



GUIA DE SOCIOCONDICIONALIDAD

Sugerencias para el cumplimiento de los compromisos de Sociocondicionalidad para el
Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020

Esta guía no es un documento oficial, se ha creado para ser utilizada por las personas o entidades solicitantes de forma opcional. No está basado en legislación alguna y es orientativo. Las opciones ofrecidas aquí, no son las únicas.

La incorporación de la perspectiva de género y la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres son objetivos transversales que la Junta de Andalucía determina para el desarrollo de cualquiera de sus políticas, recogidas en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 y basadas en criterios FEADER.

Para cualquier actividad en la que se dese invertir y poder optar a las ayudas previstas en las Estrategias de Desarrollo Local Leader en el marco de la submedida 19.2 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, la persona promotora (física o jurídica) deberá suscribir un compromiso de sociocondicionalidad, para cumplir el objetivo transversal de incorporación de la perspectiva de género y lucha por la igualdad entre hombres y mujeres.

GUIA SOCIOCONDICIONALIDAD

Entre los requisitos para que un proyecto sea subvencionable han de considerarse los siguientes aspectos:

El Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (en adelante, PDR-A) plantea entre sus medidas (Medida 19) el Desarrollo Local LEADER.

Como toda medida del PDR-A, en base a los criterios FEADER y a los objetivos transversales que la Junta de Andalucía determina para el desarrollo de cualquiera de sus políticas, ésta ha de cumplir con los objetivos transversales de innovación, medio ambiente, lucha contra el cambio climático, incorporación de la perspectiva de género, la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, junto a la contribución a una mayor participación de la juventud.

Para el cumplimiento de estos criterios se requiere que los proyectos aprobados incorporen alguno de los aspectos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades, con independencia de la influencia de los mismos en la valoración del proyecto en el proceso de concurrencia competitiva que constituye el proceso de selección de operaciones en cada una de las convocatorias de ayuda realizadas.

En virtud de lo expuesto en los puntos anteriores, el abajo firmante declara:

- 1º. Tener conocimiento de la necesidad de cumplir con los objetivos transversales anteriores.
 - 2º. La suscripción de los compromisos de sociocondicionalidad en materia de igualdad conforme a las opciones señaladas en el cuadro siguiente.
 - 3º. Que la suscripción de estos compromisos es condición necesaria para la solicitud de ayuda.
 - 4º. Que el no cumplimiento de, al menos, un compromiso de sociocondicionalidad en el momento de certificación del proyecto implica la renuncia al cobro de la ayuda aprobada conforme a la selección de proyectos de la convocatoria correspondiente.
- SOCIOCONDICIONALIDAD - IGUALDAD

Para el desarrollo de su proyecto suscribe los siguientes compromisos (al menos uno de ellos)

- Creación o mantenimiento de empleo femenino
- Iniciativa del proyecto por parte de mujer o mujeres
- Mejora de las condiciones para conciliar la vida laboral y la vida familiar
- Formación dirigida a mujeres
- Mejora de sistemas de información para mujeres
- Desarrollo de acciones de formación e información en materia de género
- Otras acciones no incluidas entre las anteriores y que podría realizar en su empresa son:
(Indíquelas en el campo de descripción)

LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO EMPRESARIAL.

Ventajas de incorporar la igualdad de oportunidades

Las ventajas de incorporar la igualdad de oportunidades en las estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral, significa tener en cuenta la realidad, necesidades e intereses tanto de las trabajadoras como de los trabajadores para su desarrollo profesional, personal y familiar.

Concretamente se destacan las siguientes ventajas para las empresas:

- ✓ Se cuenta con una plantilla más motivada, más implicada y fiel a la empresa.
- ✓ Se aprovecha mejor todo el capital humano, y en particular el capital femenino
- ✓ Se optimiza la inversión del personal, reduciéndose los costes en selección y formación y promoción.
- ✓ Se reduce la pérdida de trabajadores y trabajadoras
- ✓ Se aumenta la eficacia
- ✓ Se mejora la calidad del producto y/ o servicio
- ✓ Se aumenta de la productividad y rentabilidad económica.
- ✓ Se mejora el clima laboral: se reduce el estrés, se mejora la salud y bienestar personal y por tanto la calidad de vida.
- ✓ Se incrementa la satisfacción laboral del personal
- ✓ Se introduce un nuevo planteamiento en la imagen de empresa socialmente responsable que mejora su calidad del servicio y de atención, que tiene efectos en la atracción de nueva clientela, de potenciales trabajadores y trabajadoras y de mejora de sus relaciones con otras empresas y administraciones públicas.

La gestión de las empresas desde el enfoque de género integra el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de prácticas y procedimientos que conforman la gestión de una organización.

El proceso debe plantearse desde el inicio en términos de CALIDAD y MEJORA CONTINUA
Elementos Clave:

- El compromiso por parte de la Dirección de la empresa de implantar y desarrollar un nuevo sistema de calidad basado en la igualdad que introducirá elementos de innovación en todos los procedimientos de gestión necesarios para el funcionamiento de una organización.
- Introducir la igualdad de género en la cultura empresarial como eje prioritario. Impulsando así una cultura proactiva en igualdad en toda la plantilla, fomentando conductas, hábitos y estilos de trabajo acordes con la nueva filosofía.
- Revisión y sistematización de todas las prácticas relacionadas con la gestión de los Recursos Humanos: Procedimientos de reclutamiento y selección, formación continua, promoción, retribuciones, clasificación profesional, organización de los tiempos de trabajo, salud laboral y gestión del conocimiento, identificando aquellas que se reproducen por inercia y que puedan ser generadoras de desigualdades.

- Formación en materia de género en los Planes de Formación, con el objetivo de aprender a funcionar desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.
- Realizar la planificación, la presupuestación y el control del gasto desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades y de trato, introduciendo los indicadores oportunos para la evaluación del impacto de género en las cuentas de la organización.
- Diseñar un sistema de comunicación interna y externa transparente, con lenguaje e imágenes no sexistas. Este nuevo sistema propiciará el reconocimiento externo de las empresas, productos y servicios que ofrezca en materia de igualdad y Responsabilidad Social.

La perspectiva de la igualdad de género en la empresa por tanto permite que, dentro del contexto empresarial, las personas sean tratadas de forma igual.

La incorporación de la perspectiva de género puede darse en diferentes etapas de la organización empresarial, todos interrelacionados entre sí y sin seguir necesariamente un orden secuencial. La permeabilidad entre estas etapas, de hecho, permitirá que se impregnen progresiva y globalmente los cambios en la totalidad de la estructura y el funcionamiento de la empresa.

-La creación: incorporar la perspectiva de género desde el momento mismo de la creación de la empresa implica revisar varias cuestiones relacionadas con los estereotipos de género. El diseño de los lugares de trabajo, la organización de la estructura empresarial y la concepción de los objetivos, misión, visión y funcionamiento general de la empresa, deberán cuidar de no reproducir tales estereotipos.

- La gestión: la equidad de género en la empresa supone una organización del trabajo que posibilite a todas las personas empleadas alcanzar su máximo potencial y ser recompensadas por ello justamente, sin discriminación de ningún tipo, al tiempo que permita incorporar las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida personal o familiar.

- La evaluación: la implantación de un modelo de igualdad de género en la empresa supone un proceso de revisión y mejora continua de la organización, orientado a la consecución de aquella igualdad y a la eliminación de las discriminaciones que pudieran darse. En tal sentido, es recomendable utilizar herramientas de evaluación de estos procesos, que permitan tener una idea clara acerca de la consecución de los objetivos propuestos, de cara a la incorporación de la perspectiva de género.

¿CÓMO IMPLEMENTAR MEDIDAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA?

A continuación, formulamos algunos ejemplos acerca de cómo incorporar una Política de igualdad en las empresas.

-Utilizar un lenguaje no sexista: el lenguaje, en tanto construcción cultural, también reproduce las discriminaciones basadas en el género al utilizar expresiones sexistas o androcéntricas. Un ejemplo claro de ello lo es el caso de utilizar el género masculino con carácter universal. Para favorecer un uso no sexista del lenguaje en la comunicación de la empresa, tanto interna como

externa, como así también en sus campañas de publicidad y de marketing, se pueden utilizar diferentes estrategias. Entre ellas, apuntamos las siguientes:

Cuando nos referimos a la profesión de una persona en concreto, y se trata de una mujer, es recomendable que en lugar de atribuirle un significado masculino, como por ejemplo: “la médico, juez o abogado... Ana X”, se utilice su forma femenina: “la médica, jueza o abogada...Ana X”.

- Cuando nos referimos con formas genéricas a personas indeterminadas o grupos de personas o colectivos, es recomendable utilizar expresiones neutras al sexo de las mismas. Por ejemplo, en lugar de decir “los hombres”, se pueden utilizar expresiones como “la humanidad”, “el género humano”, “las personas”, etc.; en lugar de dirigirse a “los proveedores”, se puede utilizar la expresión “las empresas proveedoras”; en lugar de “clientes”, se puede hacer referencia a la “clientela”; etc.

- Que no se haga referencia en los contratos a categorías tales como “limpiadora”, “operario” o “administrativa”, utilizándose en su lugar “personal de limpieza”, “personal de mantenimiento”, “personal administrativo”, etc.

-Elaborar un documento marco de acciones para incluir la igualdad de oportunidades en la gestión de la empresa **“Plan de Igualdad”**, consensado entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

-Incluir la igualdad de oportunidades en la **selección de personal** significa emprender actuaciones como: identificar los puestos de trabajo con los dos géneros gramaticales y utilizando un lenguaje neutro, determinar criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades, garantizar que la información del puesto vacante será de acceso tanto para las mujeres como para los hombres de la empresa, o de fuera si se anuncia a nivel externo, valorar las solicitudes en base a los criterios objetivos previamente definidos en la descripción del puesto de trabajo atendiendo a la experiencia y formación de la persona candidata.

-**Incorporación de módulos de Igualdad de Oportunidades** en la formación continua de la empresa, tanto **formación en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla**, desde la alta dirección, al departamento de recursos humanos, a responsables de área y también al resto de trabajadores y trabajadoras. Además de la formación pueden realizarse acciones de sensibilización generales al respecto.

-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.

-Medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal:

En las **jornadas y el tiempo de trabajo** introduciendo medidas que fomenten la flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo para adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales. Se pueden introducir

medidas sobre la distribución de las horas de la jornada de trabajo: márgenes de entrada y salida, semana laboral comprimida, jornada intensiva en meses de verano, elección libre de turnos e intercambio; posibilidad de vacaciones fraccionadas y las que afectan al número de horas de trabajo: trabajo a tiempo parcial, jornada laboral reducida, trabajo compartido, etc.

En el espacio de trabajo introduciendo medidas que no requieren una presencia física permanente en los lugares ordinarios de trabajo. Llevan implícito una autogestión del tiempo de trabajo y por tanto, gran autonomía y libertad para el cumplimiento de los objetivos que requiere el puesto de trabajo. Entre las más habituales se encuentran el trabajo a distancia/ Tele-trabajo, el trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia, las videoconferencias, etc.

En los permisos y excedencias introduciendo mejoras a la normativa que los regula ampliando los permisos legales retribuidos para atender las responsabilidades familiares: permisos de maternidad/ paternidad, lactancia, por nacimiento, acogida o adopción de un niño o una niña, por otros asuntos familiares, etc.; y mejorando las condiciones de las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de familiares en situación de dependencia.

En los servicios para el cuidado de personas dependientes introduciendo medidas que permitan aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes (menores, personas con discapacidad, personas enfermas, personas mayores dependientes) bien mediante información, financiación de centros de atención (total o parcial), reserva de plazas en centros especializados, compensación económica, etc., con el fin de reducir la carga extra-laboral del personal con responsabilidades familiares.

En otras medidas de conciliación Entre éstas destacar: sustitución en periodos de ausencia de un trabajador o trabajadora por motivos familiares, acercamiento de distintas personas de la unidad familiar, formación interna en horario laboral, elección preferente de vacaciones para personas con responsabilidades familiares, etc

-Garantizar la igualdad salarial: cabe que el salario fijado para determinado lugar de trabajo, para el cual se requieren unas determinadas competencias y en el que se realizan unas funciones concretas, sea independiente del sexo de la persona que lo ocupa. En lugares de trabajo igual, salario igual. Recordamos aquí que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo es considerada una grave discriminación y, en consecuencia, constituye una vulneración a los derechos fundamentales de quien la sufre.

Estas medidas y dinámicas de funcionamiento, aunque puedan parecer un esfuerzo a la ya complicada tarea de poner en marcha una empresa, son una apuesta de futuro, una estrategia a largo plazo y, además de contribuir a luchar contra la discriminación y la desigualdad, pueden aportar grandes beneficios a la empresa. Por ejemplo, más motivación en la plantilla, menor ausentismo laboral, menor abandono de la empresa, mayor productividad, más satisfacción personal, etc.

Para Entidades Públicas:

En los contratos públicos, **incluir cláusulas de igualdad** en la contratación como una herramienta clave de las administraciones para avanzar en la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa a través de su Relación con las empresas y otras entidades privadas.

En el objeto del contrato, en la solvencia técnica, en los criterios de adjudicación, cláusulas referidas a la contratación de mujeres o a las beneficiarias o usuarias del contrato, cláusula referida a la gestión para la igualdad, cláusulas referidas a la integración de la perspectiva de género en el proyecto, cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución.

GLOSARIO:

ACCIÓN POSITIVA

Medida, acción o plan compensatorio. Su objetivo es combatir las discriminaciones que no resultan necesariamente de la adopción de actitudes discriminatorias intencionadas.

ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-LABORAL

Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad. Sus efectos se miden en los resultados.

EQUIDAD DE GÉNERO

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTEREOTIPO

Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.)

GÉNERO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura (C.E.).

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE TRATO

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

IGUALDAD FORMAL

Consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

IGUALDAD REAL

Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

LENGUAJE NO SEXISTA

Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

MAINSTREAMING

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen [comunicación de la Comisión COM(96) 67 final de 21.2.1996].

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Incorporación de las diferencias existentes en las condiciones de participación social entre hombres y mujeres sostenidas por el género.

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Consideración de trato equitativo.

SEGREGACIÓN LABORAL DE GÉNERO

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

SEXISMO

Actitud o comportamiento jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.



GUIA DE SOCIOCONDICIONALIDAD

Sugerencias para el cumplimiento de los compromisos de Sociocondicionalidad para el
Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020