



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

## Micro-pímulas formativas vs. Micropemes e pemes

### Compendio de medidas por áreas

### 3ª Sesión: Clasificación profesional, Promoción profesional e Formación.

Xoves, 6 de outubro de 2022

Co financiamento de:



**Normativa vixente** → obriga a elaborar e implantar un Plan de Igualdade a todas aquelas empresas/entidades/organizacións que teñan un persoal  $\geq 50$  persoas.

**Obxectivo** → de alcanzar a igualdade entre homes e mulleres no ámbito laboral

E as pemes e micropemes que non alcanzan esa cifra:

**Non poden/deben facer nada? Naturalmente que poden**

1. Plan de Igualdade voluntario (mesmos requisitos que se fose obrigatorio)
2. Implantar medidas alternativas (o que se chaman “*Boas prácticas*”)

**Por qué unhas pímulas breves:** proporcionar información básica de interese (e atención personalizada posterior)

## Medidas en materia de Igualdade... De que falamos?

Daquel conxunto de medidas e actuacións, adoptadas por empresas e organizacións, que van máis aló do que recolle a normativa de aplicación nesta materia (CE,E.T., LO 3/2007, etc.) e que se espera que poidan servir, en contextos similares, a outras empresas, organizacións ou entidades.

**Nesta sesión** (e nas próximas) veremos **exemplos reais de medidas** xa implantadas en Empresas galegas, aos que botar unha ollada, para que calquera organización (con/sen Plan de Igualdade) as poida adaptar á súa realidade concreta.

Pílulas. Temáticas e contidos		Días	Horario
<b>A. Protocolo de acoso.</b>		22 sept	9:30-10h
<b>B. Compendio de medidas por áreas</b>			
1	<b>Proceso de selección e contratación</b>	29 sept	9:30-10h
2	<b>Clasificación profesional</b>	6 oct	
3	<b>Promoción profesional.</b>		
4	<b>Formación.</b>		
5	<b>Condições de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes</b>	13 oct	
6	<b>Exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.</b>		
7	<b>Infrarrepresentación feminina.</b>	20 oct	
8	<b>Retribucións</b>	27 oct	
9	<b>Saúde laboral e Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.</b>		
10	<b>Transversalidade. Sensibilización en materia de igualdade.</b>		

Para cada unha destas áreas sinalaremos:

- Posibles obxectivos
- Posibles **medidas** a implantar que supoñen boas prácticas
- Elementos internos a ter en conta
- Vantaxes

Obviamente, serán susceptibles de aplicación unhas ou outras medidas dependendo de: volume de persoal, sector, cultura, necesidades detectadas... e se a empresa está ou non obrigada a contar cun Plan de Igualdade.

*Nota aclaratoria: **Nalgunhas medidas**, de distintas áreas, fixéronse determinados %, como medida avaliable e medible, pero son orientadores e a modo de exemplo; cada empresa ou organización, en caso de utilizar esas medidas, deberá adaptar eses % á súa realidade concreta.*

## Áreas de Clasificación profesional, Promoción profesional

**Nestes áreas**, as accións para levar a cabo deben ir encamiñadas a garantir que se valore de igual maneira a categoría das persoas e o traballo de igual valor, catalogando e valorando os distintos postos de traballo con criterios non discriminatorios e sen rumbos de xénero.

Ter en conta que a clasificación profesional está moi relacionada a promoción e o desenvolvemento de carreira (proceso interno nas organizacións que consiste en identificar, seleccionar e motivar a traballadores/as para optar a postos de superior categoría ao que viña desempeñando, con mellora das súas condicións laborais).

A promoción pode estar suxeita a unha avaliación do desempeño, a un proceso de desenvolvemento de carreira ou realizarse por libre designación.

**Avaliación do desempeño** → proceso mediante o cal se mide o rendemento de traballadores/as e o seu potencial de desenvolvemento na empresa, incluíndo a súa idoneidade para determinado posto e o cumprimento dos obxectivos relacionados co debido a que está a desempeñar.

**Desenvolvemento de carreira profesional** → mecanismo a través do cal as empresas promoven os procesos de ascenso e promoción

## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Posibles obxectivos (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- Evitar estereotipos de xénero na clasificación profesional e nos procesos de promoción.
- Favorecer o equilibrio no nº de persoas candidatas de ambos os sexos (con especial incidencia naquelas empresas pertencentes a sectores altamente masculinizados: transporte STEM, etc.)
- Garantir as mesmas oportunidades de promoción a mulleres e homes.
- Garantir que cada posición estea ocupada pola persoa que mellor poida desempeñala.
- Incentivar que se presenten máis mulleres a postos de responsabilidade
- Mellorar a participación de mulleres en, os procesos de promoción e desenvolvemento de carreira
- Potenciar a transparencia e obxectividade no desenvolvemento e promoción das e os profesionais da Organización.
- Recoñecer o potencial de mulleres e homes por igual e facilitar o desenvolvemento de carreira.

## Áreas de Clasificación profesional, Promoción profesional

### Posibles obxectivos (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- Eliminar elementos que introducen “sesgos” sexistas nos procedementos e criterios de promoción do persoal: (linguaxe sexista, importancia outorgada á situación persoal e familiar das persoas candidatas, grao de dificultade de conciliar traballo e familia expresada ao persoal segundo ocupación e sexo, etc.)
- Alcanzar un equilibrio de xénero nos grupos profesionais, postos de traballo e condicións laborais.
- Reforzar o rol da persoa como responsable do seu propio desenvolvemento profesional.
- Fomentar a transversalidade na xestión do talento, facilitando que o persoal poida optar a diferentes alternativas de desenvolvemento, independentemente do lugar onde se orixinen.
- Fomentar a promoción e proxección profesional da muller, e a eliminar o chamado “*teito de cristal*”.
- Conseguir unha representación equilibrada das mulleres e homes no ámbito da empresa: en grupos profesionais, ocupacións e na estrutura directiva da empresa.



## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Posibles medidas a implantar (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

1. Redactar, poñer en marcha e revisar periodicamente un procedemento ou norma interna de promoción profesional (ascensos), contemplando que, a igualdade de condicións, darase prioridade ao sexo que estea subrepresentado nesa categoría ou posto de traballo.
2. Impartir formación específica en materia de xénero e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes dirixida ás persoas responsables de propoñer candidatos e candidatas e avaliar posibilidades de promoción, co fin de garantir que se realiza o labor de maneira obxectiva, sen estereotipos de xénero que puidesen condicionar as eleccións e avaliacións das candidaturas.
3. Definir obxectiva e adecuadamente os postos de traballo, os seus requisitos básicos, as competencias necesarias e realizar accións para romper estereotipos.
4. Establecer accións específicas para a selección/promoción de mulleres en postos nos que están subrepresentadas.
5. Especificar nas promocións internas, sempre que sexa posible, o horario habitual do posto e/o as implicacións da dispoñibilidade horaria (viaxes ocasionais, viaxes frecuentes, rotación de quendas...).

## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Posibles medidas a implantar (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

6. Establecer medidas para limitar os períodos de dispoñibilidade horaria fose da xornada laboral en postos de responsabilidade.
7. Fixar criterios de promoción obxectivos e neutros en relación ao sexo, que motiven por igual a mulleres e homes a optar aos ascensos. Para iso, eses criterios deben basearse nas características do posto e os requirimentos, habilidades e calidades necesarias para a súa desempeño.
8. Establecer unha cota mínima anual de promoción de mulleres.
9. Establecemento de porcentaxes de promoción de mulleres ata lograr unha presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos de toma de decisións, nos Consellos de Dirección das empresas, etc.
10. Establecer unha revisión periódica do equilibrio por sexos do persoal, en xeral, e de todos os postos e categorías profesionais en particular, co fin de adoptar medidas para corrixir a posible persistencia de desigualdades.

## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Posibles medidas a implantar (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- 11.** Difundir a información relacionada cos ascensos entre todo o persoal, de forma clara e transparente e a través de canles que aseguren que chegan a todos/as os/as traballadores de interese.
- 12.** Difusión das ofertas de promoción entre todo o persoal, especificando as condicións e requirimentos do posto.
- 13.** Incluír nas ofertas de vacantes (publicar tanto no ámbito interno como externo) mensaxes que conviden explicitamente as mulleres a presentarse para ocupar postos ou ocupacións tradicionalmente masculina (usando unha linguaxe escrita e visual non sexista e inclusivo).
- 14.** Diseñar programas de información e motivación para impulsar a participación das traballadoras nos procesos de promoción profesional.
- 15.** No tratamento estatístico organizacional incluír o variable "sexo" nos diferentes grupos profesionais e postos por áreas.

## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Posibles medidas a implantar (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- 16.** Elaborar por escrito e comunicar a todo o persoal os posibles itinerarios profesionais da empresa.
- 17.** Establecer criterios obxectivos, neutros e transparentes para a promoción de todos os grupos profesionais, niveis e categorías.
- 18.** Avaliación das candidaturas con criterios obxectivos e homoxéneos para a súa valoración.
- 19.** Comunicar ao persoal o compromiso da empresa co desenvolvemento das carreiras profesionais desde unha perspectiva de igualdade de oportunidades.
- 20.** Dar a adecuada publicidade, para coñecemento do persoal, sobre as postos vacantes para a súa posible participación nos procesos de promoción interna, así como motivar ás mulleres para que participen nos procesos de promoción profesional.

## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Posibles medidas a implantar (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- 21.** Incluír, nas vacantes, mensaxes que conviden explicitamente as mulleres a presentarse para ocupar postos ou ocupacións de distinta responsabilidade organizativa tradicionalmente ocupadas por homes (máis aló da representatividade da muller no cadro de persoal).
- 22.** Revisar a terminoloxía dos sistemas de clasificación de profesional, utilizando unha neutra ou usando masculino e feminino.
- 23.** Creación dunha aplicación ou base de datos onde o persoal poida rexistrar a súa formación, experiencia e preferencias de desenvolvemento profesional (cambio de posto, centro...). Na intranet incluíranse as vacantes, e farase unha campaña informativa para todo o persoal.
- 24.** Implantar cursos específicos de detección de perfís onde se conte coa participación da muller, nun compromiso mínimo do 40%. Esta formación será en tempo de traballo.
- 25.** Crear ou revisar os exames/ probas de ascensos e promocións.

**Posibles medidas a implantar** (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- 26.** Creación dun rexistro anual de “*Seguimento Profesional*” onde se recollan a listaxe de persoas traballadoras que son ou non promocionadas e os motivos.
- 27.** Crear unha base de datos do persoal (masculino e feminino) con maior potencial para a promoción, recollendo habilidades, aptitudes e logros que permitan identificar de forma áxil os perfís máis adecuados ás postos vacantes.
- 28.** Formar en funcións directivas e de xestión a perfís masculinos e femininos con potencial para ocupar postos directivos.
- 29.** Incrementar a participación das mulleres en cursos específicos para acceder a postos de responsabilidade (postos directivos). Para iso, facilitarase a participación de mulleres en cursos que poidan ter relación con actividades directivas, ben sexan de contido técnico ou de habilidades directivas. Publicar as vacantes en todos os medios habituais na empresa.
- 30.** Desenvolver programas de identificación do talento feminino que permitan a dispoñibilidade de persoas cualificadas con potencial para promocionar a posicións de responsabilidade, aplicando criterios de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Desenvolvemento profesional das mulleres con alto potencial.

## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Posibles medidas a implantar (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- 31.** Implementar programas ou accións de identificación de talento interno (incluíndo xornadas parciais ou contratos en suspensión) que permitan a dispoñibilidade de persoas cualificadas e con potencial para promocionar a posicións de responsabilidade, desde criterios de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Crearanse accións formativas específicas enfocadas á adquisición de habilidades e competencias que permitan acceder a un posto de superior categoría, favorecendo aquel xénero infrarrepresentado.
- 32.** Definición dun plan de desenvolvemento profesional que teña en conta a promoción vertical e a horizontal, tanto das mulleres como dos homes.
- 33.** Definición dun plan de desenvolvemento profesional que teña en conta a promoción vertical e a horizontal, tanto das mulleres como dos homes.
- 34.** Comunicar a todos/as participantes nun proceso de promoción o resultado do mesmo.
- 35.** Na área de RRHH deberán figurar as promocións rexeitadas con indicación dos motivos, co obxecto de descartar posibles situacións de discriminación en especial aquelas relacionadas coa conciliación da vida laboral e familiar.

## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Posibles medidas a implantar (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- 36.** Promover o desenvolvemento da carreira profesional e a súa adaptabilidade aos postos de traballo e de mellorar a empregabilidade de todo o persoal, garantindo o acceso á formación na empresa de forma igualitaria para mulleres e homes.
- 37.** Establecer medidas de promoción e mellora das posibilidades de acceso da muller a postos de responsabilidade, como aposta polo acceso dun maior número de mulleres a postos de Dirección.
- 38.** Analizar as cotas de representación por sexos en cada categoría. A tendencia será a composición equilibrada nos órganos de dirección.
- 39.** Adoptar a medida de acción positiva de que a igualdade de méritos e capacidade terán preferencia as mulleres no ascenso a grupos ou áreas profesionais nos que teña menos presenza.
- 40.** Establecer medidas que favorezan ao sexo menos representado en ascensos a postos, grupos profesionais ou categorías, con regras que fixen obxectivos de alcanzar determinadas porcentaxes nos niveis máis altos nun prazo establecido, marcando prioridades en caso de méritos iguais ou similares.



## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Posibles medidas a implantar (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- 41.** Medidas de acción positiva para o acceso das persoas do sexo menos representado para conseguir unha representación equilibrada de mulleres e homes en toda a organización: grupos profesionais, ocupacións, equipo directivo...
- 42.** Garantir que nos procesos de promoción/ascensos tense en conta ao persoal en situación de embarazo ou permiso por maternidade ou paternidade.
- 43.** Equiparar a tempo traballado as ausencias por maternidade, paternidade e dereitos parentales cando, a efectos de ascensos ou promoción profesional.
- 44.** Asegurarse de que a maternidade non limita as posibilidades de promoción nin de opción de traballo a xornada completa.
- 45.** Compromiso da empresa para incentivar a promoción ao persoal (mulleres e homes) acollido a medidas de conciliación familiar.

## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

**Posibles medidas a implantar** (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- 46.** Asegurarse que non se discrimine a aquelas traballadoras con cargas familiares que desexen ascender ou mellorar a súa carreira profesional.
- 47.** Compromiso da empresa para incentivar a promoción ao persoal (mulleres e homes) acollido a medidas de conciliación familiar.
- 48.** Garantir as mesmas posibilidades de ascender laboralmente a todo o persoal independentemente do tipo de contrato e de xornada que posúan.
- 49.** Realizar un seguimento específico das promocións con respecto ás persoas con contratos a tempo parcial ou redución de xornada, para evitar posibles condicionantes que afecten á promoción das mulleres (colectivo maioritario nesa situación).
- 50.** Primar a promoción interna fronte á contratación externa.

## Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área

- ❑ A definición dos postos de traballo a cubrir → se se emprega unha linguaxe neutra, facendo alusión aos dous sexos.
- ❑ O equipo ou departamento responsable da avaliación e promoción → perfil profesional, coñecementos e sensibilización en materia de igualdade.
- ❑ A composición (por sexo) dos postos de responsabilidade e de toma de decisións na empresa → se é equilibrada ou presenta desequilibrios.
- ❑ A participación en promoción e desenvolvemento de carreira → proporción de mulleres e homes que promocionan e a que postos e niveis profesionais realízase dita promoción.
- ❑ Os criterios de valoración por parte da empresa no acceso á promoción → idoneidade e obxectividade dos mesmos.
- ❑ Os procedementos de comunicación e información internos da empresa → como se realizan.
- ❑ Os sistemas de clasificación profesional → se se ten en conta a perspectiva de xénero.
- ❑ Mecanismos de difusión das vacantes → se a información dos postos de traballo a cubrir chega por igual a mulleres e homes.

## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Vantaxes para as empresas/organización/entidades

- Aproveitamento de todo o capital humano con coñecemento e experiencia nos procesos de promoción e desenvolvemento de carreira (ao non restrinxir a procura de persoas con capacidade de dirección a unha parte do persoal).
- Aproveitamento de todo o capital humano da organización.
- Atracción do mellor talento dispoñible.
- Contar con perfís máis idóneos e competitivos nos procesos de promoción.
- Fomento da motivación de todo o persoal (homes e mulleres) ao trasladar que o espírito de promoción é igualitario.
- Introducción de novas formas de liderado, xestión de equipos, etc., ao aumentar a presenza de mulleres en postos de máis responsabilidade, o que achega un valor engadido para a organización.
- Mellora da competencia e produtividade do persoal. Porque se unha organización realiza os procesos de promoción incorporando a igualdade de oportunidades garante as mellores persoas para postos de responsabilidade e alta especialización profesional, motivando ao conxunto do persoal cara á mellora continua.

## Áreas de Clasificación profesional e Promoción profesional

### Vantaxes para as empresas/organización/entidades

- Mellora da imaxe da empresa, xa que se dará unha imaxe de organización socialmente responsable adaptada á diversidade social, ademais de cumprir coa lexislación vixente.
- Mellora do posicionamento da empresa. Na nosa sociedade, cada día máis diversa, unha empresa cunha imaxe equilibrada entre mulleres e homes está posicionada máis favorablemente para responder os retos do mercado.
- Mellora na xestión do coñecemento e avance na excelencia profesional: se nos distintos niveis profesionais e nos postos de responsabilidade onde se toman as decisións existe un equilibrio entre mulleres e homes, posiblemente estéase xestionando adecuadamente o coñecemento e haberá un maior achegamento a modelos de excelencia empresarial.
- Motiva aos persoais, ao dotar ao proceso de promoción unha perspectiva baseada unicamente na formación e experiencia, sen ter en conta o sexo.
- Posibilita unha participación equilibrada entre mulleres e homes, permitindo un desenvolvemento profesional do persoal en todas as áreas, departamentos, categorías profesionais e posto de traballo, independentemente do sexo da persoal.

## Área de Formación

No ámbito empresarial, **a formación continua, ademais dun dereito das persoas traballadoras, é clave na xestión de RRHH**, xa que é a forma de que o talento non quede obsoleto, que os persoais se reciclen, adquiren novos coñecementos e competencias; por iso, tamén está moi relacionado coa promoción e a carreira profesional de traballadores/as.

Pero **nesta área tamén se atopan desequilibrios entre mulleres e homes**, tanto a nivel cuantitativo (nº horas e de accións formativas) como a nivel cualitativo (contidos dos cursos).

Partindo de que, polo momento, **a corresponsabilidade “estáse a traballar”** e non é unha realidade social, tanto na asunción de responsabilidades familiares como na elaboración dos plans de formación das empresas sen perspectiva de xénero, esta falta de equilibrio repercute sobre:

- O colectivo feminino: son elas as que teñen máis dificultades para reciclarse, desenvolverse e acceder a promocións, ao non contemplarse as súas necesidades e intereses profesionais.
- As empresas: perda de competitividade empresarial ao limitarse as súas posibilidades de desenvolvemento produtivo (non se potencia de igual forma a todo o persoal e favorécese o mantemento da segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical).

Polo tanto, compre:

### Por unha banda, incluír a igualdade de oportunidades en todos os procesos relacionados coa formación:

- **Na detección de necesidades formativas:** necesidades actuais e futuras de mulleres e homes do persoal, en todos os departamentos e categorías da empresa, considerando, ademais, os intereses e necesidades persoais e familiares (desagregado por sexo) e definindo tamén as dificultades existentes para responder a estas necesidades.
- **Na planificación da formación:** ter en conta motivacións, intereses e dispoñibilidade de traballadores e traballadoras da empresa para axustar adecuadamente: persoas destinatarias, horarios, contados...
- **Na difusión das ofertas:** uso de linguaxe inclusiva, canles de comunicación...
- **Na avaliación da formación:** nivel de participación desagregado por sexo, con indicadores que identifiquen se as accións se levaron a cabo tendo en conta: dispoñibilidade e responsabilidades familiares do alumnado, ea o retorno da formación nas competencias/habilidades de mulleres e homes por igual

### Por outra banda, entre os contidos dos plans de formación anuais das empresas, debería incluírse formación transversal:

- ✓ **Específica en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes** como un módulo de interese en todos os cursos dirixidos ao conxunto do persoal, e como curso imprescindible para aquelas persoas de RRHH ou que xestionen equipos de traballo.
- ✓ **Destinados a mellorar as competencias e habilidades do persoal** (liderado, xestión de persoais, habilidades de dirección...) que capaciten e motiven ao persoal para o desenvolvemento da súa carreira profesional, fundamentalmente ás traballadoras, xa que é o colectivo que se atopa con máis dificultades para integrarse nestes procesos.

## Posibles obxectivos (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- Desbloquear as ocupacións e postos de traballo tradicionalmente asignados a mulleres e homes en función do sexo.
- Facilitar o pleno desenvolvemento de todos os RRHH para asegurar que a organización está a contar con perfís cualificados para adaptarse ás necesidades do mercado.
- Facilitar a participación de mulleres e homes en accións formativas con actuacións que permitan o acceso.
- Favorecer a promoción e plans de carreira do persoal feminino.
- Favorecer unha mellora continua, tanto dos traballadores como das traballadoras, que repercuta nun desenvolvemento profesional.
- Garantir unha participación equilibrada de mulleres e homes na formación interna.
- Motivar ás mulleres para participar nas accións formativas.
- Desbloquear as ocupacións e postos de traballo tradicionalmente asignados a mulleres e homes en función do sexo.



## **Posibles medidas a implantar** (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- 1.** Incluir no Plan de formación anual, accións formativas de sensibilización e concienciación en materia de igualdade de xénero
- 2.** Planificar cursos sobre igualdade específicos para Mandos intermedios.
- 3.** Planificar cursos de formación específicos para o persoal de comunicación/marketing, incluíndo linguaxe inclusiva.
- 4.** Planificación de cursos monográficos sobre igualdade de oportunidades e corresponsabilidade para todo o persoal.
- 5.** Realización dun seguimento anual da participación do persoal nos cursos de formación en materia de igualdade e corresponsabilidade.
- 6.** Favorecer a conciliación dos horarios de traballo e os formativos en materia de igualdade
- 7.** Realizacións de accións informativas obrigatorias sobre o protocolo en materia de acoso
- 8.** Fomentar a realización de cursos de formación e adestramento especializado para mulleres en habilidades e actividades nas que se atopen subrepresentadas.

## Posibles medidas a implantar (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

9. Dar prioridade ás nais e pais que se reincorporen dunha licenza ou excedencia por tal motivo nos cursos de formación e reciclaxe.
10. Reservar un 50% das prazas dos cursos de formación destinados á promoción para as mulleres (en caso de non se cubrir, poderán ocuparse por homes).
11. Contemplar, no plan de formación, as distintas modalidades de xornada laboral do persoal, para adaptar as accións formativas ao horario laboral.
12. Facilitar medidas que permitan a atención a menores ou persoas dependentes que non supoña un obstáculo no acceso a cursos de formación organizados pola empresa.
13. Incluír a igualdade de oportunidades como unha materia transversal nos cursos ofertados pola empresa.
14. Realizar accións formativas sobre igualdade de oportunidades dirixidas a todo o persoal, e de forma específica ás persoas que interveñen en procesos selectivos.
15. Establecer reservas dun determinado % de accións formativas dirixidas a capacitar en actividades con subrepresentación feminina.
16. Incorporación de módulos de Igualdade de oportunidades na formación de acollida ao persoal de novo ingreso na empresa.

## Posibles medidas a implantar (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

- 17.** Dentro do plan anual de formación estableceranse actividades formativas orientadas á promoción interna ás traballadoras dos grupos profesionais mais baixos aos grupos superiores.
- 18.** Formar de forma específica en materia de igualdade e xénero, acoso sexual e por razón de sexo ás persoas da área de RRHH, ás persoas que integran a Comisión de Igualdade e a Dirección e mandos intermedios.
- 19.** Elaboración de ferramentas de detección de necesidades formativas, facendo especial fincapé nas mulleres para a súa capacitación para ocupar postos desempeñados maioritariamente por homes.
- 20.** Elaborar e revisar o Plan de Formación Anual para todos os traballadores que contribúa ao seu desenvolvemento profesional e a equilibrar o persoal.
- 21.** Facilitar o acceso a cursos de reciclaxe para o persoal que se incorpora tras un permiso de nacemento e coidado do menor e/o excedencia, así como a mulleres vítimas de violencia de xénero que se viron obrigadas a optar pola suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo.
- 22.** Programar accións formativas especificamente dirixidas a traballadoras para facilitar a súa promoción a postos de responsabilidade e a categorías profesionais ou ocupacións nas que están subrepresentadas.
- 23.** Informar e anunciar públicamente a oferta formativa da empresa, asegurando que as convocatorias sexan coñecidas por todo o persoal.

## **Posibles medidas a implantar** (dependendo das necesidades detectadas en cada organización)

**24.** Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

**25.** Contemplar na articulación do plan de formación as diferentes modalidades de xornada laboral para adaptar a formación a ese horario de traballo.

**26.** Elaborar unha guía que oriente ás persoas que deseñan os módulos formativos sobre a inclusión da perspectiva de xénero nos contidos.

**27.** Establecer módulos de igualdade de oportunidades, incluíndo protocolos existentes, en todos os cursos de formación ofertados pola Empresa.

**28.** Facilitar ao persoal co contrato suspendido por excedencia por razóns familiares o acceso a formación en liña que lles permita manter actualizados os coñecementos necesarios para unha reincorporación ao seu lugar de traballo.

**29.** Fixar e respectar horarios de inicio e finalización de sesións, potenciando as audio e videoconferencias e tendo en conta festas locais e as diferenzas horarias.

**30.** Incorporación das necesidades profesionais e persoais na planificación e organización da formación continua.

## Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área

- O departamento responsable → se posúe formación en materia de igualdade de oportunidades.
- Os plans de formación continua → se están realizados desde un enfoque de xénero.
- Os instrumentos para coñecer as necesidades de formación do persoal.
- Os mecanismos de participación → se se motiva ás mulleres para asistir á formación, se se adoptan medidas para eliminar as barreiras que poidan dificultar a súa participación.
- A existencia de mecanismos dirixidos a favorecer a participación das mulleres na formación vinculada á promoción e aos plans de carreira.
- A participación de mulleres e homes en accións formativas en canto a: % de participación, tipo de formación, horas, modalidade de impartición, etc.
- As canles de difusión → se a información da oferta formativa é ampla, clara, emprega unha linguaxe non sexista e chega por igual a mulleres e a homes.

## Vantaxes para as empresas/organización/entidades

- Aumento da produtividade e a eficiencia da organización, ao garantir un persoal cualificado en igualdade de condicións, independentemente do sexo, o que se traduce en mellora da conta de resultados.
- Afecta positivamente na promoción e plans de carreira das mulleres.
- Contar con perfís cualificados para adaptarse ás necesidades do mercado.
- Contribúe a desbloquear as ocupacións e postos de traballo tradicionalmente asignados a mulleres e homes en función do sexo.
- Pleno desenvolvemento de todos os RRHH, facilitado por unha participación equilibrada por sexo na formación.



# Gabinete Técnico de Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

## GRAZAS POLA VOSA ATENCIÓN

Asesoramento personalizado:

[igualdade@ceg.es](mailto:igualdade@ceg.es)

981 555 888

Co financiamento de:

