

**Consejo Administrativo
Provincial de Estocolmo**

Instrucciones del método de Igualdad de Géneros en los Sistemas de Gestión



Proyecto europeo BETSY, enero de 2002-marzo de 2003

Marco de referencia

El método de "Igualdad de géneros en los Sistemas de Gestión" se creó en el año 2000 en un intento por obtener unos métodos más efectivos para la gestión y el control del trabajo relacionado con la igualdad de géneros en las empresas y en la administración pública. El método de "Igualdad de géneros en los Sistemas de Gestión" surgió a raíz de la cooperación llevada a cabo entre el Consejo Administrativo Provincial de Götaland del Oeste y el Consejo Administrativo Provincial de Estocolmo. Dicho método es una elaboración del sistema de etiquetado del GEW.¹

En un intento por hacer dicho sistema más sencillo para el usuario en el proyecto de la UE llamado *Benchmarking como herramienta para lograr la igualdad de retribución* (BETSY), se ha trabajado y simplificado el área del método concerniente a los salarios y las prestaciones. Los esfuerzos anteriormente realizados en este sentido confiaban en un jefe de proyecto que era el encargado de puntuar a la organización. Ahora, el método parte de la base de que la propia empresa/ organización es la propietaria y es quien debería llevar a cabo un análisis de sí misma contestando a varias preguntas.

Un método para lograr una mayor igualdad de géneros

El objetivo general del método consiste en tratar de introducir de manera más efectiva varios aspectos relacionados con la igualdad de géneros en las estructuras de gestión y control de las organizaciones y las empresas. Además, el método pretende proporcionar una descripción de la situación en cuanto a la igualdad de géneros; dicha descripción servirá posteriormente de base para plantear medidas con las que hacer que la situación cambie.

Otros objetivos del método son:

- organizar y evaluar el trabajo relacionado con la igualdad de géneros en el entorno de trabajo
- hacer que se adopte una política de igualdad de géneros a todos los niveles de actuación
- hacer que los asuntos relacionados con la igualdad de géneros formen parte de las labores de gestión
- clasificar el trabajo relacionado con la igualdad de géneros para poderlo comparar con el desempeñado en otras organizaciones

¹La primera versión del sistema de etiquetado del programa de Trabajo relacionado con la Igualdad de géneros (Gender Equality Work, GEW) se hizo por encargo de la Asociación Sueca del Entorno de Trabajo (Swedish Work Environment Association) en la primavera de 1997. Su objetivo era proporcionar a los empresarios individuales una etiqueta por dar ejemplo y hacer publicidad de un trabajo encomiable en cuanto a las condiciones de trabajo y la igualdad y distribución variada de géneros, incluso desde la perspectiva comercial. Se pretendía contribuir al desarrollo de un sistema de etiquetado similar al que ya se estaba utilizando en áreas como la de la calidad medioambiental.

Un método basado en el análisis de documentos

El método se basa en el análisis de los documentos de las distintas organizaciones que se considera que deben ser examinados. El primer paso consiste en recopilar la documentación relevante relativa a la organización. Ésta incluye los convenios colectivos locales, los informes anuales, los planes para la igualdad de géneros, las políticas salariales, las evaluaciones, y otro material similar que ilustre la política de igualdad de géneros existente en las principales actividades de la organización o en las relaciones entre empresario y empleado. También se pueden valorar las referencias y actividades pertenecientes a otras áreas como son la información y la comunicación, la política de compra etc.

Además, el método también se ocupa de aquellos procedimientos que no se plasman por escrito y que tienen lugar en la práctica. Sin embargo, el objetivo es que la organización disponga de un documento relativo al trabajo relacionado con la igualdad de géneros para poder examinarlo y distribuirlo dentro de la misma más fácilmente.

Tras recopilar y revisar los documentos, los participantes efectúan un análisis de la organización a la que pertenecen, dando respuesta a unas preguntas obligatorias que se les plantean sobre de las diferentes áreas de actuación. Las respuestas que proporcionan se apuntan en una tarjeta de medida; además, los participantes escriben una explicación acerca de por qué han elegido cada alternativa, aludiendo a los documentos que hayan tenido importancia a la hora de escoger. Posteriormente, se revisan las respuestas y explicaciones en un grupo de trabajo junto con el jefe de proyecto. La organización recibe entonces un perfil de igualdad de géneros en cuanto a salarios y prestaciones. Por último, los participantes desarrollan un plan de acción para determinar de qué manera debe actuar su organización para conseguir una mayor igualdad de géneros en lo referido a la retribución.





Los análisis realizados por las organizaciones participantes sobre el trabajo relacionado con la igualdad de géneros se basan en una estructura que cuenta con estas dos dimensiones: "áreas de trabajo" y "áreas de actuación"; (Véase la figura 1).

Figura 1: Matriz de igualdad de géneros en los sistemas de gestión

Card for measuring gender equality

WORK AREAS	External environment and mainstreaming	Work relations and workplace environment	Family life and work	Training and skills development	Recruitment and promotion	Salaries and benefits	Sexual harassment	TOTAL
PROCEDURAL AREAS	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D
Measurement	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Mapping and analysis	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Measures and methods	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Monitoring	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Responsibility, delegation and involvement	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Management participation	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TOTAL	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Alternative answers

			
Carried through in full	Carried through in part	Carried through, but not documented	Not carried through
A	B	C	D

Counting points
Count the answers both horizontally and vertically and enter into the "TOTAL" box.

Examen de un área de trabajo

La primera dimensión, en sentido horizontal en la matriz, se compone de siete áreas de trabajo. Ello permite dividir y estructurar el trabajo del empresario relacionado con la igualdad de géneros. Esta dimensión da una descripción de las distintas áreas en las que debería trabajar una empresa/ organización que se base en una política de igualdad de géneros.

Salarios y prestaciones

En el proyecto BETSY, hemos limitado nuestro análisis a una única área de trabajo: la relativa a los "salarios y prestaciones". Dicha área será examinada en función de las seis áreas de actuación. (Véase la figura 1.)

La definición del área de trabajo se basa en gran medida en la Ley Sueca de Igualdad de Oportunidades. El trabajo para el proyecto BETSY se basa tanto en la legislación de la UE sobre la igualdad de géneros² como en las leyes nacionales de cada uno de los países participantes.

² "Artículo 141 del Tratado de la Unión europea", en el Tratado de Ámsterdam, recogido en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE) C340, 1997, pág. 1-308 y "Directiva 75/117/EC", recogida en el DOCE n°. L 45/19, pp. 19-20.

Evaluación basada en las seis áreas de actuación

Con la segunda dimensión, en sentido vertical, se pretende crear una estructura con la que examinar en qué medida es correcto el trabajo desarrollado por las organizaciones en las distintas áreas.

Cada área de actuación contiene un número determinado de preguntas cuyas respuestas se deben anotar en la tarjeta de medida. (Véase la figura 2.) Los salarios incluyen, además, las prestaciones sociales complementarias.³

Objetivos

La primera área de actuación ("Objetivos") pretende evaluar hasta qué punto están correctamente o de manera precisa formulados los objetivos de las organizaciones participantes en lo concerniente a su trabajo relacionado con la igualdad de géneros. Los objetivos deben estar formulados de tal manera que sea posible evaluar todos y cada uno de ellos. Esto implica que han de ser claros y conmensurables, o que se debe poder efectuar, de una u otra manera, un seguimiento continuo de los mismos. Así mismo, los objetivos deberán ser realistas, estar limitados en el tiempo, ser relevantes y estimulantes, y promover, además, un compromiso y una participación máximos posibles.

Preguntas

1. ¿Existe un *objetivo* explícito de igualdad de retribución para los *mismos puestos de trabajo y trabajos de igual valor*⁴ para hombres y mujeres?
2. ¿Existe un *objetivo* explícito para dar a hombres y mujeres las mismas *prestaciones sociales complementarias*?
3. ¿Existe un *plan* acerca de cómo abordar las posibles diferencias *salariales* o relativas a las *prestaciones sociales complementarias*?
4. ¿Incluye el convenio colectivo local algún aspecto relativo a la igualdad de géneros?
5. ¿Contiene la *documentación con los principios básicos* de la empresa como, por ejemplo, los principios de venta, los planes de actuación u otras directrices, algún aspecto relativo a la igualdad de géneros?

Mapeo y análisis

En el área de actuación de "*mapeo y análisis*", se evalúa si la organización efectúa mapeos y estadísticas de relevancia para el área de trabajo. Se parte de la afirmación de que las buenas costumbres son necesarias para determinar qué asuntos han de ser abordados y para evaluar el trabajo. Es importante que la valoración esté basada en fuentes actualizadas y relevantes, y que los resultados de las estadísticas estén clasificados por sexo.

³ Se consideran **prestaciones sociales complementarias** los complementos tales como un coche de empresa, un teléfono móvil para trabajar al que también se da un uso privado, el acceso al préstamo/alquiler de bungaloes vacacionales pertenecientes a la empresa, las dietas, etc.

⁴ En la Ley Sueca de Igualdad de Géneros (1991:433), **el trabajo de igual valor** queda definido de la siguiente manera: "Se considera que un trabajo es similar a otro si tiene el mismo valor que este último en función de una evaluación general de las exigencias a las que los empleados se enfrenten en los puestos de trabajo y de la naturaleza de los mismos. Para la valoración de las exigencias a las que los empleados se enfrentan en los puestos de trabajo se deben tener en cuenta criterios como son los conocimientos y las habilidades, la responsabilidad y el esfuerzo. Al valorar la naturaleza del trabajo, se deberán tener en cuenta las condiciones de trabajo especiales."

Preguntas

1. ¿Se efectúa un mapeo anual sobre los salarios y las prestaciones a distintos niveles de toma de decisión y para distintas áreas (como por departamentos, unidades, etc) clasificando los resultados por sexo?
2. ¿Existe algún análisis de los salarios de los hombres y las mujeres en *los mismos puestos de trabajo y en trabajos de igual valor*?
3. ¿Existe algún análisis acerca de si las personas que trabajan a jornada parcial y aquéllas que disfrutan de un permiso por nacimiento de un hijo reciben los mismos aumentos que quienes trabajan a jornada completa?

Medidas y métodos

El objetivo del área de actuación de "*medidas y métodos*" consiste en valorar hasta qué punto es correcta la formulación por parte de la organización de unas medidas y actividades concretas, activas y observables, orientadas a alcanzar sus objetivos, y hasta qué punto es correcto el uso que hace de ellas. Se deberán omitir en la redacción palabras generales como las observadas en la documentación estudiada, del tipo de "promover", "trabajar orientados hacia" y "estimular". Es importante que exista una conexión clara y explícita entre la manera en que se pretenden alcanzar los objetivos y quién será la persona responsable de hacer que así sea. A continuación se presenta un buen ejemplo de esto:

"Para lograr el objetivo de una distribución equánime entre hombres y mujeres en cada uno de los grupos ocupacionales, los empleados de ambos sexos deberán trabajar activamente juntos en todas las labores, estrechando así el campo de candidatos para la selección de empleados. Esto atañe a la planificación, la implementación, el seguimiento y la evaluación del trabajo."

Preguntas

1. ¿Se eliminarán sin demora las diferencias salariales no objetivas existentes entre hombres y mujeres la próxima vez que se produzcan negociaciones o revisiones salariales?
2. ¿Ha tomado la empresa alguna iniciativa para garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres que vayan a ocupar el mismo puesto de trabajo o a desempeñar un trabajo de igual valor a la hora de seleccionar a nuevos empleados?
3. ¿Existe algún tipo de compensación económica especial para los empleados que disfruten de un permiso por el nacimiento de un hijo, ya sean hombres o mujeres?
4. ¿Ha emprendido la empresa algún tipo de actuación encaminada a influir en la postura existente respecto a una mayor igualdad de géneros en lo concerniente a los salarios y las prestaciones?

Seguimiento

En el área de actuación de "*seguimiento*", se evalúa la manera en que se utilizan los resultados de los análisis y de qué forma se realizan las actuaciones, cómo se recopila la documentación, y de qué forma se llevan a cabo los mapeos y otras actividades. ¿Se logra alcanzar los objetivos con el trabajo? En caso de no ser así, las costumbres establecidas para el seguimiento y la realización de auditorías deberán procurar la base para descubrir las posibles discrepancias, y señalar qué medidas correctoras se necesitan para alcanzar los objetivos (o determinar si es necesario efectuar algún tipo de ajuste en dichos objetivos o añadirles algo).

Preguntas

1. ¿Efectúa el empresario un seguimiento regular de los mapeos y los planes de acción con el fin de comprobar si se han alcanzado los objetivos relativos a la igualdad de géneros en los salarios y las prestaciones?
2. ¿Efectúan las organizaciones sindicales o los representantes empresariales un seguimiento regular de los mapeos y los planes de acción con el fin de comprobar si se han alcanzado los objetivos relativos a la igualdad de géneros en los salarios y las prestaciones?

Responsabilidad, delegación e implicación

Con el área de "*responsabilidad, delegación e implicación*" se pretende evaluar la manera en que están definidas las distintas estructuras de responsabilidad, delegación e implicación y la forma en que se utilizan para garantizar que se alcancen los objetivos. La responsabilidad concerniente al respeto de las leyes recae únicamente en la empresa/ el empresario, mientras que la responsabilidad de garantizar que se haga el trabajo, que se efectúe un seguimiento del mismo, etc., puede ser compartida con los sindicatos y se puede delegar, por ejemplo, en la figura de un supervisor. Además, todos los empleados deberán implicarse en este trabajo.

Preguntas

1. ¿Tienen los directivos encargados de decidir sobre los salarios la responsabilidad formal y concreta de garantizar que reciban la misma retribución los hombres y mujeres que ocupen los *mismos puestos de trabajo y desempeñen trabajos de igual valor*?
2. ¿Cuentan los empleados de la organización con la posibilidad de llamar la atención sobre las diferencias salariales y en cuanto a prestaciones no objetivas entre hombres y mujeres?
3. ¿Cuentan los sindicatos con la posibilidad de llamar la atención sobre las diferencias salariales y en cuanto a prestaciones no objetivas entre hombres y mujeres?

Participación de directivos

Esta área de actuación es la sexta y la más importante ("*participación de directivos*"). En este punto se lleva a cabo una valoración de la forma en que se evalúan el conjunto de objetivos y el trabajo relacionado con la igualdad de géneros. Es de suma importancia que el resultado de la evaluación de la dirección indique que los objetivos fijados se alcanzan con regularidad.

El punto de partida es una completa evaluación llevada a cabo por la dirección anualmente sobre la planificación, la implementación y los resultados del trabajo relacionado con la igualdad de géneros. En dicha evaluación, la dirección ha de examinar de qué forma se ha logrado alcanzar los objetivos y de qué forma se ha planificado, organizado, implementado y elaborado el trabajo; por ejemplo, qué métodos se han desarrollado y aplicado, qué recursos se han usado en el trabajo relacionado con la igualdad de géneros (incluyendo los recursos humanos, temporales y económicos), y qué ajustes ha sido necesario realizar en los objetivos y las actuaciones de la organización (en caso de haberse efectuado alguno). También se valorará hasta qué punto ha participado directamente la dirección en el trabajo que afecta a los resultados generales, y si se debe recurrir a expertos y auditores externos o similares para efectuar las evaluaciones.

Preguntas





1. ¿Asume la alta dirección de la empresa activamente la responsabilidad, y emprende iniciativas en los asuntos relacionados con la igualdad de géneros en lo que a salarios y prestaciones se refiere?
2. ¿Encarga la dirección una completa evaluación anual de los salarios y las prestaciones que reciben hombres y mujeres?
3. ¿Existe algún tipo de documentación en la organización con la que se pueda confirmar que los objetivos fijados en lo concerniente a la igualdad de retribución de hombres y mujeres en los *mismos puestos de trabajo y los trabajos de igual valor* han sido alcanzados?

Manera de efectuar mediciones

Una vez que los participantes hayan recopilado la documentación con los principios básicos, se debe rellenar una tarjeta de medida para obtener un perfil de la igualdad de géneros existente en su organización. La tarjeta de medida contiene las preguntas anteriormente detalladas. Dichas preguntas reciben respuesta marcando las alternativas que correspondan al estatus alcanzado en el área en cuestión.

Figura 2:

Tarjeta para medir la igualdad de género (I) Salarios y prestaciones

País:		Participante:			
Áreas de aplicación		Respuestas alternativas			
OBJETIVOS					
		Cumplido al completo	Cumplido parcialmente	Cumplido pero no documentado	No cumplido
1. ¿Existe un objetivo específico de igualdad de retribución de hombres y mujeres para los mismos puestos de trabajo y trabajos de igual valor?		A	B	C	D
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿Existe un objetivo explícito para dar a hombres y mujeres las mismas prestaciones sociales complementarias?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Existe un plan acerca de cómo abordar las posibles diferencias salariales o relativas a las prestaciones sociales complementarias?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Incluye el convenio colectivo local algún aspecto relativo a la igualdad de géneros?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Contiene la documentación con los principios básicos de la empresa, como son los principios de venta, los planes de actuación u otras directrices, algún aspecto relativo a la igualdad de géneros?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sub total		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Alternativas

Se debe elegir entre las siguientes alternativas posibles de la tarjeta de medida:

A	Cumplido al completo
B	Cumplido parcialmente
C	Cumplido, pero no documentado
D	No cumplido

Las alternativas A, B y D se refieren al análisis del material escrito con que ya cuenta la organización.

La opción C se refiere a aquellos casos en los que la organización esté trabajando desde el punto de vista de la igualdad de géneros en un determinado asunto, pero sin que lo haya documentado por escrito. El objetivo, no obstante, es hacerse con documentos escritos.

Tras analizar los datos, se deberán escoger las alternativas que tengan una mayor relevancia en la situación actual de la organización, de acuerdo con la opinión del representante de la empresa. Tenga en cuenta que se deberá explicar brevemente o justificar la alternativa escogida en comparación con las otras.

Criterios para el cálculo de la puntuación

Se deberá sumar el número de veces que se ha marcado cada una de las cuatro alternativas distintas en la tarjeta de medida. Es decir, el número de respuestas para *Cumplido al completo*; *Cumplido parcialmente*; *Cumplido, pero no documentado*; y *No cumplido* se suma debajo de cada una de las cuatro columnas. Para obtener la "puntuación" máxima posible, todas las preguntas deberán ser contestadas con la opción "Cumplido al completo".

El análisis se debería hacer de la siguiente manera:

1. Los participantes deben consultar a los representantes del sindicato local y acordar con ellos de qué manera se debe rellenar la tarjeta de medida.
2. Una vez que la tarjeta de medida haya sido cumplimentada, el jefe de proyecto y los participantes revisan las preguntas. Se debe establecer un debate acerca de cómo han llegado los participantes a esos resultados, de forma que puedan comparar sus razonamientos y las conclusiones que han sacado con los de los demás.
3. El jefe de proyecto debe decidir si la medición realizada es correcta o si debería ser adaptada.

Los resultados proporcionan un perfil sobre la igualdad de géneros

Una vez que el jefe de proyecto ha examinado las preguntas y se ha debatido en grupo sobre las respuestas, cada una de las organizaciones participantes recibe un perfil de su propio trabajo relacionado con la igualdad de géneros. El perfil se compone de la suma de las respuestas alternativas. El perfil sobre igualdad de géneros que la organización recibe se puede considerar un indicador de en qué medida respeta la organización de forma correcta los aspectos relacionados con dicha igualdad a la hora de establecer los salarios y las prestaciones. Es una prueba de hasta qué punto llegan las ambiciones de la organización en las cuestiones relativas al trabajo relacionado con la igualdad de géneros.

Plan de acción para una mayor igualdad de géneros

Un plan de acción se puede trazar basándose en el perfil desarrollado. Se empieza por escoger al menos 1 ó 2 preguntas cuya respuesta haya sido "No cumplido". Después, se especifica de qué forma deberá trabajar la organización durante el próximo año para hacer efectivos unos cambios que resulten en una mayor igualdad de géneros en lo concerniente a los salarios. En el plan de acción se plasmarán las medidas a adoptar.

Lista de referencias

Todos los documentos que haya utilizado el representante de la empresa en el estudio de la misma deberán especificarse en una lista de referencias que se dividirá por áreas de actuación.

Tiempo para adoptar las medidas

La duración del estudio será de siete meses, comprendidos entre el 1 de mayo de 2002 y el 30 de octubre de 2002. El análisis final y la cumplimentación de la tarjeta de medida deberán iniciarse en el último mes; es decir, en octubre.

Resumen del procedimiento

1. Los participantes empiezan por recopilar la documentación de la organización y estudiarla con detenimiento para poder responder a las preguntas de la tarjeta de medida. Se elabora una lista de referencias.
2. Se responde a las preguntas de la tarjeta de medida marcando la alternativa que corresponda respecto al punto hasta el que la organización ha llegado en su trabajo relacionado con la igualdad de géneros. Se comprueba/ consulta con el sindicato local.
3. Se reflexiona dentro del grupo acerca del motivo por el que se ha seleccionado cada alternativa, y se da una explicación de ello.
4. La organización recibe un perfil sobre igualdad de géneros en lo concerniente a salarios y prestaciones.
5. Se esboza un plan de acción determinando de qué manera ha de trabajar la empresa/ organización para hacer efectivos unos cambios que resulten en una mayor igualdad de géneros.

Tarjeta para medir la igualdad de género (I)

Salarios y prestaciones

País:

Participante:

Áreas de aplicación

OBJETIVOS

1. ¿Existe un objetivo específico de igualdad de retribución de hombres y mujeres para los mismos puestos de trabajo y trabajos de igual valor?
2. ¿Existe un objetivo explícito para dar a hombres y mujeres las mismas prestaciones sociales complementarias?
3. ¿Existe un plan acerca de cómo abordar las posibles diferencias salariales o relativas a las prestaciones sociales complementarias?
4. ¿Incluye el convenio colectivo local algún aspecto relativo a la igualdad de géneros?
5. ¿Contiene la documentación con los principios básicos de la empresa, como son los principios de venta, los planes de actuación u otras directrices, algún aspecto relativo a la igualdad de géneros?

Respuestas alternativas



Cumplido al completo



Cumplido parcialmente



Cumplido pero no documentado



No cumplido

A

B

C

D

Sub total

MAPEO Y ANÁLISIS

6. ¿Se efectúa un mapeo anual sobre los salarios y las prestaciones a distintos niveles de toma de decisión y para distintas áreas (como por departamentos, unidades, etc) clasificando los resultados por sexo?
7. ¿Existe algún análisis de los salarios de los hombres y las mujeres en los mismos puestos de trabajo y en trabajos de igual valor?
8. ¿Existe algún análisis acerca de si las personas que trabajan a jornada parcial y aquellas que disfrutan de un permiso por nacimiento de un hijo reciben los mismos aumentos que quienes trabajan a jornada completa?

Sub total

MEDIDAS Y MÉTODOS

9. ¿Se eliminarán sin demora las diferencias salariales no objetivas existentes entre hombres y mujeres la próxima vez que se produzcan negociaciones o revisiones salariales?
10. ¿Ha tomado la empresa alguna iniciativa para garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres que vayan a ocupar el mismo puesto de trabajo o a desempeñar un trabajo de igual valor a la hora de seleccionar a nuevos empleados?
11. ¿Existe algún tipo de compensación económica especial para los empleados que disfruten de un permiso por el nacimiento de un hijo, ya sean hombres o mujeres?
12. ¿Ha emprendido la empresa algún tipo de actuación encaminada a influir en la postura existente respecto a una mayor igualdad de géneros en lo concerniente a los salarios y las prestaciones?

Sub total

SEGUIMIENTO

13. ¿Efectúa el empresario un seguimiento regular de las planificaciones y los planes de acción con el fin de comprobar si se han alcanzado los objetivos relativos a la igualdad de géneros en los salarios y las prestaciones?
14. ¿Efectúan las organizaciones sindicales o los representantes empresariales un seguimiento regular de las planificaciones y los planes de acción con el fin de comprobar si se han alcanzado los objetivos relativos a la igualdad de géneros en los salarios y las prestaciones?

Respuestas alternativas



Cumplido al completo



Cumplido parcialmente



Cumplido pero no documentado



No cumplido

RESPONSABILIDAD, DELEGACIÓN E IMPLICACIÓN

15. ¿Tienen los directivos encargados de decidir sobre los salarios la responsabilidad formal y concreta de garantizar que reciban la misma retribución los hombres y mujeres que ocupen los mismos puestos de trabajo y desempeñen trabajos de igual valor?

16. ¿Cuentan los empleados de la organización con la posibilidad de llamar la atención sobre las diferencias salariales y en cuanto a prestaciones no objetivas entre hombres y mujeres?

17. ¿Cuentan los sindicatos con la posibilidad de llamar la atención sobre las diferencias salariales y en cuanto a prestaciones no objetivas entre hombres y mujeres?

A B C D

Sub total

PARTICIPACIÓN DE DIRECTIVOS

18. ¿Asume la alta dirección de la empresa activamente la responsabilidad, y emprende iniciativas en los asuntos relacionados con la igualdad de géneros en lo que a salarios y prestaciones se refiere?

19. ¿Encarga la dirección una completa evaluación anual de los salarios y las prestaciones que reciben hombres y mujeres?

20. ¿Existe algún tipo de documentación en la organización con la que se pueda confirmar que los objetivos fijados en lo concerniente a la igualdad de retribución de hombres y mujeres en los mismos puestos de trabajo y los trabajos de igual valor han sido alcanzados?

TOTAL

Puntos para el recuento

El nº máximo de puntos para la columna A es 35

Company/organisation:.....

Signature:.....

Union representative for:.....

Signature:.....