

Tarea O2-A4

1. Manual para mujeres en el sector de la piedra.



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Erasmus+

"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein".



institute of
Entrepreneurship
Development



Contenidos

Introducción	3
UNIDAD 1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres	3
1.1. Fundamentos y conceptos básicos de la igualdad	3
1.2. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional y europeo	5
1.3. Igualdad de cultura empresarial.....	6
1.4. Mercado laboral y situaciones de vulnerabilidad social de las mujeres	8
1.5. Políticas y estrategias de cambio estructural	9
UNIDAD 2. Igualdad en el trabajo. Análisis del mercado laboral en el sector de la piedra desde una perspectiva de género.	10
2.1. Definición y alcance	10
2.2. Conceptos básicos en torno a la cultura laboral y la igualdad efectiva de mujeres y hombres	12
2.3. Análisis de la situación socioeconómica y laboral de las mujeres en el sector de la piedra.	18
2.4. Igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales: la negociación colectiva. Medidas de acción positiva y planes de igualdad	23
UNIDAD 3. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional	30
3.1. Contexto y necesidades.....	30
3.2. Conciliación y corresponsabilidad	33
3.3. Protección laboral.....	36
3.4. Medidas de conciliación de las empresas del sector de la piedra.	38
3.5. Buenas prácticas en materia de conciliación.	38
UNIDAD 4. Plan de Igualdad en el sector de la Piedra	41
4.1. Conceptos básicos de un Plan de Igualdad.	41
4.2. Beneficios de un Plan de Igualdad.....	42
4.3. Contenido y medidas de un Plan de Igualdad.	43
4.4. Buenas prácticas en relación con los planes de igualdad.....	45
FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA.....	46

Introducción

Los criterios de igualdad de género se incluyen en este manual transversal para la formación regular de los puestos de trabajo en el sector de la piedra. El enfoque se centra en el "aprender haciendo", donde nadie será excluido por criterios de género para este tipo de formación, promoviendo la diversidad de mujeres y hombres en los cursos relacionados con los productos de la piedra. Una experiencia formativa inmersiva en la que los participantes aprenden, a pequeña escala, oficios relacionados con la piedra, con criterios de eficiencia de recursos y energía y bajo impacto ambiental, para que puedan realizar el mayor número de actividades posibles.

El objetivo es fomentar la superación de las barreras culturales y aumentar el interés de las mujeres por el sector, promoviendo la inserción laboral a través de su participación en manuales que promueven cursos sobre temas "verdes" como un importante nicho de empleo en el sector de la piedra e integrando la perspectiva de género.

Este manual "Manual para mujeres en el sector de la piedra" es el primero de una serie de tres manuales que constituyen la cuarta tarea del resultado intelectual 2 "O2-A4". 3 manuales para abrir puertas a las mujeres en el sector de la piedra" del proyecto WinSTONE.

UNIDAD 1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

1.1. Fundamentos y conceptos básicos de la igualdad

La igualdad de género es la filosofía de que las mujeres y los hombres tengan las mismas condiciones, trato y oportunidades para alcanzar su pleno potencial, sus derechos humanos y su dignidad, y para contribuir al progreso económico, social, cultural y político (y beneficiarse de él). La igualdad de género es, por tanto, la justa valoración por parte de la sociedad de las similitudes y las diferencias de hombres y mujeres, y de las funciones que desempeñan.

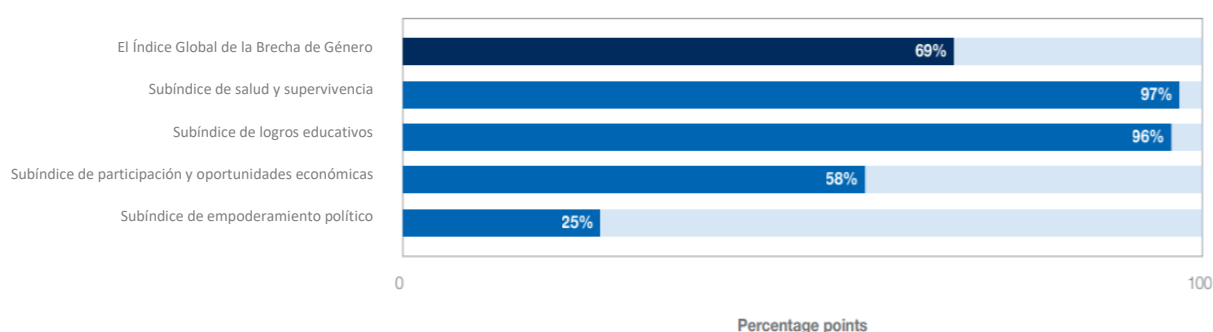
La igualdad de género significa que se tienen en cuenta los deseos, las necesidades y las preferencias tanto de los hombres como de las mujeres, respetando la singularidad de las distintas comunidades, y que todos los seres humanos son libres de cultivar sus capacidades personales y tomar decisiones sin verse limitados por estereotipos y prejuicios de género. La igualdad de género es una cuestión de derechos humanos que se considera un requisito previo y un indicador del crecimiento a largo plazo centrado en las personas.

A pesar de que en las últimas décadas se ha conseguido aumentar la participación de las mujeres en la población activa y reducir las disparidades salariales, la igualdad de género en el lugar de trabajo sigue siendo difícil de alcanzar y las mujeres siguen estando muy poco representadas en los puestos directivos de todo el mundo. Las mujeres siguen constituyendo la mayoría de los trabajos mal remunerados del mundo, ganan menos dinero y tienen más probabilidades de verse afectadas por el desempleo de larga duración que los hombres, especialmente en los países en desarrollo. Esto se atribuye a las disparidades socioeconómicas de las mujeres debido a la discriminación de género, así como a su doble posición como trabajadoras y cuidadoras en la sociedad. En muchas comunidades, las mujeres tienen menos acceso que los hombres al capital productivo, a la escolarización, al desarrollo de competencias y a las oportunidades de empleo. Esto se debe, en gran medida, a unas expectativas sociales muy arraigadas que asignan roles de género y que a menudo se resisten a modificar.

Según el **Índice Global de la Brecha de Género**, introducido por primera vez por el Foro Económico Mundial en 2006 como herramienta para medir la magnitud de las diferencias de género y supervisar su evolución a lo largo del tiempo, el año 2020 fue significativo para el cierre de las brechas en materia de Logro Educativo y Salud y Supervivencia, respectivamente, como se muestra en la Figura 1 a continuación. El resultado global de la brecha de género es una síntesis de los resultados de las cuatro dimensiones que componen el índice: los subíndices de Participación Económica, Logro Educativo, Salud y Supervivencia y Empoderamiento Político. Por el contrario, las diferencias entre mujeres y hombres siguen siendo significativamente mayores en Empoderamiento Político, y en Participación Económica y Oportunidades.

Los datos de la serie del Informe Global sobre la Brecha de Género servirán idealmente como base para que los países continúen comparando su progreso hacia la igualdad de género, para ayudar a apoyar el caso de cerrar las brechas de género y para promover más investigación sobre políticas y prácticas exitosas para fomentar el cambio.

Porcentaje de la brecha de género hasta la fecha, 2020



Fuentes

World Economic Forum, Global Gender Gap Index, 2020.

Notas

Medias ponderadas por la población, incluidas las 153 economías que figuran en el Índice Global Gender Gap Index 2020

Figura 1. El estado de las brechas de género.

Por lo tanto, cerrar la brecha de género, especialmente en lo que respecta a la mano de obra, beneficiará a las mujeres, y también puede impulsar el rendimiento de las empresas, fortaleciendo la economía mundial.

En comparación con los hombres, sólo el 55% de las mujeres adultas trabajan, frente al 78% de los hombres. Por el mismo trabajo, las mujeres ganan sólo el 60% de lo que ganan los hombres, con la mitad de los ingresos no salariales. En una época de capitalismo de intereses y de nuevos valores generacionales, el liderazgo empresarial en la eliminación de las disparidades de género en los puestos de trabajo y en las cadenas de valor es crucial, y se anticipa. Esto es fundamental no sólo para la construcción de nuevas empresas, sino también para el mantenimiento de las existentes.

1.2. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional y europeo

La igualdad de género es un componente esencial del Estado de Derecho de la UE, así como un principio fundador y uno de los objetivos de la UE. De hecho, instituciones europeas como la Comisión, el Consejo de Ministros y el Parlamento han colaborado con los Estados miembros y otras organizaciones internacionales para promover la igualdad de género.

- La igualdad de género en la acción exterior de la UE 2021-2025 (GAP III)

El Plan de Acción de Género III (GAP III) ofrece a la UE una agenda política con cinco pilares de acción para cumplir con las obligaciones internacionales y crear una sociedad en la que todos tengan la oportunidad de triunfar. Da prioridad a la igualdad de género en todas las políticas y actividades exteriores, y proporciona una hoja de ruta para colaborar con las partes interesadas a nivel nacional, regional y multilateral.

- Agenda 2030 de las Naciones Unidas (ODS 5)

La Agenda 2030 prevé "un mundo en el que se respeten universalmente los derechos humanos y la dignidad humana, el Estado de Derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación" a través de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que son vitales para una recuperación que conduzca a economías más verdes e inclusivas, y a sociedades más fuertes y resilientes. El ODS 5 está dedicado a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y las niñas para ampliar el crecimiento económico, promover el desarrollo social y mejorar el rendimiento empresarial.

- Estrategia de igualdad de género de la UE 2020-2025

La Estrategia de Igualdad de Género establece acciones clave para los próximos 5 años y se compromete a garantizar que la Comisión también incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE. Las medidas específicas presentadas en la Estrategia abordarán algunos de los mayores retos para lograr una verdadera igualdad de género: luchar contra la violencia de género y desafiar los estereotipos de género; impulsar la capacitación económica de las mujeres y garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, incluida la igualdad salarial; y dar tanto a las mujeres como a los hombres la oportunidad de liderar y participar en todos los sectores de la economía y en la vida política. El GAP III se pondrá en marcha en 2020 y estará estrechamente vinculado a esta Estrategia, por lo que ambos marcos estratégicos se reforzarán mutuamente.

- Plan de acción de la UE 2017-2019 contra las diferencias salariales entre hombres y mujeres

En lugar de centrarse en un solo elemento o causa, el Plan de Acción comprende un conjunto amplio y coherente de medidas para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres desde todos los ámbitos. Estas acciones se complementarán entre sí. Se han identificado ocho grandes líneas de actuación:

1. Mejorar la aplicación del principio de igualdad salarial
2. Combatir la segregación en las ocupaciones y sectores
3. Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical

4. Abordar las penalizaciones
5. Valorizar mejor las competencias, los esfuerzos y las responsabilidades de las mujeres
6. Combatir la niebla: descubrir las desigualdades y los estereotipos
7. Alertar e informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres
8. Potenciar las asociaciones para abordar la brecha salarial de género

1.3. Igualdad de cultura empresarial

Definición:

Una cultura empresarial es aquella en la que se anima a las personas a experimentar, desarrollar y asumir riesgos. Una cultura emprendedora en una empresa significa que se anima a los empleados a proponer nuevas ideas o productos. El intraemprendimiento se define como la dedicación de tiempo de trabajo a estas actividades.

La igualdad de género es una prioridad importante para el trabajo de la UNESCO en materia de patrimonio, creatividad y diversidad cultural. La igualdad de participación, acceso y contribución a la vida cultural de mujeres y hombres son derechos humanos además de culturales, y una dimensión importante para garantizar la libertad de expresión para todos.

Una investigación de la Cámara de Comercio Británica concluye que las mujeres son mejores a la hora de identificar huecos en el mercado, desarrollar productos innovadores y aplicar la tecnología en sus negocios.

La verdadera igualdad de género es una idea difusa, pero muchas empresas han empezado a abogar por la igualdad de condiciones para hombres y mujeres. Por desgracia, muchas empresas persiguen el crecimiento de la igualdad de género de forma equivocada o simplemente no tienen claro cómo proceder.

El uso de la cultura empresarial es una de las formas más importantes de promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. La cultura de la empresa es la base de la conducta en todos los niveles de la organización, y es más esencial de lo que muchos líderes empresariales creen en términos de cambio de actitudes en el lugar de trabajo.

Los comentarios recibidos por los miembros del Consejo de Entrenadores de Forbes describen cómo las organizaciones pueden fomentar este cambio de mentalidad en la cultura de sus empleados, así como por qué es vital.

1. Crear las condiciones adecuadas que conduzcan al éxito

Hacer de la diversidad de género y la inclusión una iniciativa de la empresa que sea prioritaria (el liderazgo de arriba a abajo promueve claramente la igualdad de género), operacionalizada (reclutar y contratar para la diversidad de género), modelada (los líderes, la cultura y los sistemas apoyan la diversidad de género), medida (se recogen métricas para seguir el progreso), y recompensada si se quiere una verdadera igualdad de género (la igualdad está vinculada a las métricas de la empresa):

2. Que sea una necesidad para todas las empresas

La igualdad de género debe considerarse un requisito comercial que impulsa los beneficios, más que una campaña. Las empresas líderes se aseguran de que haya más de un grupo de recursos para empleados y un programa de talento para atender las diferentes intersecciones de la diversidad y garantizar que nadie se quede atrás. Las empresas siguen buscando métodos para sacar el máximo partido a sus empleados. La igualdad de género es rentable.

3. Contratar basándose en la cultura

Si quiere crear una cultura empresarial que celebre y acoja la verdadera igualdad de género, tendrá que contratar a personas que compartan estas creencias. Desgraciadamente, no existe ninguna herramienta de evaluación sencilla para terceros, por lo que el director de contratación debe confiar en las viejas habilidades de entrevista para llevar a cabo una charla verbal con el posible empleado para ver si es adecuado.

4. Establecer expectativas de cultura inclusiva

El compromiso de los empleados, el crecimiento de la organización y el éxito se ven favorecidos por la inclusión. Para fomentar la igualdad de género, las culturas inclusivas reflejan los valores de la empresa, establecen expectativas claras para los comportamientos inclusivos, integran las competencias esenciales en las mediciones del rendimiento y utilizan enfoques de coaching y comunicación productiva para permitir el aprendizaje continuo y normalizar el comportamiento de los empleados.

5. Fomentar el desarrollo a todos los niveles

La verdadera igualdad de género se consigue mediante el desarrollo de todos los empleados, independientemente de su sexo. En todas las funciones, es fundamental desarrollar tanto a los hombres como a las mujeres por igual. La formación y el desarrollo de cada empleado, independientemente de su sexo, debe adaptarse a lo que necesita para tener éxito. La ventaja es que los empleados, independientemente de su sexo, se sienten parte de la empresa y desempeñan un papel importante.

6. Predicar con el ejemplo

Las prácticas empresariales profundamente arraigadas que dan lugar a la desigualdad de género se perpetúan involuntariamente y a la vista de todos. Para empezar a desarrollar una cultura de igualdad de género, un líder podría cuestionar activamente el statu quo. Esto empieza por ser consciente de sus habilidades y debilidades. Cada uno de nosotros tiene puntos débiles. Los demás tienen permiso para mirar hacia su interior cuando un líder cuenta cómo gestiona los suyos.

7. Preste atención al lenguaje que utiliza

A veces tendemos a utilizar un lenguaje que se inclina más hacia un género que hacia otro. Utilizar un lenguaje común es una excelente manera de comprometerse con el equipo y luchar contra la discriminación.

8. Revise el salario de sus empleados

Para demostrar a los empleados y al público que una empresa está comprometida con la promoción de la igualdad de género, puede empezar por hacer una revisión salarial exhaustiva de todos los empleados para garantizar que los hombres y las mujeres que desempeñan funciones equivalentes y tienen un nivel de remuneración equivalente. Es más probable que los hombres obtengan mayores salarios que las mujeres porque suelen negociar más.

9. Evaluar los permisos de paternidad y maternidad

No basta con aumentar el número de mujeres que trabajan en una empresa. Los empresarios deben redefinir la gobernanza corporativa para crear marcos que apoyen a las mujeres. Las normas sobre permisos de los empleados son importantes, ya que a menudo no son justas para las nuevas madres. De este modo, se pueden eliminar los prejuicios contra los permisos parentales y comenzar una verdadera inclusión.

10. Involucrar a las mujeres en los roles de liderazgo

Promover un número igual de mujeres que de hombres para lograr la igualdad de género. Según las estadísticas, un gran número de mujeres trabajan como supervisoras o directivas. Sin embargo, cuando se trata de puestos de trabajo de mayor nivel en las empresas, las mujeres están infrarrepresentadas.

1.4. Mercado laboral y situaciones de vulnerabilidad social de las mujeres

La cultura emprendedora analizada en el apartado anterior y la falta de la misma en muchos casos está vinculada a la razón por la que las mujeres se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad social en el mercado laboral.

La OCDE, la Comisión Europea y el Banco Mundial colaboraron en el proyecto "Faces of Joblessness" (Las caras del desempleo), que trasladó la atención a la interseccionalidad de las características vinculadas a la vulnerabilidad, así como al papel central que puede desempeñar en ella la posición de las personas en el mercado laboral (o fuera de él), mediante el desarrollo de una metodología para identificar grupos de individuos con diferentes conjuntos de características, que experimentan diversas dificultades de empleo y tienen un escaso o nulo apego al mercado laboral.

Así pues, la vulnerabilidad se define principalmente en relación con una serie de barreras laborales preestablecidas, y no únicamente en función de rasgos fijos y adquiridos de forma exógena (por ejemplo, ser mujer, mayor, inmigrante).

Se ha determinado que la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral tiene varias dimensiones. Las mujeres tienen una carga desproporcionada de responsabilidades domésticas, de crianza y de cuidado, que limitan en gran medida su grado e intensidad de compromiso con el mercado laboral, así como la intensidad de su búsqueda de empleo y su accesibilidad. Las mujeres también se encuentran en una posición más vulnerable como resultado del permiso de maternidad, ya que reduce sus oportunidades de empleo y sus perfiles salariales, además de restringir sus trayectorias profesionales. También se sabe que las mujeres son más sensibles a las variaciones del ciclo económico, ya que actúan como una especie de "ejército de reserva" del empleo durante las recesiones y las perturbaciones negativas de los ingresos de los hogares.

1.5. Políticas y estrategias de cambio estructural

El fomento de la igualdad de género es una actividad fundamental para la UE: la igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la UE. Muchas de las políticas y estrategias en curso se han mencionado en secciones anteriores de este cuaderno. Sin embargo, conviene prestar atención a los esfuerzos realizados hasta ahora y a un breve análisis de sus resultados. El "Compromiso estratégico en favor de la igualdad entre hombres y mujeres 2016-2019" se basa en una estrategia continua que ha concluido, y que, entre otras cosas, ha aportado un valor añadido en una serie de ámbitos, especialmente en la elaboración de la agenda y el aprendizaje, proporcionando un valioso marco para la integración de la perspectiva de género en la Comisión y la aplicación de un marco coherente para las políticas de igualdad de género en los Estados miembros.

Los principales objetivos de esta estrategia:

- Aumentar la participación femenina en el mercado laboral y la independencia económica de hombres y mujeres.
- Reducir las diferencias salariales, de ingresos y de pensiones entre hombres y mujeres y, por tanto, luchar contra la pobreza de las mujeres.
- Promover la igualdad de género en la toma de decisiones.
- Combatir la violencia de género y proteger y apoyar a las víctimas.
- y promover la igualdad de género y los derechos de la mujer en todo el mundo.

Las acciones clave para alcanzar estos objetivos:

- Continuar los esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y equilibrar la vida laboral y familiar, así como un nuevo y amplio proyecto para abordar los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar que encuentran los padres y cuidadores que trabajan.
- Garantizar una mayor aplicación y, cuando sea necesario, adaptar la legislación en materia de permisos y acuerdos de trabajo flexibles, junto con los interlocutores sociales, para ofrecer un mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar para los padres y las personas con obligaciones de cuidado.
- Establecer un amplio marco político para mejorar la participación de los padres en el mercado laboral y un uso más equitativo de los permisos y las modalidades de trabajo flexibles, incluida la evaluación comparativa, el uso específico de los recursos financieros de la UE para ayudar a los Estados miembros y la sensibilización del público.

- Apoyar a los Estados miembros en sus esfuerzos por aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que incluye un estrecho seguimiento de las medidas nacionales de reforma en el marco del Semestre Europeo de conformidad con las directrices de empleo y, en caso necesario, la formulación de recomendaciones específicas para cada país, y seguir apoyando a las empresas en sus esfuerzos por aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, facilitando la diversidad.

UNIDAD 2. Igualdad en el trabajo. Análisis del mercado laboral en el sector de la piedra desde una perspectiva de género.

2.1. Definición y alcance

La participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida familiar y laboral debe ser uno de los pilares básicos para la formación de una sociedad avanzada y más igualitaria.

Promover la incorporación de la mujer al empleo digno, fomentar el espíritu emprendedor femenino y favorecer su promoción en entornos laborales tradicionalmente masculinos, como el sector de la piedra, es fundamental para conseguir una sociedad igualitaria a todos los niveles.

Para ello, es imprescindible apoyar a las empresas en la eliminación de todos los obstáculos que puedan impedir o dificultar el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, así como combatir la discriminación indirecta que no necesariamente se debe a actitudes discriminatorias intencionadas, sino que proviene de hábitos sociales y concepciones tradicionales arraigadas en nuestra sociedad. Así como el impulso de medidas encaminadas a reformar las estructuras que actualmente dificultan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral del sector de la piedra, en busca de la más estrecha colaboración entre todos los agentes implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades: Administraciones Públicas, agentes sociales y sociedad en general. Considerando que la igualdad efectiva sólo llegará con el esfuerzo y la colaboración de todos los agentes sociales.

Para promover la inclusión de las mujeres en el sector de la piedra, es imprescindible desarrollar planes de acción positiva dirigidos a establecer la igualdad de oportunidades, contrastando o corrigiendo aquellas discriminaciones que son fruto de prácticas o sistemas sociales para conseguir una mejora en las condiciones de vida de los trabajadores, así como una optimización de los recursos de las empresas, que contarán con plantillas más eficientes, comprometidas y satisfechas. Para ello, es necesario llevar a cabo acciones concretas que hagan efectiva la igualdad para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.

El mayor potencial de una empresa es su gente, y la participación de mujeres y hombres en un entorno en el que todos tienen las mismas condiciones conduce a una mayor productividad en el trabajo. Las condiciones de trabajo que promueven la igualdad no sólo benefician el rendimiento de la empresa, sino que también contribuyen a una sociedad más democrática, más justa y solidaria. La relevancia del uso de herramientas como los Planes de Igualdad explica también que se prevea fomentar su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

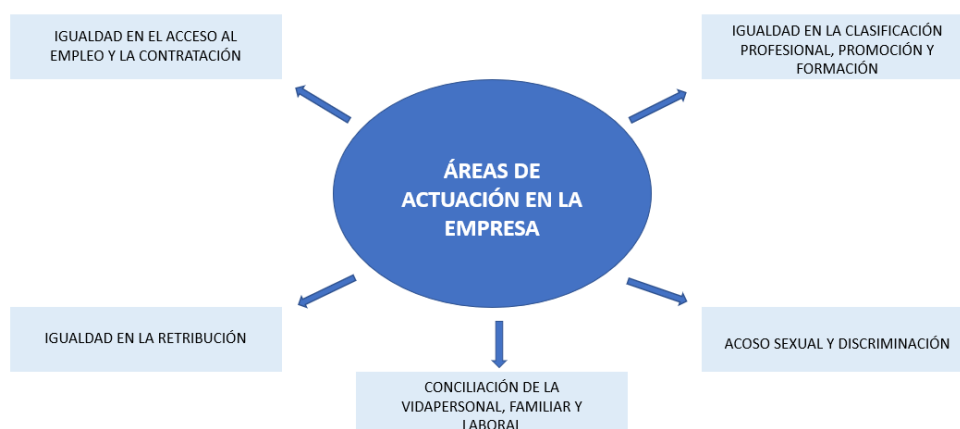
Si bien es cierto que ya hay empresas pioneras que han adoptado medidas que favorecen la igualdad de oportunidades en el trabajo y que los avances han sido significativos, también lo es que aún queda mucho trabajo por hacer en aquellas empresas que, quizás por desconocimiento, aún no se han embarcado en esta tarea.

Ante la necesidad de adoptar medidas concretas encaminadas a conseguir una igualdad real en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el ámbito empresarial y laboral, se han fijado los siguientes objetivos:

- Promover la implantación de Planes de Igualdad en las empresas.
- Facilitar a las empresas la elaboración y desarrollo de dichos planes y acciones que promuevan la igualdad y la promoción de la mujer en la empresa.
- Ofrecer herramientas para la implantación de planes y decálogos de actuación que promuevan la igualdad efectiva.
- Ofrecer material práctico, útil y eficaz para realizar el diagnóstico y evaluar las medidas de intervención.

De acuerdo con la perspectiva actual y teniendo en cuenta la normativa vigente en materia de igualdad, se describen a continuación los ámbitos de actuación para intervenir en la consecución de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo empresarial:

- 1) Igualdad en el acceso al empleo y la contratación.
- 2) Igualdad en la clasificación profesional, la promoción y la formación.
- 3) Igualdad salarial.
- 4) Medidas de ordenación del tiempo de trabajo/conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 5) Acoso sexual y discriminación.



2.2. Conceptos básicos en torno a la cultura laboral y la igualdad efectiva de mujeres y hombres

En este contexto, y con el fin de promover la inclusión de las mujeres en el sector de la piedra mediante el uso de herramientas y planes que pongan a disposición de todos los agentes implicados una estrategia de actuación eficaz, es necesario definir unas líneas de actuación para el planteamiento de una cultura laboral igualitaria.

Para ello, se definen a continuación una serie de mecanismos para diagnosticar y poner en marcha las medidas necesarias en materia de promoción y consecución de entornos laborales igualitarios.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

¿Qué es y cómo se hace el diagnóstico?

El diagnóstico es un estudio sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa que proporciona la información necesaria para poder realizar el plan y establecer las medidas que debe incluir un plan de acción.

Para ello, se realiza un análisis detallado de la distribución de trabajadores y trabajadoras en la empresa, tanto por departamentos, si los hay, como según las categorías y puestos de responsabilidad y condiciones de trabajo que tienen mujeres y hombres.

Se trata de analizar si existen desequilibrios o diferencias entre mujeres y hombres y averiguar por qué se producen, investigando si ambos sexos participan por igual en el acceso a la empresa, como en los ascensos, salarios, etc., si los criterios para llevar a cabo estas prácticas han sido objetivos y no discriminatorios y qué dificultades y/o obstáculos encuentran las trabajadoras que puedan explicar estas diferencias.

¿Quién realiza el diagnóstico?

La empresa es la responsable de realizar el diagnóstico. No obstante, es aconsejable que los representantes de los trabajadores colaboren en la recogida y análisis de la información, ya que conocen las demandas y necesidades de la plantilla, así como en la discusión y aprobación del informe de resultados, ya que el plan de igualdad se negociará con ellos.

Es importante que en la elaboración del diagnóstico participe una persona especializada en igualdad de género e igualdad de oportunidades para asegurar un adecuado análisis de la información aportada desde la perspectiva de la igualdad.

¿Cuáles son las cuestiones más comunes sobre las que se hace el diagnóstico?

Las cuestiones básicas que deben analizarse en el diagnóstico son:

- Cómo se distribuyen las mujeres y los hombres en la empresa, identificando, en su caso, dónde están las diferencias y a qué pueden deberse.
- Cómo participan las mujeres y los hombres en la selección y contratación, formación o promoción y cómo se distribuyen los salarios por sexo y categorías o niveles profesionales.

- Cuáles son los criterios que aplica la empresa a la hora de contratar, formar o promocionar y asignar complementos salariales o categorías profesionales a las personas.
- Qué medidas tiene la empresa para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y si las mujeres y los hombres hacen un uso equitativo de ellas, incluyendo la reducción de jornada o la excedencia voluntaria para el cuidado de hijos u otras personas dependientes.
- Cómo se abordan las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los aspectos relacionados con la salud de las mujeres en el trabajo.

Para completar el diagnóstico, también es interesante conocer la opinión de la plantilla sobre la igualdad en la empresa, así como las necesidades y sugerencias que servirán de referencia para la negociación del plan de igualdad.

¿Es en el diagnóstico donde se descubren situaciones de discriminación que podrían haber pasado desapercibidas?

Sí. El análisis realizado sobre la contratación, la formación, la promoción y la política salarial puede descubrir situaciones de discriminación indirecta, es decir, el desarrollo de prácticas cuyos resultados acaban colocando a un sexo en desventaja respecto al otro.

El objetivo del diagnóstico es investigar las causas de estas situaciones de desventaja que están produciendo desequilibrios en la presencia y participación de las mujeres en la empresa.

¿Cuáles son las situaciones de discriminación más frecuentes?

Las situaciones de discriminación dependen del sector, la actividad y el tamaño de la empresa.

La concentración de mujeres en determinados puestos de trabajo, que suelen ser de baja cualificación; la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección, así como en puestos de mayor cualificación; la mayor contratación de hombres o su acceso a una formación de más larga duración y/o más cualificada; o las diferencias salariales entre mujeres y hombres en categorías profesionales similares pueden sugerir algún tipo de discriminación por razón de sexo y/o la falta de garantía por parte de la empresa de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres cuando se llevan a cabo estas prácticas de gestión, que acaban provocando situaciones discriminatorias.

¿Es obligatorio establecer medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

Todas las empresas están obligadas a reconocer el derecho de sus trabajadores a conciliar la vida personal, familiar y laboral, sin dar prioridad a ninguno de los dos sexos, es decir, reconociendo la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares por parte de mujeres y hombres.

Asimismo, la asunción de responsabilidades familiares no debe tener consecuencias para los trabajadores en cuanto a las prácticas de reclutamiento y contratación, formación y promoción, ni en cuanto a su permanencia, niveles salariales o cualquier otra condición laboral.

¿Cuáles son las medidas de conciliación más utilizadas?

Existe un amplio abanico de medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Las más utilizadas son de dos tipos:

- a) Las que facilitan la flexibilidad laboral, tanto en el horario como en la presencia en el trabajo. Por ejemplo: horarios de entrada y salida flexibles, horarios semanales flexibles, horarios intensivos en verano para coincidir con las vacaciones escolares, o teletrabajo.
- b) Las que amplían y mejoran la normativa, principalmente los permisos retribuidos y no retribuidos. Por ejemplo: ampliación de los permisos de paternidad y maternidad, permiso de lactancia, permiso por fallecimiento u hospitalización de un familiar, excedencia para el cuidado de personas dependientes o reserva de un puesto de trabajo tras un periodo de excedencia.

¿Existen medidas de conciliación que no tengan un coste añadido para la empresa?

Existe un amplio abanico de medidas que pueden desarrollarse en una empresa sin coste adicional. Están relacionadas principalmente con la organización del tiempo de trabajo, así como con la información sobre los derechos de los trabajadores a la conciliación y las medidas de que disponen en la empresa.

Las medidas más utilizadas por las empresas para facilitar la conciliación sin coste adicional son:

- Flexibilidad de entrada y salida. Suele ser entre media hora y una hora al inicio de la jornada laboral, que se recupera al final de esta.
- Flexibilidad en las pausas y/o descansos para desayunar o comer. Puede ser de media hora a una hora o la posibilidad de no hacer la pausa y salir antes.
- Distribución flexible de las horas semanales. La jornada laboral puede distribuirse en cuatro o cuatro días y medio o eliminando dos tardes, acumulando más horas de trabajo en menos días.
- Trabajo a distancia, con un número mínimo de horas o días a la semana o al mes de permanencia en la empresa, el resto se trabaja desde casa o en otro lugar.
- Libre elección de turnos y posibilidad de intercambiarlos con otros miembros de la plantilla.
- Turnos intensivos durante los meses de verano coincidiendo con el periodo de vacaciones escolares.
- Adaptación de los horarios a los que marcan el ritmo diario de las personas: transportes, colegios, comercios, etc.
- Ampliación del derecho a vacaciones de los trabajadores renunciando a su salario durante el periodo adicional.
- Banco de tiempo libre que permite canjear el salario por tiempo libre.

¿Qué tipo de medidas se pueden incluir en la gestión de los recursos humanos?

Existen diferentes tipos de medidas, por ejemplo

- Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para directivos y responsables del desarrollo de las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos.
- Sistematización de las prácticas de gestión de recursos humanos, con criterios, herramientas y procedimientos basados en la igualdad.
- Revisión de la política salarial para garantizar que no exista discriminación salarial entre mujeres y hombres.
- Flexibilidad en la distribución del tiempo y del espacio de trabajo para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar con el empleo.
- Apoyo a las personas que necesitan servicios de atención a sus dependientes.
- Establecimiento de mecanismos para que la empresa no tolere el acoso sexual y por razón de sexo: difusión de normas y códigos de conducta, apoyo a las víctimas, etc.

¿Qué tipo de medidas fomentan la cultura de la igualdad en la empresa?

La cultura de la igualdad se adquiere y promueve a través de diversas medidas, por ejemplo

- Difundir información a los empleados sobre las medidas y el plan de igualdad, los motivos de su implantación, así como su ejecución y los resultados que se están consiguiendo.
- Comunicar a toda la plantilla la importancia de colaborar y participar en la consecución de la igualdad en la empresa.
- Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Crear y utilizar publicidad, lenguaje e imagen no sexista.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

¿Qué es la responsabilidad social de las empresas?

Es el compromiso voluntario de las empresas de implicarse en el bienestar de las personas que trabajan en la empresa, en el medio ambiente y en el contexto social en el que está establecida la empresa.

Al ser voluntaria, la responsabilidad social es posterior a la observancia y el cumplimiento de las normas legales.

¿Cuáles son las acciones de responsabilidad social relacionadas con la igualdad?

Las empresas pueden emprender voluntariamente estas acciones con el objetivo de promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, tanto dentro de la empresa como en su entorno social; se trata de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otro tipo destinadas a promover la igualdad.

La empresa puede llevar a cabo estas acciones con los trabajadores y trabajadoras o puede concertarlas con el apoyo de organizaciones relacionadas con la actividad que desea desarrollar, por ejemplo, organizaciones de consumidores, organizaciones privadas e instituciones públicas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como asociaciones

de mujeres y organismos de igualdad. En cualquier caso, la dirección de la empresa debe informar a los representantes de los trabajadores de las acciones que va a poner en marcha o a organizar.

La empresa puede publicitar en su publicidad que es una empresa socialmente responsable en materia de igualdad.

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

¿Qué es un plan de igualdad?

Se trata de un conjunto de medidas que se ponen en marcha en una empresa para garantizar que las trabajadoras y los trabajadores participen por igual en la formación, la promoción y otras prácticas de la empresa; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo en los que hay pocas mujeres.

¿Para qué sirve un plan de igualdad?

Optimizar los recursos humanos y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pueda existir en la empresa. Se trata de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto significa que debe elaborarse teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades que puedan existir en la empresa, en cuanto a la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres.
- Garantizar que, en la selección y contratación, la formación, la promoción, la política salarial y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, las mujeres y los hombres reciban el mismo trato y las mismas oportunidades.
- Gestionar adecuadamente el talento de las empleadas, dejando de lado prejuicios y estereotipos.

¿Cómo beneficia a la empresa tener un plan de igualdad?

En primer lugar, la empresa optimiza los recursos humanos, de modo que el trabajo se asigna en función de las capacidades de la persona, dejando de lado los prejuicios.

Un mejor aprovechamiento de las capacidades del personal tiene un efecto positivo en la motivación y satisfacción del personal, en la retención del talento y en la mejora del ambiente de trabajo.

En segundo lugar, la empresa puede dar a conocer tanto el plan como las medidas de igualdad adoptadas, lo que repercute en una imagen externa positiva y, por tanto, en un mayor reconocimiento público.

Por lo tanto, la eliminación de la discriminación en todos los ámbitos repercute en un aumento de la productividad de la empresa.

¿Qué contiene un plan de igualdad?

Conjunto de medidas ordenadas en un plan de acción que contiene los siguientes aspectos:

- Objetivos dirigidos a corregir los desequilibrios y/o desigualdades previamente diagnosticadas.
- Acciones o medidas para alcanzar los objetivos.

- Personas responsables en la empresa de la aplicación de las medidas y que deben dar cuenta de los resultados previstos.
- Calendario: cronología y plazos de ejecución de cada una de las medidas.
- Presupuesto: previsión, en su caso, de los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo de las medidas.
- Seguimiento y evaluación del plan: indicadores de medición de cada medida para conocer el grado de cumplimiento del plan y el alcance de los objetivos, así como los instrumentos y plazos de recogida de información.

¿Qué medidas puede contener un plan de igualdad?

Los planes de igualdad deben contener medidas concretas, que puedan llevarse a cabo en un periodo de tiempo claramente definido, y pueden establecerse en las siguientes áreas

- Acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de trabajo dentro de la organización.
- Condiciones de trabajo: clasificación profesional e igualdad salarial, incluyendo complementos salariales.
- Promoción: medidas que garanticen la igualdad para la promoción y el ascenso de las mujeres dentro de la empresa.
- Formación: formación específica para las mujeres, preferentemente dentro de la jornada laboral, que les permita ocupar puestos de responsabilidad, cargos directivos o acceder a puestos de trabajo en los que estén infrarrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
- Organización del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: horarios flexibles, teletrabajo, permisos, intercambio de turnos de trabajo, etc.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, procedimientos internos para la tramitación de quejas o denuncias de acoso, y divulgación de las responsabilidades laborales y penales en que pueden incurrir los acosadores.

Las medidas responden a la situación particular de cada empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, por eso es tan importante realizar un diagnóstico previo de la situación de la empresa. En todo plan es necesario establecer qué medidas son prioritarias, es decir, aquellas que van dirigidas a erradicar las discriminaciones o desigualdades más evidentes, así como las que facilitan el desarrollo de otras medidas, sin las cuales no podrían desarrollarse.

2.3. Análisis de la situación socioeconómica y laboral de las mujeres en el sector de la piedra.

1. STATUS QUO

Cuando la gente piensa en artesanía, suele pensar en mecánicos, andamios o fontaneros. En cambio, ¿quién piensa en la mujer albañil o en la mujer instaladora de tejados? La artesanía parece ser un ámbito exclusivamente masculino, pero esta es una conclusión falsa y falsea la realidad.

Es cierto que, en general, hay más hombres que mujeres que trabajan en el sector artesanal. Según las estadísticas de la Asociación Central de Artesanía Alemana (ZDH), el 36% de todas las personas empleadas en el sector de la artesanía son mujeres. La proporción de mujeres entre los aprendices es aún menor: sólo uno de cada cinco aprendices es mujer.

La lucha por una cultura empresarial igualitaria entre hombres y mujeres es constante, y muchas mujeres jóvenes siguen sintiéndose intimidadas por las burlas de sus colegas masculinos, que creen que son físicamente superiores a ellas. En tiempos de automatización y digitalización, éste ya no es un argumento válido en general, porque las ayudas técnicas, como los carros elevadores hidráulicos o las carretillas elevadoras, facilitan muchos tipos de trabajo.

La aptitud física sigue siendo un factor relevante, pero hoy en día también es importante tener un cierto nivel de capacidad cognitiva y comprensión técnica. También se han introducido muchas mejoras en materia de salud y seguridad en el trabajo según estrictas directrices. El trabajo con equipos potencialmente peligrosos debe estar bien supervisado y los empleados están protegidos además por barreras de luz y sensores similares.

Las posibilidades de acceso a la carrera son muy buenas debido a la continua escasez de trabajadores cualificados. En el año 2019 hubo de nuevo más puestos de formación de aprendices que aprendices. Además, los puestos de trabajo de artesanía se encuentran en todas partes, por lo que los aprendices rara vez tienen que desplazarse lejos.

Prejuicios comunes contra las mujeres en el sector de las piedras

En una encuesta realizada por RG-Bau durante la feria Bau 2017 de Múnich, el Centro de Competencia de RKW preguntó a los participantes en la feria sobre las oportunidades de empleo de las mujeres en el sector de la construcción. El resultado no es representativo, pero es una buena ilustración de los prejuicios comunes contra las mujeres en el sector de la artesanía especializada:

- las mujeres siempre piensan en la planificación familiar
- las mujeres no son tan resistentes como los hombres
- necesito un segundo baño portátil
- las mujeres hablan demasiado y no van al grano
- las mujeres son demasiado emocionales, no pueden argumentar con hechos
- las mujeres piensan de forma demasiado complicada y no son prácticas
- las mujeres son tímidas ante los conflictos y no son asertivas

B. CIFRAS ACTUALES

Proporción de mujeres (empleo)

Desde 2010, el número de empleados en las industrias de materiales de construcción, piedra y tierra ha aumentado un 6,2%. Según la Oficina Federal de Estadística, un total de más de 125.000 personas estaban empleadas en el sector en 2019 (2019/2018: +1,0%).

Sobre la base del número de empleados sujetos a las contribuciones de la seguridad social, alrededor del 85% de los empleados en la industria de materiales de construcción y tierras son hombres (industria manufacturera: 75%), por lo que la proporción varía solo ligeramente entre los sectores individuales (81 a 87%). El 93% de los asalariados trabajan a tiempo completo; esta proporción es ligeramente superior a la de la industria manufacturera (90%). La edad de los empleados muestra que, con un 62% en la extracción de piedra y tierra y un 66% en la transformación de piedra y tierra, la mayoría tiene entre 25 y 54 años (industria manufacturera: 68%).

Casi uno de cada tres empleados de la industria de la piedra tiene 55 años o más. En la industria manufacturera esto se aplica a uno de cada cuatro empleados. En comparación con el total de la industria manufacturera (22%), este porcentaje es más pronunciado. De ello se desprende que las empresas de la industria de la piedra y los materiales de construcción se enfrentan cada vez más a los efectos del cambio demográfico.

Proporción de mujeres (formación)

El número de aprendices en el sector de la construcción no ha variado significativamente desde 2016 y fluctúa en torno a las **5.300** personas. Desde 2013 se ha producido un descenso de 450 o un 8%. El número de nuevos contratos de formación en las ocupaciones tradicionales de la construcción (preparación y procesamiento de piedra natural y mineral, producción de materiales de construcción) también ha disminuido significativamente en los últimos años (2018/2012: -24,7%).

El porcentaje de mujeres en prácticas de todo el sector es del 20%, lo que es superior al del total de la plantilla. La proporción de mujeres entre los aprendices de los distintos sectores varía entre el 15 y el 26%

El 3,6% de las personas que trabajan en la industria de los materiales de construcción y la piedra son aprendices, lo que está por debajo de la tasa del sector manufacturero en total (2019: 4,9%). Una imagen diferenciada surge cuando observamos los sectores individuales. Las tasas de formación varían del 2,5 al 7,4%. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la importancia de las ocupaciones de formación para los distintos subsectores varía. Esto se refleja también en el hecho de que la proporción de trabajadores semicualificados varía considerablemente. La proporción de trabajadores de 55 años en el total del sector supera el 25%. Esto significa que la proporción de los que se retirarán de la vida laboral en los próximos años por motivos de edad es significativamente mayor que la de los trabajadores más jóvenes. También en este caso está claro que la cuestión de la contratación de trabajadores cualificados es cada vez más importante.

Porcentaje de mujeres en ocupaciones de formación

Cantero y escultor - Contratos de formación 2015 – 2019

2015: 297 / 33 (masculino / femenino)

2016: 297 / 42 (masculino / femenino)

2017: 282 / 36 (masculino / femenino)

2018: 279 / 30 (masculino / femenino)

2019: 270 / 54 (hombre / mujer)

Fuente: BIBB - Informe de datos 2020

Oficina de coordinación del Girls'Day (Alemania)

Empleos que requieren formación (2021)	proporción de mujeres
Mecánico de cantera - tecnología de procesamiento de la piedra	3,8%.
Mecánico de piedra de cantera - tecnología de pulido	4,3%.
Mecánico de piedra de cantera - tecnología de albañilería	8,0%.
albañil y escultor de piedra	13,1%.
cantero y escultor de piedra - trabajo de escultor de piedra	15,0 %
cantero y escultor de piedra - trabajo de cantero	9.4 %

Fuente: Estadísticas profesionales de Girlsday 2021

Oficina Federal de Estadística (Alemania)

Empleos que requieren formación (2016)	proportion of women
cantero y maestro escultor de Piedra	14 %
cantero y escultor de piedra - trabajo de escultor de piedra	27 %
cantero y escultor de piedra - trabajo de cantero	10 %
mecánico de piedra de cantera - tecnología de tratamiento de la piedra	1 %
mecánico de piedra de cantera - tecnología de pulido	2 %
mecánico de piedra de cantera - tecnología de albañilería	4 %

Fuente: https://www.girls-day.de/mediaserve/filestore/5/4/5/6_ce17d9eb76a64c7/5456_fc0035ecbe57d94.pdf

Wikipedia - enciclopedia libre (Alemania)

Empleos que requieren formación (2010)	proportion of women
cantero, -ayudante, pulidor de piedra natural	14,7 %
alicatador, -asistente, colocador de suelos, losas y mosaicos	0,6 %
albañil	0,5 %

Fuente: https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Frauenanteilen_in_der_Berufswelt

C. TESTIMONIO

Entrevista con Jessica Steinmann - Como mujer tienes que demostrar lo que puedes (24.08.2016)

ras su graduación y formación, Jessica se convirtió en técnico y maestro cantero y ahora trabaja en la dirección de la empresa. La empresa de cantería Steinmann en Trossenfurt (Baviera/Alemania) tiene 25 empleados.

Desde hace tres semanas se ha graduado en la Escuela Técnica Estatal de Tecnología y Diseño de la Piedra en el Steinzentrum de Wunsiedel como técnico y maestro cantero. Desde hace dos semanas, ya no es una aprendiz, sino una directora junior en su empresa. Pero eso no estaba preestablecido.

"Nunca me metí con ella, en realidad quería que fuera a la universidad", explica Renee Steinmann, maestro cantero que montó su propia empresa. La experiencia clave fue el examen de su trabajo de especialista en arte. Eligió una pieza de escultor. "Y fue entonces cuando me di cuenta de que la cantería tiene un enorme abanico de trabajos: desde las fachadas hasta el diseño de interiores de alta calidad, pasando por el diseño artístico", dice en una entrevista con la redacción. Y entonces le dije a mi padre que quería seguir el camino de la educación".

Este fue un gran paso para ambos. "Porque entonces pasé de princesa a aprendiz, y entonces no hubo ningún trato especial, sino todo lo contrario". Y los compañeros de la escuela de formación profesional siempre habrían supuesto que el aprendizaje en la propia empresa sería más fácil. "Volví a encontrarme con uno de mis compañeros de clase en Wunsiedel (Germany). Él también hizo el último año de su formación profesional en casa. Lo recuperó todo", se ríe.

Es consciente de que el padre sólo tenía buenas intenciones con ella. Porque no hay nada peor que los empleados tengan la impresión de que el futuro jefe recibe algo como regalo.

"Y especialmente como mujer, ya tienes que demostrar lo que sabes hacer", explica Jessica Steinmann. Porque, aunque hubiera cuatro compañeras en la escuela de formación profesional, las mujeres canteros siguen siendo la excepción. Sin embargo, nunca se produjeron agresiones, comentarios sexistas o acoso, pero sí cierto escepticismo entre los canteros. "La primera vez en un trabajo fue una especie de choque cultural, recién salida de la escuela primaria de niñas, sonrío. Pero incluso como jugadora de fútbol, había aprendido a hacerse valer. "Y mis capos ya me hacían caso, y yo soy una bocazas".

Su experiencia y su cuidadoso trabajo le han valido el reconocimiento, incluso en la escuela de maestros, que es la que conduce al técnico. "En el segundo año, puedes ser una campeona al margen", dice. Con la doble titulación, ahora tiene una licenciatura. No está segura de si pondrá el de ingeniera encima. Ahora, la joven de 25 años se está involucrando primero en las áreas de su propio negocio, en el que hasta ahora sólo ha "desnudado".

"Tenía un buen manejo de la producción, ya no depende de la fuerza como antes, hay muchas herramientas", dice la joven gerente. Pero ahora empieza realmente el aprendizaje, explica su padre, que la mandó directamente a calcular. Al fin y al cabo, hacer una oferta es la base de un negocio que funciona. Un gerente no debe "sólo" ocuparse de la artesanía, también debe atraer nuevos negocios para los empleados, que finalmente traen dinero para pagar el sueldo.

El hecho de que la hija vaya a incorporarse a la empresa, "me alegra mucho", dice el padre. Conocer el negocio desde abajo es la mejor base. Y para él esto es un gran alivio, sabe Steinmann.

Fuente: Diario alemán "MainPost", autor: Sabine Weinbeer, 24.08.2016
<https://www.mainpost.de/regional/hassberge/steinmetz-arbeit-als-frau-musst-du-beweisen-was-du-kannst-art-9330615>

Entrevista con Jasmin Rochau, lanzadora de baldosas en la empresa Fliesen MACK GmbH

EDITOR: ¿Cómo se inició en el alicatado?

Jasmin Rochau: Quería ser carpintera. Ya en mi infancia construía muchas cosas de madera con mi abuelo. En el noveno curso, me presenté a todas las carpinterías. Pero nadie me quería. "No hay chica", me decían. También en el 10º curso lo volví a intentar. Luego hice un año de entrada y tuve que buscar unas prácticas. Mis padres me aconsejaron que solicitara un trabajo en Fliesen MACK. Y así fue como entré en el sector de los azulejos.

EDITOR: ¿Es difícil hacerse valer como mujer en una artesanía dominada por los hombres?

En mi negocio, no lo tengo difícil. Nunca he tenido problemas ni me han llamado estúpida por aquello de "¿Qué hace una mujer en la construcción?". Por el contrario, todo el mundo me habla abiertamente y le parece estupendo que una mujer trabaje como alicatadora. A menudo estoy incluso mejor considerada que los hombres.

EDITOR: ¿Se debe a la práctica? ¿Ha adquirido más experiencia en este momento?

Durante los dos o tres primeros meses, me acostaba cada noche y no quería saber nada, pero ahora estoy bien.

Fuente: Revista comercial alemana "stone", Mujeres en la artesanía - autora Julia Wolpert 18.02.2016
<https://www.stein-magazin.de/interview-jasmin-rochau/>

2.4. Igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales: la negociación colectiva. Medidas de acción positiva y planes de igualdad

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la negociación colectiva es el proceso voluntario que tiene lugar entre asociaciones de trabajadores y asociaciones de empresarios. Las asociaciones pueden formarse a nivel de empresa, sectorial, regional y/o nacional. El objetivo de la negociación es llegar a un acuerdo sobre las condiciones de empleo aplicables a todos los trabajadores en la negociación.

La negociación colectiva puede establecer medidas de acción positiva para promover el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Las medidas correctoras para combatir las acciones discriminatorias detectadas dentro del mercado laboral son las denominadas "Acciones Positivas".

Se definen como:

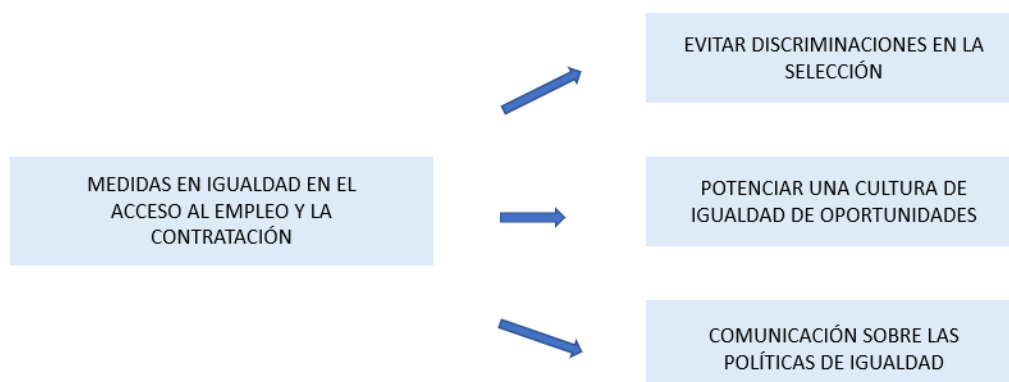
Medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Dichas medidas serán aplicables mientras persistan estas situaciones y deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.

La sistematización de estas medidas en una empresa se denomina "Plan de Igualdad de Oportunidades".

En la actualidad, son muchas las empresas que ya están aplicando medidas concretas para conseguir una mayor igualdad entre sexos como estrategia empresarial, aunque no tengan un "Plan de Igualdad" debidamente definido.

A continuación se presentan una serie de medidas o "acciones positivas" recomendadas para cada ámbito específico de aplicación. Pretenden servir de guía y orientación para la incursión directa en las empresas o como base para el diseño de un Plan de Igualdad de Oportunidades, que normalice y protocolice la aplicación de estas medidas correctoras.

Las medidas concretas para lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito del acceso al empleo y la contratación entre mujeres y hombres se enmarcan en tres ámbitos específicos: la propia selección, la cultura empresarial y la transmisión de la aplicación de las medidas y los beneficios que aportan.



1. ÁMBITO DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN

1.1 MEDIDAS PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA SELECCIÓN

- 1) **Ampliar y variar los métodos de contratación:** eliminación del lenguaje sexista en los anuncios de empleo, en las solicitudes de trabajo, en las pruebas psicotécnicas y profesionales, etc. Así como eliminar las preguntas potencialmente discriminatorias para las mujeres, como el estado civil, los hijos, etc. Y anunciar las ofertas de empleo en lugares o prensa frecuentados por mujeres, como medida para garantizar que las lean el mismo número de mujeres que de hombres.
- 2) **Evitar la discriminación en la entrevista de selección.**
- 3) **Evaluar a los candidatos con criterios claros y objetivos,** libres de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en el proceso de selección.
- 4) **Establecimiento de cuotas mínimas para la selección y contratación de mujeres:** reservar un determinado porcentaje de vacantes para mujeres como medida temporal hasta que sean seleccionadas de forma normalizada.
- 5) **Establecimiento de medidas de "discriminación positiva":** en igualdad de condiciones y méritos, optar por la contratación preferente de mujeres.
- 6) **Colaboración con organizaciones que promueven la promoción de la mujer en el ámbito laboral,** por ejemplo, patrocinio de eventos, aportaciones económicas o voluntariado en organizaciones que trabajan con mujeres, establecimiento de convenios de prácticas con talleres de empleo femenino, etc.

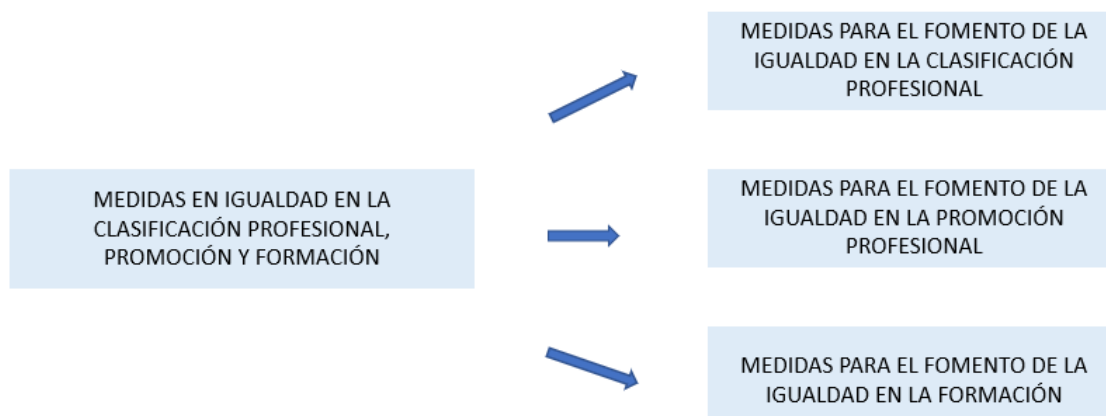
1.2 MEDIDAS PARA PROMOVER UNA CULTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- 1) **Sesiones de concienciación** sobre la igualdad de género para las personas que ocupan puestos de dirección, que son las que tienen más poder para influir en la aplicación del plan; aunque también es necesario entre los trabajadores.
- 2) **Informar interna y externamente** de los beneficios de la igualdad en la empresa.

1.3 MEDIDAS PARA PROMOVER LA COMUNICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

- 1) **Presentar el valor de la igualdad en la visión de la empresa:** reflejar explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema empresarial.
- 2) **Nombrar a personas en puestos de responsabilidad** que apoyen la política de igualdad de oportunidades entre sexos y que esta relación se exprese públicamente.
- 3) **Difusión de los objetivos alcanzados:** comunicación periódica sobre la concentración del empleo femenino como medida para evaluar los avances y generar confianza en el Plan de Igualdad.

Las acciones concretas que se recomiendan para conseguir la Igualdad de Oportunidades se enmarcan en tres áreas específicas: la clasificación profesional, la promoción profesional y la formación interna de los trabajadores, tres áreas de actuación en las que se observan diferencias de género.



2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

2.1 MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- 1) **Diseño de planes de carrera para las trabajadoras:** valoración de la carrera profesional a medio y largo plazo, diseño de planes de carrera específicos, promoción de acciones positivas en las actividades

de formación, promoción de las habilidades directivas de las mujeres y transparencia en la clasificación profesional.

2) **Descripción objetiva de los puestos de trabajo** y de las competencias de cada uno de ellos.

3) **Implantación de programas de sensibilización** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la empresa: específicos para mandos intermedios y supervisores, con mayor influencia en la ejecución del plan, así como para todos los trabajadores para concienciar de la importancia de estas políticas.

4) **Aumentar el control individual sobre su lugar de trabajo**: el control sobre el propio trabajo y la aplicación de las propias competencias repercute en la satisfacción de los trabajadores y en su vida profesional y personal.

2.2 MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

1) **Establecer criterios objetivos y medibles para la elegibilidad de la promoción** y comunicar abierta y públicamente (dentro de la empresa) la disponibilidad del puesto y los criterios de elegibilidad para la promoción.

2) **Establecimiento del trabajo por objetivos** y no por tiempo de permanencia en el puesto.

3) **Establecimiento de programas de "mentoring"**, establecer un mentor que asesore en temas específicos, como gestión de equipos, negociación salarial, habilidades de comunicación, etc.

4) **Establecer canales de comunicación abiertos en los que se fomenten las redes informales**, ya que hay decisiones empresariales que se toman en reuniones o momentos informales, es recomendable establecer reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, boletín interno, cenas de empresa, etc.

2.3 MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA FORMACIÓN

1) Incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla.

2) Establecer horarios para los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.

3) Establecer medidas de acompañamiento y cuidado de los hijos durante el periodo de formación si ésta se realiza fuera de la jornada laboral.

4) Aplicación de un sistema de cuotas o porcentajes de participación según el género en las acciones formativas.

Las medidas presentadas en este ámbito se basan en la detección de posibles diferencias salariales justificadas únicamente por criterios de género.

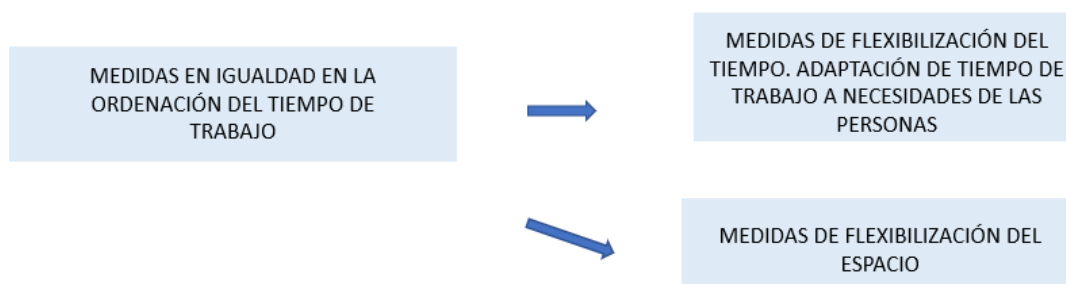


3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO DE LA REMUNERACIÓN

3.1 MEDIDAS PARA MEJORAR LA IGUALDAD SALARIAL EN LA EMPRESA

- 1) **Establecimiento de un sistema retributivo basado en la valoración de los puestos de trabajo y en la clasificación profesional, establecido en función de las funciones a desempeñar en ese puesto o categoría** con independencia de las personas que los ocupen.
- 2) **Establecimiento de complementos salariales con criterios claros y objetivos.**
- 3) **Establecimiento de una regulación coordinada entre la jornada laboral y el salario**, mediante la creación de un "banco de horas" (horas de trabajo a cambio de salario), o un sistema de "bolsa de horas" en el que se intercambien las horas extraordinarias por tiempo de trabajo, así como el establecimiento de horarios irregulares o flexibles.
- 4) **Realización de revisiones salariales periódicas** comparando los salarios de hombres y mujeres para identificar posibles diferencias y aplicar medidas correctoras si se detectan desequilibrios.

En el ámbito de la igualdad en la organización del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, familiar y laboral), se presentan medidas que tienen como objetivo implementar la organización del tiempo y el lugar de trabajo para permitir una mejor y mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.



4. IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL)

4.1 MEDIDAS DE FOMENTO DEL HORARIO FLEXIBLE

1) **Posibilidad de establecer diferentes formas de adaptar la jornada laboral**, adecuándola a las características particulares de la empresa y a las necesidades de la plantilla. Las diferentes posibilidades son:

- **Trabajo a tiempo parcial.**
- **Trabajo compartido:** dos empleados a tiempo parcial trabajan en el mismo puesto que requiere una dedicación a tiempo completo, por lo que ambos trabajadores establecen un acuerdo sobre la distribución de sus horas de trabajo.
- **Compresión de la jornada laboral**, aumentando el tiempo de la jornada diaria a medio día o a un día completo a la semana.
- **Reducción de la jornada laboral.**
- **Jornada continua/intensiva.**
- **Horarios de inicio y finalización flexibles**, es decir, los trabajadores disponen de un amplio margen de hasta una hora y media para empezar y terminar su jornada laboral, incluyendo el tiempo para comer.
- **Incorporar bancos de horas**, donde los trabajadores pueden comprar horas de su jornada laboral a cambio de dinero (reducción de la parte proporcional de su salario).
- **Impedir que la formación y las reuniones se celebren fuera del horario laboral.**
- **Política de no celebrar reuniones a última hora de la jornada laboral**, por ejemplo, después de las 18:00 si la hora de salida es las 19:00, así como establecer una duración máxima de las reuniones.

2) **Garantizar los derechos de los trabajadores que se acojan a una de las diferentes jornadas de trabajo que ofrece la ley, para:**

- No ver frenado el desarrollo de su carrera profesional ni las posibilidades de promoción interna.
- No ser relegado a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión.
- No perder oportunidades de formación interna.
- Definir qué entiende la empresa por disponibilidad, para que queden claros los límites del concepto.

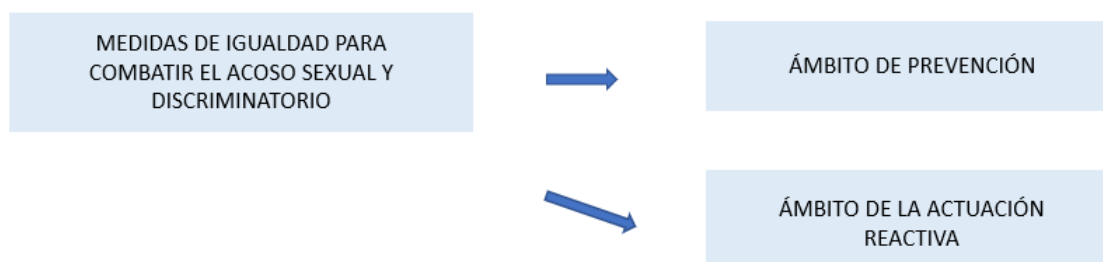
3) **Nombramiento de un funcionario de conciliación para coordinar las cuestiones relacionadas con las necesidades familiares de los empleados:** creación de una base de datos de colegios, residencias, niñeras, etc.

4.2 MEDIDAS PARA AUMENTAR LA FLEXIBILIDAD ESPACIAL

Aplicación de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo como:

- **Trabajo semipresencial:** las horas de la semana laboral se distribuyen de forma presencial en la empresa y otras fuera de ella (domicilio del trabajador, telecentros distribuidos en zonas cercanas al domicilio de los trabajadores).
- **Teletrabajo:** Toda la jornada laboral se realiza fuera de las instalaciones de la empresa.

El tema del acoso sexual y discriminatorio es una cuestión novedosa que aparece en la actual ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que exige explícitamente la aplicación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como procedimientos específicos para atender las quejas o reclamaciones que puedan presentar quienes hayan sido objeto de dicho acoso.



5. ÁREA DE IGUALDAD PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINATORIO

5.1 MEDIDAS PREVENTIVAS

- 1) **Presentación de la filosofía de la empresa**, mostrando y explicando su implicación y compromiso con la erradicación del acoso.
- 2) **Información a los trabajadores:** se indicará claramente que la dirección de la empresa y los responsables directos están implicados en la aplicación de las medidas de prevención del acoso sexual.
- 3) **Responsabilidad compartida:** Es importante que la empresa establezca que la responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo que respete los derechos de sus empleados es tarea de todos ellos.
- 4) **Formación específica para directivos y supervisores** que les permita identificar los factores que contribuyen a la prevención del acoso y familiarizarse con sus responsabilidades en este ámbito.

5.2 MEDIDAS DE ACCIÓN REACTIVA

- 1) **Establecimiento de un procedimiento y un protocolo de actuación**, en el que se debe explicitar a quién y cómo se debe presentar la denuncia; y cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante el procedimiento.
- 2) **Nombramiento de un mediador en materia de acoso sexual o de un responsable de acoso sexual** que preste asesoramiento y asistencia y participe en la resolución de problemas tanto en los procedimientos formales como en los informales. La aceptación de este papel debe ser voluntaria.
- 3) **Preservación y protección especial de la intimidad**: las investigaciones deben realizarse con pleno respeto a todas las partes.
- 4) **Adopción de las medidas disciplinarias adecuadas en caso de que se produzca una situación de este tipo: despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, cambio de lugar, de persona, etc.**

UNIDAD 3. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

3.1. Contexto y necesidades

La participación de las mujeres en el mercado global y los valores cambiantes del mundo moderno del siglo XXI se enfrentan ciertamente a muchos problemas, a pesar del marco institucional, político y jurídico centrado en la igualdad de género. Los avances en la práctica son insuficientes y la posición de desventaja de las mujeres en el mercado laboral y en la esfera privada sigue siendo visible. Las mujeres siguen teniendo dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal, tanto si son mujeres que buscan trabajo como si ya tienen un empleo con ingresos.

Las mujeres son vistas como las responsables de la familia y de la esfera de la vida privada (el término mujer se asocia al trabajo no remunerado), y los hombres como los que trabajan en la esfera pública y el trabajo profesional (de ahí que se les vincule al trabajo remunerado). Esta división conduce a un reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares, que es una de las principales razones de la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, así como una de las principales razones de su limitada inclusión social y política.

Las investigaciones demuestran que este equilibrio es uno de los factores clave que afectan no sólo a la igualdad de género en el mercado laboral, sino también a la calidad de vida del individuo, por lo que es necesario adaptar los empleadores a las exigencias de las familias modernas de hoy y de mañana. Este equilibrio no sólo implica conciliar las responsabilidades domésticas y familiares relacionadas con los hijos, sino también el cuidado de los miembros de la familia de mayor edad, que se está generalizando en toda Europa debido al proceso de envejecimiento. Así pues, en las distintas etapas de la vida, los trabajadores, en su mayoría mujeres, necesitan que se les ofrezcan soluciones que les ayuden a superar las dificultades actuales para compaginar las responsabilidades laborales y familiares.

Los resultados de la investigación "El impacto de la división de género de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas en la vida profesional de las mujeres empleadas" (2017) realizada por la institución del Defensor de la Igualdad de Género de Croacia como titular del proyecto dentro del proyecto de la UE "Hacia la igualdad real entre hombres y mujeres: conciliación de la vida

profesional y familiar", dice que el 58% de las mujeres encuestadas en la República de Croacia cuidan de todos o la mayoría de los niños, en comparación con el 0.2% de hombres. El cuidado de los ancianos, los enfermos y los miembros de la familia es asumido mayoritariamente por las mujeres en el 42% de los casos, y por los hombres en el 5%. Al mismo tiempo, todas (o la mayoría) de las tareas domésticas rutinarias son realizadas por las mujeres en una proporción del 83%, y todas o la mayoría de las tareas domésticas son realizadas por los hombres en una proporción del 0,4%. La misma investigación también proporcionó datos interesantes sobre el porcentaje de mujeres empleadas en la República de Croacia que experimentaron una consecuencia negativa en su vida empresarial debido a este desequilibrio: renuncia a los viajes de negocios - 29,5%, renuncia a la formación profesional - 29,8% y renuncia a la promoción - 20,3%. Por todo lo anterior, esta cuestión está demostrando ser extremadamente importante para lograr la igualdad de género en el mercado laboral.

Uno de los mayores obstáculos para el aumento del empleo femenino es la necesidad de conciliar, por un lado, las obligaciones familiares y, por otro, las laborales. Desde mediados del siglo XX, hemos asistido a un aumento de la tasa de empleo de las mujeres en Europa; sin embargo, hay que tener en cuenta que a menudo están empleadas en sectores como la sanidad, la asistencia social y la educación, en los que predominan las mujeres y en los que los salarios son ligeramente inferiores a la media. Además, es más probable que las mujeres trabajen a tiempo parcial, en empleos que requieren un menor nivel de cualificación y en trabajos con contratos atípicos y/o de duración determinada.

La brecha salarial en Croacia entre el hombre y la mujer fue causada por la segregación horizontal de las mujeres en las áreas de actividad del mercado laboral croata, que obtienen ingresos más bajos, y luego por la segregación vertical dentro de ciertas áreas de actividad, según la cual las mujeres ocupan mayoritariamente puestos de trabajo más bajos y peor pagados que el hombre. Esta segregación del mercado laboral nos indica que las opciones de vida de las mujeres, pero también las oportunidades, están en gran medida condicionadas por las expectativas sociales, lo que resulta evidente por el hecho de que las mujeres siguen realizando la mayoría de las tareas domésticas y son responsables del cuidado de los niños.

Las divisiones de género resultantes de la antigua influencia del patriarcado hacen que las responsabilidades familiares y las tareas domésticas se repartan de forma desigual y afecten en gran medida a la vida profesional de las mujeres empleadas.

La directiva de la UE sobre una mejor conciliación de la vida laboral y familiar para los padres y las carreras profesionales a partir de 2019 tiene sin duda el objetivo de crear un equilibrio entre la vida laboral y familiar, que sigue siendo un problema importante para muchos padres y trabajadores con obligaciones de cuidado, especialmente debido a la creciente aparición de horarios de trabajo ampliados y cambios en el horario de trabajo, lo que principalmente tiene un efecto negativo en el empleo de las mujeres. La directiva aborda la dificultad de encontrar un equilibrio entre las responsabilidades empresariales y familiares, que es un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral. Las investigaciones han demostrado que las mujeres son más propensas a trabajar menos horas después de dar a luz y a dedicar más tiempo a las obligaciones de cuidado no remuneradas. Los Estados miembros de la UE deben incorporar las disposiciones a su legislación nacional antes del 2 de agosto de 2022.

Si los Estados trabajan en políticas de calidad para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar, esto conduce a la igualdad de género al promover la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, y la reducción de las diferencias salariales y de remuneración entre ambos sexos. Si miramos el panorama general, no cabe duda de que también tendrá un impacto en el cambio demográfico.

El objetivo prioritario de las políticas estatales debería ser abordar la cuestión de los estereotipos sobre las ocupaciones y los roles masculinos y femeninos, que es extremadamente importante y visible en el sector de la piedra. Las escuelas de cantería han visto aumentar el número de empleadas en los últimos diez años. También está creciendo el número de alumnas matriculadas en la escuela, lo que indica claramente hasta qué punto la cantería es una actividad tradicionalmente masculina. En la población en general, la cantería no está en absoluto relacionada con la educación y el trabajo de las mujeres. Hay que animar a los interlocutores sociales a que actúen de acuerdo con su papel de informar y educar tanto a los trabajadores como a los empresarios y de sensibilizarlos en la lucha contra la discriminación.

Por ejemplo, las investigaciones han demostrado que cuando los padres aprovechan las oportunidades de conciliación de la vida laboral y familiar, como los permisos o las condiciones de trabajo flexibles, esto tiene un efecto beneficioso en la reducción de la proporción de trabajo no remunerado en la familia que realizan las mujeres, lo que les deja más tiempo para los trabajos remunerados. Todo lo anterior destaca en el sector de la piedra, sectores de la construcción que destacan por ser trabajos estereotipados de género "masculino" y la ya asociada discriminación e incapacidad de conciliar la vida personal, familiar y profesional lleva a la incapacidad de emplear a las mujeres o a una muy difícil empleabilidad y conciliación de la vida profesional y privada.

3.2. Conciliación y corresponsabilidad

La verdadera cuestión es quién es el responsable de conciliar la vida personal, familiar y profesional y en qué dirección hay que ir para salir de los roles estereotipados de género en los que se coloca a las mujeres y conciliar todo lo necesario e importante para su vida profesional y familiar. Sin duda, existe una gran responsabilidad del Estado que debe crear políticas públicas y estrategias que deben ir encaminadas a eliminar todas las formas de estereotipos y discriminación dirigidas a las mujeres en todos los trabajos. Esto es especialmente cierto en el caso de las ocupaciones en las que las mujeres están menos representadas e incluso peor pagadas, como el sector de la cantería y la industria de la construcción. El hecho es que es el Estado el que crea el marco legal por el que dirige su política. Al hacerlo, crea su propio marco educativo en el que debe educar tanto a los empleadores como a las mujeres, que necesitan estar capacitadas para dar un paso hacia la carrera para la que fueron educadas. Las empresas, es decir, los empleadores, deben acercarse a la idea de que la comunicación abierta, el apoyo, la confianza y el respeto a la diversidad son las bases para crear un clima laboral de calidad, y que eliminando la discriminación y apoyando a las mujeres y el empleo y conciliando su vida profesional y personal, se obtienen mejores resultados empresariales

Example of good practice:

Željka is a stonemason with a degree in stonemasonry. Owner of a craft for stonemasonry, souvenirs, and useful stone objects. She determines her own work and her free time. For the majority who cannot do it alone, the state must create a legal framework. The benefits of working in a comfortable environment are immeasurable. They benefit the family and society.



Imagen 1: La cantera Željka concilia perfectamente sus obligaciones familiares, paternas y empresariales. Le gusta trabajar y pasar tiempo con su familia

Se trata de un círculo cerrado de responsabilidades entre el Estado que debe crear un marco legal, una educación de calidad que sea solidaria y en la que se eliminen todas las formas de estereotipos, pero también la responsabilidad del individuo como empresario que debe ser consciente de la importancia del trabajo y la educación de las mujeres y de sus conocimientos y aportaciones. Podemos decir que

se trata de crear una cultura que permita la conciliación de las obligaciones profesionales y familiares y la igualdad de oportunidades profesionales para hombres y mujeres.

Necesitamos un marco político centrado en las políticas familiares, y tiene que estar basado en el género.

El ámbito de la política familiar ha ido ganando importancia en los últimos años en los países europeos, precisamente por la creciente visibilidad de las medidas destinadas a conciliar las obligaciones familiares y el trabajo remunerado, principalmente por la suma de su importancia para alcanzar los objetivos europeos de empleo. Cuando se habla de políticas de conciliación de las obligaciones familiares y el trabajo remunerado, se hace referencia a los instrumentos de política pública que permiten el empleo de ambos progenitores. En concreto, se trata de permisos que permiten dedicar tiempo al cuidado de familiares dependientes, servicios para niños y ancianos y otros familiares dependientes, prestaciones económicas de acompañamiento y oportunidades de empleo flexibles. Junto con el ámbito de la política familiar, y por tanto de la política de conciliación de las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado, hay pocos objetivos. Se hace hincapié en la contribución al aumento de las tasas de empleo (especialmente de las mujeres), pero también en la igualdad de género en los ámbitos público y privado, la calidad de la vida familiar, el apoyo al desarrollo del niño en la edad más temprana (especialmente por su inclusión en los programas preescolares), la reducción de la pobreza (infantil) y el crecimiento de la natalidad

La política familiar tiene hoy una visión muy amplia, ya que la versatilidad de los objetivos e instrumentos de los que parte afecta a otros sistemas (sistema educativo, área del mercado laboral, sistema sanitario, sistema de pensiones, sistema fiscal, sistema de bienestar social, política de igualdad de género y políticas antidiscriminatorias en general). Se trata de un ámbito en el que Croacia no presta la atención necesaria a los responsables de la toma de decisiones, y las reformas de la política familiar de los últimos veinte años y de Croacia se centran generalmente en los objetivos demográficos.

Ejemplo de buenas prácticas:

Entre las 10 medidas a aplicar para aumentar la presencia de las mujeres en el sector minero está la de garantizar las buenas prácticas laborales y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, proponiendo políticas laborales y sistemas de trabajo más adaptados a la naturaleza del trabajo minero y a las diferencias de localización, sin que ello suponga una precarización del empleo. Más información en: <https://www.minmineria.cl/ministerios-de-mineria-y-la-equidad-de-genero-impulsan-ineditas-medidas-para-aumentar-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral-2/>



Imagen 2: Ministerios de Minería y de Equidad de Género (Chile)

3.3. Protección laboral.

Las leyes y ordenanzas sobre seguridad laboral se basan en la Constitución de la República de Croacia (artículo 3) y en la Ley Laboral, que contemplan la igualdad de género y no la destacan como un elemento independiente. La Ley del Trabajo y la Ordenanza sobre Seguridad y Salud Laboral de las Trabajadoras Embarazadas, Recién Nacidas y en Período de Lactancia establecen claramente los derechos de las mujeres durante el embarazo, pero muchas solicitudes a la Oficina del Defensor de la Igualdad de Género hablan de la medida en que estas leyes no respetan.

A pesar de la base legal, los mecanismos de aplicación de la ley no están adecuadamente definidos. La Ley Laboral define la igualdad salarial y el derecho a la codeterminación, pero no hay cuotas ni sanciones claramente definidas que animen a los empresarios a cumplir estas condiciones legales. Un indicador adicional de esto es el hecho de que la Ley Laboral en su artículo 91 garantiza la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Un informe de la Oficina del Defensor de la Igualdad de Género muestra que las mujeres en la UE ganan aproximadamente un 16% menos que los hombres por el mismo trabajo. Según los datos disponibles de la Oficina Central de Estadística, en 2018 los hombres ganaron una media de 8.837 HRK al mes, y las mujeres 7.711 HRK, lo que indica una brecha salarial media del 12,74%. Las razones son complejas y múltiples, pero a lo largo de los años han provocado un dramático perjuicio económico a las mujeres.

La codecisión, es decir, la participación de las mujeres en los procesos administrativos de una determinada profesión también está regulada legalmente, pero en la práctica existe una brecha visible entre la teoría y la práctica. A menudo, incluso en las profesiones predominantemente femeninas, como las actividades médicas y educativas, los hombres están representados predominantemente en los consejos de administración. En tales condiciones, es difícil esperar que los avances hacia la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres se produzcan con la rapidez y eficacia que la práctica requeriría.

La disposición de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que hace referencia a la adaptación del proceso de trabajo a su sexo, edad y características físicas y mentales en algunas empresas y profesiones puede ser un obstáculo para el empleo de las mujeres debido a la incapacidad de cumplir los requisitos de esta ley.

Todas las leyes y reglamentos establecen que la discriminación negativa contra las mujeres está prohibida. Al mismo tiempo, no se ha introducido la discriminación positiva como medida de prevención o protección. Aparte de la protección de las mujeres durante el embarazo y la lactancia, no hay normas que definan protecciones especiales.

Los planes de acción para la igualdad son escasos, incluso a nivel político. La cantería y la herrería como profesiones separadas no se destacan en las leyes y reglamentos.

Además de los reglamentos de las leyes, tenemos que trabajar en las políticas públicas porque éstas son la base de cualquier sistema consciente y sostenible. Sin políticas públicas bien diseñadas y su aplicación coherente no podemos esperar el funcionamiento eficiente de ninguna comunidad. Toda política pública debe ser cuidadosamente elaborada para cubrir con el mayor detalle posible los temas clave de los grupos de interés a los que se refiere.

Las necesidades y los retos a los que se enfrentan los miembros de las comunidades sociales, a través de las políticas públicas, se abordan mediante la reflexión conjunta de todos, especialmente de los grupos interesados en cuyas vidas se verán significativamente afectadas por las políticas individuales, y las mujeres en el mercado laboral son este grupo interesado. Todas las partes interesadas deben participar en el proceso, especialmente las que tienen poder de decisión política, para hacer realidad los objetivos necesarios para la vida próspera de los ciudadanos. Pero su creación sin expertos y expertas en determinados campos no tendrá resultados favorables. Las políticas públicas deben ser el resultado de una amplia investigación y de metodologías adecuadas. En las políticas públicas, es importante identificar y definir el problema, así como las opciones de actuación disponibles. La elección de las mejores soluciones, la aplicación y el seguimiento de la política pública, la evaluación y, por último, el seguimiento. Para que la política pública creada sea de alta calidad y completa es necesario obtener información, fijar objetivos, aplicar métodos de análisis político, utilizar adecuadamente los criterios de evaluación y valorar las políticas, pensar de forma independiente y realizar críticamente sus propios análisis y conclusiones políticas. El éxito de las actividades llevadas a cabo en el marco de una determinada política pública y de todo el proceso político depende de los responsables de la toma de decisiones en todos los niveles de gobierno, tanto de los programas gubernamentales como de los planes ministeriales, así como de la capacidad de los recursos humanos y de los fondos disponibles.

También debemos supervisar las políticas públicas. El seguimiento debe mostrarnos si estamos en el camino correcto hacia la consecución de los objetivos de las políticas públicas o si tenemos que ajustar esa política pública para conseguir los resultados deseados. El objetivo del seguimiento es tomar decisiones oportunas para mejorar los resultados de las políticas públicas o las actividades de las instituciones y organismos estatales y los posibles cambios durante su aplicación. Todos los pasos del proceso de seguimiento requieren capacidad de gestión y coordinación, revisión y recogida de datos para el seguimiento, análisis de datos y preparación de informes, así como la presentación de los resultados del seguimiento. En Croacia, cada región tiene su propia Comisión para la igualdad de género. Son una parte importante de la creación de políticas públicas de igualdad de género porque son un órgano político con poder para cambiar las cosas y señalar los problemas de su región. Una de las partes importantes de la política pública es también la creación de un presupuesto de género a nivel local y estatal. Según el Consejo de Europa, el presupuesto de género incluye la perspectiva de género en los procesos presupuestarios. Esto significa estimar el presupuesto con respecto al género, incluir las perspectivas de género en todos los niveles de los procedimientos presupuestarios y reestructurar los costes para promover la igualdad de género. El presupuesto con perspectiva de género, por lo tanto, no es sólo la asignación de fondos especiales para promover objetivos específicos de género, sino que se mira todo el presupuesto a través de una perspectiva de género. El presupuesto con perspectiva de género se implementa en tres elementos:

- Análisis del presupuesto desde una perspectiva de género.
- Cambios presupuestarios basados en el análisis de género.
- La conciencia de género como categoría de análisis en los procesos presupuestarios.

Por ejemplo, en algunos Estados europeos, las campañas que abogan por un presupuesto con perspectiva de género hacen hincapié principalmente en garantizar un mayor gasto en servicios

sociales y protección social. Esto está directamente relacionado con el trabajo no remunerado de las mujeres.

3.4. Medidas de conciliación de las empresas del sector de la piedra.

Los interlocutores sociales, es decir, los empresarios y los sindicatos, deben centrar su labor en la conciliación de la vida personal, profesional y familiar y trabajar en la medida de lo posible en la igualdad de género dentro de cada departamento. Ambas partes son cruciales no sólo por la aplicación de las disposiciones legislativas, los convenios internacionales y las recomendaciones, sino también porque pueden mejorar las soluciones jurídicas proponiendo medidas concretas. Sin duda, es necesario armonizar la necesidad real con la legal.

Las posibles medidas que se pueden proponer son totalmente gratuitas y sólo requieren un poco de flexibilidad y planificación del flujo de trabajo. Algunas de las medidas pueden ser:

- educar a los empresarios para que reconozcan la importancia de conciliar las obligaciones empresariales y familiares de los empleados,
- introducción de horarios de trabajo flexibles (es necesario trabajar, por ejemplo, ocho horas al día - es posible que el trabajador determine el horario de trabajo, lo que es muy posible en el sector de la cantería)
- Posibilidad de compensar las horas de trabajo perdidas en caso de que se produzcan por obligaciones familiares (por ejemplo, ir al médico con un niño o un familiar mayor)

El mercado laboral moderno también incluye la ampliación de la jornada laboral, la disponibilidad las 24 horas del día, la respuesta rápida a las solicitudes para obtener una ventaja competitiva en las ventas, etc. Sin duda, esto borra los límites entre la vida personal, familiar y profesional, por lo que es necesario restablecer el equilibrio entre la vida laboral y personal a largo plazo.

3.5. Buenas prácticas en materia de conciliación.

CERTIFICADO PARA LOS EMPRESARIOS QUE APOYAN A LA FAMILIA (<http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/>)

La cuestión de la conciliación de las obligaciones familiares y profesionales está estrechamente vinculada a la cuestión de la igualdad de género. En cuanto empezamos a buscar formas de aumentar el porcentaje de mujeres en puestos directivos, especialmente en los sectores de la cantería y la construcción, donde las mujeres sufren múltiples discriminaciones, nos encontramos con un problema. Como las mujeres se ocupan mayoritariamente de las responsabilidades familiares, no pueden quedarse en el trabajo después de las horas de trabajo en la misma medida que los compañeros masculinos que no colaboran en casa. En los últimos diez años ha aumentado ligeramente el número de hombres que se ocupan del cuidado de los niños, lo cual es sin duda un cambio positivo y una tendencia que hay que apoyar. Existe la posibilidad de que muchos hombres no conozcan sus derechos en el uso del permiso de maternidad y otras prestaciones relacionadas con el cuidado de la familia.

La implementación de políticas familiares que permitan a los trabajadores coordinar más fácilmente sus responsabilidades profesionales y familiares puede lograrse mediante formas de trabajo más

flexibles, como el ajuste de los horarios de trabajo, y la promoción y concienciación de la importancia y el valor que ofrece un empleador dedicado al entorno laboral. Por supuesto, la cultura de la organización de un empleador individual desempeña un papel importante en este sentido. Si esta cultura es lo suficientemente madura como para animar a los trabajadores a ser lo más eficientes posible en su puesto de trabajo, será más fácil que abandonen el trabajo al finalizar la jornada laboral. Si la cultura organizativa es tal que se valora mucho la permanencia en el trabajo después de la jornada laboral, y los empleados comprueban y responden a los correos electrónicos de la empresa por las tardes, los fines de semana y las vacaciones, en un entorno así, las responsabilidades familiares y personales se consideran principalmente un obstáculo, no una parte normal de la vida de toda mujer empleada.

El certificado para empresarios que apoyan a la familia es una de las formas que tienen los empresarios de abordar sistemáticamente el problema de la conciliación de la vida profesional y familiar. Este sistema se aplicó en Eslovenia hace unos diez años y tiene su origen en Alemania. Cuando se puso en marcha, su objetivo era encontrar una solución al problema de la discriminación de las madres jóvenes en el mercado laboral. Así, se introdujo en Eslovenia el sistema alemán, que premia a los empresarios por la aplicación de políticas familiares. Los principales elementos del certificado son medidas que se dividen en ocho categorías e incluyen los horarios de trabajo, la organización del trabajo, la comunicación con los empleados, las habilidades de liderazgo, el desarrollo de la carrera profesional, los servicios familiares y las recompensas a los empleados.

Además de las medidas que son obligatorias para todas las empresas, los empresarios pueden elegir otras medidas que se adapten mejor a las necesidades de los empleados de su sector y trabajo.

PROYECTO MAMFORCE (mamforce.hr)

El capital humano es una de las principales herramientas que garantiza la sostenibilidad a largo plazo de las empresas. La mitad de la mano de obra son mujeres, mejor formadas, pero aún están infrarrepresentadas como fuerza de trabajo, especialmente en los puestos de dirección.

En estas circunstancias, las empresas, así como el Estado, no aprovechan todo el potencial de una mano de obra formada. Por lo tanto, la cuestión de la conciliación de las obligaciones familiares y profesionales está estrechamente vinculada a la cuestión de la igualdad de género. Los empresarios que quieran atraer y retener a los mejores talentos y que estén interesados en mejorar el compromiso de los empleados, así como en aumentar la productividad, deben trabajar para posicionarse como empleadores que apoyan a la familia. Un requisito previo para ello es el desarrollo de una cultura organizativa basada en la confianza mutua, la flexibilidad, la inclusión y el apoyo.

La norma MAMFORCE es un signo reconocible de calidad y confirma la labor del empleador en la aplicación de políticas familiares serias basadas en la responsabilidad familiar y la igualdad de género. Las empresas que pasan por el proyecto MAMFORCE introducen una serie de políticas responsables y beneficios para los empleados que facilitan la conciliación de la vida privada y profesional y garantizan la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional con independencia de la paternidad. La metodología de evaluación fue desarrollada en Croacia por el Instituto de Investigación y Educación "Employed Mom", basándose en la experiencia adquirida en el mercado estadounidense, que reconoció la necesidad de medidas de apoyo a la familia, así como en el conocimiento de los sistemas sociales y económicos anteriores de Europa Central y del Este. basados en la igualdad y el apoyo a la vida familiar.

El MÉTODO MAMFORCE comprende seis secciones principales que abarcan las políticas y medidas más relevantes, desde la comunicación con los empleados, la organización del trabajo, la flexibilidad y los servicios familiares hasta el liderazgo y la gestión del talento. Se valoran por igual las políticas y medidas existentes prescritas y aplicadas por el empresario, así como la opinión de los empleados sobre la propia aplicación. Por esta razón, la evaluación utiliza un sistema de fuentes de datos, el sistema de gestión, es decir, las políticas y prácticas que garantizan la conciliación de las obligaciones empresariales y familiares, los datos organizativos -indicadores estadísticos- así como la experiencia del empleador y la experiencia laboral práctica -la opinión de los empleados que aportan una visión subjetiva de la experiencia laboral-. Los resultados se comparan con la norma MAMFORCE y con empleadores similares. Este análisis se convierte en la base de un plan de acción concreto basado en el cambio, el negocio y el impacto en la comunidad.

El estándar MAMFORCE EMPRESA se concede a los empleadores que, independientemente de su tamaño y presencia pública, cumplen el estándar de calidad en relación con los empleados, ofrecen a los padres trabajadores unas condiciones laborales que facilitan la conciliación de las obligaciones profesionales y familiares y proporcionan a las mujeres empleadas la igualdad de oportunidades profesionales.

La obtención de todo el estándar requiere un compromiso de cambio, así como el propio cambio reconocido en uno de los tres niveles: CAMBIAR, CRECER y LIDERAR. El objetivo de todo el procedimiento de valoración y evaluación es ayudar a cambiar actitudes, identificar estereotipos e introducir nuevas formas de comportamiento organizativo mediante la concienciación de la importancia de aplicar medidas para conciliar las obligaciones familiares y empresariales. Todo ello conduce a los efectos positivos de la política de igualdad de género, y la aplicación de la integración de la perspectiva de género y las políticas conexas se traduce en una mejora del rendimiento.

CURSO DE TÉCNICO EN IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

(<http://www.ieeformacion.es/cursos/recursos-humanos/tecnico-en-igualdad-y-conciliacion>)

En esta formación técnica sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad, se abordan cuestiones centrales que definen un fenómeno tan actual como controvertido. Mujeres y hombres de todo el mundo han alzado la voz para reclamar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos. Por ello, el curso de igualdad es una formación relevante y especializada para cualquier área de conocimiento.

El curso sobre igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar proporciona a los alumnos un contexto histórico desde la perspectiva de género. Además, se profundizará en el origen y desarrollo de los movimientos feministas y cómo han afectado al marco laboral. Hasta llegar a la relevancia social actual, como se mostrará en este curso sobre igualdad.

Los principales objetivos del curso son:

- Profundizar en los estereotipos y desigualdades de género sobre las teorías sociológicas en el ámbito laboral.

- Conocer la normativa europea, internacional y nacional del mercado de trabajo, así como la normativa que justifica la igualdad entre hombres y mujeres.
- Estudiar planes y medidas de conciliación familiar, laboral y de ocio.
- Conocer los factores y agentes que intervienen para facilitar la conciliación.
- Conocer los objetivos estratégicos para la elaboración de planes de igualdad en las organizaciones o empresas.
- Elaborar planes de igualdad teniendo en cuenta las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse.

UNIDAD 4. Plan de Igualdad en el sector de la Piedra

4.1. Conceptos básicos de un Plan de Igualdad.

En el contexto específico de las organizaciones de investigación y las instituciones de enseñanza superior, la Comisión Europea considera que un Plan de Igualdad de Género es un conjunto de acciones destinadas a

1. Llevar a cabo evaluaciones de impacto/auditorías de los procedimientos y prácticas para identificar el sesgo de género.
2. Identificar y aplicar estrategias innovadoras para corregir cualquier sesgo.
3. Establecer objetivos y supervisar los progresos mediante indicadores.

Un Plan de Igualdad de Género puede dividirse en diferentes pasos o fases, cada una de las cuales requiere un tipo específico de intervenciones:

- Una fase de análisis, en la que se recogen datos desglosados por sexo; se evalúan críticamente los procedimientos, procesos y prácticas con el fin de detectar las desigualdades y los prejuicios de género.
- Una fase de planificación, en la que se definen los objetivos, se fijan las metas, se deciden las acciones y medidas para remediar los problemas identificados, se atribuyen los recursos y las responsabilidades, y se acuerdan los plazos.
- Una fase de ejecución, en la que se llevan a cabo actividades y se realizan esfuerzos de divulgación para ampliar gradualmente la red de partes interesadas.
- Una fase de supervisión, en la que se hace un seguimiento y una evaluación periódica del proceso y los avances. Los resultados de la(s) supervisión(es) permiten ajustar y mejorar las intervenciones para optimizar sus resultados.

Hay algunos elementos básicos que hay que tener en cuenta a la hora de establecer el Plan de Igualdad de Género:



4.2. Beneficios de un Plan de Igualdad.

Disponer de un plan de igualdad eficaz le permitirá coordinar todo el trabajo relacionado con la igualdad en su empresa. Además, le permitirá prepararse para los próximos cambios en la legislación y las mejores prácticas.

Ventajas de la planificación de la igualdad: el desarrollo de un plan de igualdad puede producir una serie de beneficios empresariales. Puede ayudarle a:

- identificar las lagunas y las posibles áreas problemáticas de su empresa.
- aumentar la concienciación sobre el compromiso de su empresa con la igualdad.
- Demostrar las acciones emprendidas para evitar la discriminación en caso de procedimientos judiciales.
- Llevar a cabo actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad con los empleados.
- acceder a la inversión privada y a la financiación de la UE cuando el compromiso con la igualdad de oportunidades pueda ser un factor de elegibilidad.

Su plan también garantizará la revisión de sus otras políticas de empleo, por ejemplo, la política de acoso e intimidación y la política de despido, para garantizar que también cumplen con las normas de igualdad.

La igualdad y la diversidad es un tema relevante para todos los lugares de trabajo, independientemente de si emplea a dos o doscientas personas, y de si trabaja en una oficina, un almacén o una tienda.

Los objetivos de la igualdad y la diversidad son sencillos: garantizar que todos tengan acceso a las mismas oportunidades y al mismo trato justo.

Parece obvio afirmar que todos merecemos trabajar en un entorno libre de discriminación, acoso, victimización e intimidación, pero, por desgracia, esto no siempre es la realidad cuando se empieza a profundizar en los entresijos de una empresa.

Además, es posible que ni siquiera se dé cuenta de que sus acciones están negando a determinadas personas el acceso a las oportunidades. Es posible que no esté impidiendo activamente que personas de un determinado sexo, raza o religión soliciten un puesto de trabajo o consigan un ascenso, pero si lo examina con detenimiento puede empezar a detectar barreras ocultas que lo hacen inadvertidamente.

En la variedad está el gusto de la vida

Este dicho no podría ser más aplicable que en el lugar de trabajo. Si promueve activamente la igualdad y la diversidad (y cuenta con una política a la altura), su empresa prosperará y personas de todos los orígenes podrán unirse y alcanzar el éxito.

4.3. Contenido y medidas de un Plan de Igualdad.

Desarrollar un plan de igualdad con la Comisión de Igualdad.

Puede recibir apoyo de la Comisión de Igualdad para desarrollar un plan de igualdad para su empresa. Al acceder a este apoyo, también se beneficiará de toda nuestra gama de conocimientos especializados, formación, orientación y apoyo, y podrá trabajar con nosotros para desarrollar ejemplos de buenas prácticas que podrían promocionarse en el sitio web de la Comisión de Igualdad.

- Planificación empresarial - coordinar eficazmente todo el trabajo relacionado con la igualdad que se lleva a cabo en su organización.
- Planificación prospectiva: prepárese para la evolución de la legislación y las mejores prácticas.
- Revisión de la política - auditar todas las políticas de empleo en relación con los requisitos legislativos y las mejores prácticas.
- Evaluación de riesgos - identificar las lagunas y las posibles áreas problemáticas, gestionando así el riesgo de incumplimiento de la legislación en materia de igualdad.
- Evaluación de la calidad: contribución a las iniciativas de calidad, como EFQM e Investor in People.
- Comunicación - coordinar la formación en materia de igualdad en toda la organización y una estrategia de sensibilización
- Promoción: sensibilización sobre el compromiso de su organización con la igualdad de oportunidades, tanto a nivel interno como externo.
- Pruebas: pueden utilizarse para ayudar a explicar a un tribunal cómo su organización ha tomado todas las medidas razonables para evitar la discriminación.
- Colaboración: acceda a una amplia gama de conocimientos especializados, orientación, formación y apoyo de la Comisión de Igualdad.

- Inversión/financiación: ayude a su organización a acceder a la inversión privada y a la financiación de la UE indicando y aportando pruebas de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Estructura de un plan de igualdad en el trabajo

Área	Objetivos	Ejemplos de prácticas
Gestión	-La dirección debe tener en cuenta la diversidad del personal en el lugar de trabajo - La promoción de la igualdad se incorpora a los objetivos estratégicos y a las estructuras organizativas	- Cursos de formación en gestión de la diversidad -Las cuestiones de igualdad se tienen en cuenta en la elaboración de los presupuestos y las estrategias -La coordinación de la igualdad es responsabilidad de un grupo creado a tal efecto o de un individuo.
Reclutamiento	-Los solicitantes de empleo que representan a diversos grupos se interesan por los puestos de trabajo de la organización -Todos los candidatos cualificados tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados -Se contratará a más personal procedente de minorías -Más diversificado, amplio y flexible	-Supervisión de la contratación mediante pruebas de discriminación -Garantizar la accesibilidad al proceso de contratación -Anuncios de empleo que animen a los diferentes grupos a presentarse -Contratación de personal que hable diferentes idiomas
Inducción	- La iniciación y orientación de los distintos empleados debe ser eficaz, completa y flexible	-Nombramiento de un supervisor personal cuando alguien empieza a trabajar -El proceso de iniciación tiene en cuenta las diferentes necesidades de los empleados -Encuestas bidireccionales
Formación del personal	-Mayor competencia del personal en cuestiones de igualdad y discriminación -Actitudes negativas disueltas	-Cursos para el personal sobre igualdad y discriminación y sobre diferentes grupos de personas -Asistencia a cursos impartidos por ONGs -Encuestas sobre la igualdad
Remuneración del personal, promoción profesional y funciones asignadas	-Salario y condiciones de trabajo justas -Igualdad de oportunidades para todos en la promoción profesional y acceso a cursos de formación para el personal -Las funciones asignadas reflejan las competencias y la experiencia del personal	-Contabilidad de los recursos humanos y especificación del grado de exigencia de las distintas tareas -Reuniones de desarrollo -Planificación individual del trabajo (por ejemplo, acuerdos sobre el horario de trabajo) -Tutoría -Revisión periódica de las tareas asignadas

4.4. Buenas prácticas en relación con los planes de igualdad.

A continuación, vamos a examinar casos reales en los que las organizaciones han aplicado el plan de igualdad de género y sus resultados.

Prezi

Prezi, que es ahora una de las empresas tecnológicas de más éxito en Hungría, comenzó como un proyecto de puesta en marcha apoyado por Kitchen Budapest y Hungarian Telekom en 2008. Su principal producto es un software de presentación basado en la nube que se diseñó para sustituir los métodos tradicionales de presentación lineal por una nueva herramienta freemium para contar historias. El software permite presentar ideas de forma no lineal, permitiendo a los usuarios navegar libremente por el contenido. La palabra prezi en húngaro es la abreviatura de "presentación".

La empresa declaró 85 millones de usuarios en 2017 y ahora opera desde las dos sedes de Budapest y San Francisco. Prezi mantiene un compromiso muy fuerte con la diversidad. Considera que la diversidad es la clave de las ideas creativas y de un ambiente de trabajo inspirador y, en última instancia, del éxito. Prezi es probablemente tan conocida por sus servicios de alta calidad como por su entorno de trabajo inclusivo, motivador y progresista. Mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus empleados forma parte de la estrategia global de diversidad de Prezi, y la empresa tiene en marcha muchas iniciativas diferentes que apoyan a sus empleados para que vivan y trabajen con todo su potencial, sea cual sea su situación vital.

Prezi está poniendo en marcha una serie de iniciativas paralelas que apoyan el equilibrio entre la vida laboral y personal. El éxito de la empresa a la hora de crear un entorno de trabajo verdaderamente favorable al empleador radica en múltiples iniciativas de tamaño medio y pequeño. Su combinación garantiza un entorno de trabajo progresivo, inclusivo y agradable.

Netlight

Netlight considera la igualdad como su piedra angular y un objetivo estratégico desde 2012. Todos los socios de Netlight firman la Declaración de Igualdad de la empresa, y los de Helsinki han firmado un acuerdo para promover la igualdad. También se incluye una cláusula de igualdad en todos los contratos de trabajo y acuerdos con clientes.

La igualdad es una ideología integrada desde el nivel de la estrategia hasta el comportamiento diario de cada empleado. En la práctica, se hace hincapié en la igualdad a lo largo de todo el proceso de contratación y de iniciación de los nuevos empleados. La continua contratación interna de nuevos talentos por parte de Netlight garantiza que se puedan encontrar modelos de conducta para las mujeres, y que se difundan y desarrollen las buenas prácticas.

La empresa quiere ser un modelo de igualdad en todo el sector. Quiere demostrar que el cambio positivo puede producirse a través de una acción positiva. Aunque la diversidad es un valor independiente, también está relacionada con la innovación y la productividad. Por ello, la línea estratégica de Netlight cobra vida en todos los niveles de la organización, desde el directivo de más alto nivel hasta el empleado más reciente, todos los días.

FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

Facts and figures on the building materials and stone industry 2020

https://baustoffindustrie.de/fileadmin/user_upload/bbs/Dateien/Downloadarchiv/Konjunktur/2020-06-11_BBS_Zahlenspiegel.pdf

<https://councils.forbes.com/forbescoachescouncil>

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/finland/equality-and-diversity-netlights-cornerstone-and-strategic-objective>

https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf

<https://reference.com/world-view/entrepreneurial-culture>

<https://sdgcompass.org/sdgs/sdg-5/>

[Labour Market Vulnerability and Labour Market Outcomes during the Economic Upswing](#)

„Priručnik o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova“ – Ured za ravnopravnost spolova RH

„Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena“ – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

„Uvođenje rodno osjetljiva proračuna: provedba u praksi“ – Vijeće Europe

Women in handcrafts – Many Opportunities? (2020), www.she-works.de <https://www.she-works.de/aktuelles/frauen-im-handwerk-viele-chancen/2020/01/15/>

„Zašto i kako do rodno osviještenog proračuna“ – Grad Zagreb

„Žena, majka, radnica - Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj“ – Udruga B.a.b.e.

Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada – Branka Galić, Filozofski fakultet Zagreb