

---

# Guía de implantación de medidas de Igualdad de Oportunidades en Empresas de Inserción

---



# Decálogo de la Igualdad de oportunidades en empresas de inserción

- 1.- Modificación o rotación de turnos por motivos personales o familiares
- 2.- Formación profesional ocupacional no sexista
- 3.- Flexibilidad de horarios
- 4.- Reducción de jornadas o medias jornadas
- 5.- Apoyo en cuestiones de interés personal
- 6.- Adaptar las condiciones laborales a la situación personal
- 7.- Servicios para el cuidado de menores, discapacitados o personas dependientes
- 8.- Servicios para el transporte y movilidad
- 9.- Beneficios sociales para la familia
- 10.- Libro blanco de igualdad de oportunidades

# 1. Modificación o rotación de turnos por motivos personales o familiares

## DESCRIPCIÓN:

Ofrecer la posibilidad de cambiar temporalmente el turno de trabajo por motivos personales, en aquellas empresas de inserción en las que la plantilla trabaja por turnos. Se puede organizar de manera que se fomente el intercambio y la solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras

## OBJETIVO

- Fomentar la flexibilidad laboral para reducir el absentismo
- Potenciar efectos positivos hacia la productividad y mejora del clima laboral

## LINEAS DE ACTUACIÓN

- Analizar los puestos de trabajo que permiten implantar estas medidas
- Definir quiénes se pueden beneficiar de estas medidas y durante cuanto tiempo
- Formalizar el funcionamiento por escrito
- Designar a la persona responsable de la implantación de la medida
- Dar información de la empresa a las potenciales personas beneficiarias

## 2. Formación profesional ocupacional no sexista

### DESCRIPCIÓN:

Ofrecer una formación integral no sexista desde la empresa de inserción, que abarque las competencias profesionales y personales, que contemple la diversidad de género y las necesidades formativas en función de los diferentes grupos y perfiles destinatarios.

### OBJETIVO

- Diseñar cursos de formación profesional tratando de equilibrar las diferentes ocupaciones y el número de hombres y mujeres participantes.

### LINEAS DE ACTUACIÓN

- Valorar conocimientos de género e Igualdad de Oportunidades en el CV del profesorado
- Ofrecer formación en periodos de excedencia o permisos
- Revisión y seguimiento de programas formativos, materiales y prácticas docentes: lenguaje, material audiovisual para evitar la reproducción de estereotipos profesionales
- Diseño de acciones formativas para la adquisición de aspectos transversales de mejora de la empleabilidad (carnet de conducir, español para inmigrantes, habilidades sociales, NTIC)
- Formación de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas y hombres en tradicionalmente femeninas. Establecer cuotas de participación y sistemas específicos de captación del alumnado
- Incorporación de módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos y perfiles profesionales
- Introducción de nuevos métodos de formación que favorezcan el acceso de las mujeres a los procesos formativos: formación virtual, a distancia, en el puesto de trabajo, etc.

### 3. Flexibilidad de horarios

#### DESCRIPCIÓN:

Permitir a la persona organizar su tiempo de trabajo y ajustarlo según sus necesidades personales dentro de las posibilidades establecidas por la empresa de inserción, en lo que se refiere a horas de entrada y salida, horarios de comida.

#### OBJETIVO

- Fomentar la flexibilidad laboral para reducir el absentismo
- Potenciar efectos positivos hacia la productividad y mejora del clima laboral

#### LINEAS DE ACTUACIÓN

- Analizar los puestos de trabajo que permiten a la persona decidir la hora de inicio y finalización de la jornada sin que se vea afectada la producción
- Valorar la posibilidad de establecer horarios fijos y flexibles en los puestos de trabajo que lo permitan, es decir, establecer un tiempo de trabajo obligatorio y permitir que la persona distribuya las horas restantes según sus necesidades
- Definir quiénes se pueden beneficiar de estas medidas y durante cuanto tiempo
- Formalizar el funcionamiento por escrito
- Designar a la persona responsable de la implantación de la medida
- Dar información desde la empresa a las potenciales personas beneficiarias

## 4. Reducción de jornadas o medias jornadas

### DESCRIPCIÓN:

Dar la posibilidad a los trabajadores/as de las empresas de inserción que tienen que atender medidas personales o familiares de adaptar sus horarios laborales a las necesidades personales, durante un periodo determinado de tiempo.

### OBJETIVO

- Minimizar la pérdida de personal por motivos personales o familiares
- Adaptar los horarios laborales a los personales para aquellas personas que tengan que atender a necesidades personales o familiares puntuales

### LINEAS DE ACTUACIÓN

- Estudiar la posibilidad de aplicar reducciones de jornada para trabajadores/as que tengan familiares a cargo, como hijos menores, con discapacidad o personas dependientes, en periodo de vacaciones escolares... A cambio se valorará una reducción del salario o compensación de las horas en momentos de mayor exigencia de producción
- Analizar las implicaciones sobre los puestos de trabajo y buscar soluciones que minimicen posibles efectos negativos en la empresa
- Definir quiénes se pueden beneficiar de estas medidas y durante cuanto tiempo
- Formalizar el funcionamiento por escrito
- Designar a la persona responsable de la implantación de la medida
- Dar información desde la empresa a las potenciales personas beneficiarias

## 5. Apoyo en cuestiones de interés personal

### DESCRIPCIÓN:

Ofrecer orientación a aquellas personas que lo necesiten en cuestiones legales, financieras, fiscales, laborales, de vivienda..., sobre todo en todo aquello que pueda realizarse aprovechando los recursos existentes en la empresa de inserción.

### OBJETIVO

- Facilitar orientación personal sobre temas que pueden causar preocupaciones personales que incidan en el puesto de trabajo
- Mejorar el clima y la satisfacción laboral

### LINEAS DE ACTUACIÓN

- Conocer el tipo de orientación que pueden demandar los trabajadores/as en cuestiones legales, financieras, fiscales, laborales, de vivienda...
- Estudiar los recursos disponibles en la empresa para ofrecer asesoramiento o valorar la posibilidad de establecer colaboraciones con entidades externas
- Abrir líneas específicas de asesoramiento en aquellas empresas de inserción en las que la presencia de un determinado colectivo sea significativa: inmigrantes, ex-reclusos, ex-toxicómanos...
- Definir quiénes se pueden beneficiar de estas medidas y durante cuanto tiempo
- Formalizar el funcionamiento por escrito
- Designar a la persona responsable de la implantación de la medida

## 6. Adaptar las condiciones laborales a la situación personal

### DESCRIPCIÓN:

Adaptar temporalmente la situación laboral de aquellos trabajadores/as que por motivos personales o familiares requieran condiciones especiales más favorables.

### OBJETIVO

- Implantar medidas que faciliten el manejo de determinadas situaciones personales o familiares
- Adaptar la situación laboral de aquellas personas que tengan que atender a necesidades personales o familiares
- Mejorar el clima y la satisfacción laboral

### LINEAS DE ACTUACIÓN

- Estudiar cada caso particular y definir las medidas concretas de actuación.
- Posibles acciones a implantar:
  - Cambiar el puesto de trabajo o las funciones
  - Priorizar criterios de responsabilidad sobre familiares a la hora de elegir turnos, vacaciones o jornada
  - Adaptar el entorno físico del puesto de trabajo
  - Modificar horarios de trabajo
  - Permitir cambios temporales en la carga de trabajo y responsabilidades



## 7. Servicios para el cuidado de menores, discapacitados o personas dependientes

### DESCRIPCIÓN:

Aquellas empresas de inserción que identifiquen necesidades en una parte importante de la plantilla, pueden proporcionar apoyo para la atención a las hijas o hijos, personas mayores o con discapacidad, habilitando en sus instalaciones o zonas próximas espacios para guardería, centros de día y salas de lactancia, con la posibilidad de ofrecer estos servicios con otras empresas o instituciones de la zona.

### OBJETIVO

- Desarrollar servicios de proximidad para el cuidado de menores
- Facilitar a los trabajadores/as que son padres o madres la conciliación del trabajo fuera de casa con el cuidado de los hijos
- Incrementar el compromiso y sentido de pertenencia

### LINEAS DE ACTUACIÓN

- Analizar las necesidades particulares de las personas de la empresa de inserción en cuanto al cuidado de niños y niñas, personas mayores o personas con discapacidad
- Identificar las atenciones requeridas: espacios de lactancia, guarderías, centros de día o de vacaciones
- Buscar la colaboración de otras empresas, instituciones o de la administración pública
- Evaluar la viabilidad de implantar las medidas disponibles
- Definir quiénes se pueden beneficiar de estas medidas y durante cuanto tiempo
- Formalizar el funcionamiento por escrito
- Designar a la persona responsable de la implantación de la medida

## 8. Servicios para el transporte y movilidad

### DESCRIPCIÓN:

Facilitar a la plantilla de las empresas de inserción la movilidad y el acceso al puesto de trabajo o los desplazamientos realizados por motivos laborales.

### OBJETIVO

- Mejorar las condiciones de la plantilla en relación al transporte
- Favorecer una organización del tiempo personal y laboral más adecuada, reduciendo el tiempo de acceso al lugar de trabajo

### LINEAS DE ACTUACIÓN

- Detectar que parte de la plantilla puede manifestar problemas de movilidad o de accesibilidad al puesto de trabajo, observar los itinerarios que realizan y medios de transporte que utilizan
- Estudiar la viabilidad de implantar algunas de las siguientes medidas, según las posibilidades de la empresa y de colaboración con empresas o entidades externas:
  - Habilitar transporte colectivo
  - Adecuar horarios de entrada y salida
  - Establecer un plan de movilidad de acuerdo a las necesidades de otras empresas de la zona
  - Buscar condiciones más ventajosas en cuanto al uso de transporte público o de alquiler
  - Incentivar el uso compartido del vehículo, facilitar plazas de aparcamiento
- Definir quiénes se pueden beneficiar de estas medidas y durante cuanto tiempo
- Formalizar el funcionamiento por escrito
- Designar a la persona responsable de la implantación de la medida

## 9. Beneficios sociales para la familia

### DESCRIPCIÓN:

Ofrecer beneficios sociales y/o ayudas económicas de acuerdo a la situación particular y circunstancias personales concretas.

### OBJETIVO

- Mejorar las condiciones de la plantilla en relación a su situación personal y familiar
- Aprovechar la capacidad negociadora de la empresa para colaborar con entidades que puedan ofrecer servicios que mejoren las condiciones de las personas de la empresa de inserción

### LINEAS DE ACTUACIÓN

- Analizar la situación personal y familiar de la plantilla para valorar qué ayudas se ajustan a sus necesidades
- Estudiar la viabilidad de implantar algunas de las siguientes medidas, según las posibilidades de la empresa y de colaboración con entidades externas:
  - Ayudas para libros, becas escolares...
  - Ayudas para compra o alquiler de vivienda
  - Ayudas para familias numerosas, nacimiento de hijos, personas dependientes...
- Definir quiénes se pueden beneficiar de estas medidas y durante cuanto tiempo
- Formalizar el funcionamiento por escrito
- Designar a la persona responsable de la implantación de la medida

## 10. Libro blanco de igualdad de oportunidades

### DESCRIPCIÓN:

Crear un libro blanco o manual que recoja las medidas previstas en la empresa de inserción en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar y comunicarlo internamente.

### OBJETIVO

- Sensibilizar a la plantilla y promover una actitud positiva hacia la conciliación
- Facilitar recursos en materia de conciliación de la vida personal y familiar
- Hacer visible el compromiso de la empresa y los esfuerzos para mejorar el tema de conciliación

### LINEAS DE ACTUACIÓN

- Edición del libro blanco o manual de conciliación que incluya:
  - Conceptos relacionados con la conciliación y visión que tiene la empresa de inserción
  - Recursos puestos a disposición de la plantilla, tanto desde la empresa como en el territorio
  - Explicar el funcionamiento de las medidas y como acceder a ellas
- Divulgar y comunicar internamente la elaboración de este libro blanco, por ejemplo, a través de un acto de presentación interno
- Informar sobre los objetivos del libro, utilidad y cómo y dónde consultarlo
- Poner el manual a disposición de toda la plantilla, a través de internet, ejemplares impresos, tablón de anuncios,...
- Designar a la persona responsable de su actualización e implantación

# PROYECTO EMI-EQUAL

Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción

[www.feclei.org](http://www.feclei.org)

Colaboran:



Cofinancian:

