


10

Decálogo de buenas prácticas para integrar la igualdad en las empresas



La tradicional concepción de la división de roles de la mujer y el hombre en la sociedad, hace que sigan existiendo situaciones de desigualdad que han de ser corregidas mediante la implantación de acciones positivas que compensen esos desequilibrios.

Hoy en día, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se ha convertido en un eje conductor y principio básico de la cultura de la empresa, proporcionando un valor añadido a las empresas traduciéndose en claros beneficios de cara a su funcionamiento interno, a sus resultados económicos, a su imagen interna y externa y a su capacidad competitiva.

La igualdad de género en el ámbito laboral implica que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de acceso a empleos, formación, promoción y toma de decisiones.

Diferentes empresas han puesto en marcha acciones dirigidas a erradicar aquellos elementos asociados al género que puedan estar impidiendo un rendimiento óptimo de su plantilla con evidentes pérdidas de potencial profesional y beneficio empresarial.

A continuación, recogemos un decálogo de estas acciones que se han reconocido como **Buenas Prácticas Empresariales** para integrar la igualdad de género en las organizaciones.



1. Implementar en la estrategia de la empresa un sistema de evaluación, intervención y seguimiento sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el fin de identificar la existencia de posibles desequilibrios y desigualdades que dificulten la optimización de todos los recursos humanos, reforzando una cultura corporativa inclusiva y que constituya un elemento de garantía.

2. Incluir talleres de sensibilización, formación y asesoramiento para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a todos los niveles de la organización.

3. Elaborar una política de selección de personal no discriminatoria y con perspectiva de género en la que prevalezcan los criterios objetivos y requisitos esenciales para los puestos. Esto permitiría garantizar la imparcialidad del proceso, siendo transparente y basado en criterios demostrables.

4. Elaborar descripciones de puestos en las que solo se incluyan criterios objetivos como formación, experiencia, funciones, responsabilidades y conocimientos técnicos, con un lenguaje neutro. Esto garantizará que no exista discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones.

5. Diseñar campañas de atracción dirigidas a mujeres para puestos altamente masculinizados. Estas campañas deben utilizar publicidad neutra y no sexista con el objetivo de promover la incorporación de mujeres a las organizaciones. Además, se debe trabajar en la marca de empleador para hacerla más inclusiva.

6. Implementar un sistema de formación continua que atienda a las necesidades formativas individuales de cada empleado. Es importante que este sistema sea compatible con las responsabilidades familiares de los trabajadores.

7. Contribuir a la eliminación de las barreras invisibles que impiden a las mujeres dentro de una organización atravesar el llamado 'techo de cristal'. Esto se logra fomentando procesos de promoción y desarrollo de carrera que posibiliten una participación equilibrada entre hombres y mujeres. Estos procesos deben basarse en criterios objetivos como la formación o la experiencia, así como en las cualidades y habilidades necesarias para el desempeño de los puestos.

8. Promover formación específica en áreas como puestos de dirección, liderazgo o responsabilidad destinada a las mujeres de la plantilla, dada la lejanía en alcanzar una presencia igualitaria en cargos de responsabilidad, esto ayudará a reducir la autocensura en la que suelen caer las mujeres y a fortalecer su preparación para asumir roles de liderazgo.

9. Implementar un sistema de seguimiento del clima laboral y procesos escucha. Este sistema permitirá ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto, independientemente de si se trata de un hombre o una mujer. Además, se deben implantar acciones que fomenten la corresponsabilidad entre ambos géneros.

10. Es fundamental aumentar la visibilidad de las mujeres, especialmente en el ámbito tecnológico y científico. Destacar los logros y el liderazgo de las empleadas puede inspirar a más mujeres a seguir sus pasos y aspirar a roles de liderazgo.

Ventajas de incorporar la igualdad de género como principio básico de la cultura corporativa:

Cumplimiento normativo en materia de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres: En los últimos años se han aprobado diferentes normas que hacen obligatoria la incorporación de criterios mínimos en materia de igualdad, por lo que, al incorporar la igualdad laboral se obtiene el primer beneficio que es cumplir con la legislación vigente, evitando amonestaciones y permitiendo ser más ágiles en la gestión del trabajo al regular y enmarcar las actuaciones en materia de igualdad.

Mejora de la gestión y funcionamiento empresarial: al establecer una hoja de ruta en materia de igualdad, elaborando un diagnóstico previo, se tiene un mayor conocimiento de lo que sucede en la empresa por lo que contribuye a mejorar la gestión de la misma.

Mejora el clima laboral y el rendimiento: apostar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa motiva a los equipos de trabajo, incrementa su compromiso con la empresa, aumenta el rendimiento y la calidad de los servicios. Lo que se traduce en la reducción del absentismo laboral y de la rotación de personal, así como la optimización de los recursos.

Incremento de los beneficios: las iniciativas en materia de igualdad de género mejoran los resultados comerciales, aumentan sus ganancias y su productividad. Esto se debe a una combinación de habilidades, perspectivas y experiencias que enriquecen la toma de decisiones.

Favorece la toma de decisiones: Un equipo más variado y diverso llevará a la empresa a tomar decisiones más equilibradas y pensadas para todos los sectores de la sociedad y ayuda a encontrar soluciones más adecuadas para todos los colectivos.

Mejora de la reputación e imagen de la empresa: Las empresas que promueven activamente la igualdad de género suelen ser vistas de manera más favorable por clientes, inversores y posibles empleados. Esto puede traducirse en una ventaja competitiva en el mercado, posicionándose como una organización actual y que trabaja en pro de la igualdad de oportunidades.

Mejora las posibilidades de concurrencia: el principio de igualdad, uno de los más importantes en el ámbito de la contratación pública, aumenta las posibilidades de acceder a subvenciones o concursos de contratación pública.

La igualdad de género favorece a toda la sociedad, incluidas las empresas. Ya no solo se trata de una cuestión de valores, sino que, ayuda a acabar con sesgos y prejuicios que lleven a la infrarrepresentación de un género u otro en determinadas profesiones y puestos de trabajo.

Referencias:

Comisión de Igualdad y Diversidad-CEOE

La igualdad en la empresa como factor de competitividad.

Instituto de las Mujeres-Ministerio de Igualdad

World Economic Forum's Global Gender Gap

OIT-Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio

Forbes- La igualdad de género es un negocio inteligente

McKinsey & Company- Diversity Matters

Si tu empresa también desarrolla buenas prácticas en materia de igualdad nos gustaría conocerlas y ponerlas en valor.

Haz clic en este botón para compartir la aportación de tu empresa:

**Web
de
ASELE**

asele

Integrada en:

FELE

Empresas de León