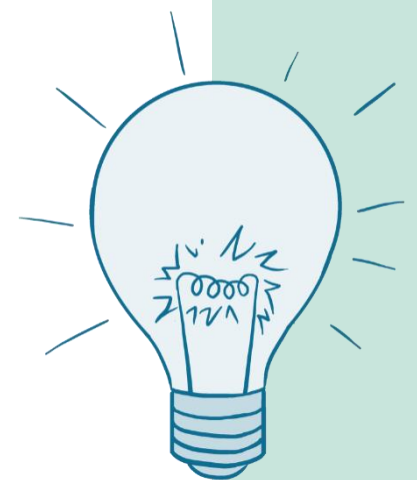


GUÍA DE APOYO PARA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD

EN LA PEQUEÑA EMPRESA



ÍNDICE

1.- Presentación	3
2.- Introducción	4
3.- Ámbitos de actuación	6
3.1.- Comunicación y lenguaje inclusivo	7
3.2.- Acoso sexual y por razón de sexo	9
3.3.- Formación de la plantilla	11
3.4.- Selección y contratación profesional	13
3.5.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	15
3.6.- Entorno y salud laboral	17
4.- Cuestionario de autodiagnóstico	19
5.- Proceso de implementación de medidas de igualdad.....	20
6.- Bibliografía.....	21

1.- Presentación

Se presenta una guía de Igualdad que pretende recoger los aspectos básicos, necesarios e imprescindibles que toda organización con visión de futuro debería considerar incorporar en su gestión empresarial.

La Federación de Áreas Urbanas de Canarias (**FAUCA**) contempla, entre sus objetivos principales, el apoyo, la colaboración, asistencia, respaldo y fomento de la actividad empresarial y, especialmente comercial, de las empresas ubicadas en las diferentes Zonas Comerciales Abiertas. La consecución de los anteriores objetivos requiere que la Federación mantenga informado al empresariado de cuantos nuevos requerimientos y necesidades demande la sociedad. Entre los cambios acontecidos, ha cobrado gran importancia la toma en consideración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida incluyendo, por tanto, las prácticas empresariales. En consecuencia, el tejido empresarial de Canarias no puede actuar de espaldas al nuevo paradigma social.

Esta guía, en definitiva, busca configurarse como una herramienta de utilidad para las empresas, fundamentalmente de pequeño tamaño, no solo para ejercer una labor de concienciación y sensibilización, sino para ofrecer acciones y medidas de aplicación real ajustadas a las características y condicionamientos del sector comercio. En virtud de ello, la guía se estructurará, en primer lugar, con una introducción al concepto de Igualdad; posteriormente presentará los ámbitos de actuación más relevantes; en tercer lugar, ofrecerá un cuestionario de autodiagnóstico que posibilite el conocimiento acerca del grado de desarrollo que cada empresa posea en materia de Igualdad; y, finalmente, se detallarán los pasos a seguir para la implementación de medidas.

El resultado de la implementación de las propuestas recogidas redundará en una positiva contribución a la sociedad que, por otra parte, encontrará su reflejo en el rendimiento y sostenibilidad de la propia compañía. En conclusión, lo que hoy quizás podría considerarse como una cuestión opcional para las pequeñas y microempresas, sin duda será una exigencia futura que determinará su rumbo y existencia. Por todo ello, **FAUCA** anima al empresariado canario a formar parte activa de la transformación que actualmente está teniendo lugar.

Abbas Moujir Hegeige,
Secretario General.

2.- Introducción

¿Qué es la Igualdad?

La **igualdad de género** es un principio jurídico universal y un principio constitucional que establece que nuestro sexo no debe determinar nuestros derechos, deberes y responsabilidades. La Igualdad persigue la eliminación de las discriminaciones negativas por razones de sexo e implica tener en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo su diversidad.

MERECAMOS EL MISMO TRATO Y LAS MISMAS OPORTUNIDADES,
INDEPENDIEMENTE DE NUESTRO SEXO.

La **equidad de género** hace referencia a la consideración de las desemejanzas entre hombres y mujeres, especialmente derivadas de las desventajas históricas y sociales, para compensarlas a través de medidas igualitarias o diferenciadas que consigan una situación equivalente en función de sus respectivas necesidades.

AL SER DIFERENTES, NECESITAMOS APLICAR
MEDIDAS DISTINTAS PARA QUE EL RESULTADO SE UNA
SITUACIÓN IGUALITARIA



En definitiva, la **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres, además de ser un principio informador del ordenamiento jurídico, persigue que ambos grupos cuenten con las mismas garantías de participación plena en todas las esferas -laboral, familiar, pública, o privada- de forma que accedan al empleo, formación o promociones profesionales, entre otros aspectos, con efectiva igualdad.

¿Por qué son necesarias las medidas de Igualdad en la empresa?

Las empresas se configuran como importantes agentes implicados en el desarrollo de las sociedades, afectando e **influyendo** de forma directa al conjunto de la población y al bienestar de las comunidades. En consecuencia, el reflejo de las políticas de Igualdad desde las empresas no solo se constituye como una necesidad imperante, sino como una ineludible **responsabilidad**. En conclusión, la **labor ejemplificadora** e ilustrativa, así como el crucial papel que juegan las empresas en la positiva evolución de la sociedad, representan las principales razones por las que la implementación de medidas de Igualdad en la empresa es imprescindible.



3.- Ámbitos de actuación

El proceder y actuaciones de las empresas en materia de Igualdad de género puede afrontarse desde múltiples ámbitos, si bien en la presente guía se introducen aquellos 6 que se han considerado de mayor relevancia y significación para el tejido empresarial de Canarias. En este sentido, la guía pretende configurarse como un instrumento de apoyo para orientar a las empresas en la aplicación de medidas que favorezcan y garanticen la efectiva Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los ámbitos de actuación prioritarios en favor de la Igualdad son los siguientes:

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

- 1) COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO
- 2) ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 3) FORMACIÓN DE LA PLANTILLA
- 4) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PROFESIONAL
- 5) CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 6) SALUD Y ENTORNO DE TRABAJO

3.1.- Comunicación y lenguaje inclusivo

Este ámbito muestra su preocupación por la invisibilidad y desapercibimiento que uno de los géneros asume en la comunicación y lenguaje tradicional. Más que una cuestión accesorio, la atribución y relación entre género y lenguaje contribuye a la formación y perpetuación de estereotipos y roles de género, así como a la determinación de las expectativas de mujeres y hombres, entre otros aspectos.

En este sentido, aunque a priori términos como los empresarios, los ingenieros, los ejecutivos, los directores, los responsables, los abogados, los inversores, los consumidores, los clientes o los trabajadores, entre otros ejemplos, incluyen tanto a mujeres como a hombres, actualmente se observa que este empleo de la terminación masculina para designar los términos genéricos no se aplica de forma estricta, ya que en modo general se suele hablar de las secretarias, las mujeres de la limpieza, las cuidadoras, las dependientas, las azafatas o las enfermeras, en femenino.

En definitiva, debido al tradicional reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres, nuestra forma de expresarnos se ha adecuado a una realidad que actualmente ha quedado obsoleta. Por lo tanto, desde el ámbito de la empresa sería recomendable que estas cuestiones lingüísticas se tuvieran en cuenta especialmente a la hora de designar, expresar y publicitar las profesiones, las categorías y los puestos de trabajo, así como en el trato a la clientela y en el diseño de promociones y publicaciones.

¿Qué puedes hacer?

➤ DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA

Revisa cómo se ha redactado la información interna de la empresa.

¿Se está incluyendo a ambos sexos?, ¿Estás a tiempo de modificarla?

➤ REDACCIÓN

A partir de ahora, trata de emplear del lenguaje inclusivo y no sexista. Nuestro lenguaje es extenso en riqueza y pluralidad.

¿Por qué no empezar a hacer uso del lenguaje?, ¿Cuántas posibilidades nos ofrece?

➤ **PUESTOS DE TRABAJO**

Reformula el nombre y las características de los puestos de trabajo y categorías profesionales de tu empresa. Este mínimo aporte influye enormemente en el grado de inclusividad con la que nos expresamos.

¿Necesitas administrativos o personal de administración?, ¿Buscas jardineros o personal de jardinería?

➤ **IMÁGENES**

Evita utilizar imágenes sexistas o estereotipadas en el diseño de tu publicidad y campañas.

¿Es necesario representar a las mujeres siempre de esa forma?

Anteriormente, se han enunciado algunas actuaciones básicas, si bien se recomienda la lectura del breve **manual de comunicación y lenguaje inclusivo** propuesto por FAUCA, en el que se encuentra una escueta mención a las reglas gramaticales básicas, un enfoque al diseño de comunicaciones publicitarias, promocionales y de redes sociales, así como un listado con vocabulario y expresiones comunes en las empresas, junto a su versión inclusiva.

3.2.- Acoso sexual y por razón de sexo

El acoso sexual y por razón de sexo atenta contra algunos de los derechos fundamentales básicos de las personas, tales como la intimidad, dignidad, libertad sexual, no discriminación, seguridad e integridad física y moral. Se trata de una vía de discriminación que únicamente se fundamenta en el sexo de la persona acosada. Según el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

¿Qué puedes hacer?

➤ LIDERAR

Lidera la empresa. Sé un ejemplo para tu plantilla. Comienza por promover relaciones respetuosas. No permitas en tu organización ninguna actitud inadecuada.

¿Estás mostrando tu mejor actitud?, ¿Estás siendo ejemplo para la plantilla?, ¿Creas un ambiente laboral saludable y de respeto?

➤ PREVENIR

Para prevenir el acoso en tu empresa debes atender a los comportamientos y actitudes que observes en ella. No eches la vista a un lado. Tampoco dejes que las cosas vayan a más. De igual manera, revisa tus métodos, tu estilo de gestión.

¿Tengo seguridad de que estoy procediendo correctamente?, ¿Podría hacer las cosas mejor?, ¿He preguntado a mi plantilla sobre el tema?

➤ **FORMAR**

La mejor manera de que no se produzcan situaciones de acoso en tu empresa es mantenerte a ti y a tu personal formado. Facilita la información, promueve que haya intercambio de información sobre acciones de formación. Consigue que tu personal esté sensibilizado como mejor estrategia de prevención.

¿Conozco a través de qué canales podría formarse la plantilla?, ¿Estoy favoreciendo que compartan información?, ¿Les he propuesto alguna vía de contacto a este respecto?, ¿Hemos acudido algún tipo de formación?, ¿He facilitado la asistencia?, ¿He preguntado al personal por sus intereses formativos?

➤ **COMPROMETERSE**

Demuestra que tu empresa está comprometida con la igualdad y en contra del acoso sexual o sexista. Empieza por redactar un documento en el que hagas firme ese compromiso.

¿Y por qué no? ¿Si realmente estoy en contra del acoso sexual y sexista, qué impedimentos tengo para formalizar dicho compromiso por escrito?, ¿Por qué no hago saber que mi empresa es respetuosa?

➤ **COMUNICAR**

No te guardes la información. Haz que la totalidad de tu plantilla esté informada y actualizada, así como tu clientela. Comparte tu compromiso, difunde tus valores, refuerza tu identidad. Haz que el personal y la clientela sepan cómo es la empresa.

¿Por qué no envío el compromiso al personal a través del correo electrónico?, ¿Y si difundo mi compromiso a través de las redes sociales?, ¿Y si soy pionera en mi entorno?, ¿Puedo servir de ejemplo para las demás empresas?

➤ **FORMALIZAR Y DIFUNDIR**

Ante un posible caso de acoso lo mejor es saber qué hacer y cómo acudir. Es importante no reservar ningún aspecto o procedimiento a la improvisación. Haz uso de un protocolo de actuación ante el acoso, actúa correctamente y compártelo con la plantilla.

¿Qué protocolo puedo consultar?, ¿Debo crear uno específico para mi empresa?

Se recomienda la lectura del **protocolo de detección, actuación y prevención del acoso sexual y sexista** propuesto por FAUCA.

3.3.- Formación de la plantilla

Esta esfera alude a la mejora, incremento y fomento de la competitividad de la empresa, de su rentabilidad, de la calidad del trabajo y de los niveles de conocimiento, adaptabilidad y formación profesional de su plantilla como resultado de la formación continua.

El objetivo fundamental de este apartado reside, además de en la posibilidad de que la empresa facilite la formación continua, en el establecimiento de las medidas necesarias para que dicha formación sea efectiva y que, por lo tanto, sea viable para la totalidad de la plantilla.

¿Qué puedes hacer?

➤ COMPARTIR

Difunde entre tu plantilla toda la información que dispongas sobre ofertas formativas relevantes -cursos, jornadas, charlas- para el puesto concreto de empleo o para la empresa.

¿Hablo con la plantilla sobre sus necesidades de formación?, ¿Tienen interés en alguna formación concreta?, ¿Comentamos si es importante o no la formación para nuestra empresa?, ¿Animo a la plantilla a que compartan su información?

➤ SENSIBILIZAR

Da importancia también a la formación en Igualdad y en perspectiva de género. Hoy en día no se trata de una corriente puntual, es una nueva realidad a la que hay que saber adaptarse y dar respuesta.

¿Está mi personal sensibilizado, concienciado o mínimamente formado en este tema?, ¿Mi empresa puede actualmente dar respuesta a las nuevas necesidades e inquietudes de la clientela?, ¿Debería dejarlo pasar más, copiando posteriormente a la competencia?, ¿Sería interesante comenzar a distinguir a mi empresa en este aspecto?

➤ **DAR CONTINUIDAD**

La formación no puede depender de rachas puntuales. Lo mejor es ser constante y tener toda la información posible para luego decidir a qué acudir, así como para mantenerse actualizado/a sobre las nuevas tendencias formativas o novedades para el sector. Para ello, suscríbete en los canales formativos disponibles, en las newsletter o en las listas de distribución.

¿Qué medios de comunicación de formación existen?, ¿Cuáles de ellos permiten la suscripción para recibir información?, ¿Hay canales especializados en el sector de mi empresa?, ¿Y canales para la formación en perspectiva de género?, ¿Cómo conozco las nuevas tendencias o normativas?

➤ **DIAGNOSTICAR**

Observa a tu plantilla y detecta qué deficiencias formativas tiene. Intenta proporcionar toda la información necesaria para que progrese profesionalmente y así también impulsar la empresa. Pregunta y consulta periódicamente a tu personal sus inquietudes formativas. ¿Me he tomado el tiempo necesario para identificar cuáles son las competencias que se necesitan en mi empresa para cada puesto de trabajo y cuáles son las que tiene mi personal?, ¿Está mi plantilla completamente actualizada?, ¿Cómo puede repercutir su formación en los resultados de la empresa?

➤ **NIVELAR**

La formación, aunque en diferentes momentos del tiempo, debería recibirla toda la plantilla. Hay que evitar que las mismas personas siempre sean las que reciban formación. El personal está compuesto por un grupo de personal, o al menos por más de una, y deben funcionar como un equipo que cuente con los mismos recursos.

¿Asiste toda la plantilla a las formaciones cuando se proponen?, ¿Hay personas que nunca pueden acudir a la formación?

➤ **FACILITE**

A veces no se trata de un problema de voluntad sino de incompatibilidad de horarios entre los de la empresa y los de las vidas personales de la plantilla.

¿Puedo puntualmente flexibilizar el horario o los turnos?, ¿Es posible dedicar algún rato de la jornada a formación online?, ¿Puedo proponer la formación que se desarrolle cerca del entorno de trabajo?

3.4.- Selección y contratación profesional

Este ámbito responde a la necesidad de tomar conciencia, detectar, eliminar y evitar los prejuicios de género en la incorporación y promoción de personal en la empresa. Para ello, es necesario mantener criterios de imparcialidad, **neutralidad, claridad y transparencia**.

¿Qué puedes hacer?

➤ **BUSCAR LA PARIDAD**

Cuando te propongas contratar a una nueva persona, piensa para qué puesto la estarás contratando y cuál es el sexo del resto de personas que ocupan ese mismo puesto. Si en tu procedimiento de selección te encuentras con dos candidaturas igualmente válidas, una de ellas hombre y otra mujer, deberías contratar a la persona del sexo menos representado (para ese puesto).

¿Hay algún puesto en mi empresa que esté especialmente masculinizado o feminizado?,
¿Por qué no busco una plantilla más paritaria?

➤ **INCLUSIVIDAD**

Al ofertar un puesto de trabajo o un empleo, tenga en cuenta hacerlo mediante el uso del lenguaje inclusivo. La manera en que expresamos las ideas se traduce en acciones.

¿Estoy invitando a cualquier persona a mi oferta de empleo o la esto orientando a un sexo concreto?, ¿Se busca un recepcionista o una persona para recepción?, ¿O un/a recepcionista?

➤ **SEGUIMIENTO**

Elabora una sencilla base de datos en la que registres el nombre del puesto de trabajo, así como el número de personas que se han presentado, cuántas han sido rechazadas y cuántas han sido contratadas. También sería interesante que anotaras el sexo de cada una de estas personas. Este registro te ayudará a observar el comportamiento de tu empresa y sus necesidades.

¿Para qué puesto necesitaría contratar más hombres o mujeres para conseguir una plantilla paritaria?, ¿Por qué casi siempre hemos rechazado a personas de un determinado sexo para este puesto?, ¿He detectado que suelen presentarse más hombres que mujeres a este empleo?

REGISTRO OFERTAS - SEXO		
Oferta empleo 1 "Denominación"	Solicitudes	Hombre
		Hombre
		Mujer
	Rechazos	Hombre
		Mujer
	Contratos	Hombre

TOTALES OFERTA 1			
	SOLICITUDES	RECHAZOS	CONTRATOS
HOMBRE	2	1	1
MUJER	1	1	0
Total	3	2	1

REGISTRO OFERTAS - SEXO		
Oferta empleo 2 "Denominación"	Solicitudes	Hombre
		Mujer
	Rechazos	Hombre
		Mujer
	Contratos	Mujer

TOTALES OFERTA 2			
	SOLICITUDES	RECHAZOS	CONTRATOS
HOMBRE	1	1	0
MUJER	1	0	1
Total	2	1	1

➤ PROTOCOLO DE SELECCIÓN

Para asegurar la objetividad en tu proceso selectivo, y así poder garantizar la igualdad de oportunidades, deberías realizar un sencillo protocolo de selección de personal.

- 1) ¿Qué puestos de trabajo hay en mi empresa?
- 2) ¿Qué requisitos mínimos se necesitan para acceder a cada puesto?
- 3) ¿Cuáles son las competencias básicas que se deberían tener para el desempeño de cada puesto?
- 4) ¿Cuáles son las funciones, las tareas o las responsabilidades primordiales que se asumen en cada puesto?

Dedica un momento a analizar tu empresa, a pensar en sus puestos de trabajo y en el resto de las preguntas reflejadas arriba. Mantener esa información al alcance en cualquier proceso de selección de personal dará garantías de que se hace con profesionalidad, rigurosidad y objetividad.

3.5.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación es un derecho individual, tanto de mujeres como de hombres, que la empresa debe asegurar. Esta debe ser consciente de que su plantilla divide su tiempo y responsabilidades entre las esferas personal, familiar y laboral.

En el caso específico de las mujeres, por lo general, debido al tradicional reparto de roles, han sido -y siguen siendo- las principales responsables de soportar la mayor parte de la carga familiar y doméstica (cuidado y atención a menores, familiares dependientes y el hogar). Tras la incorporación de la mujer al mundo laboral, sin embargo, no se observó un reparto y disminución de las responsabilidades, haciendo que estas incorporaran aún más obligaciones a su rutina.

Mientras se avanza por la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y hasta que se alcance un reparto verdaderamente equitativo de las responsabilidades, las empresas deben ser conscientes de esta realidad e implementar las medidas de conciliación oportunas que permitan a las personas hacer compatible su desarrollo en los ámbitos personal, familiar y laboral.

¿Qué puedes hacer?

➤ CONOCER A LA PLANTILLA

Pregunta a la plantilla por su situación personal para que sepas cuáles son sus principales necesidades y condicionamientos.

¿Tienen menores o mayores a cargo?, ¿Otras personas dependientes?, ¿Cuentan con vehículo propio?

➤ INFORMAR

Si conoces las necesidades de tu plantilla, averigua si existen servicios, por ejemplo, de atención a menores o mayores cerca del espacio de trabajo.

¿Puede la empresa establecer algún tipo de convenio si se trata de un servicio prestado a varias personas de la plantilla?, ¿Sabía este trabajador/a de la existencia de esa empresa de servicios cercana a la empresa?

➤ **SER FLEXIBLE**

Ten en cuenta la existencia de determinadas situaciones o problemas puntuales por los que pueda atravesar la plantilla. En estos casos, proporciona la suficiente flexibilidad para hacer frente a las adversidades puntuales.

➤ **FAVORECER**

Facilita espacios, tiempos y recursos de negociación entre la plantilla para que puedan ayudarse a atender sus necesidades puntuales.

¿Cómo facilito la comunicación de personas que trabajan en diferentes turnos?

➤ **GESTIONAR EL TIEMPO**

Intenta gestionar el tiempo, en casos de necesidad de conciliación familiar, de manera flexible.

¿Es posible compensar esas horas de trabajo de alguna otra forma?, ¿Puedo regular mejor el horario en función de la afluencia de la clientela?, ¿Hay alguna forma de realizar un porcentaje de las tareas a través del teletrabajo?

➤ **RESPETAR**

Respetar siempre el horario laboral de tu plantilla. No conciertes reuniones ni acciones formativas fuera del horario laboral con carácter obligatorio.

¿Es necesaria esa reunión al final del día o puede buscarse un espacio dentro de la jornada laboral para abordarla?, ¿Puede esta medida favorecer que las reuniones se preparen con anterioridad y sean más directas y eficaces?

3.6.-Entorno y salud laboral

El entorno laboral y las medidas para la salvaguarda de la salud de la plantilla deben recogerse en un plan de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Es de gran importancia para la empresa ser consciente de la necesidad de la implementación de cuantas medidas sean necesarias para adecuar las condiciones del puesto de trabajo a las características individuales de cada una de las personas que trabajan para la compañía. La toma en consideración de los aspectos relacionados con la salud laboral no solo redundará en una mayor satisfacción de la plantilla -con su correspondiente reflejo en los resultados- sino en la reducción del gasto económico que a largo plazo asumirá la empresa.

¿Qué puedes hacer?

➤ INFORMAR Y FORMAR

Sería conveniente que informaras y también formaras, tanto a ti como al personal, en materia de riesgos laborales, así como en las diferentes afecciones de salud en las que pueden incurrir mujeres y hombres.

¿Conozco cuáles son los riesgos asociados a los puestos de trabajo de mi empresa?,

¿Ante un mismo puesto de trabajo, sufren hombres y mujeres los mismos riesgos?,

¿Debería entonces tomar alguna medida de protección adicional?

➤ ADAPTAR

Estudia si puedes adaptar alguna de las características elementos o mobiliario de la empresa a las necesidades concretas de la plantilla.

¿Hay alguna persona, por ejemplo, con algún dolor concreto o patología en la que la empresa pueda influir positivamente?, ¿Puedo proporcionar un cambio de silla?

➤ **MUJERES**

Debes conocer las diferentes afecciones que puede sufrir tu personal en función de si es un hombre o una mujer, así como en función del puesto que desempeñen. También debes tener previstas algunas medidas específicas, en función de tu empresa, en caso de embarazo o de período de lactancia

¿Estoy correctamente informado/a al respecto?, ¿Puedo proporcionar mayores medidas que aseguren la salud de mi plantilla?, ¿He reflexionado sobre la relación entre tener una plantilla sana y cómoda y los resultados de la empresa?, ¿Puedo a través de sencillas acciones mejorar la satisfacción de los trabajadores/as?

➤ **EVALUAR**

Preocúpate por conocer las opiniones, necesidades y sugerencias de la plantilla. Asegúrate de que encuentran seguro, respetuoso y cómodo el entorno de trabajo.

¿He preguntado a la plantilla su opinión o sus sugerencias?, ¿He detectado que muchas personas coinciden en señalar algo como mejorable?, ¿La ventilación es adecuada?, etc.

4.- Cuestionario de autodiagnóstico

Tras la toma de contacto con los principales ámbitos y medidas de actuación en materia de Igualdad de género desde el terreno empresarial, se propone la realización de un cuestionario de autodiagnóstico que permita a la empresa conocer en qué grado de desarrollo de políticas de igualdad se encuentra de forma que pueda saber, con mayor precisión, cómo proceder a continuación.

PREGUNTAS	SÍ	NO
¿Existe algún escrito en su empresa en el que se establezca el compromiso con la Igualdad?		
¿Su plantilla cuenta con una proporción equilibrada entre hombres y mujeres?		
¿Utiliza el lenguaje no sexista en la comunicación interna de su empresa?		
¿Utiliza el lenguaje no sexista en la comunicación externa de su empresa?		
¿Las personas que intervienen en el proceso de selección tienen formación en Igualdad?		
¿Se respeta estrictamente el horario laboral?		
¿Existe en la empresa alguna medida de conciliación?		
¿Fomenta la adquisición de formación entre su plantilla?		
¿Comunica a su plantilla las ofertas formativas que conoce?		
¿Contrata a las personas exclusivamente por sus competencias profesionales?		
¿Dispone de algún protocolo de actuación contra el acoso sexual?		
¿Pregunta a su plantilla sobre la situación del entorno de trabajo?		
¿Conoce los diferentes riesgos de salud del entorno de trabajo específicos para cada sexo?		
TOTAL		

Resultado:

- **Todo afirmativo** → Su empresa conoce, reconoce y aplica el principio de Igualdad. Intente implementar las medidas que aún no haya adoptado en busca de la excelencia.
- **Entre 6 y 7 afirmaciones** → Su empresa cumple con algunos de los aspectos relativos a la Igualdad. Analice detenidamente sus respuestas negativas y aplique las medidas oportunas.
- **Entre 5 y 0 afirmaciones** → Su empresa cuenta con un amplio margen de mejora. Estudie los ámbitos de actuación y priorice las medidas más relevantes y asequibles.

5.- Proceso de implementación de medidas de Igualdad

Una vez que se ha efectuado una toma de contacto con los principales ámbitos de actuación y se ha diagnosticado la empresa en términos de compromiso e inclusión de políticas de Igualdad en la actividad empresarial, se exponen las fases y pasos específicos y necesarios para la correcta implementación de las medidas de Igualdad requeridas. Las medidas que habrá que aplicar dependerán de los resultados del diagnóstico particular de cada empresa, así como de sus posibilidades y limitaciones, si bien las fases generales del proceso serán comunes a la totalidad de organizaciones. En este sentido, podemos distinguir las siguientes fases:



6.- Bibliografía

- Guía para microempresas. Fundació PIMEC
https://www.pimec.org/sites/default/files/documents_pagines/microempreses_cast.pdf
- Igualdad de género. UNESCO
<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Glosario de términos de políticas de igualdad. Universitat de València
<https://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>
- BOE. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Herramienta de apoyo “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n_9-Acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo.pdf
- Guía práctica. Cómo elaborar un Plan de Igualdad. Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía.
http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf

