

Guía de buenas prácticas empresariales en la Comarca del Bierzo. 2007



Idea: Consejo Comarcal del Bierzo. Departamento FEDIOJ.

Dirección General y supervisión de la guía: Mónica Salvi Vega

Personal técnico: Patricia Guerra Bodelón

Colaboran: Rosa M^a Alvarez Alvarez, José Luis García Bodegón y Loli Haro Gómez.

CAPÍTULO I.- Mónica Salvi Vega.

CAPÍTULO II.- Patricia Guerra Bodelón

CAPÍTULO III.- José Luis García Bodelón, Patricia Guerra Bodelón y Mónica Salvi Vega

CAPÍTULO IV.-

- Antecedentes: Mónica Salvi Vega
- Buenas prácticas: Patricia Guerra Bodelón

CAPÍTULO V.- Patricia Guerra Bodelón.

CAPÍTULO VI.- Patricia Guerra Bodelón.

CAPÍTULO VII.-

- Orígenes: Mónica Salvi Vega.
- Objetivos del programa, ventajas para las empresas participantes y cuadro desarrollo de las fases del programa: Patricia Guerra Bodelón y José Luis García Bodelón.
- Desarrollo de las fases: Patricia Guerra Bodelón y Mónica Salvi Vega.

CAPÍTULO VIII.- Mónica Salvi Vega. Capítulo completo excepto la Tabla de medidas de Acción Positiva por áreas temáticas y sector de actividad: Patricia Guerra Bodelón.

CAPÍTULO IX.-

- 9.1.- Aspectos generales: Patricia Guerra Bodelón.
- 9.2.- Empresas participantes: Mónica Salvi Vega.
- 9.3.- Desglose de Buenas Prácticas: Patricia Guerra Bodelón, Rosa M^a Alvarez Alvarez y Mónica Salvi Vega.

CAPÍTULO X.- Mónica Salvi Vega excepto el punto 10.3 (recomendaciones de acciones positivas para las empresas): Loli Haro Gómez

CAPÍTULO XI.- Patricia Guerra Bodelón, Rosa M^a Alvarez Alvarez y Mónica Salvi Vega.

CAPÍTULO XII.- Mónica Salvi Vega

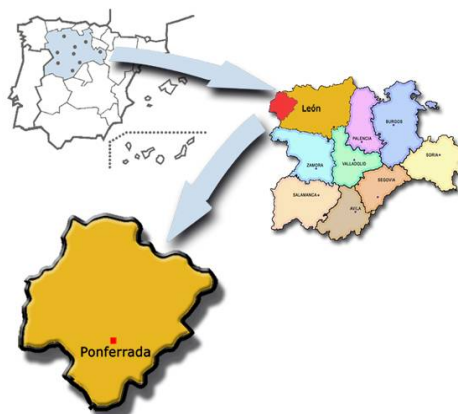
I-	EL BIERZO.....
II-	EL CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO.....
III-	MARCO GLOBAL
IV-	¿POR QUÉ UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS?.....
V-	OBJETIVO DE LA GUÍA
VI-	METODOLOGÍA.....
VII-	PROGRAMA POSITIV@
	7.1. Orígenes.....
	7.2. Objetivos.....
	7.3. Ventajas para las empresas.....
	7.4. Desarrollo de las fases del programa Positiv@.....
VIII-	CRITERIOS E INDICADORES DE BUENAS PRÁCTICAS.
	8.1. Programa Positiv@ como ejemplo de Buenas Prácticas: Criterios e Indicadores de Buenas Prácticas del programa “Positiv@”.
	8.2. Buenas Prácticas por áreas temáticas. a) Criterios e indicadores para la selección de Buenas Prácticas. b) Criterios y Buenas Prácticas generales. Tabla medidas Acción Positivas por áreas temáticas y sector de actividad.
IX.	BUENAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS DEL PROGRAMA POSITIV@.
	9.1. Aspectos generales. 9.2. Empresas participantes. 9.3. Desglose de Buenas Prácticas.
X.	RESULTADOS Y RETOS PARA EL FUTURO.
	10.1. Resultados. 10.2. Aspectos positivos y a mejorar del programa “Positiv@”. 10.3. Recomendaciones de acciones positivas para las empresas.
XI.	DIRECCIONES DE INTERÉS.
XII.	BIBLIOGRAFÍA Y MATERIAL DE CONSULTA

ANEXOS

- 1.- Modelo de cuestionario de Recursos Humanos: responsable de personal.
- 2.- Modelo de cuestionario de Recursos Humanos: personal laboral.
- 3.- Modelo de compromiso de empresa colaboradora del programa Positiv@.
- 4.- Modelo de compromiso para la implantación de acciones positivas en la empresa.

I- EL BIERZO

El Bierzo es una comarca situada en el **noroeste** de la provincia de **León**, y abarca en torno a los 3.118,2 kilómetros cuadrados. Limita al este y al sur con León, por el norte con Asturias, y por el oeste con Galicia. Lo más característico de la comarca, atendiendo a su orografía, es su forma característica de hoya, derivada por estar rodeada por montañas y cuya altura máxima se estima en los 2.000 metros de altura aproximadamente.



La población total se sitúa en torno a las 133.209 personas (Datos del Padrón INE 2006), siendo su densidad media de 47,10 habitantes por km², lo que significa la existencia de escasa población en una amplia superficie y núcleos urbanos rurales muy dispersos.

El 36% de la población se concentra en los municipios de Ponferrada, Bembibre, Fabero, Toreno, Cacabelos y Villafranca del Bierzo. Las poblaciones urbanas más populosas se asientan en la cuenca media y baja de los ríos más importantes, como el caso de Ponferrada y Toreno, junto al Sil, Bembibre al lado del Boeza y Cacabelos con el Cúa. Los asentamientos rurales, por el contrario, aprovechan pequeños valles y laderas suaves definidos por los afluentes de los principales ríos, como el valle de Balboa, el de Ancares y otros.

Los principales recursos de la Comarca que dan base a las actividades económico-productivas y que constituyen potencialidades endógenas para el desarrollo de otras nuevas son los siguientes:

- Superficie amplia explotable (65% del total de la Comarca)
- Recursos mineralógicos.
- Recursos hidráulicos.
- Belleza paisajística y monumental.

Su estructura económica ha pivotado en los últimos 60 años en torno a dos ejes principales. De una parte, las actividades mineroenergéticas y sus servicios anexos que han generado una estructura productiva que sólo recientemente ha iniciado su diversificación y, de otra, la agroganadería y la agroindustria, que una orografía variada de llanuras y montañas presente en sus 2.938 kilómetros cuadrados de superficie (18,85% del total provincial), abundante en agua y clima templado, han facilitado tradicionalmente.

Su posición en el eje de comunicación entre el centro peninsular y la región noroeste gallega y ser paso del Camino de Santiago, la ha convertido en una zona de tránsito en la que se han asentado distintos pueblos y culturas, configurando una sociedad abierta con cierta tradición emprendedora. Esta

posición se verá reforzada con la llegada de la alta velocidad ferroviaria y el impulso de un centro logístico con puerto seco para la localidad de Toral de los Vados.

Los recursos naturales, paisajísticos y de patrimonio cultural edificado, junto a enclaves de gran potencial de atracción turística como Las Médulas, constituyen factores generadores de ventajas comparativas capaces de ser aprovechados como motores del desarrollo comarcal. Por ello, el turismo es uno de los factores de potencial crecimiento empresarial de la Comarca, observándose en los últimos años un notable incremento de negocios relacionados con turismo rural o turismo activo, entre otros.

La estructura productiva comarcal se caracteriza por la importancia del complejo minero energético, que pese a la crisis y reestructuración de la minería del carbón que se está llevando a cabo desde principios de los años 90 mediante el cierre de explotaciones mineras, todavía supone uno de los motores de la actividad económica comarcal y, sobre todo, una importante seña de identidad socioeconómica y cultural.

Con respecto a las energías renovables y numerosos saltos hidroeléctricos existentes, se han sumado diversos parques eólicos en plena expansión y se prevé que ésta siga en aumento. Asimismo, se están planteando estudios de aprovechamiento de biomasa para fabricación de biocombustibles y generación de electricidad que se conformará como un nuevo yacimiento de empleo y de oportunidad de negocio dependiendo de la misma. Por otro lado, está en estudio las posibilidades de desarrollo e implantación de plantas fotovoltaicas de generación eléctrica (Fundación Ciudad de la Energía-Ciemat-Consejo Comarcal del Bierzo), aunque ya existen algunas iniciativas privadas que se han anticipado y se han puesto en marcha.

En relación a las energías tradicionales cabe destacar la construcción de un gaseoducto con conexión a la regasificadora de Reganosa en Galicia con el fin de abastecer junto al ya existente de Gas Natural a tres nuevos grupos térmicos de ciclo combinado en Compostilla II, en el municipio de Cubillos del Sil. Por su parte, Unión FENOSA está incorporando a la térmica de carbón de Anllares del Sil un equipo de desulfuración con el fin de adaptarse a las normativas nacionales y europeas para la reducción de gases efecto invernadero y, se prevé un notable crecimiento de importación de carbón en detrimento del producido a nivel local.

El peso relativo de las empresas radicadas en El Bierzo pertenecientes a los sectores de Industrias Manufactureras y Transformadoras, Comercio y Hostelería y Construcción es inferior al que suponen en el contexto de la composición de la estructura productiva provincial. No obstante, la dinámica reciente de la industria agroalimentaria es positiva, basada en nuevas pequeñas industrias conserveras, bodegas y establecimientos de transformación agroindustrial, que están haciendo de la calidad de las materias primas locales y de procesos de elaboración artesanal y semi-industrial un marchamo diferencial de la producción comarcal. Puede decirse en este sentido, que se está formando un pujante sector de crecimiento en torno a las marcas de calidad como las del vino, el pimiento del Bierzo, la manzana reineta, la pera conferencia, la castaña o la ternera de calidad del Bierzo. Crece anualmente el volumen de exportaciones tanto al contexto nacional como el internacional.

El fortalecimiento y diversificación del tejido empresarial comarcal se han visto impulsados como consecuencia de los planes de reactivación económica de las comarcas mineras del carbón aplicados desde mediados de la pasada década tanto por la Comisión de la Unión Europea, como por el Ministerio de Industria y Energía, que ha concedido un importante volumen de ayudas para la puesta en marcha de proyectos de inversión empresarial y de mejora de las infraestructuras productivas y sociales en la zona. No obstante, y salvo en el caso de los grandes centros minero-energéticos y algunas empresas metal-mecánicas y agroindustriales, la tipología empresarial más frecuente en El Bierzo se concentra en las pequeñas y medianas empresas con plantillas inferiores a las 25 personas, aunque las empresas sin personal asalariado constituyen un porcentaje mayoritario de los establecimientos empresariales registrados en el DIRCE del INE, al igual que a nivel provincial y regional. Los últimos datos referidos al número de trabajadoras y trabajadores con afiliación en el régimen de Autónomas/os asciende a un total de 8.623 personas. (Tesorería General de la Seguridad Social. Dirección Provincial de León. Sección Dirección. Septiembre 2007)

En relación a los recursos empresariales con los que cuenta la Comarca, cabe señalar los siguientes:

- Área Industrial El Bayo. Ayuntamiento de Cubillos y Ayuntamiento de Ponferrada.
- Área Industrial de la Llanada. Ayuntamiento de Ponferrada.
- Parque Industrial del Bierzo Alto. Ayuntamiento de Bembibre. (3ª fase en proyecto)
- Polígono Industrial de Cabañas Raras. Ayuntamiento de Cabañas Raras.
- Polígono Industrial del Bierzo. Ayuntamiento de Toral de los Vados. (En ampliación).

En cuanto a las líneas de actividad económica que ofrecen mayores potencialidades de desarrollo en la Comarca del Bierzo se presentan las siguientes:

- Agroindustria:
 - Cultivo, transformación y comercialización de castañas.
 - Cultivo, transformación y comercialización de setas.
 - Apicultura.
 - Mejora y diversificación de la actividad vinícola.
 - Criaderos de truchas y anguilas.
 - Cultivo, transformación y comercialización de hortalizas y frutas.
 - Precocinados, chacinas y conservas cárnicas.
 - Agricultura biológica.
 - Artesanía agroalimentaria.
- Medioambiente:
 - Reforestación y restauración paisajística.
 - Restauración y mantenimiento de escombreras.
 - Manejo de residuos.
 - Explotación maderera.
- Turismo:
 - Alojamientos rurales.

- Rutas turísticas.
- Explotación del Camino de Santiago.
- Centros de interpretación de la naturaleza.
- Actividades complementarias: pesca, senderismo, rutas temáticas de naturaleza, culturales, deportivas, etc.
- Recuperación de recursos mineros y ferroviarios abandonados con fines museísticos y turísticos.
- Empresas de servicios turísticos.
- Hostelería.
- Servicios de Proximidad:
 - Atención a personas de la tercera edad: asistencia domiciliaria, lavandería, etc, cuyas tasas de cobertura se sitúan por debajo de las regionales.
 - Atención a personas dependientes.

La situación del mercado de trabajo comarcal refleja, de una parte, los rasgos esenciales de la estructura productiva y, de otra, la evolución de una coyuntura económica caracterizada por la instalación desde 1996 de un periodo expansivo, configurando la Comarca del Bierzo como la más dinámica en el ámbito empresarial y económico de la comunidad, según la Junta de Castilla y León.

La afectación del paro registrado por tramos de edad en El Bierzo se concentra principalmente en los intervalos de 35 a 49 años, que acumulan el mayor porcentaje de los trabajadores y trabajadoras inscritas en las Oficinas de Empleo, situación que refleja la mayor dimensión geográfica de este intervalo en la población de la Comarca.

En relación a la situación de la mujer, la cifra de mujeres bercianas inscritas en las Oficinas Públicas de Empleo de la Comarca (Bembibre, Fabero y Ponferrada) duplica a la de los hombres. Puede decirse por lo tanto, que las mujeres tienen mayores barreras para acceder al mercado de trabajo comarcal.

II- CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO

Es la institución de gobierno y administración de la Comarca, la única en la región castellano-leonesa reconocida como tal, según la **Ley 1/91, de 14 de marzo**, aprobada por las Cortes de Castilla y León (*B.O.C. y L. del 20 de marzo de 1991*) por la que se denota en el Bierzo la concurrencia de unas peculiaridades geográficas, históricas, sociales, culturales y económicas que lo singularizan de cualquier otro territorio regional.



Con arreglo a esta Ley, el Consejo Comarcal del Bierzo es una Entidad Local formada por la **agrupación de 38 municipios**: Arganza, Balboa, Barjas, Bembibre, Benuza, Berlanga del Bierzo, Borrenes, Cabañas Raras, Cacabelos, Camponaraya, Candín, Carracedelo, Carucedo, Castropodame, Congosto, Corullón, Cubillos del Sil, Fabero, Folgoso de la Ribera, Igüeña, Molinaseca, Noceda del Bierzo, Oencia, Palacios del Sil, Páramo del Sil, Peranzanes, Ponferrada, Priaranza del Bierzo, Puente de Domingo Flórez, Sancedo, Sobrado, Toreno, Torre del Bierzo, Trabadelo, Vega de Espinareda, Vega de Vacarce, Villadecanes y Villafranca del Bierzo.

III- MARCO GLOBAL.

El marco global con respecto al mercado de trabajo que caracteriza la Comarca del Bierzo, en el momento en el que se plantea el proyecto es el siguiente:

1. El número de **personas desempleadas**¹ es de **7223**, de las cuales **4817** son **mujeres**, lo que supone el 66,69% del total de personas en situación de desempleo.
2. Atendiendo a esta variable por municipios, se observa que en **28** de los **38 ayuntamientos** de la Comarca del Bierzo el **desempleo femenino** supera al masculino².
3. Las mujeres reciben un **salario un 32,55%**³ inferior al percibido por los hombres. Las razones que explican esta discriminación salarial pueden deberse entre otros factores a una mayor **concentración** de las mujeres en el **sector servicios**, donde el **sueldo medio es inferior** a otros sectores; a su mayor presencia en **empleos de menor cualificación**; en su mayoría se encuentran **contratadas temporalmente** o a media jornada, o simplemente reciben un menor salario por un mismo trabajo.

¹ ECYL, Septiembre 2006

² Se observa que en los municipios con menor población de la Comarca del Bierzo el desempleo masculino supera al femenino, debido a que la mujer no suele buscar trabajo fuera del hogar, dedicándose exclusivamente a las tareas domésticas y agrícolas.

³ Base de datos de la Corporación para el desarrollo económico del Bierzo.

4. La discriminación de género se hace más patente al percibir que el número de **mujeres universitarias supera al de los hombres**, sin embargo éstas apenas ocupan puestos de responsabilidad.
5. La mujer ocupa **menos de la tercera parte del empresariado berciano**.
6. Debido en gran medida a los puestos en los que son empleadas, las mujeres acceden en **menor** medida a los programas de *formación continua* que sus compañeros varones, ya que sus elevados costes (no sólo en el aspecto económico) las orientan hacia cargos raramente desempeñados por mujeres.
7. Las bercianas soportan el **mayor peso de las responsabilidades familiares**, aún cuando trabajaban fuera de casa. Un 51,1%⁴ de los hombres encuestados no colaboraba en absoluto con las tareas domésticas.

Ante este escenario, puede afirmarse que las medidas de acción positiva⁵ en las empresas de la Comarca del Bierzo son una necesidad imperante para favorecer la Igualdad de Oportunidades en el acceso y promoción profesional de la mujer y por ello, se pone en marcha el programa Positiv@ como una de las actuaciones enmarcadas en el proyecto EQUAL “Redes por la Igualdad”.

El proyecto “**Redes por la Igualdad**” se desarrolla durante el periodo **2005- 2007** en la Comarca del Bierzo. Gestionado, siguiendo las directrices de la Iniciativa EQUAL, por la Agrupación de Desarrollo **ADBIERZO** que cuenta con las siguientes **entidades** en calidad de **socias**:

- Consejo Comarcal del Bierzo (entidad organizadora).
- Cámara de Comercio
- Círculo Empresarial Leonés (CEL.)
- Federación Leonesa de Empresarios (FELE.)
- Corporación para el Desarrollo Económico del Bierzo
- Asociación de Mujeres Progresistas
- F.A.P.A. “ La Palloza”
- Federación de Asociaciones de Vecinos y Vecinas de la Comarca del Bierzo
- Consejo Comarcal de la Juventud
- Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED.)
- Unión General de Trabajadores (UGT.)
- Unión Sindical del Trabajadores del Bierzo (USTB- CTI.)
- Asociación de Minusválidos Físicos del Bierzo (AMBI.)

Entre sus **objetivos específicos** cabe enumerar:

1. Fomentar la incorporación de las mujeres bercianas al mercado de trabajo..

⁴ “Situación de las mujeres en el mercado de trabajo del Bierzo” CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL BIERZO.

⁵ La acción positiva, es un tratamiento desigual que actúa sobre un grupo o un colectivo históricamente discriminado con el fin de compensar su situación de desventaja y favorecer así la consecución de la igualdad real. Tratan de eliminar la discriminación directa y compensar todo tipo de discriminación indirecta.

2. Eliminar la segregación horizontal y vertical en la Comarca del Bierzo..
3. Conocer en profundidad la situación de las mujeres bercianas.
4. Eliminar los estereotipos inducidos por la cultura tradicional de división sexual del trabajo.
5. Superar las barreras de acceso a la información y la formación.
6. Difundir y transferir resultados
7. Ofertar medidas de acompañamiento para conciliar la vida laboral con la familiar y personal.

En el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL se constituye el Acuerdo de **Cooperación Transnacional GAIA**, aceptado por la Unidad Administrativa del FSE en fecha de 4 de agosto de 2005 (ACT AD 357). El proyecto **“Redes por la Igualdad”** entre hombres y mujeres cuenta además con una **dimensión transnacional** para comprender mejor las formas de discriminación, desigualdad y exclusión que existentes en el mercado de trabajo; diseñar y perfeccionar estrategias y acciones teniendo en cuenta las experiencias realizadas en otros países de la Unión Europea; y reforzar los procesos de evaluación, difusión e integración en las políticas generales.

SOCIOS PARTICIPANTES:

- Proyecto **“SORTIR”** (Tarbes/ **Francia**).
- Proyecto **“Donne in politica”** (Roma/**Italia**).
- Proyecto **“MIM”** (Klaipėda/ **Lituania**).

El desarrollo del proyecto **“Redes por la Igualdad”** ha incrementado el protagonismo de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo de las corporaciones locales. Este fin ha sido el eje fundamental de la colaboración entre los distintos países participantes en este proyecto, que incluye la investigación conjunta sobre cuestiones como el mercado laboral femenino local, los ejemplos de buenas prácticas sobre el fomento de la Igualdad de Oportunidades en empresas o la conciliación de la vida familiar, profesional y personal.

IV- ¿POR QUÉ UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS?.

ANTECEDENTES

El estudio-diagnóstico sobre la situación sociolaboral de las bercianas, elaborado por el centro asociado de la UNED en Ponferrada como una de las actuaciones específicas que esta entidad realiza dentro del proyecto Redes por la Igualdad, ofrece una visión de la situación de la mujer en todos los ámbitos de la actividad y de los factores implicados en ello. Con respecto al ámbito socio-laboral y empresarial revela los siguientes datos:

- La media de personal trabajador por empresa es de 11,28, siendo 7,14 hombres y 4,14 mujeres.
- De 136 Cargos Directivos, el 67% son hombres y un 33% mujeres, reflejando el predominio de los varones a la hora de realizar funciones directivas.
- Según el tipo de contrato:
 - o El 67% de los indefinidos corresponden a hombres y el 35% a mujeres.
 - o El 65% de los temporales se realizan a hombres y el 35% a mujeres, revelando una mayor precariedad para la mujer.
 - o El 25,45% de los contratos a tiempo parcial corresponden a hombres y el 74,55% a mujeres, dejando ver con ello que la conciliación de la vida familiar y laboral es de necesidad urgente.
- Existencia de un predominio de la jornada partida frente a la intensiva, correspondiendo esta última en su mayoría a los hombres. Dato que refleja nuevamente la importancia de la conciliación de vida familiar y laboral.
- Con respecto a las nuevas contrataciones efectuadas, el 62,08% se han realizado a hombres, mientras que el 37,92% a mujeres. Se observa una tendencia positiva en cuanto a la evolución del empleo femenino.
- En cuanto al nivel de empleo óptimo, las empresas bercianas plantean un ligero aumento de la proporción con respecto a los hombres.
- Las trabajadoras de las empresas bercianas presentan en general un mayor nivel formativo que los hombres.
- La primera necesidad formativa valorada por el sector empresarial de la Comarca se refiere a las Nuevas Tecnologías.
- El 68,1% de las empresas consideran que las mujeres podrían realizar entre un 75% y un 100% de la actividad que realizan los hombres.
- Las empresas optan por contrataciones indefinidas frente a las temporales sin que existan diferencias significativas por sexo.
- Con respecto a la aplicación de las medidas de conciliación entre vida familiar y laboral, organizando el tiempo de forma flexible, en el caso de los trabajadores manifiestan la aplicación en el 51,1% de las empresas, en el caso de las trabajadoras las empresas dicen aplicarlas en el 63,80% de las ocasiones.
- El 89,4% de las organizaciones manifiestan que contratarían mujeres “con la única condición de que tengan igual formación que los hombres”.

- El 43,6% de las empresas dicen admitir una reorganización flexible del trabajo para dar oportunidad de incorporación a las mujeres sin ninguna condición. El 29,8% lo haría sólo en condiciones de igual rendimiento que los hombres.
- El 52,1% manifiestan la no conveniencia de una mayor movilidad espacial y funcional de su personal.
- Consideran que promueven la igualdad el 81,90% de las empresas.
- El 46,8% dicen estar dispuestas a “sacrificarse” a favor de una discriminación positiva de las mujeres.
- Manifiestan aplicar la norma “a igual trabajo, igual salario” entre mujeres y hombres, el 81,9%.
- Además del salario y el mantenimiento del poder adquisitivo, la conciliación entre vida familiar y laboral es muy valorada por ambos sexos a la hora de negociar la relación contractual con la empresa, al igual que la posibilidad de promoción y aprendizaje, aunque en este último aspecto mayoritariamente las mujeres.
- La posibilidad de aprendizaje y promoción profesional son muy valorados tanto por hombres como por mujeres a la hora de negociar la relación laboral de la empresa, sin embargo existe una mayor proporción relativa de mujeres que dan importancia a este factor.

Teniendo en cuenta estos datos, puede decirse que la situación de la mujer en el entorno empresarial de la Comarca del Bierzo es desfavorable en relación a la de los hombres, no sólo con respecto a las referencias cuantitativas que reflejan entre otras, que hay mayor número de hombres contratados, que también ellos tienen más contratos indefinidos y que siguen ostentando los puestos de dirección a pesar de que la realidad demuestra que las mujeres cuentan con mayor nivel formativo en general; sino también porque la conciliación entre vida profesional, laboral y familiar continúa siendo uno de los mayores obstáculos en el camino hacia la igualdad de oportunidades.

Las empresas dicen promover la igualdad entre hombres y mujeres, utilizar medidas de conciliación o aplicar “a igual trabajo, igual salario”... pero la realidad es bien distinta.

Lograr un cambio general tanto en la mentalidad de las organizaciones como en la aplicación de políticas de recursos humanos que garanticen la igualdad real, es uno de los principales objetivos a alcanzar en el ámbito empresarial de la Comarca del Bierzo. Este reto justifica la implantación del programa Positiv@ y el resultado obtenido, su buen hacer.

BUENAS PRÁCTICAS

La implantación del programa “**Positiv@**” dentro del proyecto “**Redes por la Igualdad**” supone de por sí una buena práctica y un elemento innovador en el contexto empresarial de la Comarca berciana, ya que no existen antecedentes de aplicación de iniciativa alguna ligada a la Igualdad de Oportunidades anteriormente.

La aplicación y el avance progresivo del programa permiten obtener una visión realista con respecto a sus potencialidades, fortalezas y ámbito de aplicación, al mismo tiempo que sus debilidades, amenazas y aspectos a mejorar.. Esta experiencia puede ser de utilidad en otras áreas geográficas o sectores poblacionales a la hora de implantar medidas de acción positiva en el entorno organizacional.

La necesidad de identificar con mayor precisión los posibles errores y las propuestas de corrección más adecuadas, así como la transferencia de información, resultados y su experiencia en Igualdad de Oportunidades en el mundo empresarial, justifica la realización de esta guía de buenas prácticas e impacto.

La elaboración de la guía de buenas prácticas en las empresas de la Comarca del Bierzo, intenta enfatizar la especial importancia y relevancia que adquiere la sistematización de los conocimientos como eje del proceso de intervención en el mercado de trabajo que palie las desigualdades entre las personas e implantación de nuevas formas de trabajo. El programa “**Positiv@**” permite identificar aquellos factores que se repiten y son comunes a todas las empresas y situaciones, y sobre todo, obtener un conocimiento de las prácticas y procedimientos que han resultado exitosos como elementos clave para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres dentro del tejido empresarial.

V- OBJETIVOS DE LA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS.

- 1- Analizar en profundidad el Programa “Positiv@” desde el punto de vista del contexto de implantación, características en su desarrollo, resultados obtenidos, y el impacto conseguido desde sus inicios.
- 2- Describir las buenas prácticas alcanzadas con el programa “Positiv@”, tanto los aspectos a mejorar, como los que han supuesto un avance sobre el punto de partida.
- 3- Elaborar un documento de consulta sobre la aplicación de buenas prácticas en el mundo empresarial que conlleven a la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en la jerarquía profesional.
- 4- Ofrecer posibles líneas de actuación futuras para emprender, así como la posibilidad de transferencia de las mismas a otras situaciones y o/colectivos, introduciendo sugerencias que ayuden a no reproducir errores.
- 5- Favorecer la difusión de conceptos, procesos y procedimientos que favorezcan la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el tejido empresarial, incidiendo en las ventajas que estos valores y forma de trabajo conllevan para las organizaciones.
- 6- Sensibilizar la conciencia de los poderes políticos y económicos sobre la toma de decisiones en pro de la consecución de la conciliación de la vida laboral, profesional y personal.

VI- METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA

La identificación de las buenas prácticas del programa “**Positiv@**” se fundamenta principalmente, en el estudio y análisis del propio programa y su desarrollo, así como su implantación en las distintas empresas participantes.

La labor de análisis se basa en el **estudio de casos**⁶, especialmente útil cuando una investigación busca responder preguntas de “cómo” y “por qué”, y cuando se busca entender fenómenos que aún no han sido ampliamente investigados. Entre sus **características**, se encuentran:

- No se necesita ningún control (manipulación) sobre el fenómeno estudiado.
- Permite estudios sobre fenómenos contemporáneos.
- Permite estudios cuando las fronteras entre el fenómeno y su contexto no están claras (sistemas cuyas interrelaciones con el medio externo son difíciles de estudiar, fronteras borrosas).
- Permite estudios sobre fenómenos complejos en donde puede existir información incompleta o donde el contraste de la información sea muy difícil (muchos elementos y relacionados entre sí, formando parte de fenómenos complejos).

Esta metodología de estudio ofrece un espacio de reflexión deliberativa que incluye necesariamente los conocimientos científicos específicos, teniendo presente la participación de modo directo o indirecto de todas las personas involucradas, así como todas las afectadas por las decisiones a tomar. Destacar que obliga a las personas participantes a considerar las diversas posiciones de intereses, valores, etc., presentes en cada uno de los casos analizados.

El estudio de caso permite incluir varias fuentes de evidencia: entrevistas a profesionales del mundo empresarial, entrevista al personal técnico del programa “**Positiv@**”, memorias e informes, análisis estadísticos, observación directa, etc.

Se utiliza además, una **metodología de estudio de casos múltiples**, ya que el objeto de estudio no es un caso concreto y aislado, sino todas las empresas que participan en el programa. Esta comparación es muy útil a la hora de detectar diferencias y se justifica, por la dificultad que conlleva estudiar un caso aisladamente, pues de este modo no es fácil captar todos sus matices, a menos que se estudie junto a otros, lo que implica un especial interés a la hora de determinar cuáles van a ser las buenas prácticas.

Mediante una **metodología activa, participativa, cooperativa y vivencial**, se ha acumulado una valiosa experiencia a la que se debe unir el conocimiento adquirido por las personas participantes, así como un cambio de actitud en las mismas.

⁶ Se puede definir el estudio de casos como una metodología de análisis grupal, cuyo aspecto cualitativo permite extraer conclusiones de fenómenos reales o simulados en una línea formativa-experimental, de investigación y/o desarrollo de la personalidad humana o de cualquier otra realidad individualizada y única.

VII- EL PROGRAMA POSITIVA.

7.1. ORÍGENES.

El Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) pone en marcha en 1995 una iniciativa dirigida a fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, denominado Programa Óptima. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo y encuadrado dentro de las Estrategias Europeas para el empleo, se elige por la Unión Europea como: “Buena práctica”. Un año después crea la figura: “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” y actualmente cuenta con 45 empresas reconocidas que participan en las diversas fases del programa con el fin de obtener dicho reconocimiento.

<http://www.tt.mtas.es/optima/contenido/empresas.html>

El I y II Plan de Igualdad de Oportunidades para la Comarca elaborado por el Consejo Comarcal del Bierzo (2000-2004) recoge expresamente actuaciones dirigidas a la igualdad en el sector empresarial y por ello, toma como punto de partida el Programa Óptima con el fin de llevar a cabo acciones positivas en la zona. Sin embargo, dada la naturaleza del tejido empresarial berciano, compuesto en un porcentaje elevado por microempresas que desarrollan su actividad económica y social en la comarca y que se conforman como motor imprescindible para el impulso local, parece inviable la aplicación del Programa Óptima en los términos que éste establece, puesto que se dirige a empresas de tamaño grande o mediano.

Ante esta situación y con el objetivo de implantar planes de acción positiva en las empresas del Bierzo que faciliten la incorporación, permanencia, promoción e igualdad en las condiciones laborales de la mujer, se crea adaptando el Programa Óptima al contexto real, el Programa Mejor@, dirigido a empresas que cuenten con más de 10 personas en sus organizaciones y cuyo centro de trabajo se encuentre en la Comarca del Bierzo.

Una vez elaborados los materiales y herramientas de trabajo, se pone en marcha el trabajo de campo dirigido a la captación de empresas participantes en el programa, consiguiendo 12 que firman un compromiso de colaboración para implantar el PAP (Plan de Acciones Positivas) en sus organizaciones.

El proyecto “Redes por la Igualdad”, enmarcado en la Iniciativa Comunitaria Equal: Reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres en la Comarca del Bierzo, impulsado por la agrupación de desarrollo **ADBIERZO** se pone en marcha en el año 2005 y tiene como principal objetivo:” **Fomentar la incorporación de las mujeres bercianas en el mercado de trabajo, así como la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo contribuyendo a eliminar la segregación horizontal y vertical en la comarca del Bierzo**”. Dentro de las actuaciones establecidas en el mismo se incluyen aquellas que se dirigen a la sensibilización e implantación de un PAP (Plan de Acciones Positivas) en empresas y a la flexibilización de la organización del trabajo en las mismas. Para el establecimiento de estos planes, se aprovechan varias herramientas y prácticas previas, entre

ellas las que proceden de la experiencia del Programa Mejor@, que se retoma, perfecciona y desarrolla convirtiéndose en el Programa Positiv@. Siete de las entidades participantes en el Mejor@ se adhieren a esta nueva iniciativa, reafirmando de este modo su implicación en la consecución de una Igualdad real en el seno empresarial y su confianza en el buen hacer del Consejo Comarcal del Bierzo.

El programa Positiv@ como tal, nace pues en el año 2005 como un programa dirigido a fomentar la Igualdad de Oportunidades en las empresas. Enmarcado en la Iniciativa Comunitaria **EQUAL**, tiene como principal objetivo **la implantación de políticas de recursos humanos en las empresas para que sean igualitarias en cuanto a la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres al mercado de trabajo.**

Los **beneficiarios y beneficiarias** de este programa son:

- El personal trabajador de las empresas de la Comarca del Bierzo.
- El empresariado y personal directivo de las organizaciones empresariales de la Comarca del Bierzo.
- Profesionales que colaboraban con empresas grandes o pequeñas de la Comarca del Bierzo que deseen llevar adelante buenas prácticas en su seno..
- Las empresas donde las mujeres se encontraban subrepresentadas.
- Las empresas con actividades cuya realización podía tener especiales dificultades para la conciliación.

Se desarrolla de forma voluntaria y gratuita, y pueden participar todas las empresas de la Comarca con un mínimo de cinco trabajadores/as y que estén interesadas en implantar políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con las ventajas que ello puede reportar.

7.2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA.

1. Optimizar los recursos humanos de la empresa con la incorporación, mejora y ascenso profesional de la mujer a través de acciones positivas.
2. Crear un clima laboral positivo en el seno de la organización.
3. Favorecer el ascenso profesional de la mujer así como la incorporación de las mujeres en profesiones tradicionalmente masculinas.

7.3. VENTAJAS PARA LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

1. **Mejora de la imagen de la empresa..** La conciencia social es cada vez más un atributo valorado por los/as consumidores/as. El programa Positiv@ brinda la posibilidad al empresariado del Bierzo de sintonizar con esta nueva corriente como aspecto diferenciador en su estrategia empresarial.
2. **Gestión óptima de los recursos humanos de la empresa,** favoreciendo la eliminación de prácticas sexistas y discriminatorias, creando con ello un mejor clima laboral.
3. **Publicidad gratuita** para la empresa (página web del Consejo Comarcal del Bierzo, folletos, premios, revista trimestral).

4. Posibilidad de **exhibir el logotipo de Igualdad de Oportunidades**.
5. **Difusión y transferencia** a nivel europeo de las **buenas prácticas** llevadas a cabo por las empresas colaboradoras dentro del programa.
6. **Sintonizar con las nuevas tendencias surgidas desde la Unión Europea** sobre Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
7. **Línea de colaboración abierta con los servicios del Consejo Comarcal del Bierzo**: bolsa de empleo, información sobre ayudas públicas y subvenciones, acceso a los servicios de canguros y taller de ocio para el cuidado de los hijos/as y personas dependientes de las mujeres trabajadoras en las empresas participantes, etc.
8. Información sobre la **oferta formativa** del Consejo Comarcal del Bierzo, UGT y otras entidades, que pueden resultar de interés para las empresas colaboradoras..
9. **Asesoramiento gratuito del equipo técnico del Consejo Comarcal del Bierzo** en relación a la implantación del programa e información sobre aspectos relativos a la Igualdad de Oportunidades de interés para la empresa.

7.4. DESARROLLO DE LAS FASES DEL PROGRAMA POSITIVA

FASES	DESARROLLO
SENSIBILIZACIÓN	Presentación e información relacionada con el programa de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de las empresas de la Comarca del Bierzo
COMPROMISO	Acuerdo explícito de las empresas interesadas para implantar el programa y promover las acciones positivas.
DIAGNÓSTICO	Análisis sobre cuáles son los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres y sobre los que la empresa se compromete a actuar.
PROGRAMACIÓN	Planificación de actuaciones encaminadas a la implantación del programa en la empresa.
IMPLANTACIÓN	Ejecución, comunicación, seguimiento y control de las acciones previstas.
SEGUIMIENTO	Apoyo y supervisión por parte del personal del Consejo Comarcal del Bierzo en la puesta en marcha de las acciones positivas, así como resolución de problemas que puedan surgir relacionadas con el programa.
EVALUACIÓN	Adecuación de las acciones realizadas y de su coherencia con los objetivos previstos.

❖ **Sensibilización:** Esta fase se desarrolla de la forma siguiente:

Inicialmente se define una labor de búsqueda de entidades candidatas mediante diversas estrategias. La primera toma de contacto con las posibles empresas interesadas se realiza vía telefónica, en la que se hace una breve presentación del programa y se concierta cita con la persona responsable de dicha organización.

Esta entrevista personal se conforma como una primera reunión de trabajo en la que se hace entrega de documentación diversa relacionada con la entidad promotora (Consejo Comarcal del

Bierzo), con la Igualdad de Oportunidades en general y con el programa concreto a implantar, detallando el desarrollo de sus fases, las ventajas derivadas de la participación en el mismo y resolviendo cuantas cuestiones iniciales plantea la persona responsable de la empresa..

Asimismo se presenta un modelo de cuestionario de recursos humanos⁷ que debe cumplimentar la dirección de la empresa, en el que consta la fecha de entrega y de recogida, fijando de este modo una nueva cita de trabajo.

En la última visita de esta etapa, se recoge el cuestionario anteriormente señalado y se ofrece una nueva batería de preguntas dirigida al personal trabajador⁸..

❖ **Compromiso:** Durante esta fase, la persona responsable de la organización firma un documento como empresa colaboradora del programa⁹, según el cual se compromete a implantar cuantas medidas de acción positiva correspondan y sean necesarias. Asimismo se propone informar a la totalidad de la plantilla en relación a la implantación del programa Positiv@, así como de la importancia de su implicación en el mismo, mediante dos vías cuya elección corresponde a la dirección de la empresa: bien mediante un comunicado que se adjunta con el cuestionario a realizar de forma individual por cada trabajador/a, o bien, a través de una sesión informativa que reúna a todo el personal.

La labor del equipo técnico del programa en esta fase, se dirige fundamentalmente a sensibilizar a la organización en su totalidad en materia de Igualdad de Oportunidades y alcanzar el mayor grado posible de implicación en la puesta en marcha de las diversas actuaciones. Por otra parte se facilita información y asesoramiento sobre posibles subvenciones de interés para las distintas empresas participantes.

Finalmente, se facilita una pegatina¹⁰ correspondiente a la primera fase del proceso y un tríptico de “Recomendaciones para evitar el sexismo en las ofertas y las entrevistas de trabajo”.



Modelo de pegatina identificativa de la fase de desarrollo del programa que debe ubicarse en un lugar visible y fácilmente accesible

⁷ Anexo 1

⁸ Anexo 2

⁹ Anexo 3

¹⁰ Se establece un **sistema simbólico de estrellas** con la finalidad de conocer la fase de desarrollo del programa en la que se encuentra cada empresa. Así las organizaciones colaboradoras conforme avanzan en la implantación del programa consiguen sucesivas estrellas hasta un total de cuatro. La primera estrella se entrega en la fase de la firma del compromiso, la segunda con la implantación de las medidas de acción positiva, la tercera con el seguimiento de las medidas implantadas, y la última en la evaluación positiva de los resultados obtenidos.

- ❖ **Diagnóstico:** El equipo de trabajo del programa “Positiv@” realiza el análisis de la información recogida previamente mediante los cuestionarios cubiertos, tanto por las personas responsables de la empresa colaboradora, como por sus respectivas plantillas.

- ❖ **Programación:** En esta etapa, se diseñan para cada empresa, los planes de aplicación de medidas positivas, así como la propuesta de la planificación para su implantación de forma particularizada, relacionándose por escrito en una plantilla que se presenta a la/s persona/s responsable/s de la organización, para su aceptación total o parcial de forma consensuada con el equipo técnico¹¹. Una vez aceptadas, se procede a informar a todo el personal en relación a las mismas con el fin de conseguir su implicación real para progresar en el ámbito de la Igualdad.

- ❖ **Implantación:** Siguiendo la planificación anteriormente aceptada, cada empresa procede a poner en marcha y desarrollar las acciones señaladas y consensuadas, recibiendo el asesoramiento y apoyo del equipo técnico a lo largo de todo el proceso. Asimismo se entrega la pegatina con la segunda estrella correspondiente a esta etapa.

- ❖ **Seguimiento:** Esta labor se realiza de forma continuada durante todo el programa con el fin de comprobar el grado de ejecución de las acciones, detectar posibles dificultades u obstáculos que puedan surgir. Igualmente se facilita la pegatina indicativa de esta fase.

- ❖ **Evaluación:** Esta etapa constituye la última fase de implantación del programa “Positiv@” en las diferentes organizaciones, se evalúa el trabajo realizado en cada una de ellas, así como aspectos a destacar y a mejorar, y recomendaciones y propuestas finales para el futuro.

En esta fase se reconoce la labor de las empresas colaboradoras en el programa y se determina otorgar un distintivo acreditativo a cada una de las mismas como reconocimiento por su participación en favor de la Igualdad de Oportunidades. Asimismo se concede el distintivo: “Empresa respetuosa de la Igualdad de Oportunidades y familiarmente responsable” a una de estas empresas por el establecimiento de acciones positivas dirigidas a la conciliación entre vida familiar y profesional.. La entrega de estos distintivos se hace efectiva durante el Seminario Final del Proyecto “Redes por la Igualdad” en el cual se exponen además, paneles de las 15 empresas participantes en los que se han seleccionado las principales ideas y actuaciones a representar en cada una de ellas.

¹¹ Anexo 4. Documento de compromiso para la implantación de acciones positivas.

VIII.- CRITERIOS E INDICADORES DE BUENAS PRÁCTICAS.

8.1. EL PROGRAMA “POSITIV@” COMO EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA

La implantación del programa “Positiv@” tal y como se ha señalado anteriormente, es de por sí una buena práctica y se conforma como un elemento innovador en la Comarca del Bierzo puesto que nunca antes se había aplicado iniciativa alguna ligada a la Igualdad de Oportunidades en el contexto empresarial.

Con el objeto de determinar si el programa constituye una buena práctica, se establecen criterios e indicadores que son al mismo tiempo evaluadores del cumplimiento de los objetivos inicialmente establecidos, y que se presentan en la tabla siguiente:

Criterios	Indicadores/Evaluadores
<p>Pertinencia del programa Positiv@ en el ámbito de aplicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Situación general de las empresas en la Comarca atendiendo a: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adecuación de los procedimientos de trabajo del programa Positiv@ a las empresas destinatarias. ▪ Adecuación de materiales y herramientas empleadas en la implantación de acciones. ▪ Adecuación de las acciones positivas recomendadas a las empresas. - Grado de satisfacción de las personas participantes en las diversas acciones en las empresas. - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización y difusión. - Adecuación y suficiencia de recursos materiales y humanos puestos a disposición en las acciones. - Existencia de canales de comunicación entre participantes del programa. - Existencia de sistema de evaluación y seguimiento del programa. - Grado de cumplimiento de los objetivos del programa.
<p>Cumplimiento de los objetivos previstos del Programa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de empresas captadas/Nº empresas participantes. - Nº de acciones positivas por área. - Nº de acciones previstas/Nº de acciones implantadas. - Nº de acciones de formación previstas/Nº de acciones impartidas. - Nº de horas previstas/Nº horas impartidas. - Nº de participantes en las acciones desagregadas por sexo. - Nº de estrellas distintivo/Nº estrellas alcanzadas en cada empresa. - Nº de empresas participantes/Nº de empresas que obtienen distintivo. - Nº de productos previstos/Nº productos elaborados”.

Atendiendo a los criterios e indicadores anteriormente señalados, puede decirse que el programa es de por sí un ejemplo de buena práctica ya que:

- Se dirige a todos los sectores de actividad, estableciéndose en todas aquellas empresas que desean trabajar desde una perspectiva de género, y que se comprometen a aplicar las acciones positivas recomendadas para cada una de ellas.
- Se han adecuado los procedimientos de trabajo, materiales y herramientas del programa a cada una de las empresas destinatarias.

- Se han implantado la mayor parte de las acciones positivas recomendadas en las empresas.. (El 75% sobre el total de las previstas) Algunas de ellas son las siguientes:
 - Tablones de Igualdad en el 80% de las empresas.
 - Compromiso de regularizar salarios sin discriminación por sexo en el 100%.
 - Puesta en marcha la Campaña de Salud Laboral en el 100% de las empresas.
 - Ofertar a mujeres puestos de trabajo masculinizados, el 13,20%.
 - Asistencia a formación dentro del horario laboral, el 33,30% de las empresas.
 - Flexibilidad horaria para gestiones personales a mujeres con cargas familiares en el 66,60% del total.
 - Posibilitar la reducción de jornada a personas con cargas familiares → 100% de las empresas.
 - Facilitar tiempo para los cursos de preparación al parto a las mujeres que lo soliciten, el 13,20%.
- Se ha alcanzado un grado nivel de satisfacción de participantes en las diversas acciones llevadas a cabo.
- Ha habido adecuación de recursos materiales y humanos en el desarrollo de las actuaciones.
- Se han impulsado canales de comunicación entre participantes en la página www.equalredes.com
- Se han alcanzado los objetivos inicialmente propuestos de implantación de acciones positivas en todas las áreas posibles de las 15 empresas colaboradoras de la Comarca del Bierzo.
- Se han dedicado más de 120 horas de formación en Igualdad de oportunidades, tanto a responsables del personal como a trabajadoras y trabajadores de sus plantillas, con una participación superior de mujeres con respecto a los hombres.
- Todas las entidades han alcanzado la totalidad de las estrellas en la pegatina identificativa de las fases de ejecución del programa, excepto una que consigue 3.
- El 93,33% de las empresas son merecedoras del distintivo acreditativo como reconocimiento de su participación en favor de la Igualdad de Oportunidades.
- Se han concedido 3 premios: “Empresa respetuosa de la Igualdad de Oportunidades y familiarmente responsable”..
- Se ha elaborado mayor número de productos a los inicialmente previstos, como la Campaña de Salud Laboral con perspectiva de género o la zona de intercambio de buenas prácticas, ambas puestas a disposición en la web anteriormente señalada.

Por todo ello, puede decirse que el propio programa es una buena práctica, ya que supone un avance en la consecución de una igualdad real en el seno empresarial de la Comarca del Bierzo. Sin embargo y a pesar de los buenos resultados, queda todavía mucho camino por recorrer.

8.2.- BUENAS PRÁCTICAS POR ÁREAS TEMÁTICAS.

a) CRITERIOS e INDICADORES PARA LA SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS.

Para la selección de las Buenas Prácticas se definen una serie de criterios e indicadores que se relacionan en la siguiente tabla:

Criterios	Indicadores
<p>1.- Pertinencia de la inclusión en el Plan de Acciones Positivas (PAP) de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p>	<p>1.1.-<i>Realización de actividades dirigidas al personal en horario laboral.</i> 1.2.-<i>Flexibilidad horaria o posibilidad de solicitarla en caso de tener personas a cargo.</i> 1.3.-<i>Existencia de dispositivos de apoyo.</i></p>
<p>2.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de actuaciones de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidas a personal trabajador y directivo de las empresas.</p>	<p>2.1.- <i>Formación dirigida a personal directivo o responsable de plantilla con el fin de eliminar prejuicios y fomentar la igualdad.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de participantes por curso desagregados por sexo. - Nº de acciones formativas y temática. - Grado de satisfacción de participantes en las acciones de formación. - Índice de asistencia y participación del alumnado en la acción formativa. - Adecuación de las técnicas didácticas empleadas, materiales y recursos. - Grado de cumplimiento de objetivos didácticos. - Realización de las actividades de formación dentro del horario laboral. <p>2.2.- <i>Formación dirigida a trabajadores con el fin de fomentar la corresponsabilidad familiar.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de trabajadores por curso. - Nº de ediciones por actividad formativa. - Grado de satisfacción de los participantes. - Índice de asistencia y participación de los alumnos. - Adecuación de las técnicas didácticas empleadas, materiales y recursos. - Grado de cumplimiento de objetivos didácticos. - Realización de las actividades de formación dentro del horario laboral. <p>2.3.- <i>Formación dirigida a trabajadoras con el fin de adquirir habilidades directivas y de gestión:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de trabajadoras por curso. - Nº de ediciones por actividad formativa. - Grado de satisfacción de las participantes. - Índice de asistencia y participación de las alumnas. - Adecuación de las técnicas didácticas empleadas, materiales y recursos. - Grado de cumplimiento de objetivos didácticos. - Realización de las actividades de formación dentro del horario laboral.
<p>3.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de acciones encaminadas al buen uso de las herramientas de Comunicación desde la perspectiva de género.</p>	<p>3.1.- <i>Comunicación interna y ambiente de trabajo:</i></p> <p>a) <i>Eliminación del uso sexista del lenguaje:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilización de lenguaje no sexista en el proceso de reclutamiento y selección del personal: definición de puestos de trabajo, publicidad, pruebas, preguntas y lenguaje empleado en las entrevistas. - Utilización de lenguaje no sexista al nombrar las categorías profesionales u ocupaciones existentes en la empresa. - Utilización de lenguaje no sexista en rótulos, indicadores y otros elementos de comunicación interna. - Utilización no sexista del lenguaje en escritos, circulares y otros documentos. <p>b) <i>Acciones que favorezcan la comunicación interna en el ámbito de la igualdad:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Existencia de tablones de anuncios u otros mecanismos de información específica en materia de igualdad, accesibles a todo el personal. <p>3.2.- <i>Comunicación externa:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilización de imágenes y/o fotografías no sexistas, discriminatorias o estereotipadas en las campañas publicitarias de la empresa. - Utilización de lenguaje no sexista, discriminatorio o estereotipado en cualquier acción de comunicación externa. - Utilización de procedimientos o dispositivos de comunicación externa que faciliten la transmisión de una cultura empresarial basada en principios de igualdad. - Establecimiento de encuentros entre empresas que apliquen la igualdad, compartan experiencias y sirvan de promoción publicitaria.

<p>4.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de medidas dirigidas a combatir la segregación ocupacional horizontal: Diversificación de puestos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de trabajadoras y trabajadores según ocupación. - Existencia o no en el convenio de cláusulas que faciliten la diversificación profesional. - Orientación no sexista de material publicado: lenguaje e imágenes. - Denominación no sexista de las categorías profesionales y puestos de trabajo. - Formulación no sexista, discriminatoria o estereotipada de procesos de selección. (Requisitos, pruebas, lenguaje) - Existencia de medidas de información y difusión interna de la oferta formativa. - Actuaciones de adaptación de la organización para favorecer la realización de formación en la propia empresa. - Realización de actividades formativas que favorezcan la diversificación de puestos de trabajo.
<p>5.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de actuaciones dirigidas erradicar la discriminación de sexo en los procesos de reclutamiento y selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de actuaciones. - Nº de personas destinatarias de las acciones. - Proporcionalidad de participación del personal directivo o responsable según el sexo. - Grado de satisfacción de participantes. - Grado de aceptación e implicación de participantes en las acciones.
<p>6.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de acciones de Salud Laboral con perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones de sensibilización y difusión. - Nº de personas destinatarias de las acciones. - Proporcionalidad de participación en las acciones según el sexo. - Grado de satisfacción de participantes. - Grado de aceptación y difusión de las acciones por parte del personal responsable y trabajador.
<p>7.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de medidas de evaluación en el desempeño y promoción del mismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de procedimientos de promoción. - Existencia de acciones positivas tendentes a facilitar el ascenso profesional de mujeres. - Utilización de lenguaje no sexista al nombrar las categorías profesionales y ocupaciones de la empresa en todos sus medios de comunicación.

b) CRITERIOS Y BUENAS PRÁCTICAS GENERALES

Durante el desarrollo del Programa “Positiv@” se desarrollaron una serie de acciones tendentes a optimizar la presencia de la mujer en el mercado laboral berciano, tanto en el acceso al mismo, como a su permanencia y promoción profesional.

Las diferentes actuaciones ejecutadas se englobaron atendiendo al conjunto de criterios anteriormente relacionados, de los cuales se pueden inferir las Buenas Prácticas que a continuación se enumeran.

Criterio	Buena Práctica
<p>1.- Pertinencia de la inclusión en el Plan de Acciones Positivas (PAP) de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones dirigidas al personal dentro del horario laboral: Establecimiento de cursos de formación dentro del tiempo de trabajo. - Acciones encaminadas a la consecución de flexibilidad horaria: Adaptación de la organización del trabajo para la conciliación. - Creación de dispositivos de apoyo: Establecimiento de ayudas al personal para la realización de formación.
<p>2.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de actuaciones de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidas a personal trabajador y directivo de las empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de formación: Nuevas tecnologías con perspectiva de género. - Acciones de formación específicas para fomentar la promoción de las mujeres en la empresa: Curso de inglés básico en atención al público con perspectiva de género.
<p>3.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de acciones encaminadas al buen uso de las herramientas de Comunicación desde la perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones encaminadas a eliminar el uso sexista del lenguaje. Comunicación interna. - Acciones que favorezcan la comunicación interna en el ámbito de la Igualdad. Tablón de igualdad. - Acciones encaminadas a eliminar el sexismo en los medios de comunicación. <ul style="list-style-type: none"> • Espacios para la Igualdad • Aceptación del manual de Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje en los medios locales de comunicación. - Participación del personal responsable de las empresas del Positiv@ en Jornadas Bilaterales, con el fin de compartir experiencias en materia de Igualdad y como promoción publicitaria de las mismas.
<p>4.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de medidas dirigidas a combatir la segregación ocupacional horizontal: Diversificación de puestos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones encaminadas a combatir la segregación ocupación horizontal: Diversificación de puestos de trabajo.
<p>5.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de actuaciones dirigidas erradicar la discriminación de sexo en los procesos de reclutamiento y selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actuaciones dirigidas a fundamentar los procesos de selección en criterios objetivos: Implantación del "Experimento Currícula Capácitas".
<p>6.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de acciones de Salud Laboral con perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actuaciones encaminadas a formar, informar y sancionar en relación a salud, laboral mobbing y acoso sexual: Aceptación y difusión de la Campaña de Salud Laboral.
<p>7.- Pertinencia de la inclusión en el PAP de medidas de evaluación en el desempeño y promoción del mismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de una bolsa de trabajo de candidatas para la promoción en la empresa.

TABLA MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA POR ÁREAS TEMÁTICAS Y SECTOR DE ACTIVIDAD.

Sector de actividad	Áreas temáticas							
	Acciones de formación	Acciones encaminadas a eliminar el uso no sexista del lenguaje	Acciones encaminadas a combatir la segregación ocupación horizontal	Acciones que favorezcan la comunicación interna en el ámbito de la Igualdad	Acciones encaminadas a eliminar el sexismo en los medios de comunicación	Acciones para fomentar la sensibilización en la Comarca del Programa Positiv@	Acciones de formación específicas para fomentar la promoción de las mujeres en la empresa	Acciones de conciliación
COMERCIO		Campaña de sensibilización e información sobre salud laboral en la empresa con perspectiva de género.	Experimento " Currícula Capácitas"	Tablón de la igualdad				Medidas encaminadas a la consecución de la flexibilidad horaria: Adaptación de la organización del trabajo para la conciliación.
COMUNICACIÓN			Experimento " Currícula Capácitas"	Tablón de la Igualdad	-Manual de recomendaciones para eliminar el uso sexista del lenguaje en los medios de comunicación -Difusión de espacios de igualdad.	Participación en las Jornadas Bilaterales como ponentes e intercambiar su experiencia con otras empresas participantes en el programa.		
TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS	-Talleres de Habilidades directivas para mujeres a través de las NTC (Access). -Charla informativa sobre IO.		Experimento " Currícula Capácitas"	-Tablón de la Igualdad. - Charlas de sensibilización e información sobre IO. en la empresa				
SIDEROMETAL	-Talleres de Igualdad e Oportunidades a través e las TICS (Word). - Talleres de corresponsabilidad familiar para los trabajadores de la empresa.		Experimento " Currícula Capácitas"	Tablón de la Igualdad		Participación en el foro transnacional como ponentes e intercambiar su experiencia con otras empresas participantes en el programa.		
TURISMO	Talleres de Igualdad de Oportunidades a través de las NTC. (word, Excel y Access)		Experimento " Currícula Capácitas"	Tablón de la Igualdad			Curso de inglés de atención al público con perspectiva de género	
DROGUERÍA			Experimento " Currícula Capácitas"	Tablón de la Igualdad				

Sector de actividad	Áreas Temáticas							
	Acciones de formación	Acciones encaminadas a eliminar el uso no sexista del lenguaje	Acciones encaminadas a combatir la segregación ocupación horizontal	Acciones que favorezcan la comunicación interna en el ámbito de la Igualdad	Acciones encaminadas a eliminar el sexismo en los medios de comunicación	Acciones para fomentar la sensibilización en la Comarca del Programa Positiv@	Acciones de formación específicas para fomentar la promoción de las mujeres en la empresa	Acciones de conciliación
DISTRIBUCIÓN DE GASÓLEO	Talleres de Habilidades Directivas para mujeres a través de las NTC (Access)	Campaña de sensibilización e información sobre salud laboral en la empresa con perspectiva de género.	Experimento " <i>Curricula Capácitas</i> "	Tablón de la Igualdad			Curso de inglés de atención al público con perspectiva de género.	Medidas encaminadas a la consecución de la flexibilidad horaria: Adaptación de la organización del trabajo para la conciliación.
HOSTELERÍA	Talleres de Habilidades Directivas para mujeres a través de las NTC (Word)		- Adaptación de la organización del trabajo a la oferta formativa. - Experimento " <i>Curricula Capácitas</i> "	Tablón de la Igualdad			Curso de inglés de atención al público con perspectiva de género.	
INMOBILIARIA	-Talleres de Igualdad de Oportunidades a través de las NTC (Word, Excel y Access) - Talleres de Habilidades Directivas para mujeres a través de las NTC (Access)		Experimento " <i>Curricula Capácitas</i> "	Tablón de la Igualdad				
SERVICIOS SOCIOSANITARIOS			Experimento " <i>Curricula Capácitas</i> "	- Uso no sexista del lenguaje en los documentos internos de la empresa. - Charla informativa a la plantilla en relación a la necesidad de implantar acciones positivas en el mundo empresarial. - Introducción de un módulo de IO en cursos de reciclaje profesional. -Diversificación de puestos de trabajo. - Tablón de la Igualdad.				
PELUQUERÍA			Experimento " <i>Curricula Capácitas</i> "	Tablón de la Igualdad			- Formación a mujeres para fomentar su promoción profesional. - Creación de una bolsa de trabajo de candidatas promocionables.	

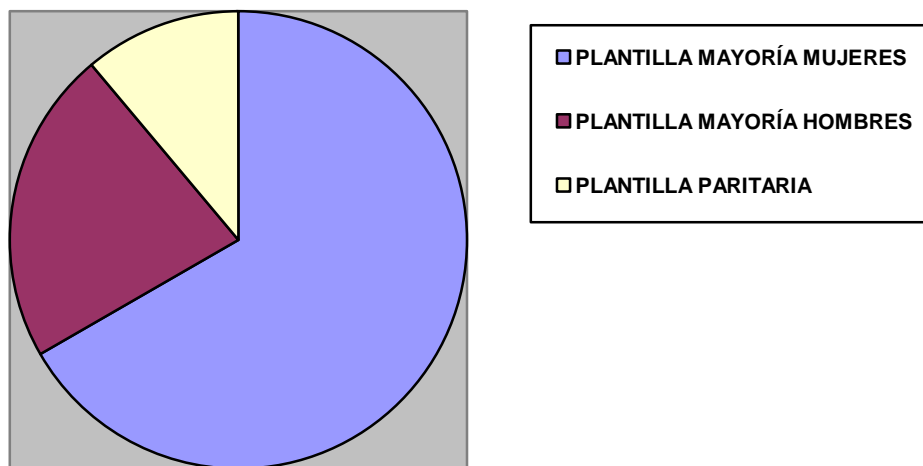
IX.- BUENAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS DEL PROGRAMA POSITIVA.

9.1.- ASPECTOS GENERALES.

El programa “Positiv@” cuenta con 15 empresas que han suscrito un acuerdo según el cual se comprometen a la implantación y desarrollo de medidas de Acción Positiva. Procedentes de varios sectores de actividad (inmobiliaria, transformación de productos, siderometal, droguería, etc.), se han de destacar las ramas de hostelería, servicios sociosanitarios y los medios de comunicación, como ámbitos más representados entre las entidades participantes.

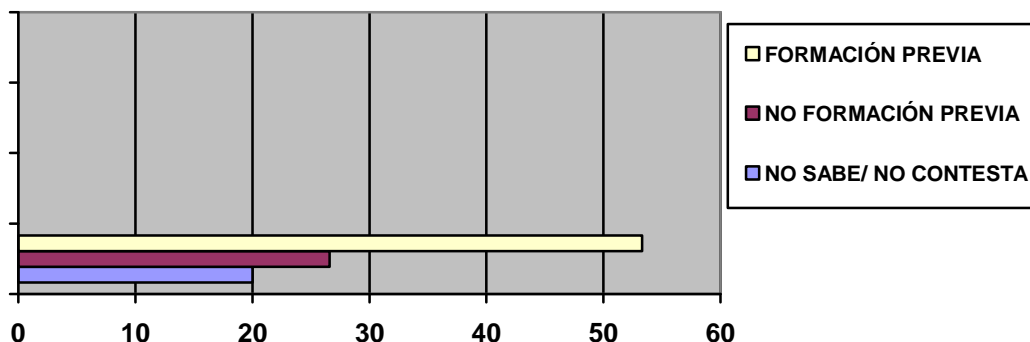
Las organizaciones en su mayor parte (60%), cuentan con 15 o más personas en su plantilla, de las cuales las mujeres son mayoría (66,6%), mientras que en otras dos entidades los equipos están constituidos de forma paritaria.

EMPRESAS POSITIV@ CON PLANTILLA DE 15 O MÁS PERSONAS

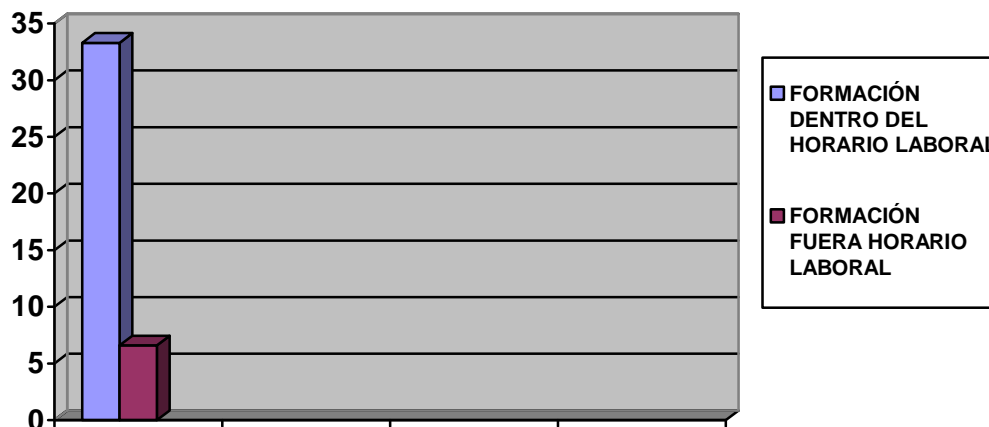


Un 53,3% de las empresas ofrecen formación previa a su cargo, indicando el 33,3% de su personal recibir esta formación dentro del horario laboral y el 26,6% no haber sido formados por las mismas en ocasiones anteriores.

EMPRESAS POSITIV@ CUYA PLANTILLA HA RECIBIDO FORMACIÓN PREVIA



HORARIO DE LA FORMACIÓN RECIBIDA



Destacar que a la hora de cubrir los cuestionarios, la mayor parte del personal muestra una alta predisposición al participar aportando sus datos.

Un 33,3% de las empresas aceptan impartir los cursos ofertados por el programa Positiv@ en horario laboral, con contenidos que versan bien sobre diferentes programas informáticos (Word, Access, Excel, PowerPoint) o bien sobre atención al público en inglés. Por otro lado, el 13,3% de las organizaciones participantes, realizan dos cursos de distinta temática a los anteriormente señalados. En cualquier caso, toda la formación se imparte desde una perspectiva de género.

En cuanto al sexo del alumnado, señalar la alta presencia femenina en la totalidad de los cursos que se llevan a cabo.

9.2.-EMPRESAS PARTICIPANTES..

NOMBRE DE LA EMPRESA	DIRECCIÓN	CONTACTO
C.T.R DE FLORIANA	MOLINASECA Avda Fraga Iribarne s/n C.P 24413	Teléfono: 987- 453 146 Fax: 987- 453 187 info@defloriana.com www.defloriana.com
FABERCAS, S.L.L.	FABERO Polígono Industrial de Fabero C.P 24420	Teléfono/ fax: 987- 550 830 647- 925 389 fabercas@laoricera.e.telefonica.net
FLAMA GRUPO DE INCENDIOS, S.L.U.	BEMBIBRE Polígono Industrial del Bierzo Alto. Parcela 1-8. Apdo 118 C.P 24300	Teléfono: 987- 514 5 71
GASÓLEOS DEL NOROESTE	DEHESAS Apartadero de Renfe, S/N	Teléfono / fax: 987- 413 353/ 987- 413 127 mjesus.oter@cepsa.com

HOTEL PONFERRADA PLAZA DOMUS	PONFERRADA Avda. de los Escritores, 6 C.P 24400	Teléfono: 987- 406 171 info@ponferradaplaza.com www.ponferradaplaza.com
INMOBILIARIA BERROCALL	PONFERRADA Avda. Compostilla 24 C.P 24400	Teléfono / fax: 987- 427 979/ 987- 409 021 www.berrocal.com
ONDA BIERZO	PONFERRADA Avda. La puebla, 30 - 1º C.P 24400	Teléfono: 987-404 500 Fax: 987- 423 666 ondabierzo@ondabierzo.com
PELUQUERÍAS SAGRA	PONFERRADA Avda. Valdés, 5 C.P 24400	Teléfono: 987- 406 080
PERFUMERÍAS DE LA PUENTE	PONFERRADA Paseo San Antonio nº 13 Bajo C.P 24400	Teléfono/Fax: 987- 455 619/ 987- 455 238 dlpuente@fgadf.com
PIZZA MOVIL	PONFERRADA P. de San Antonio nº 29 Bajo C.P 24400	Teléfono/ fax: 987- 409 404 Local34@pizzamovil.net
RESIDENCIA EL MIRADOR DEL CÚA	CACABELOS Camino Real, 5 C.P 24540	Teléfono: 987- 548 021 / Fax: 987- 547 386 miradorcua@advan.e.telefonica.net
RESIDENCIA SAN ANTONIO ABAD	TORAL DE LOS VADOS Campo de la Feria, 4 C.P 24560	Teléfono / fax: 987- 544 816 Imanuela@hotmail.com
SERVISOC RESIDENCIA DE LA 3ª EDAD LAS CANDELAS	TORENO C/ Chana, 9 C.P 24450	Teléfono: 987- 533 388
TELEVISIÓN DE PONFERRADA 2000, S.A.	PONFERRADA C/ Eladia Baylina, 38 – Bajo C.P 24400	Teléfono: 987- 077 777
TIENDAS EL ANZUELO	PONFERRADA Avda. Compostilla, 12 C.P 24400	Teléfono: 987- 423 278

9.3.- DESGLOSE DE BUENAS PRÁCTICAS.

La intervención del Programa Positiv@, da como resultado desde su nacimiento, la firma de 15 planes de acción positiva correspondientes a empresas de diferentes sectores, de las cuales se han seleccionado los ejemplos de buenas prácticas atendiendo a los criterios e indicadores señalados en capítulos anteriores, así como a la evaluación efectuada por el equipo del programa.

Las áreas temáticas de las que se exponen ejemplos, se seleccionan por ser representativas e innovadoras en el empresariado de la Comarca y son las que se relacionan seguidamente:

- ❖ Acciones de formación: Nuevas tecnologías con perspectiva de género.
- ❖ Acciones encaminadas a eliminar el uso no sexista del lenguaje.

- ❖ Acciones encaminadas a combatir la segregación ocupación horizontal: Diversificación de puestos de trabajo.
- ❖ Acciones que favorecen la comunicación interna en el ámbito de la Igualdad: Tablón de igualdad.
- ❖ Acciones encaminadas a eliminar el sexismo en los medios de comunicación.
 - Espacios para la Igualdad
 - Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje en los medios locales de comunicación:
- ❖ Acciones para fomentar la sensibilización en la Comarca del Programa Positiv@: Participación de las personas responsables del desarrollo del programa en sus empresas, en las jornadas Bilaterales.
- ❖ Acciones de formación específicas para fomentar la promoción de las mujeres en la empresa: Curso de inglés básico en atención al público con perspectiva de género.

En cada una de las áreas temáticas señaladas se elige una serie de empresas que incorporan su plan de acciones positivas y dan como resultado una buena práctica, expresando el contexto en el que nace, las acciones en sí y los resultados de las mismas.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS:

- 1.- **Acciones de formación.**
- 2.- **Acciones que favorecen la comunicación interna en el ámbito de la igualdad.**
- 3.- **Acciones encaminadas a eliminar el sexismo en los medios de comunicación.**
- 4.- **Acciones encaminadas a combatir la segregación horizontal y vertical.**
- 5.- **Acciones para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**
- 6.- **Acciones comunes a todas las empresas integrantes del Programa.**

1.- ACCIONES DE FORMACIÓN: medidas encaminadas a mejorar los conocimientos en nuevas tecnologías de las mujeres dirigentes y potenciar las habilidades directivas con el objeto de evitar la segregación ocupacional vertical.

Sectores de aplicación: Agroalimentaria y hostelería.

a) Sector de actividad: Transformación de productos. Empresa: Fabercas

Contexto en que se desarrolla la buena práctica

La empresa que se presenta se encuadra en el sector agroalimentario y desarrolla su actividad en el área de transformación artesanal de productos alimenticios, concretamente autóctonos y tradicionales, por ejemplo: castañas, moras, frutas del bosque etc.

Cuenta con una plantilla de cuatro socias y con 12 o más trabajadoras durante las campañas específicas de recolección y transformación de los productos. El 90% de las personas contratadas puntualmente son mujeres.

La edad de las mujeres que conforman la sociedad laboral está entre 35 y 45 años y las personas que se contratan durante las campañas oscilan entre 30 y 50 años.

Ante esta situación y características propias de las microempresas y, con el objetivo de crecer, mejorar y desarrollar las habilidades directivas, las cuatro mujeres que la componen, deciden iniciar una formación adecuada a sus necesidades.

Acciones emprendidas

La realización de un curso de habilidades directivas mediante las nuevas tecnologías de la información, utilizando el programa de base de datos ACCESS, se configura como una de las medidas a desarrollar.

Como dato revelante de este curso es la aplicación de la perspectiva de género en todos los contenidos que se imparten, se trabajan datos relativos a los puestos directivos ocupados por mujeres en las empresas de la Comarca, la promoción de éstas dentro de la empresas, y los puestos ocupados por mujeres, tradicionalmente considerados masculinos.

De esta forma se consigue un doble objetivo, por un lado la sensibilización de las alumnas en lo que respecta a la Igualdad de Oportunidades en la empresa y, por otro, potenciar las habilidades directivas de las mujeres que son candidatas a los puestos de responsabilidad.

Resultados:

El resultado de esta acción adaptada a las necesidades de la propia empresa, favorece la formación continua de las trabajadoras y el reciclaje de conocimientos de las nuevas tecnologías, así como la adquisición de pautas indicadoras de desarrollo socio-profesional con perspectiva de género.

Estas acciones incidirán en:

- ❖ La mejora del clima laboral.
- ❖ La sensibilización de las trabajadoras ante determinadas situaciones que puedan generar discriminaciones en el trabajo (promoción interna).

b) Sector de actividad: Hostelería. Empresa: Hotel Ponferrada Plaza.

Contexto en el que se desarrolla la buena práctica

La empresa que se describe desarrolla su actividad en el sector servicios, específicamente en el subsector del turismo y, concretamente se centra en la hostelería. Cuenta con un equipo compuesto por el 85% de mujeres y el 15% de hombres, con edades comprendidas entre los 25 y 45 años, definiéndose como una plantilla joven y sin responsabilidades familiares la gran mayoría.

Un dato indicativo del perfil de la entidad de la que se trata a la hora de establecer medidas de acción positiva, se refiere a que la mayoría de las mujeres ejercen las funciones tradicionalmente feminizadas como la limpieza, administración u otras a pesar de que la dirección la ostenta una mujer.

Otro elemento que motiva a la empresa a plantear diversas medidas se relaciona con la escasa profesionalización del sector en la Comarca y con el déficit de formación en habilidades de comunicación y atención al público, especialmente en aquellas situaciones de interacción que requieren el conocimiento de inglés, motivo por el cual se propone entre otras acciones la realización de un curso de este idioma con perspectiva de género.

Acciones emprendidas

- ❖ Información a toda la plantilla de la formación a impartir.
- ❖ Planificación y gestión del tiempo de trabajo según el horario del curso.
- ❖ Flexibilidad del tiempo laboral para facilitar la asistencia al mismo. (turnos).
- ❖ Adaptación de un aula en la propia empresa dirigida a la impartición del curso en la misma.

Resultados

La incorporación de esta formación específica es ya de por sí un resultado importante, que demuestra la preocupación e implicación de la dirección de la empresa hacia en el desarrollo del potencial de los recursos humanos, desde la perspectiva integrada de género.

Además las acciones contribuyen a:

- ❖ Fomentar el trato equitativo de las personas trabajadoras.
- ❖ Reinversión en sus propios recursos humanos.
- ❖ Conseguir una plantilla de personal formada a la que se le ofrecen posibilidades de reciclaje.

2. ACCIONES QUE FAVORECEN LA COMUNICACIÓN INTERNA EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD.

Sector de actividad: Servicios sociosanitarios. Residencia San Antonio Abad.

Contexto en el que se desarrolla la buena práctica

Esta empresa de carácter privado está compuesta por el 90% de mujeres, donde el nivel de estudios está asociado al sexo, estando los hombres representados en los niveles superiores y viceversa. Las escalas superiores están ocupados por los hombres.

Los puestos asociados a las mujeres son los de auxiliar administrativa, diplomada en enfermería y personal de limpieza mientras que los hombres ocupan los puestos de celador, facultativo y fisioterapeuta.

Acciones emprendidas

Un factor importante a la hora de diseñar el plan de acciones positivas en esta empresa es el uso no sexista del lenguaje al referirse a los puestos de trabajo y a las categorías profesionales, así como a la comunicación interna de la entidad.

- ❖ Comunicación/información/difusión interna.
- ❖ Formación.
- ❖ Diversificación de puestos de trabajo (Segregación ocupacional vertical). Equiparar la representación de mujeres y hombres en los distintos departamentos y en los diversos puestos de trabajo, estableciendo medidas que, en igualdad de condiciones, promocionen a las mujeres hasta que se consiga un equilibrio en la representación de mujeres y hombres en los diversos puestos de trabajo.

En la comunicación, información y difusión encaminada a informar a la plantilla se diseñan una serie de folletos informativos y trípticos que se exponen en el tablón de anuncios del centro, además de una charla informativa para todo el personal no sólo del programa Positiv@, sino también de los motivos que hacen necesarias las acciones positivas en una organización.

La formación de la empresa se lleva a cabo por los diferentes planes anuales de formación de las entidades, en los que se imparten cursos específicos de reciclaje con la novedad de la introducción de un módulo e igualdad e oportunidades entre mujeres y hombres.

Resultados

La sensibilización alcanzada por toda la plantilla sobre la necesidad de la implantación de acciones positivas encaminadas a combatir la discriminación ocupacional por razón de sexo en las organizaciones, se configura como un resultado de por sí positivo, especialmente en una organización en la que existe una segregación vertical acusada.

Por otra parte, también se considera un efecto satisfactorio la mejora de la utilización del uso no sexista del lenguaje referente a los puestos de trabajo y las categorías profesionales.

Con la implantación de estas acciones positivas se consigue además:

- ❖ Una plantilla sensibilizada ante una situación de desigualdad de las mujeres en la empresa y una concienciación sobre la necesidad de participación activa de cada trabajador y trabajadora en la erradicación de dicha situación.
- ❖ El planteamiento de campañas de sensibilización/información/difusión que consolidan una cultura empresarial a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ❖ La apertura de los canales de comunicación internos y externos de la empresa en los que se respetan los principios de igualdad.

3.- ACCIONES ENCAMINADAS A ELIMINAR EL SEXISMO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

Sector de actividad: Comunicación: Televisión y Radio. Empresas: TV Ponferrada y Onda Bierzo Radio.

Contexto en el que se desarrolla la buena práctica.

Los medios de comunicación participantes en el programa son empresas en las que no se diferencian de una manera significativa, el personal que compone su plantilla por razón de sexos, existe la diversificación de los puestos por formación y no por estereotipos establecidos.

Poseen una estructura jerárquica plana en la que los puestos de dirección tienen una presencia mínima, existiendo tan sólo una persona con esta escala. En el caso de la TV lo representa un hombre y en el caso de la radio una mujer.

Las diferencias tampoco son significativas en cuanto al tipo de contrato, predominando el indefinido en ambas organizaciones.

El plan de acciones positivas diseñado para los medios de comunicación locales, está encaminado a eliminar el uso sexista del lenguaje, la imagen estereotipada de la mujer en la publicidad y la sensibilización de la plantilla hacia estas acciones.

Acciones emprendidas.

- ❖ Elaboración de un manual de recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje
- ❖ Difusión de espacios de igualdad: Charlas informativas sobre el programa Equal: “Redes por la Igualdad”.
- ❖ Información interna a través de los tableros en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A destacar:

- Participación de la totalidad del personal en el desarrollo de los talleres sobre información/sensibilización del programa.
- Colaboración en el foro transnacionalidad realizado en el año 2006 como ponentes, para intercambiar su experiencia con otras organizaciones.

La dirección de ambos medios proporciona al departamento de Igualdad de Oportunidades la oportunidad de difundir puntualmente sus actividades y noticias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.

Resultados

Como resultado de la puesta en práctica de este plan de acciones positivas, se deriva la apertura de la empresa hacia una mejora del uso no sexista del lenguaje, un aprovechamiento de los recursos humanos y una imagen empresarial actualizada y equitativa.

Además contribuyen a:

- ❖ Mejorar la imagen de la mujer en los medios de comunicación.
- ❖ Visibilizar a la mujer en todas las esferas sociales.
- ❖ Sensibilizar a la población en general sobre las desigualdades existentes entre mujeres y hombres..
- ❖ Difundir el uso no sexista del lenguaje.

4. ACCIONES ENCAMINADAS A COMBATIR LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL Y VERTICAL

Sector de actividad: Turismo. Empresa CTR De Floriana.

Contexto en el que se desarrolla la buena práctica.

Esta empresa desarrolla su actividad en el sector servicios, mayoritariamente en el subsector de turismo debido a su ubicación física situada en el Camino de Santiago.

Cuenta con una plantilla de personal en edades comprendidas entre 25 y 40 años, sin responsabilidades familiares la mayoría. El elemento que motiva al gerente a plantear estas acciones positivas encaminadas a combatir la segregación ocupacional es la escasa presencia de mujeres en determinados puestos de trabajo debido a la escasa formación de éstas y de los hombres que componen la plantilla.

La empresa decide ofertar a las mujeres un curso de inglés para que puedan acceder a aquellos puestos en los que su presencia es menor, por ejemplo: Maître o jefa de sala.

Acciones emprendidas

- ❖ Información y difusión interna a través del tablón de igualdad de la oferta de formación para toda la plantilla.
- ❖ Adaptación de la organización del trabajo para la formación: horario rotativo para dar la posibilidad a todas las personas interesadas.
- ❖ Curso de inglés de atención al público con perspectiva de género..

Resultados

El resultado más destacado es la promoción/acceso de las mujeres a puestos que favorecen el equilibrio entre mujeres y hombres con cualificaciones equiparables.

Además estas acciones positivas fomentan:

- ❖ Una plantilla motivada hacia el cambio que aumenta sus posibilidades de promoción y mejora en su empresa.
- ❖ El reequilibrio entre mujeres y hombres en aquellos departamentos en los que las mujeres están subrepresentadas.
- ❖ El cambio de actitud de la plantilla de trabajadoras/es hacia puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados.
- ❖ Se mejoran los servicios ofertados al turismo.

5. ACCIONES PARA LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

Durante el trabajo del equipo Positiva en las empresas, se ha detectado un significativo desconocimiento de los derechos y beneficios que otorga a las trabajadoras y trabajadores la Ley de Conciliación 39/99, y que amplía la Ley para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La buena práctica, se recoge en una campaña de sensibilización e información a todo el personal de las empresas en relación a:

- Los servicios de apoyo a la conciliación más próximos a las propias organizaciones, además del que se ofrece en el programa Redes por la Igualdad a través del talleres de ocio y el programa Kanguras.
- Los nuevos derechos y medidas novedosas que recoge la nueva Ley.

Estas acciones positivas quedan desarrolladas dentro del siguiente apartado que recoge las acciones comunes a todas las empresas integrantes del Programa.

6.- ACCIONES COMUNES A TODAS LAS EMPRESAS INTEGRANTES DEL PROGRAMA:

Todas las empresas participantes han colaborado en la implantación de medidas novedosas:

- ❖ Acciones encaminadas a la consecución de flexibilidad horaria: Adaptación de la organización del trabajo para la conciliación.
- ❖ Implantación del “Experimento *Curricula Capácitas*” con el objeto de evitar discriminación en los procesos de reclutamiento y selección de personal por razón de sexo, raza o discapacidad.
- ❖ Aceptación y difusión de la Campaña de sensibilización e información sobre salud laboral en la empresa con perspectiva de género, con el objetivo de evitar situaciones de riesgo y acoso hacia la mujer en el entorno de trabajo.

Resultados:

La inclusión de estas acciones en la empresa da como resultado:

- ❖ Una política de recursos humanos y retributiva, acorde al puesto de trabajo e independientemente de si el/la trabajador/a es mujer u hombre.
- ❖ Proporciona una herramienta que permite una selección de personal en la que no intervienen consideraciones sexistas.
- ❖ Igualdad de condiciones laborales entre trabajadores y trabajadoras, atendiendo a las características del puesto de trabajo que ocupan.

El apoyo informativo proporcionado mediante la campaña de salud laboral con perspectiva de género tiene como objetivos:

- Definir qué se entiende por acoso sexual, por acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Dotar de pautas de comportamiento de quien arremete.
- Aprender a defenderse o qué hacer.
- Conocer adónde dirigirse..

Por otro lado informar, sensibilizar y difundir entre el personal medidas de prevención de los posibles riesgos para la salud en los puestos de trabajo, así como disminuir el absentismo provocado por enfermedades laborales, han sido otros de los logros. Esta acción positiva se dirige a evitar aquellas condiciones que puedan afectar a la salud y bienestar físico y psíquico de las mujeres en sus empleos.

Resultados

Los resultados derivados de estas actuaciones son:

- ❖ La propuesta de modificación de los convenios en los que no se recojan los supuestos de mobbing, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ❖ La propuesta de creación del Comité de Riesgos Laborales para evaluar los riesgos de cada puesto de trabajo con la integración de la perspectiva de género.
- ❖ La habilitación de infraestructuras a disposición del personal de la empresa para ofrecer un servicio preventivo para determinadas lesiones.
- ❖ La formación dirigida a trabajadores/as en materias específicas de salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- ❖ Ofrecer un conjunto de acciones que salvaguarden la salud de las mujeres ante situaciones de riesgo, sobre todo de aquellas circunstancias asociadas a la maternidad.

Elementos comunes a todas las buenas prácticas

En general, han confluído una serie de elementos comunes a todas las buenas prácticas que favorecen la implantación de las acciones y dan como resultado las buenas prácticas:

- ❖ La implicación activa y positiva de la Dirección/Gerencia/Departamento de Personal de las empresas, tanto en la participación directa como en la facilitación de todo tipo de datos.
- ❖ Puesta a disposición de instalaciones y medios por parte de las empresas.
- ❖ Participación activa de la plantilla del personal de las diferentes empresas en la formación.
- ❖ La difusión del programa llevado a cabo en las empresas.

X.- RESULTADOS Y RETOS PARA EL FUTURO.

10.1. RESULTADOS

Los resultados pueden considerarse positivos. Por un lado, se ha alcanzado el objetivo inicialmente propuesto de aplicar Planes de Acción Positiva en quince empresas de diferentes sectores de actividad de la Comarca del Bierzo. Por otro, se ha conseguido generar una actitud favorable del personal directivo y trabajador hacia la Igualdad de Oportunidades en general.

Además, se destacan los siguientes resultados:

- *Cambio en cuanto a la cultura empresarial:*
 - o Eliminación de los estereotipos inducidos por la cultura tradicional de división sexual del trabajo, así como contribuir a la eliminación de la segregación horizontal y vertical de las mujeres en el mercado de trabajo.
 - o Establecimiento de la Igualdad de Oportunidades como uno de los pilares básicos de la organización empresarial.
 - o Mejora de la imagen de la empresa.
 - o Sintonía con las nuevas tendencias que surgen desde la Unión Europea en relación a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- *Adquisición y puesta en práctica de “know how” en Igualdad:*
 - o Procesos de reclutamiento y selección no estereotipados, ni discriminatorios por razón de sexo.
 - o Sensibilización y formación de los recursos humanos en materia de igualdad.
 - o Utilización de lenguaje no sexista en todos los procesos de comunicación interna y externa.
 - o Accesibilidad de información en materia de IO para todo el personal.
 - o Inclusión de políticas de conciliación.
 - o Sensibilización en cuanto a la necesidad de eliminar el acoso sexual y laboral en el seno del trabajo, a fomentar la salud laboral con perspectiva de género.
 - o Establecimiento de medidas de promoción para las mujeres.
- *Capitalización de los recursos humanos:*
 - o Aprovechamiento del potencial humano.
 - o Creación de un clima laboral positivo en el seno de la organización.
 - o Facilitación del ascenso profesional de las mujeres.
 - o Favorecer la incorporación de mujeres en profesiones tradicionalmente masculinas y viceversa.

10.2. ASPECTOS POSITIVOS Y RETOS PARA EL FUTURO.

A DESTACAR	A MEJORAR
1.- En cuanto al propio programa:	
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de materiales y herramientas de trabajo propias. • Existencia de un procedimiento de trabajo definido previamente. • Buen material divulgativo, de sensibilización y de apoyo. • Establecimiento de canales de comunicación eficaces entre el equipo y las empresas. • Existencia de una imagen identificativa del programa. • Elaboración de mayor número de productos a los inicialmente previstos. • Página web accesible y de utilidad: Habilitación de zona de intercambio de BP para las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con las principales organizaciones empresariales de la zona. • Proceso de captación de empresas. • Incentivar el uso de la web entre las empresas participantes. • Fomentar la creación de redes entre empresas que trabajan por la Igualdad de Oportunidades.
2.- En cuanto a la aplicación práctica en las empresas:	
<ul style="list-style-type: none"> • Actitud favorable del personal directivo y trabajador hacia la implantación de PAP. • Alta motivación e implicación del personal directivo y/o responsable de las empresas. • Efectivos canales de difusión interna del programa en las organizaciones. • Aceptación e implicación en la planificación y desarrollo de las acciones formativas. (Facilitación de espacios para la impartición y establecimiento de medidas de conciliación). • Aceptación y difusión de actuaciones de información y sensibilización en materia de igualdad. • Ruptura de prejuicios y estereotipos: contratación de un hombre en puesto de trabajo tradicionalmente femenino. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor participación de los sindicatos mayoritarios en las empresa de la Comarca, para hacer los negociaciones colectivas una herramienta para la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres. • Ampliación del nº de horas de formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla. • Dar continuidad al programa para facilitar el seguimiento y la evaluación en los PAP y extender las buenas prácticas a todas las empresas de la Comarca.

10.3. RECOMENDACIONES DE ACCIONES POSITIVAS PARA LAS EMPRESAS.

El listado que se presenta seguidamente corresponde a diversos tipos de medidas positivas que se recomiendan y que pueden implantarse en el seno de cualquier empresa atendiendo a sus particularidades y naturaleza.

Se agrupan en diez áreas generales que corresponden a:

- 1.- Reclutamiento y Selección.
- 2.- Sensibilización y formación de los recursos humanos.
- 3.- Área sindical.
- 4.- Comunicación interna y ambiente de trabajo.
- 5.- Comunicación externa.
- 6.- Evaluación en el desempeño del cargo y promoción del mismo.
- 7.- Retribución y complementos salariales.
- 8.- Organización del tiempo de trabajo: Medidas flexibles.
- 9.- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 10.- Salud laboral respetando la Igualdad de Oportunidades.

1.- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

- RECLUTAMIENTO: OFERTAS DE EMPLEO:

- Uso no sexista del lenguaje: Revisión de las ofertas de empleo de manera que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres y a hombres.
- Evitar la Segregación Horizontal: Revisión de los criterios empleados a la hora de configurar los perfiles buscados. Evitar la asignación en puestos de menor responsabilidad a las mujeres.
- Organizar campañas de selección a través de los medios y los lugares de comunicación adecuados a cada sexo. (Asociaciones de mujeres, prensa escrita especializada, radio...).

- SELECCIÓN DE PERSONAL:

- La preselección de los currículums y cualquier otra documentación que se pueda generar en los procesos de selección deben ser tratados de modo idéntico para ambos sexos. No deben existir diferencia en los cuestionarios para hombres y para mujeres.
- Revisión de los criterios empleados a la hora de seleccionar a un/una determinado/a candidato/a evitando el empleo de criterios referidos al sexo, edad, condiciones familiares o personales. La selección de personal debe basarse únicamente en criterios objetivos tales como la cualificación, aptitudes, o la formación.
- No deben formularse preguntas que sólo se dirijan a mujeres o a hombres y que puedan constituir un motivo de trato desfavorable.

- Asesoramiento y formación en materia de Igualdad de Oportunidades al personal encargado de gestionar los recursos humanos.
- Promover la participación equitativa de hombres y mujeres en los comités de selección de personal: Cuotas de participación.
- USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE:
 - Visibilización del género femenino en el lenguaje de manera general: Análisis del lenguaje sexista empleado en las ofertas, pruebas escritas, entrevistas, etc.

2.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

- CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD:
 - Publicación de folletos y carteles informativos para toda la empresa en general.
 - Publicación de folletos y carteles informativos adecuados a cada departamento en concreto.
 - Tablones de anuncios específicos con publicidad de las distintas novedades y noticias que surjan en materia de igualdad.
- FORMACIÓN:
 - Facilitar la incorporación de la mujer en cursos de formación laboral en los que se encuentre subrepresentada.
 - Facilitar la formación de mujeres y hombres que disfruten de excedencia laboral.
 - Formación en temas relacionados con la igualdad de oportunidades: Aplicación técnica de la perspectiva de género, uso no sexista del lenguaje...
 - Cursos de formación para mujeres, en liderazgo, gestión y organización del tiempo, motivación u otros temas de interés.
 - Diseñar programas de formación para todas las categorías laborales, evitando así excluir a las mujeres que suelen encontrarse en las más bajas.
 - Establecer e introducir la formación dentro de la duración de la jornada laboral habitual.
 - Ofertar formación del reciclaje a las mujeres que abandonaron su puesto de trabajo para dedicarse al cuidado de la familia, con el objeto de motivarlas al reingreso laboral.

3.- ÁREA SINDICAL.

- Establecer cuotas de paridad representativa: Posibilitar que en la representación sindical estén presentes ambos sexos.
- Cursos para mujeres en representación sindical: talleres de motivación y liderazgo.
- Establecimiento de negociaciones y acuerdos con los sindicatos para promover cambios a favor de la igualdad: introducción de medidas de conciliación y medidas de organización flexible del trabajo, sistemas de contratación o categorías laborales y sus porcentajes.
- Ofrecer información y asesoramiento a la representación sindical en materia de igualdad para que pueda influir de forma positiva en las correcciones de los convenios colectivos.

4.- COMUNICACIÓN INTERNA Y AMBIENTE DE TRABAJO.

- AMBIENTE DE TRABAJO

1.- ACOSO SEXUAL:

- Establecimiento de comunicados o información abierta a toda la plantilla que ayuden a evitar, prevenir, detectar y eliminar el acoso sexual en el trabajo.
- Establecer un código de conductas relacionado con el acoso en el ámbito laboral y aplicar sanciones cuando éste se infrinja.

2.- OTRAS:

- No sancionar el hecho de que parejas desempeñen su actividad laboral en la misma empresa.
- Crear un clima de respeto mutuo, no permitiendo ningún tipo de conductas tales como:
 - Bromas groseras que ofendan a las personas que las reciben.
 - Comentarios obscenos acerca del aspecto físico
 - Preguntas o burlas sobre cualquier tema relacionados con la vida personal o profesional.

- COMUNICACIÓN INTERNA:

- Revisión de toda la documentación interna y la publicada en los tabloneros, tales como escritos, nóminas, comunicados, boletines, etc, dirigidos a la plantilla para evitar un uso sexista del lenguaje e intentar dirigirse al personal con un lenguaje neutro.
- Promover y establecer un trato igualitario, tanto a la hora de referirse a los/as trabajadores/as y sus nombres, como a la hora de establecer normas (por ejemplo, a la hora de vestir; que las mujeres no tengan por qué llevar falda o zapato de tacón obligatoriamente).
- Eliminar todos los elementos que intimiden u ofendan a la plantilla tales como documentos, carteles, publicidad, fotografías...sexistas u ofensivas para la integridad de las mujeres.

5.- COMUNICACIÓN EXTERNA (Plan de Marketing)

- Uso de campañas publicitarias no sexistas.
- Difusión de las medidas adoptadas en materia de igualdad en la empresa, de cara a conseguir una mayor aprobación social.
- Asesoramiento a la hora de difundir información acerca de la empresa: evitar el uso del lenguaje no sexista, el uso de la imagen de la mujer en los anuncios publicitarios como un objeto o el uso de información estereotipada.
- Establecimiento de encuentros con otras empresas que trabajen el tema de la igualdad de oportunidades en la empresa de manera que sirva de experiencia y de aprendizaje y a la vez, de promoción publicitaria de la empresa.

- Dar publicidad a la empresa de todas las noticias sobre igualdad que sean de interés social de manera que sea explícita la adecuación y sintonización de la empresa con las políticas europeas.

6.- EVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL CARGO Y PROMOCIÓN DEL MISMO.

- DESEMPEÑO DEL CARGO

- Contratar mujeres en puestos en los que se encuentre subrepresentada.
- Descripción de las funciones propias de cada cargo y establecimiento de criterios de valoración del desempeño del mismo (responsabilidad, iniciativa, autonomía...) para evitar desvalorizaciones por sexo o segregaciones en determinados puestos.
- Valorar en la posible externalización de puestos de trabajo y la subcontratación de los mismos la aplicación de medidas positivas en su personal.
- Realizar contratos de sustitución en casos de permisos o excedencia por maternidad asegurando que la sustituta sea una mujer.
- Evitar el tratamiento personal a las mujeres como expresiones paternalistas tales como, bonita, guapa, jovencita...

- PROMOCIÓN EN EL CARGO

- Sensibilizar a las trabajadoras sobre la necesidad de promocionar hacia mandos intermedios o cargos directivos e invitarlas explícitamente a presentarse a las vacantes.
- Arbitrar medidas compensadoras de tal modo que, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo sexo se encuentre subrepresentada en una categoría o función determinada.
- En grandes empresas confeccionar una bolsa de mujeres con posibilidades de desempeñar o promocionar en un cargo determinado.
- Introducir medidas concretas tales como la discriminación positiva o las cuotas para conseguir la paridad.
- Diseño de cursos de formación y reciclaje del cargo.
- Financiar a las mujeres trabajadoras el carné de conducir a través de conciertos con las autoescuelas para darles la posibilidad de promocionar en la empresa.

7.- RETRIBUCIÓN Y COMPLEMENTOS SALARIALES.

- Reestructuración de las tablas salariales por departamentos, funciones, capacidades y desarrollo, realizando una valoración no sexista.
- Establecer un igual salario para puestos de igual valor, y en el supuesto de que no fuese así, proceder a un análisis retributivo entre mujeres y hombres.
- Participar en el establecimiento de seguros de vida, planes de pensiones o seguros médicos para familiares al cargo.
- Apoyo en la gestión de préstamos personales avalados por la empresa.
- Ayudas al transporte escolar para hijos/as del personal laboral.

- Apoyos económicos por nacimiento de hijos/as o tener personas dependientes a cargo del personal trabajador.
- Fijar un porcentaje mínimo/máximo de flexibilidad en el salario y complementos salariales.

8.-ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: MEDIDAS FLEXIBLES

- Facilitar tiempo libre para la formación relacionada con el desempeño del puesto de trabajo o el puesto de trabajo a promocionar.
- Permiso de lactancia más allá de lo estipulado por la ley.
- Permisos de paternidad complementarios a los que estipula la ley.
- Permisos de maternidad complementarios a los que la ley estipula.
- Permisos de vacaciones adicionales contra la reducción del salario.
- Ofertar tiempo libre para asuntos personales.
- Posibilitar el Teletrabajo.
- Ofertar la concentración de trabajo: Semana comprimida.
- Permitir la flexibilización de los horarios-turnos o la disminución de la jornada en caso de que surjan necesidades por cargas familiares.
- Considerar como criterio a la hora de elegir turnos, jornada, vacaciones...la responsabilidad sobre menores y otras personas dependientes.

9.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

- CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN:

- Acerca de lo que es y de lo que supone la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Sobre corresponsabilidad en el hogar y cuidado de personas dependientes destacando las ventajas a nivel de pareja, personal y laboral, de poner la en práctica.
- Ofrecer toda la información posible a la plantilla y a la dirección empresarial sobre los recursos, entidades, instituciones, servicios, permisos, subvenciones, etc., que pueden disfrutar por tener a su cargo alguna persona dependiente.

- APLICACIÓN DE MEDIDAS:

- Concentrar un servicio de cuidado de niños y niñas durante la jornada si ésta no coincide con el horario escolar o en el periodo vacacional.
- Crear o facilitar servicios de conciliación tales como: guardería de empresa (gratis o subvencionada) o servicios complementarios como talleres de ocio o servicios de canguros/os.
- Ofertar la posibilidad de un comedor empresarial al que pueda asistir la familia del personal trabajador.

10.- SALUD LABORAL RESPETANDO LA I.O.

- Proporcionar asesoramiento e información acerca de los riesgos para la salud en los distintos puestos de trabajo: talleres de ergonomía, salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Promover el desarrollo de acciones preventivas o de movilidad funcional en situaciones especiales (embarazo, lactancia, reiteraciones, ruido, sedentarismo, insalubres, peligrosas...)
- Asignación de determinadas tareas como aquellas que requieran esfuerzo físico, en función de las cualidades, capacidades y salud de la persona y no en función del sexo.
- Formación, información y sanción sobre el mobbing o el acoso sexual (que en muchos casos va asociado al sexo de la persona).
- Evaluar la ergonomía en el trabajo para evitar los trastornos músculo-esqueléticos, más propios de las mujeres.
- Facilitar la asistencia a cursos de preparación al parto tanto a hombres como a mujeres.
- Facilitar la libertad de vestimenta evitando imponer tacones o maquillajes excesivos, por ejemplo.
- Publicitar la lista de agentes o situaciones susceptibles de ocasionar peligro para el personal en general y en especial para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

XI.- DIRECCIONES DE INTERÉS.

ADBIERZO. REDES POR LA IGUALDAD (I.C. EQUAL)

<http://www.equalredes.com/index.htm>

SOCIOS NACIONALES

Asociación de Minusválidos Físicos del Bierzo (AMBI)

www.ambi.es

Contacto: ambi@ambi.es

Asociación de Mujeres Progresistas

Contacto: ampb29@hotmail.com

Cámara de Comercio

www.camaraleon.com

Contacto: cciponf@camaraleon.com

Círculo Empresarial Leonés (CEL)

www.celempresas.com

Contacto: celbierzo@empresa.retecal.es

Consejo Comarcal Del Bierzo

<http://www.ccbierzo.com/>

Contacto: fedio@ccbierzo.com

Corporación para el Desarrollo Económico del Bierzo

www.corporacionbierzo.com

Contacto: corporacion@corporacionbierzo.com

Consejo Comarcal de la Juventud del Bierzo

www.juventudbierzo.com

Contacto: cjuventudbierzo@terra.es

F.A.P.A. “La Palloza”

Contacto: lapalloza@arrakis.es

Federación de Asociaciones de Vecinos de la Comarca del Bierzo

Contacto: bierzovecinos@telefonica.net

Federación Leonesa de Empresarios (FELE)

www.fele.es

Contacto: felebier@fele.es

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

www.uned.es

Contacto: info@ponferrada.uned.es

Unión General de Trabajadores (UGT)

www.ugt.es

Contacto: mballesteros@castyleon.ugt.org

Unión Sindical de Trabajadores del Bierzo (USTB-CTI)

Contacto: ustb-cti@usuarios.retecal.es

SOCIOS TRANSNACIONALES

Proyecto “SORTIR” (Tarbes, Francia)

<http://www.equal-france.com/>

Proyecto “MIM” (Klaipėda, Lituania)

<http://www.equal.lt/lt/>

Proyecto “DONNE IN POLITICA” (Roma, Italia)

<http://www.equalitalia.it/>

OTRAS

NACIONAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

<http://www.mtas.es/>

INSTITUTO DE LA MUJER

<http://www.mtas.es/mujer/>

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

<http://www.juntadeandalucia.es/iam/>

INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER

http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4227&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_siteid=527&_fid=1&_fnavbarid=1727225&_fnavbarsiteid=527&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcalledfrom=1&_fdisplayurl=

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER

<http://www.estonoesuncuento.com>

Contacto: insmujer@princast.es

INSTITUT BALEAR DE LA DONA

<http://ibdona.caib.es>

INSTITUTO CANARIO DE LA MUJER

<http://www.icmujer.org>

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER CANTABRIA

<http://www.mujerdecantabria.com>

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER CASTILLA- LA MANCHA

<http://www.jccm.es/imclm/>

INSTITUT CATALÁ DE LA DONA

<http://www.gencat.net/icdona/>

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER COMUNIDAD VALENCIANA

<http://www.gva.es/cbs/dona/24h/cas/dgmcs.html>

INSTITUTO DE LA MUJER EXTREMADURA

<http://www.mujerextremadura.com>

SERVICIO GALEGO DE IGUALDADE

<http://www.xunta.es/auto/sgi/>

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER COMUNIDAD DE MADRID

http://www.madrid.org/cs/Satellite?idConsejeria=1109266187284&idListConsj=1109265444710&c=CM_Agrupador_FP&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&idOrganismo=1109266228570&language=es&cid=1109266187284

INSTITUTO DE LA MUJER MURCIA

<http://imrm.es/im001.asp?ipag=1>

INSTITUTO NAVARRO DE LA MUJER NAVARRA

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Mujeres/default.htm

EMAKUNDE PAIS VASCO

http://www.emakunde.es/indice_c.htm

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES Servicio de Infancia, Mujer y Familia. Área de la Mujer RIOJA (LA)

http://www.larioja.org/web/centrales/servicios_sociales/mujer.htm

PROGRAMA ÓPTIMA

<http://www.tt.mtas.es/optima/contenido/index.html>

CASTILLA Y LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER CASTILLA Y LEÓN

http://www.jcyl.es/jcyl-client/jcyl/mujer?locale=es_ES&textOnly=false

RED MUJER EMPLEO- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite/up/es/Familia/Page/PlantillaN2TematicoLemaBuscadores/1182753548518/_/_/_?asm=jcyl&tipoLetra=x-small

OBSERVATORIO DE GÉNERO- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite/up/es/Familia/Page/PlantillaN2TematicoLemaEnlaces/1156428070111/_/_/_?asm=jcyl&tipoLetra=x-small

COMARCA DEL BIERZO

AYUNTAMIENTO DE PONFERRADA

<http://www.ponferrada.org>

Contacto: 987 428462

AYUNTAMIENTOS DEL BIERZO

<http://www.ccbierzo.com/index.php?elementoID=308>

PÁGINA INFORMACIÓN VARIA EMPRESARIAL

<http://www.bierzonegocios.com>

XIII. BIBLIOGRAFÍA Y MATERIAL DE CONSULTA

- **Buenas prácticas en Creación de Empresas y Adaptabilidad (síntesis)**.. Experiencias innovadoras en los proyectos Equal 2001-2004. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. 2004.
- **Documentación de elaboración propia Programa Positiv@**. Tríptico Programa Positiv@. Documentación de Trabajo. Consejo Comarcal del Bierzo, 2006 y 2007.
- **Documento Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades**. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la mujer. 12 de junio de 2006.
- **Experiencias y estrategias exitosas en el marco del Programa Óptima**. Rosa Gómez y Murgibe, S.L. Bloque 1, Tema 1-4. Emakunde.
- **Guía de Buenas Prácticas empresariales en materia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional**. UGT Andalucía. Secretaría de la Mujer, 2006.
- **Herramientas de diagnóstico para el distintivo de Calidad de Género**. Instituto Andaluz de la Mujer. Fundación Mujeres, 2005. Monográficos:
 - Nº1. La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.
 - Nº2. Herramientas para la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de Recursos Humanos.
 - Nº3. Integración de la Igualdad de Oportunidades en el reclutamiento y la selección de personal.
 - Nº4. Integración de la Igualdad de Oportunidades en la formación continua de la plantilla.
 - Nº5. Integración de la Igualdad de Oportunidades en la promoción profesional.
- **La Igualdad de Oportunidades. Buenas Prácticas en Empresas Andaluzas**. Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Luisa Iglesias Hitos y M^a José Mallorca Donaire.
- **Las empresas andaluzas: Buenas Prácticas en Igualdad de Oportunidades**. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Presidencia. Iniciativa Comunitaria EQUAL: Itaca, Empleo e Igualdad en Clave Local. 2003.