



**GUÍA PARA LA ORIENTACIÓN EN
LA IMPLANTACION DE BUENAS
PRÁCTICAS DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES.**

**OFICINAS Y DESPACHOS
VALLADOLID**

1. PARTES FIRMANTES

La presente guía para las buenas prácticas de igualdad entre mujeres y hombres se firma por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Valladolid, integrada por la parte empresarial: Ángela de Miguel Sanz (Presidenta de la CVE), Félix Sanz Esteban (Secretario General CVE), José Luis González Curiel (Presidente de la Asociación de Oficinas y Despachos), en representación de UGT: María de la Concha Morán Vaquero y Luis Ribera Fernández y en representación de CCOO: Luis Saez González y Berta Fernández Ortega.

2. INTRODUCCIÓN

La coyuntura social y la crisis económica demanda a las organizaciones empresariales y sociales una actuación proactiva en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (**LOIEMH**) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En ese marco el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Valladolid, en su Capítulo X, establece una serie de compromisos en orden a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres y poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Por tanto, para dar respuesta al compromiso de promover en las empresas del Sector de Oficinas y Despachos de Valladolid, la igualdad entre hombres y mujeres, el Convenio Colectivo a la vista del reducido tamaño de las Empresas que conforman el Sector (PYMES y/o MICROPYMES) que no están obligadas según la Ley a realizar Planes de Igualdad, encomendó a la Comisión Negociadora del mismo el mandato de elaborar un Plan de Igualdad Sectorial Genérico con la finalidad de facilitar a las empresas una base efectiva y objetiva que les sirviera de Guía en la elaboración de un Plan de Igualdad con las peculiaridades y particularidades que puedan existir en cada una de ellas.

Esta GUÍA se proyecta como una herramienta flexible para la utilización de las Empresas del Sector como instrumento de ayuda.

3. FINALIDAD DE LA GUÍA

- ✓ El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

- ✓ A tales efectos, la finalidad que tiene para la Empresa la aplicación de medidas y políticas de igualdad es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de todos los trabajadores de la Empresa y, en particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todo ello respetando y cumpliendo la legislación vigente.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán tratar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Consiguientemente el compromiso de la Dirección y la implicación de la plantilla es una obligación para conseguir que las medidas propuestas sean un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades de toda la plantilla, y con ello la mejora de la calidad de vida y aumento de la productividad.

Por ello el fin último de esta Guía es ser un referente de aplicación práctica de la Igualdad de Oportunidades en las Empresas del Sector y de acercamiento a estos temas desde una perspectiva empresarial, explorando un enfoque cercano de relación entre los distintos ámbitos y miembros de las empresas y los clientes y personas que tratan con las mismas.

- ✓ En la Guía se plantean, de forma ORIENTATIVA: **Unos objetivos** de mejora identificados por áreas concretas en orden a su consecución y operatividad y una serie de **medidas o acciones de mejora** tendentes a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los preceptos de la LO de 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ Se trata por tanto, con la aplicación de Medidas para la Igualdad en las Empresas del Sector, de eliminar las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con superación de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

4. VENTAJAS DE LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

- Una nueva visión y cultura de empresa.
- Nuevas formas de organización y dirección del trabajo.
- Un nuevo impulso al desarrollo de la gestión del personal.
- Anticipación de nuevas necesidades empresariales de modernización y competitividad.
- Una plantilla motivada, adaptable, implicada y comprometida.
- El valor que proporciona la diversidad de una plantilla.
- Una comunicación interna más fluida.
- Una mayor productividad, calidad y flexibilidad.
- Una mejor gestión del tiempo y la organización del trabajo traduciéndose en una rápida capacidad de respuesta frente a los cambios que se produzcan en el entorno laboral.
- Una imagen externa moderna, actualizada y comprometida, mejorando la adaptación al mercado de la oferta de productos y/o servicios y dando a la empresa una ventaja competitiva.
- Disminución de absentismo laboral
- Mejora la imagen de la empresa frente al cliente y la sociedad

5. PROPUESTA DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

La Ley 3/2007 recomienda la implantación de estas medidas en unos ámbitos de actuación prioritarios, en los que se detecta una existencia general de más desigualdades entre hombre y mujeres, ámbitos a los que hace también referencia el Convenio Colectivo del Sector de oficinas y despachos de Valladolid en su artículo 39.7:

1. Empleo y contratación
2. Clasificación profesional, promoción y formación.
3. Retribución salarial.
4. Ordenación del tiempo de trabajo y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Salud Laboral.
6. Violencia de Género.

6. ANEXOS

Protocolo de actuación de Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Guía para un Uso del lenguaje no sexista.

RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE VALLADOLID

Las partes firmantes del convenio apuestan por la igualdad entre mujeres y hombres en el sector y para ello recomiendan las siguientes medidas a tener en cuenta en el marco del convenio, que van encaminadas a que no haya discriminación en el entorno de las empresas

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Objetivos:

- Mantener en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puestos de responsabilidad en igualdad de trato mérito y capacidad contribuyendo a reducir los desequilibrios que pudieran darse en el seno de las empresas.

MEDIDAS

Utilización de un lenguaje no sexista y motivación a las mujeres a participar en los procesos de selección.

En caso de elaboración de carteles, pruebas y anuncios han de ser no sexistas y utilizando la forma neutra para promover la incorporación de mujeres a la organización.

Utilización de diferentes canales de reclutamiento. (Oficina de empleo, canal de empleo web, infojobs, redes sociales....), o aquel que habitualmente sea utilizado en la empresa.

FORMACIÓN

Objetivos:

- Sensibilizar al equipo directivo, mandos intermedios y personal adscrito al convenio de oficinas y despachos de Valladolid en materia de igualdad desde la perspectiva de género.
- Favorecer la realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral, sin distinción de género

MEDIDAS

En caso de elaboración de carteles, pruebas y anuncios han de ser no sexistas y utilizando la forma neutra para promover la incorporación de mujeres a la organización.

Posibilidad de realizar la formación E-learning en igualdad de oportunidades a toda la plantilla. (Escuela virtual de igualdad).

Si fuera posible, incluir módulos de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación, e impartición de cursos específicos sobre igualdad.

Impartición de cursos de formación durante el horario laboral, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral

Selección de las personas destinatarias de la formación interna en función de sus actitudes y cualidades en el trabajo, adaptando la formación a la disponibilidad de cada persona.

Fomentar la formación, para ello la Asociación promoverá la puesta en marcha de un Aula virtual para facilitar el acceso a la formación, a través de Internet, a las trabajadoras que estén en periodo de baja por maternidad, y que voluntariamente decidan seguir formándose durante este periodo.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

Objetivos:

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puestos de responsabilidad en igualdad de trato mérito y capacidad contribuyendo a reducir los desequilibrios que pudieran darse en el seno de las empresas.

MEDIDAS

Desarrollo profesional de mujeres con alto potencial. Acceso de un mayor número de mujeres a posiciones directivas.

Realización de estudios sobre perfiles femeninos con potencial y sobre las posibles barreras internas para su promoción.

Llevar a cabo un sistema de promoción objetivo en base a los criterios de formación y experiencia. Publicar en la web de la empresa, tablones de anuncios, todos los puestos vacantes para facilitar la promoción interna.

Proponer acciones que favorezcan la promoción de las trabajadoras a partir del trabajo por objetivos (teletrabajo).

Eliminación de acciones que discriminen a las trabajadoras que desean mejorar su carrera profesional y tengan menores a su cargo. Se garantizará su participación en los procesos de promoción y desarrollo de carrera.

Reorganización funcional e introducción de nuevos sistemas de organización del trabajo para facilitar la permanencia y promoción de mujeres.

POLÍTICAS DE RETRIBUCIÓN

Objetivos:

- Garantizar el principio de igualdad retributiva de forma que no genere discriminación.

MEDIDAS

Las políticas de retribución en las empresas adscritas al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Valladolid respetarán la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a igualdad de mérito y capacidad.

Las empresas deben garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva de forma que no genere discriminación.

Si se establecen incentivos por las empresas para fomentar la productividad estos deberán ser cuantificables, objetivos y ajustados a la productividad que la empresa tenga en el centro de trabajo, garantizando la transparencia de los objetivos alcanzados y la cuantía a cobrar por dichos objetivos:

*Objetivo mensual

*Objetivo semestral

* Objetivo anual

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Objetivos:

- Determinar las necesidades de conciliación del personal que puedan suponer un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal y así poder ajustar de manera acorde las estrategias de las empresas.
- Establecer las bases que permitan una gestión más adecuada de la política en materia de conciliación.
- Favorecer el ajuste entre los tiempos de vida profesional y de vida familiar y personal
- Recomendar medidas de corresponsabilidad social en el ámbito de la empresa
- Sensibilizar a todo el personal en la corresponsabilidad
- Promover el pleno desarrollo profesional y personal de trabajadoras y trabajadores

MEDIDAS

Creación y difusión de un documento “Conciliación vida familiar y profesional” en el que se incluyan todas medidas que pueda promover la empresa.

Promoción de la semana comprimida (Viernes 15:00). Posibilidad de vacaciones fraccionadas. Horario flexible. Reducciones de jornadas adaptadas a cada persona.

Los/as trabajadores/as, que teniendo hijos menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, se dispusiera, que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

Se promocionará la realización de una entrevista para detectar las dificultades de conciliación, y oferta de distintas alternativas en función de cada puesto (tele-trabajo, ordenador portátil, flexibilización horaria, ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes, reducción de jornada, periodo de menor responsabilidad...)

Tener en cuenta las necesidades de las trabajadoras y trabajadores en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para facilitar la misma.

Realización de un diagnóstico para conocer las necesidades específicas que tiene su empresa en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. En base a este diagnóstico las empresas diseñarán estrategias y medidas que favorezcan la conciliación.

Distribución a toda la plantilla de la normativa vigente sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como de las medidas de conciliación puestas en marcha por la empresa.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivos:

- Asegurar un entorno laboral libre de acoso
- Fortalecer el enfoque de género en las políticas y prácticas de salud laboral

MEDIDAS

Incorporación de un protocolo de actuación frente al acoso por razón de sexo y/o género

Incorporación de los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos laborales, para ello la Asociación y el sindicato pondrán a disposición de las empresas un técnico para realizar la evaluación, una vez que se disponga del listado de las empresas que se acogen.

Difusión de las medidas de protección en materia de prevención de riesgos y de protección de la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

Incorporación de módulos sobre salud laboral con perspectiva de género en la formación sobre prevención de riesgos laborales dirigida a trabajadores y trabajadoras.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos:

- Garantizar La aplicación de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género

MEDIDAS

Difusión de las medidas de protección en los casos de violencia de género contempladas en la legislación vigente y su aplicación en el ámbito de la empresa.

Promover un protocolo para el desarrollo de medidas de protección integral contra la violencia de género.

En líneas generales también se facilitará:

- Guía de uso No sexista del lenguaje
 - Se propondrá la revisión y corrección de los documentos escritos e imágenes de la empresa, así como la designación de una persona responsable de la sistematización del uso del lenguaje no sexista en la imagen y las comunicaciones internas y externas de la empresa.