



*2 de marzo de 2010*



## Presentación



- ❖ Web del Observatorio
- ❖ 20 indicadores de seguimiento
- ❖ Estudio: “Aplicación de la ley de Igualdad en empresas de la provincia de Huesca”

DATOS WEB	2007	2008	2009
Visitas	791	8.561	12.966
Visitantes distintos	621	7.179	11.360

**Trabajos 2009**

**Documentos de trabajo (estudios):**

Caracterización de los subsectores industriales de la provincia de Huesca

**Informes de coyuntura:**

Censo de empresas de la provincia de Huesca 2009

Informe de coyuntura turística 2008-09

20 indicadores para el seguimiento de la ec. altoaragonesa

**Estudios generales del Observatorio:**

Estudio “Mercado laboral de la provincia de Huesca 05-08

Balance económico del Alto Aragón 2009

**20 indicadores de seguimiento**

❖ Última actualización 19-02-10





Puntos fuertes provincia de Huesca	La provincia sigue la tendencia general	Puntos débiles de la provincia de Huesca
- Tasa de paro - Más resistencia afiliación al régimen general - Menos proporción de trabajadores afectados por ERE's en 2009	Afiliación autónomos	- Tasa de actividad laboral - Alta proporción de paro masculino
Comercio exterior – tasa de cobertura	Turismo	
Constitución de hipotecas	Evolución del precio de la vivienda	Licitación total pública 2009
Morosidad empresarial		
Evolución empresas inscritas en la seguridad social		
	IPC	Tendencia decreciente de la Renta Disponible Bruta per cápita.

## Aplicación de la Ley de Igualdad en las empresas de la provincia de Huesca


- ❖ Sección “Documentos de trabajo” del Observatorio
- ❖ Justificación y objetivos del estudio.
- ❖ Realizar nuevas líneas de investigación en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial y los recursos humanos.
- ❖ Dar a conocer la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ❖ Analizar la aplicación y políticas existentes en dicha materia detectando oportunidades y mejoras.
- ❖ Diagnosticar aspectos de mejora y establecer pautas y/o guías de buenas prácticas.

## Índice del estudio

- ❖ Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ❖ Objetivos del estudio
- ❖ Situación en materia de igualdad de las empresas altoaragonesas
- ❖ Posibles medidas a aplicar en una pyme y su implantación en la provincia de Huesca.
- ❖ Plan de igualdad de oportunidades y otras medidas en RSE.

## Ley de Igualdad 3/2007







Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres → desempeñar labores sin que las condiciones personales (sexo, raza, religión, etc.) supongan un obstáculo. →


Ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo

**Principales reconocimientos en la ley:**

- ❖ Derecho a la conciliación de la vida personal y laboral abogando por una mayor corresponsabilidad en las obligaciones familiares.
- ❖ Obligatoriedad de un Plan de Igualdad para empresas de 250 o más trabajadores y/o aquellas que lo establezca el Convenio Colectivo o Autoridad Laboral. En la Administración pública se creará al inicio de cada candidatura.
- ❖ Creación de distintivo de “Igualdad en la empresas”
- ❖ Apoyos para implantación de Planes de Igualdad mediante subvenciones y/o ayudas.
- ❖ Paridad en los Consejos de Administración ( en el 2015).
- ❖ RSE como nueva forma de gestión (beneficios económicos, sociales, laborales...etc)

## Metodología



- ❖ Análisis cuantitativo a través de un cuestionario de autodiagnóstico en materia de igualdad en las empresas altoaragonesas.
- ❖ Descripción de la Muestra:
  - Cuestionario enviado vía mail a un directorio de empresas ( 166)
  - Colaboración y difusión a través de las asociaciones empresariales comarcales y sectoriales.
  - Análisis de 50 empresas.
- ❖ Análisis cualitativo de los resultados de la muestra y de otros aspectos significativos.
- ❖ Conclusiones y propuestas para la aplicación de la igualdad y RSE para empresas, principalmente Pymes.

## Resultados




### Aspectos favorables

- El índice de respuesta a las encuestas pone de manifiesto que existe un % significativo de empresas interesadas en el desarrollo de políticas de igualdad y RSE. El 70 % de respuestas de la encuesta se ha realizado desde el nivel directivo.
- Contratación indefinida y retribución similar en hombres y mujeres existiendo una menor diferencia en temporalidad y “brecha salarial” que en los datos oficiales.
- Formación – Promoción accesible a ambos sexos. Formación en horario laboral o recuperable en el 75% de los casos.
- El 78 % de las empresas ofrece fórmulas para la conciliación profesional y personal.
- Acceso al empleo igualitario ( 88%) y ausencia de estereotipos en la toma de decisiones durante el proceso de selección ( 80%).

## Resultados

### Aspectos de mejora

- Necesidad de mayor conciencia y formación en aspectos de igualdad, así como en el ámbito de la RSE.
- Alta predisposición de las Pymes, pero ausencia de aplicación de medidas tangibles y uniformes para todos los trabajadores.
- Existencia de estereotipos asociados al género ( 20%), aunque no generalizados entre las empresas. Influencia de estos estereotipos en los procesos de selección.
- Ausencia de comunicación interna y externa sobre las acciones realizadas en materias de igualdad y RSE. Necesidad de compromiso de todas las partes implicadas.
- Diferencias salariales a través de pluses, que en determinadas ocasiones pueden ir asociados al género. Según datos del INE en Aragón existe una brecha salarial superior al 30% .







## Medidas de aplicación en las pymes altoaragonesas







Elaboración de medidas de aplicación según propuestas de diversas guías de Igualdad y las encuestas realizadas


<b>Medidas para favorecer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso al empleo y la contratación</li> <li>• Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación</li> <li>• Igualdad salarial en la empresa</li> <li>• La conciliación</li> <li>• No discriminación y acoso sexual</li> </ul>
-------------------------------	---



Aplicación en las empresas altoaragonesas

## Medidas de aplicación en las pymes altoaragonesas



Acceso al empleo y la contratación	+	Acceso igualitario demandas y selección
	-	Equipos reclutamiento no mixtos Discriminación sexo ciertas ofertas
Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación	+	Proporción indefinidos y acceso formación semejante entre hombres y mujeres.
	-	Necesidad impulsar igualdad dentro de los directivos
Igualdad salarial en la empresa	+	Retribuciones similares en los mismos puestos
	-	Ciertas diferencias salariales por pluses asociados al género en algunos casos
La conciliación	+	Alta flexibilidad de las Pymes
	-	Medidas de conciliación ad-hoc y ausencia de políticas expresas y/o conveniadas.
No acoso sexual y discriminación	+	Ausencia de discriminación por género
	-	Ausencia de políticas preventivas, nueva concepción de salud y formación en RSE

## Conclusiones

## Propuestas

<p>Las empresas analizadas cumplen con los aspectos básicos de igualdad y existe un claro interés en las pymes “pequeñas” y “medianas”</p> <p>Se realiza conciliación pero de forma no reglada</p>	<p>Aplicación de Planes de Igualdad de Oportunidades (en empresas “medianas”)</p> <p>Aplicación de otras herramientas de RSE (en empresas “pequeñas” y “medianas”):</p> <p>Códigos éticos o de conducta, adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas en RSC.</p>
<p>Ausencia de políticas preventivas definidas y reguladas en igualdad con una actuación diferente en cada caso</p>	<p>Incorporar los aspectos y herramientas de igualdad y RSE en el propio sistema de gestión de la empresa (ISO, EFQM, propio, etc.) y de su planificación estratégica.</p> <p>Establecer “planes de formación” con formación específica en RSE</p>
<p>Ausencia de comunicación interna y externa en el ámbito de igualdad</p>	<p>Definir compromisos, medidas y objetivos en materia de igualdad y RSE con los propios RRHH ➡ Comunicación externa de estos compromisos.</p>