persoas dependentes valorando o seu compromiso coa corresponsabilidade e a existencia de medidas de conciliación por parte da empresa.
- . Se as mulleres teñen presenza na representación sindical e nos comités de empresa.
- . Se teñen en conta medidas ou facilidades de conciliación á hora de valorar traslados xeográficos.
- . Se tendo en conta as responsabilidades familiares do cadro de persoal existen medidas de conciliación.

A | DISTRIBUCIÓN POR IDADES

IDADES	Mulleres	Homes
Menos de 25		
Entre 25-35		
Entre 35-50		
Maiores de 50		
Observacións:		

B | DISTRIBUCIÓN POR ESTUDOS

NIVEL DE ESTUDOS	Mulleres	Homes
Sen estudos		
Primarios		
Secundarios Obrigatorios (ESO)		
Secundarios Bacharelato		
Formación Profesional		
Diplomaturas universitarias		
Licenciaturas universitarias		
Totais:		
Observacións:		

C | DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONAIS

DENOMINACIÓN CATEGORÍAS	Mulleres	Homes
1.-		
2.-		
3.-		
4.-		
5.-		
6.-		
7.-		
8.-		
9.-		
10.-		
Totais:		
Observacións:		

D | CONTRATACIÓN

TIPOS DE CONTRATOS	Mulleres	Homes
Indefinido xornada completa		
Indefinido xornada parcial		
Temporal xornada completa		
Temporal xornada parcial		
Prácticas		
Formación		
Totais:		
Observacións:		

	Mulleres	Homes
Nº de contratos bonificados		
Totais:		
Observacións:		

E | XORNADA

TIPO da xornada	Mulleres	Homes
Completa		
Parcial:		
Motivos:		
Contrato inicial a tempo parcial.		
Redución por fillos/as a cargo.		
Redución por persoas dependentes.		
Observacións:		

DISTRIBUCIÓN da xornada	Mulleres	Homes
Continua		
Partida		
Por quendas		
Nocturna		
Fin de semana		
Flexible		
Totais:		
Observacións:		

HORAS DE TRABALLO SEMANA	Mulleres	Homes
Menos de 20h		
De 20-35h		
De 35-40h		
Máis de 40h		
Totais:		
Observacións:		

F | MOVEMENTOS DO PERSOAL

NOVAS INCORPORACIÓNS	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Nº Total								

CESES	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Nº Total								
Motivos:								
Finalización do contrato								
Voluntario								
Defunción								
Xubilación								
Despido								

SUSPENSIÓNS CONTRATOS (Interrupcións temporais)	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Incapacidade temporal:								
Enfermidade común ou accidente non laboral								
Accidente laboral								
Enfermidade profesional								

	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Maternidade								
Paternidade								
Risco durante o embarazo								
Risco durante a lactancia								
Adopción ou acollemento de persoas dependentes								
Por razóns disciplinarias								
Permiso de formación ou perfeccionamento profesional								
Por tres meses para a realización polo/a traballador/a dun curso de reconversión ou readaptación ás modificacións técnicas do seu posto de traballo								
Por decisión dunha traballadora vítima de violencia de xénero								
Outras:								
Observacións:								
EXCEDENCIAS	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Nº Total								
Motivos:								
Voluntaria								
Forzosa								
Coidado fillas/os								
Coidado de persoas dependentes								
Observacións:								
PERMISOS RETRIBUÍDOS	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Nº Total								
Motivos:								
Matrimonio								
Nacemento de filla/o o falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes								
Representación sindical								
Lactancia								

	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto								
Por formar parte dun Comité ou ser Delegada/o de empresa								
Outros. Especificar cales								
Observacións:								

TRASLADOS	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Nº Total								
Dentro de Galicia								
Dentro do Estado Español								
Fóra do Estado Español								
Observacións:								

G | PROTECCIÓN Á MATERNIDADE E LACTANCIA

	SI	NON
Adaptación do posto de traballo		
Cambio de posto de traballo		
Baixa por risco no embarazo		
Observacións:		

H | RESPONSABILIDADES FAMILIARES

	Mulleres	Homes
Fillas/os menores de 3 anos		
Fillas/os entre 4 e 6 anos		
Fillas/os entre 7-16 anos		
De máis de 16 anos		
Con outras persoas a cargo (anciás, persoas con discapacidade)		
Observacións:		

I | REPRESENTACIÓN SINDICAL

SINDICATO	Mulleres	Homes
1.-		
2.-		
3.-		

J | CONFIGURACIÓN DO COMITÉ DE EMPRESA

	Mulleres	Homes
1.-		
2.-		
3.-		

3ª ÁREA: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Introdución

As políticas de recursos humanos son un elemento clave para supervisar o grao de igualdade de oportunidades das estruturas empresarias, xa que a través delas se canalizan gran parte das áreas que poden ser a orixe de discriminacións potenciais, como son a selección de persoal, a formación, a promoción.

Os departamentos de RRHH configuran a mellor fonte de información sobre as persoas que traballan na empresa, elemento fundamental se o vinculamos ao concepto de calidade, xa que actualmente este, como proposta estratéxica, asocia a calidade de produtos e/ou servizos coa calidade da vida laboral moi ligada ás persoas.

A achega de traballo e a participación do equipo é fundamental para o desenvolvemento dunha cultura da calidade que implique a todas as persoas da organización e reafirme o seu compromiso. Son as persoas quen a través do seu facer cotián desenvolven, manteñen e melloran os procesos de calidade.

A Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes é imprescindible na xestión dos Recursos Humanos das empresas, pois propicia unha relacións de traballo idóneas para isto.

Un reto importante para as empresas, e en particular para a xestión dos Recursos Humanos, é conseguir que as persoas que as conforman desenvolvan ao máximo todas as súas capacidades nun contorno laboral que lles motive adecuadamente, e que lles permita a conciliación da súa vida laboral, familiar e persoal. Así se garante a súa produtividade.

Desligar o aspecto persoal de cada traballadora e traballador do seu aspecto produtivo leva parella unha redución da produtividade motivada pola insatisfacción coas condicións laborais. Estes aspectos afectan en maior medida ás mulleres por dúas condicións: unha, debido ao peso que aínda recae sobre elas das responsabilidades familiares e,

dúas, polas trabas que poñen á contratación feminina as empresas ao considerar que a dedicación ao traballo vai ser menos exclusiva.

A estes efectos, o debate suscitado pola ampliación do permiso de paternidade cobra gran importancia para a concienciación social e empresarial sobre o feito de que os homes son tan pais como as mulleres son nais (de aí a súa ampliación a 13 días máis os que a maiores marquen o convenio).

Para analizar detalladamente esta área é necesario estudar:

Os procesos de recrutamento e selección.

A política de formación.

A política de promoción.

A política salarial

PROCESO DE RECRUTAMENTO E SELECCIÓN

A análise desta área, coas revisións oportunas, é fundamental na detección de barreiras susceptibles de impedimento na participación activa das mulleres nos procesos de selección.

A través da análise efectuada detéctanse as posibles dificultades á hora de fomentar a incorporación de mulleres nos postos de traballo ofertados, prestando atención a:

Análise do posto.

Definición das canles de recrutamento.

Información da oferta e canles que se utilizan.

Os criterios de valoración das solicitudes.

Aplicación das probas de selección.

A realización de entrevistas.

Sobre o posto de traballo ofertado

Estes datos son especialmente importantes para analizar a que tipo de postos acceden maioritariamente as mulleres e os homes contratadas/os pola empresa, e se, valorando a tendencia anual, obsérvanse na actualidade cambios substanciais respecto doutros anos.

Os nesgos de xénero que se adoitan atopar están referidos basicamente ao acceso das mulleres os postos de baixa cualificación e os homes nos de dirección e mando.

A análise destes datos dános pistas para observar como homes e mulleres se concentran en distintas áreas de traballo. Se reparamos nos procesos abertos de selección de persoal, é doado percibir como as candidaturas preseleccionadas para determinados postos moitas das veces obedecen a estereotipos de xénero.

Sobre as vías de contratación do novo persoal

Dependendo dos resultados pódese observar se a empresa realiza a contratación directamente ou pola contra recorrer aos servizos de entidades intermediarias.

A contratación directa permítelle un control rigoroso e sistemático no respecto aos principios de igualdade, sobre todo se as persoas vinculadas a selección de persoal comparten estes principios.

As empresas que recorren a subcontratación ou ETT,s deben marcarlle pautas para que respecten os principios de igualdade.

Sobre as convocatorias

As empresas adoitan utilizar distintas formas para convocar unha oferta. Cada unha delas hai que analízala de xeito que nos ofrezca pistas para eliminar posibles nesgos de xénero. Por exemplo:

- observar se os postos convocados nun anuncio en prensa respectan a linguaxe non sexista e anima tanto a homes como a mulleres a presentarse.
- se as bases de datos da empresa están actualizadas, tendo en conta que hoxe en día existen máis mulleres con estudos e experiencias profesionais que habitual ou tradicionalmente cursaban ou desempeñaban os homes.
- se os formularios de solicitude evitan preguntas sobre o estado civil, as responsabilidades familiares, etc.

Sobre as técnicas utilizadas durante o proceso

Para seleccionar unha boa candidatura en igualdade de oportunidades por medio dunha entrevista persoal, a valoración entre as cualificacións/experiencia/formación e necesidades do posto e da empresa debe seguir os mesmos parámetros para mulleres que para homes.

A avaliación comprende toda a información obtida a través do currículo vital, da solicitude de emprego se a houbera, da entrevista e das probas de selección aplicadas (tendo en conta que estas non teñan nesgos sexistas).

É necesario revisar:

- A valoración da empresa respecto das entrevistas profesionais, onde as preguntas realizadas deben axustarse estritamente ao desempeño do posto.
- A valoración dos test psicotécnicos, os cales poden ofrecer resultados nesgados. Moitos destes tests fan referencia a valores baseados na diferenciación tradicional das capacidades e roles de mulleres e homes.
- A valoración do concepto de forza física, estereotipo que segue a discriminar as mulleres mesmo hoxe en día coa entrada da maquinaria e tecnoloxía.

Sobre as razóns que poden determinar a selección

Cómpre ter especial coidado coa valoración da dispoñibilidade horaria. Non se utilizan os mesmos baremos para os homes que para as mulleres, sobre todo cando se considera que as traballadoras teñen maior responsabilidade no coidado de persoas dependentes.

O tempo de traballo na economía formal flexibilizouse nos últimos anos, de xeito que as xornadas laborais se adaptan ás necesidades do traballo e da produción e non á realidade da vida das persoas traballadoras e á reprodución.

As empresas demandan cada vez máis unha maior dispoñibilidade horaria e xeográfica. Se as organizacións non teñen en conta medidas e servizos de conciliación da vida laboral e familiar, estes requisitos poden ser unha pode-

rosa razón para discriminar as persoas que teñen responsabilidades familiares, repercutindo especialmente nas mulleres, polo estereotipo existente de que dedican máis tempo a vida familiar e doméstica cá laboral.

Outro aspecto salientable, á vez que difícil de telo en conta, está relacionado coa experiencia profesional e o nivel de formación.

En determinadas profesións que tradicionalmente exerceron homes, actualmente existen moitas mulleres coa cualificación axeitada e experiencia profesional avalada, pero si é certo que aínda nalgúns sectores son menos, co cal o seu recrutamento pode ser máis complicado e a empresa ten que poñer empeño en buscar estes perfís coa finalidade de equilibrar os cadros de persoal.

Sobre as canles utilizadas par valorar contratacións

O establecemento de comisións temporais ou permanentes cunha composición equilibrada por sexo dos equipos seleccionadores pode resultar unha boa ferramenta para establecer e supervisar o cumprimento dos criterios de selección que atendan aos principios de Igualdade de Oportunidades, sendo menos subxectivas e máis imparciais que, por exemplo, a libre designación suxeita ao criterio dunha soa persoa.

A ANÁLISE DESTA ÁREA SÉRVENOS PARA OBSERVAR

- . Se mulleres e homes acceden por igual aos distintos postos ofertados pola empresa.
- . Se a selección de persoal atende a estereotipos de xénero que concentre a homes e mulleres en actividades distintas.
- . Se os anuncios das vacantes buscan a persoa idónea ou buscan un home ou unha muller para desenvolver un posto de traballo determinado.
- . Se a hora de determinar criterios de selección, as empresas evitan aqueles que podan estar cargados de subxectividade e que conteñan nesgos sexistas (probos físicas, afeccións, actitudes....)
- . Se nas entrevistas persoais se utilizan preguntas ou se tratan temas que poidan discriminar a un ou outro sexo.
- . Se as bases de datos están actualizadas evitando ter exclusivamente homes ou mulleres para desenvolver determinados postos.
- . Se existe unha canle de comunicación que lle transmita as ETT's os principios de igualdade de acceso aos postos convocados.
- . Se a composición por sexos dos equipos seleccionadores é equilibrada e cal é o seu grao de formación e sensibilización cara á Igualdade de Oportunidades.

A | POSTO DE TRABALLO OFERTADO

	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Nº total de postos ofertados								
Nº total de postos ocupados como:								
Persoal directivo								
Mandos intermedios								
Persoal cualificado								
Persoal non cualificado								
Persoal administrativo								

B | NOVAS SELECCIÓNS

Estase a realizar actualmente algún proceso de selección de persoal?		SI	NON
**En caso afirmativo:			
Denominación do posto:	Mulleres	Homes	
Candidaturas preseleccionadas			
Denominación do posto:	Mulleres	Homes	
Candidaturas preseleccionadas			
Denominación do posto:	Mulleres	Homes	
Candidaturas preseleccionadas			
Denominación do posto:	Mulleres	Homes	
Candidaturas preseleccionadas			

C | A CONTRATACIÓN DE NOVO PERSOAL

VÍAS	SI	NON
Subcontratación		
Empresa directamente		
ETT		
Outras:		
CONVOCATORIAS		
Anuncio en prensa		
Bases de datos propias		
Formulario de solicitude		
Outras:		

D | TÉCNICAS UTILIZADAS DURANTE O PROCESO

	SI	NON
Entrevista persoal		
Psicotécnicos		
Grupos de discusión entre as persoas preseleccionadas		
Probas físicas		
Outras:		

E | RAZÓNS QUE PODEN DETERMINAR A SELECCIÓN

RAZÓNS	SI	NON
Dispoñibilidade horaria		
Mobilidade xeográfica		
Nivel de formación		
Experiencia laboral		
Carné de conducir		
Outras:		

F | CANLES UTILIZADAS PARA VALORAR CONTRATACIÓNS

	SI	NON
Libre designación		
Comisión temporal		
Comisión permanente		
Outras:		

G | COMPOSICIÓN POR SEXO DOS EQUIPOS SELECCIONADORES

	Mulleres	Homes
Número de		
Observacións:		

FORMACIÓN

A formación pode ser unha ferramenta moi útil para favorecer determinados procesos laborais, como é a promoción, a mellora da cualificación profesional ou a planificación de itinerarios formativos.

Dende a análise de xénero é especialmente práctica, xa que se poden planificar cursos que favorezan a parte subrepresentada do cadro de persoal, habitualmente as mulleres, favorecendo o seu acceso aos postos nos que son minoría como é o caso dos de dirección e mando.

As traballadoras teñen unhas dificultades específicas, derivadas da súa situación laboral, que lles impiden o acceso aos cursos no mesmo nivel cós compañeiros. Estes factores son:

- A maior taxa de temporalidade que lles afecta impide a súa incorporación aos programas formativos, xeralmente destinados a parte do cadro de persoal con contrato indefinido.
- A falta de incentivos á hora de optar pola mellora da formación profesional a través dos programas formativos planificados pola empresa.
- A probabilidade de continuar na empresa para as mulleres é menor ca dos homes, polo que pode ser que non exista un interese tan formal á hora de emprender a formación específica precisa para mellorar a cualificación nun determinado posto de traballo.
- A empresa pode mostrar menos interese en ofrecer formación ás traballadoras (pola maior temporalidade á que están sometidas), xa que son conscientes do escaso rendemento económico que pode proporcionar o feito de investir tempo e recursos na formación de persoas que non se van integrar ou, polo menos, teñen menos posibilidades reais de integrarse de xeito definitivo nos plans estratéxicos.
- A falta de servizos ou facilidades por parte da empresa para compatibilizar as responsabilidades familiares coa asistencia a cursos fóra do horario laboral.

A ANÁLISE DESTA ÁREA SÉRVENOS PARA OBSERVAR

- . Se teñen en conta as necesidades formativas do cadro de persoal.
- . Se a participación de mulleres e homes na formación é equilibrada.
- . Se as canles de comunicación da formación son as adecuadas.
- . Se se teñen en conta as esixencias de desprazamento e dedicación horaria extralaboral para participar nalgún curso.
- . Se a maior parte da formación ofertada se realiza fóra ou dentro do horario laboral.
- . Se acceden ambos sexos por igual a todos os cursos programados, ou se se detecta que os homes acceden máis á formación técnica e especializada e as mulleres a unha máis xenérica.
- . Se a ausencia de persoas nos cursos fóra do horario se debe á imposibilidade de conciliar a vida laboral coa familiar.
- . Se existen itinerarios específicos ou mecanismos para fomentar a participación de mulleres naqueles postos nos que están subrepresentadas.
- . Se existe un maior abano de cursos para os postos que maioritariamente ocupan homes.
- . Se acceden as mulleres a formación dirixida á promoción.

A | PERSOAS QUE RECIBEN FORMACIÓN

	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Nº Total de persoas que recibiron formación								
Asistencia a cursos en horario laboral								
Asistencia a cursos fóra do horario laboral								

B | TIPO DE FORMACIÓN

	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Informática								
Idiomas								
Xestión (contabilidade, fiscal, administración)								
Habilidades directivas								
Formación técnica especializada								
Outras								
Observacións:								

C | AXUDAS PARA A FORMACIÓN

	Mulleres	Homes
Nº total de persoas que recibiron algún tipo de axuda para asistir a cursos de formación externa a empresa		
Observacións:		

D | PLANS DE FORMACIÓN

	SI	NON
¿Existen plans de formación que atendan as necesidades das/os traballadoras/es?:		
Itinerarios formativos		
De promoción		
De aumento do nivel de cualificación		
De NTICS		
Observacións:		

E | SERVIZOS DE APOIO A FORMACIÓN

	SI	NON
Existen servizos ou facilidades para compatibilizar as responsabilidades familiares coa asistencia a cursos?		
En caso afirmativo, cales?:		

AVALIACIÓN DO RENDEMENTO E PROMOCIÓN

A análise destes datos poden amosar que existen barreiras para o acceso das mulleres a postos de dirección e mandos intermedios, xa que é habitual observar que non hai ningunha muller que ascenda ou acceda a estas categorías.

Os problemas das mulleres no mercado de traballo non se limitan tan só o seu acceso (que claramente reflicte a existencia dun maior número de dificultades obxectivas que no caso dos varóns), senón tamén á súa permanencia e ao establecemento dunha carreira profesional en igualdade de oportunidades con respecto ás posibilidades de promoción.

O acceso aos postos de responsabilidade vese obstaculizado en moitos casos por razóns vinculadas á modalidade de contratación -a temporalidade aféctaaas máis frecuentemente-, aos estereotipos vinculados ao tempo dedicado á maternidade e aos períodos de descanso relacionados con ela.

Pero existen ademais outro tipo de barreiras, sistemáticas ou implícitas, relacionadas cos estereotipos que asocian responsabilidade-liderado-masculinidade, os cales exercen un papel moi importante á hora de limitar a credibilidade das capacidades das mulleres na toma de decisións, que necesariamente implica o desempeño de postos de mando.

Hai que ter en conta a análise dos requisitos valorados para ascender, observando se teñen o mesmo peso no caso dos homes que das mulleres. Na maior parte dos casos atopamos que non, xa que por exemplo, na valoración da formación que adoita ser un punto positivo para os homes no caso das mulleres non ten unha repercusión destacable na realidade empresarial. Así, o axioma *maior formación igual a maiores oportunidades profesionais* non funciona de xeito sistemático no caso das mulleres. A preparación destas ten mellorado inmensamente, pero este feito non está correlacionado coa incorporación aos postos de dirección.

Cabe formularse estas cuestións ante os datos extraídos nos que as mulleres non figuren nestas categorías, e analizar por que se elas están formadas, capacitadas e dispostas para o exercicio dos postos de maior responsabilidade e decisión, teñen unha representatividade tan baixa.

Moitas veces o feito de que as mulleres non acaden os postos de dirección na mesma medida cós homes está intimamente vinculado a determinadas prácticas empresariais informais como é a libre designación, regulada nos propios convenios con cláusulas convencionais que deixan decidir unilateralmente as empresas a promoción profesional.

Dende a perspectiva de xénero, a libre designación pode converterse nun mecanismo de discriminación indirecto, cando para designar a unha persoa como a candidata idónea para un posto determinado, inconscientemente, entran en xogo estereotipos tradicionais relacionados co diferente desenvolvemento do traballo dos homes e das mulleres, utilizando, a maior parte das veces, como punto de referencia da avaliación valores tipificados socialmente como masculinos (competitividade, individualismo, facilidade na toma de decisións, etc.).

Outro aspecto a ter en conta é a valoración da antigüidade. Esta é unha característica asociada a máis traballadores que traballadoras, polo que ten un impacto adverso no colectivo feminino, converténdose nunha discriminación indirecta que a parte empregadora tería que xustificar axeitadamente.

RESUMINDO

A ANÁLISE DESTA ÁREA SÉRVENOS PARA OBSERVAR

- . Se houbo un incremento dos ascensos femininos no período anual estudiado.
- . Se hai grandes diferenzas entre o número de homes e mulleres ocupando cargos de dirección.
- . Cuestionarse se a libre designación é un mecanismo obxectivo de promoción.
- . Se existen medidas que traten de incrementar a representación feminina nos postos directivos.
- . Se a composición por sexos dos equipos encargados de levar a cabo a avaliación e decidir as promocións está equilibrada e cal é o seu grao de formación e sensibilización cara á Igualdade de Oportunidades.
- . Se existe relación entre a oferta formativa da empresa e a planificación da carreira profesional das persoas.

A | PERSOAS QUE ASCENDERON

	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Nº total								
	Mulleres				Homes			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Nº total de persoas que ascenderon por Dpto. e por posto								
Dpto1: Denominación:	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
A nivel directivo								
A nivel intermedio								
A nivel administrativo								
A nivel persoal cualificado								
Dpto. 2: Denominación:	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
A nivel directivo								
A nivel intermedio								
A nivel administrativo								
A nivel persoal cualificado								
Dpto. 3: Denominación:	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
A nivel directivo								
A nivel intermedio								
A nivel administrativo								
A nivel persoal cualificado								

Dpto. 4: Denominación:	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
A nivel directivo								
A nivel intermedio								
A nivel administrativo								
A nivel persoal cualificado								

B | NÚMERO DE PROMOCIÓN S QUE IMPLICAN MOBILIDADE XEOGRÁFICA

	Mulleres	Homes
Dentro de Galicia		
Dentro do Estado Español		
Fóra do Estado Español		
Observacións:		

C | CANLES UTILIZADAS PARA VALORAR ASCENSOS

	SI	NON
Libre designación		
Comisión temporal		
Comisión permanente		
Outras:		
Observacións:		

D | CRITERIOS UTILIZADOS PARA VALORAR A PROMOCIÓN

	SI	NON
Avaliación de capacidades		
Antigüidade		
Libre designación		
Formación		
Outros:		
Observacións:		

E | COMPOSICIÓN POR SEXO DAS MESAS QUE VALORAN A PROMOCIÓN

	Mulleres	Homes
Nº total		

POLÍTICA SALARIAL

A política retributiva dunha organización é o conxunto de criterios que se empregan para determinar os salarios a pagar ás persoas que traballan nela.

Unha cuestión moi importante a ter en conta, dentro da análise desta área, é a relación entre ocupacións maioritariamente masculinas ou femininas e o salario, pois é neste ámbito onde adoita haber máis problemas de discriminación por razón de sexo.

Os mecanismos máis habituais a través dos que se poñen en práctica discriminacións salariais son a clasificación profesional e os complementos salariais. Así, a clasificación formula categorías ou postos femininos que son minusvalorados fronte os traballos desempeñados maioritariamente por homes. Ademais adoitan determinar salarios inferiores para as mulleres mediante a súa adscrición a categorías inferiores ás que lles correspondería.

Os contratos temporais supoñen menores ganancias horarias (salario por hora traballada). Así o salario medio entre os traballadores e traballadoras con contrato indefinido é o dobre có das persoas que traballan con contrato temporal, maioritariamente mulleres. A situación é idéntica nos casos de contratos a xornada completa ou a tempo parcial.

Concluindo, a discriminación salarial por razón de xénero baséase en estereotipos e prexuízos tipo: considerar que o traballo feminino é secundario porque as mulleres están subsidiaria e temporalmente no mercado laboral, crer que as mulleres se ausentan máis do seu posto de traballo; e pensar que o traballo realizado por mulleres é de menor calidade có dos homes.

RESUMINDO

A ANÁLISE DESTA ÁREA SÉRVENOS PARA OBSERVAR

- . Como se definen as remuneracións de cada posto de traballo.
- . Se as diferenzas salariais están vinculadas a postos desenvolvidos maioritariamente por homes ou mulleres.
- . Como se distribúen os beneficios sociais por sexo.
- . Se é correlativa a relación existente entre salario, capacidades e cualificacións requiridas para desenvolver cada posto de traballo.
- . Se os pluses e complementos están asociados a antigüidade, penosidade, ou traballo nocturno e cantas mulleres hai na empresa desenvolvendo os traballos asociados a estes pluses.

A | RETRIBUCIÓN ECONÓMICA

Por rango	Mulleres	Homes
Menos de 600		
Entre 600 e 800		
Entre 800 e 1000		
Entre 1000 e 1500		
Entre 1500 e 2000		
Entre 2000 e 3000		
Máis de 3000		

En relación á categoría profesional /Retribución media	Mulleres	Homes
Persoal directivo		
Mandos intermedios		
Persoal cualificado		
Persoal non cualificado		
Persoal administrativo		

Complementos salariais do último ano	Mulleres	Homes
Antigüidade		
Premios de enlace á empresa		
Nocturnidade		
Quenda		
Perigosidade, penosidade e toxicidade		
Actividade		
Xefatura, dirección ou mando		
Produtividade		
Asistencia e puntualidade		
Dispoñibilidade horaria		
Mobilidade xeográfica		
Horas extraordinarias		

Distribución de beneficios sociais complementarios no último ano	Mulleres	Homes
Coche		
Seguro de vida		
Plans de xubilación		
Vivenda		
Estudos		
Gardería		

4ª ÁREA: O CONVENIO COLECTIVO

O convenio é o principal instrumento para a regulación das condicións de traballo nas empresas e é, polo tanto, fundamental para a eliminación de posibles desigualdades entre mulleres e homes nas organizacións empresariais.

En termos de igualdade de oportunidades, a negociación colectiva é clave para garantir un contorno laboral exento de calquera práctica discriminatoria.

É necesario facer fincapé no papel que ten a negociación colectiva no establecemento das condicións laborais das traballadoras e dos traballadores. É a través desta negociación onde se pode intentar cambiar os comportamentos e prácticas non respectuosos coa Igualdade de Oportunidades. Neste sentido, o acordo resultante da negociación debe recoller cláusulas preventivas e correctoras da discriminación, permitindo que, no proceso, se perfilen, desenvolvan e garantan dun modo máis efectivo, as normas de aplicación da igualdade de oportunidades dende a perspectiva de xénero.

RESUMINDO

A ANÁLISE DESTA ÁREA SÉRVENOS PARA OBSERVAR

A regulación do acceso ao emprego e a formación (contratación temporal e a tempo parcial; O sistema de clasificación profesional; O acceso a formación).

A regulación da promoción profesional.

A ordenación do salario e demais condicións económicas dende a perspectiva de xénero (a discriminación salarial derivada do sistema de clasificación profesional; a infravaloración da man de obra feminina a través do salario base; a atribución de complementos salariais prexudiciais para as traballadoras, gratificacións extraordinarias; percepcións en especie; percepcións extrasalariais; a protección social).

A existencia de medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal (Tempo de descanso; Permisos por razóns familiares; Suspensión do contrato por risco no embarazo ou maternidade/paternidade; Redución da xornada por coidado de familiares; Excedencias por coidado de familiares.

A regulación do acoso.

A regulación dunha linguaxe non sexista.

A | ANÁLISE DO CONVENIO VIXENTE NA EMPRESA

TIPO	SI	NON
Propio da empresa		
Sector		
Data da aprobación		
Composición da mesa negociadora	Nº de mulleres	Nº de homes
Outros:		

- 1. Existe algunha cláusula referida a potenciar ou protexer os principios de igualdade de oportunidades e da prohibición de discriminación por razón de sexo?
- 2. Regúlase como obxectivo a estabilidade do emprego?
- 3. Existe algunha cláusula xenérica que promova a representación equilibrada de homes e mulleres en todos os postos e categorías profesionais?
- 4. Existe algunha referencia sobre a regulación da temporalidade en xeral, e do emprego feminino en particular?
- 5. Existe algunha referencia sobre a regulación da contratación a tempo parcial?
- 6. Existe algunha referencia no convenio que contemple a creación dunha Comisión Mixta á que se lle outorgue as competencias para valorar os distintos postos de traballo co obxecto de estudar e verificar a descrición de cada praza eliminando o risco de subdivisións dentro das categorías aparentemente neutras?
- 7. No que se refire aos accesos a formación, valóranse criterios tipo: antigüidade, experiencia laboral, dispoñibilidade horaria?

- 8.** Foméntase a participación na formación das persoas contratadas a tempo parcial ou das que leven menos tempo na empresa?
- 9.** Exprésase algunha referencia explícita ao principio de igualdade entre mulleres e homes a hora de regular os sistemas de promoción?
- 10.** Existe algunha medida compensadora en caso de que exista un sexo subrepresentado nos postos de mando?
- 11.** Existen servizos ou facilidades para compatibilizar as responsabilidades familiares coa asistencia a cursos? En caso afirmativo, cales?
- 12.** Figura a libre designación como método de decisión para o acceso aos postos vinculados a dirección ou algún tipo de mando?
- 13.** Establécese o principio de publicidade na cobertura de vacantes correspondentes aos grupos superiores?
- 14.** Existe algunha cláusula que faga referencia á configuración de comisións paritarias con misións de valoración en atención a criterios concretos, das candidaturas presentadas con potencial para promover?
- 15.** Os criterios convencionais que se toman en consideración para a cobertura dos postos ofrecidos predominan os que son de tipo: valoración das relacións interpersoais ou comportamento; a falta de absentismo laboral, a antigüidade, a experiencia profesional no posto durante x anos; a idade; a mobilidade xeográfica, etc.
- 16.** Existen previsións que impidan a posibilidade de recorrer, para determinar o superior nivel retributivo ou categoría profesional, a criterios tales como a forma física?
- 17.** Faise referencia explícita dalgunha cláusula que intente establecer “a plena paridade de home e muller nos aspectos salariais”; “a garantía dunha retribución xusta”; a equiparación salarial das traballadoras respecto dos traballadores”.
- 18.** Aparece estipulado o sistema de retribución por día ou horas unicamente para as categorías profesionais máis baixas?.
- 19.** Establécese unha retribución especial para o persoal que manteña un contrato a tempo parcial ou temporal?.
- 20.** Existen bonificacións nas liquidacións por remate de contratos temporais ou a tempo parcial?.
- 21.** Recóllense plus extrasalariais de absentismo laboral? En caso afirmativo, exclúense os días de licenzas, permisos, suspensións... como cómputo para a percepción deste complemento?
- 22.** Nos criterios de gratificación das horas extra exclúense as ausencias inxustificadas, os permisos sen retribución ou as causas de suspensión do contrato previstas no art.45 ET?.

23. Que tipo de complementos salariais se regulan no convenio?

	SI	NON
Antigüidade		
Premios de enlace á empresa		
Outros complementos persoais		
Nocturnidade		
Quenda		
Perigosidade, penosidade, toxicidade		
Actividade		
Xefatura, dirección ou mando		
Produtividade		
Asistencia e puntualidade		
Dispoñibilidade		
Por horas extraordinarias		
Os fixados en función da situación e resultados da empresa		
Outros:		

24. Que tipo de percepcións en especie se regulan no convenio?

	SI	NON
Utilización de vivenda		
Utilización e gastos de vehículo		
Aproveitamento de certos produtos da empresa		
Gastos de manutención ou axudas de comida		
Indemnizacións por traslados, suspensións ou despedimentos		
Outros:		

25. Que percepcións extrasalariais se contemplan?:

	SI	NON
Complementos de transporte		
Desgaste de útiles ou ferramentas		
Complemento de vestiario		
Gastos de viaxe e axudas de custo		
Outros:		

26. No que se refire a protección social, téñense en conta... ?

	SI	NON
Complementos da prestación económica por risco durante o embarazo		
Complemento de prestación económica por maternidade		
Premios de nupcialidade e natalidade		
Axuda familiar		
Axuda por falecemento ou defunción e repatriación		
Asistencia sanitaria		
Indemnización ou premios de xubilación		
Axuda escolar		
Empréstitos para a adquisición de vivenda, automóbil e outros		
Plans e fondos de pensións		
Outros:		

27. Existe algunha cláusula que recolla ou desenvolva as medidas laborais de protección ás vítimas de violencia de xénero?

28. Regúlase ou desenvólvese a protección e o tratamento fronte o acoso laboral?

	SI	NON
Defínese?		
Tipifícase como falta grave?		
Establécese un protocolo de actuación?		
Trátase a prevención?		

29. Regúlase ou desenvólvese a protección e o tratamento fronte o acoso sexual e o acoso por razón de sexo?

	SI	NON
Defínese?		
Tipifícase como falta grave?		
Establécese un protocolo de actuación?		
Trátase a prevención?		

30. Utilízase unha linguaxe non sexista?

	SI	NON
Na redacción total do texto		
Na clasificación profesional		
Existe algunha cláusula declarativa da non utilización deste tipo de linguaxe		

31. Regúlase a equiparación de dereitos entre as adopcións e o acollemento cos de nacemento?

32. Regúlase a equiparación de dereitos dos matrimonios coas parellas de feito?

33. Recolle e aumenta os seguintes permisos?.

	Recóllese	Mellórase
Días por nacemento		
Accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica de familiares ata o segundo grao de consanguinidade		
Realización de exames prenatais e preparación ao parto		
Ausencia por lactación dun menor de 9 meses		
Acumulación da lactación dun menor de 9 meses		
Redución de xornada por garda legal		
Suspensión por maternidade		
Suspensión por paternidade		
Suspensión por risco durante o embarazo ou a lactación natural		

34. Introduce algunha mellora nos seguintes permisos?

	SI	NON
Permiso para o acompañamento a servizos médicos de familiares		
Permiso para o acompañamento a exames prenatais e preparación ao parto		
Permiso para a asistencia a técnicas de fecundación asistida		
Permiso para trámites nos casos de adopción internacional		
Outros:		

35. Desenvólvese o dereito a conciliación de traballadores e traballadoras? En caso afirmativo, recóllense algúns destes beneficios?

	SI	NON
Flexibilización horaria		
Preferencia na elección de xornada		
Preferencia na elección de horario		
Posibilidade de traballar a quenda fixa		
Preferencia para a elección do período de vacacións		
Preferencia ante a non mobilidade xeográfica		
Outros:		

36. Recolle servizos que favorezan a conciliación?.

	SI	NON
Salas na propia empresa que funcionen a modo de garderías		
Establecemento de liñas de subvención con garderías		
Creación dunha gardería na propia empresa		
Outros:		

MODELO DE ENTREVISTAS CUALITATIVAS

Para completar a información obtida a través dos datos de carácter cuantitativo é necesario facer entrevistas cualitativas co persoal de Recursos Humanos e Dirección, incidindo en cuestións máis xenéricas e vinculadas ao campo das actitudes, opinións, e formas de ver a cultura empresarial.

Faise necesario que esta información complemente a obtida cuantitativamente. Polo tanto, debe xirar ao redor das áreas xa analizadas, e outras cun risco potencial de ser menos tratadas:

- 1. Actitude xeral da empresa cara a Igualdade de Oportunidades.
- 2. Conciliación.
- 3. Promoción.
- 4. Formación.
- 5. Recrutamento e selección.

Aínda que nesta guía non se recolle un modelo tipo de entrevista cualitativa para realizar ás traballadoras e aos traballadores da empresa que non están en xerencia ou nos departamentos de Recursos Humanos, si é necesario recoller as súas opinións que completarán dun xeito moi rico a información que xa posuímos, aparte de obter unha visión máis realista das necesidades do cadro de persoal.

ACTITUDE DA EMPRESA CARA Á IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

- 1. A Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes é un principio básico da organización?
- 2. A organización favorece, a través de medidas específicas, a eliminación de estereotipos de xénero?
- 3. A organización formula campañas de información/sensibilización que consolide unha cultura empresarial en prol da Igualdade de Oportunidades?
- 4. Existen medidas de control e sensibilización ante determinadas situacións que poidan ser xeradoras de discriminacións no traballo?

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, FAMILIAR E PERSOAL

A EMPRESA:

1. Contempla a conciliación da vida laboral e familiar como un principio básico e de progreso?
2. Regula a conciliación da vida laboral e familiar na negociación colectiva?
3. Contempla entre os seus obxectivos impulsar medidas de carácter organizativo vinculadas á xestión e organización flexible do tempo de traballo?
4. Contempla nos seus obxectivos favorecer o acceso das persoas do cadro de persoal con responsabilidades familiares aos servizos de proximidade ou busca abrir liñas de axudas económicas dirixidas a facilitar a atención de persoas dependentes?
5. Consegue periodicamente información acerca das necesidades das traballadoras e traballadores derivadas da compatibilidade da vida laboral, familiar e persoal?
6. Facilita as persoas con responsabilidades familiares o acceso a servizos de acompañamento axustados aos ritmos e horarios do seu desempeño laboral?
7. Favorece mecanismos que permiten unha xestión efectiva dos tempos por parte do seu persoal a través de novos modelos menos ríxidos de organización do traballo e fórmulas de flexibilización horaria?
8. Garante a todo o seu persoal a continuidade das condicións laborais previas cando deciden acollerse as medidas dirixidas a favorecer a conciliación?

PROMOCIÓN

1. Comunícase ao persoal da empresa a existencia de vacantes? A través de que medios?
2. Indica por orden de importancia os requisitos que se teñen en conta á hora de promover ao persoal.
3. Existe na empresa algún tipo de metodoloxía estándar de avaliación do persoal? En caso afirmativo, indicar brevemente en que consiste.
4. Que mecanismos se empregan para fomentar o acceso de traballadoras/es a postos de responsabilidade dentro da empresa?
5. Que características se adoitan valorar nas candidaturas para promover?
6. Que papel xoga a valoración de criterios como a antigüidade, as capacidades persoais, a mobilidade xeográfica?

7. En caso de que a empresa teña formación ligada directamente á promoción, a que departamentos ou parte do cadro de persoal estar dirixida?
8. Considera que as responsabilidades familiares puideran influír na promoción dentro da empresa?
9. Na maioría dos sectores de traballo os homes acceden con maior facilidade aos postos de dirección e mando. Cal crees que pode ser o motivo?

FORMACIÓN

1. Como se difunden as ofertas de formación dentro da empresa?
2. Como se detectan as necesidades de formación do cadro de persoal?
3. Cales son os obxectivos finais da formación planificada na empresa?
4. Que criterios de selección se utilizan para decidir que persoas van participar nos cursos de formación?
5. A formación planificada é optativa ou obrigatoria?
6. Os cursos impartidos fóra do horario laboral, de que tipo son e para que postos adoitan estar dirixidos?
7. De que depende que un curso se imparta fóra ou dentro do horario laboral?
8. Tense en conta dalgún xeito as esixencias de desprazamento e dedicación horaria extralaboral que pode implicar a asistencia a cursos?
9. Utilízase algún mecanismo para fomentar a participación de mulleres nos cursos de formación vinculados a postos nos que estean subrepresentadas?
10. Existen diferenzas no tipo de formación á que acceden os homes e as mulleres?
11. Consideras necesario levar a cabo cursos específicos dentro da empresa para mulleres?
12. Consideras necesario que o persoal implicado na valoración de acceso aos postos ofertados e busca de persoal adquiera formación en xénero?

RECRUTAMENTO E SELECCIÓN

1. Que método se utiliza na descrición dos perfís profesionais e postos de traballo na empresa?
2. Cales son as características xerais que busca a empresa nas/os candidatas/os?

3. A linguaxe e contido das ofertas de emprego, sobre todo no que se refire á clasificación profesional, os formularios de solicitude, test, probas, están formuladas de xeito que se dirixan tanto a mulleres como a homes?

4. Que preguntas se adoitan realizar de forma xenérica nas entrevistas de selección?

5. Os equipos encargados de realizar a selección, teñen formación en xénero?

6. Utilízase algún mecanismo específico para fomentar a incorporación de mulleres á empresa, sobre todo nos postos nos que maioritariamente hai homes?

7. Que características xerais se valoran nas/os candidatas/os que desexen incorporarse á empresa?.

8. Consideras que existen profesións que desenvolven mellor os homes ou as mulleres?

9. Que peso ten a valoración da forza física para determinados postos de traballo?

10. Por que cres que existen sectores nos que maioritariamente traballan homes ou mulleres?

11. Observas que existen postos ou departamentos na empresa que estean especialmente feminizados ou masculinizados? En caso afirmativo, trata de explicar as razóns que o provocan.

BIBLIOGRAFÍA

MATERIAL ÓPTIMA. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER.

- Guía para diagnosticar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.
- Cuestionario de Diagnóstico.
- Catálogo de acciones positivas.
- Guía de desarrollo de acciones positivas.

MÉTODO GEMS. Vida y trabajo en una nueva HERA, perspectiva de género en la conciliación. Fundación mujeres. 2005.

ESTUDO SOBRE A SITUACIÓN SOCIOLABORAL DA MULLER EN GALICIA. Xunta de Galicia. 2007.

ANÁLISE DE XÉNERO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DO METAL E DA CONSTRUCCIÓN en empresas da Mancomunidad de la área intermunicipal de Vigo. Universidade de Vigo/Proxecto Conta con elas. 2007.

HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO PARA EL DISTINTIVO DE CALIDAD DE GÉNERO-MONOGRÁFICOS. Fundación mujeres/Instituto Andaluz de la mujer.

A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO



fundación
caixanova



Fondo Social Europeo