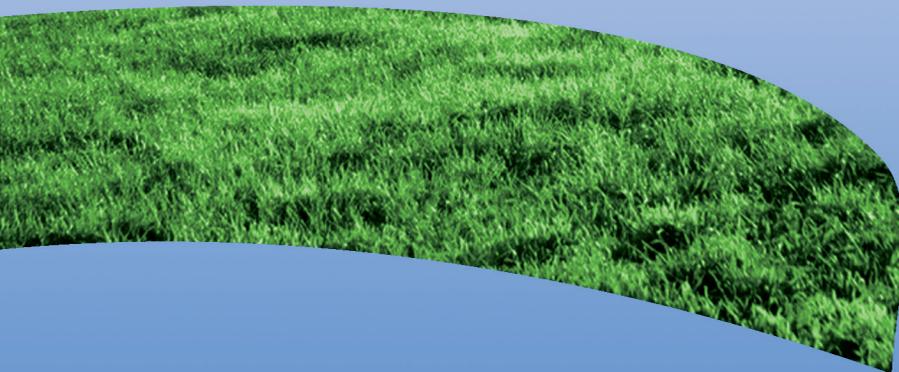


Guía para incorporar

políticas de igualdad en las Pymes y
Micropymes del Medio Rural



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE MEDIO AMBIENTE,
Y MEDIO RURAL Y MARINO



Igualdad
entre HOMBRES y MUJERES en el
Medio Rural

Índice

| | |
|----|--|
| 05 | PRESENTACIÓN |
| 09 | INTRODUCCIÓN |
| 11 | LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Conceptos básicos y marco legal |
| 19 | SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL MEDIO RURAL |
| 27 | LA INCORPORACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ENTORNO LABORAL Y EMPRESARIAL. |
| 33 | Igualdad en el acceso al empleo, selección y contratación |
| 41 | Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación |
| 49 | Igualdad en la retribución |
| 55 | Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar |
| 63 | Salud laboral |
| 71 | BIBLIOGRAFÍA |
| 73 | GLOSARIO |

Participantes del Proyecto "Igualdad entre hombres y mujeres del medio Rural":

GDR Serranía Suroeste Sevillana. (Grupo Coordinador) , GDR Bajo Guadalquivir, GDR Corredor de la Plata., GDR Gran Vega de Sevilla, GDR Aljarafe Doñana, GDR de la Sierra Morena Sevillana, GDR Guadalteba, GDR Comarca Nororiental de Málaga, CEDER Serranía de Ronda, GDR Campiña de Jerez, GDR. Sierra Mágina, ADI El Záncara, GDR Valle del Ese-Entrecabos, Asociación Promoción y Desarrollo Serrano (PRODESE).

Autor:

GDR Serranía Suroeste Sevillana.

Diseño y maquetación:

Ibergrafic, S.L.

Imprime:

Ibergrafic, S.L.

EDICIÓN 2011



Presentación

La guía que presentamos ha sido realizada por el GDR Serranía Suroeste Sevillana en el marco del proyecto de cooperación “IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MEDIO RURAL”.

Este proyecto fue aprobado por la Red Rural Nacional en el marco de ayudas a proyectos de cooperación interterritorial y transnacional regulados por la Orden ARM/1287/2009, de 8 de mayo, en la convocatoria de 2010. En él participan los siguientes Grupos de Desarrollo Rural: GDR Serranía Suroeste Sevillana, GDR Bajo Guadalquivir, GDR Corredor de la Plata, GDR Gran Vega de Sevilla, GDR Aljarafe Doñana, GDR de la Sierra Morena Sevillana, GDR Guadalteba, GDR Comarca Nororiental de Málaga, Ceder Serranía de Ronda, GDR Campiña de Jerez, GDR Sierra Mágina, ADI El Záncara, GDR Valle Del Ese-Entrecabos, Asociación Promoción Y Desarrollo Serrano (PRODESE).

El proyecto “IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MEDIO RURAL” dirige sus actuaciones principalmente a las pymes y microempresas del medio rural, con la finalidad de promover y fomentar entre las mismas la aplicación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el contexto laboral.

Con esta guía se responde a distintos objetivos específicos propuestos en este proyecto de cooperación:

- Sensibilizar e informar a las pymes y microempresas del medio rural acerca de las ventajas competitivas de introducir la perspectiva de género en su gestión empresarial.
- Facilitar a las pymes y microempresas del medio rural los contenidos básicos necesarios para entender y saber cómo abordar el proceso de diseño e implementación de medidas de igualdad entre mujeres y hombres en sus organizaciones.

Este documento pretende ser una herramienta útil para las pequeñas y medianas empresas del medio rural que se animen a integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión empresarial.

Estamos convencidos de que las pequeñas empresas del medio rural sabrán entender la trascendencia que para todos y todas tiene que la igualdad se vaya integrando en sus políticas empresariales, ajustando su modelo organizativo a los cambios producidos en nuestra sociedad y contribuyendo a eliminar la situación de desigualdad y de discriminación de las mujeres en el mundo empresarial y laboral del medio rural.

Antonio Martín Melero

Presidente GDR Serranía Suroeste Sevillana



Igualdad
entre HOMBRES y MUJERES en el
Medio Rural

Introducción

La superación de las desigualdades de género es una de las conquistas más importantes que tiene pendiente nuestra sociedad en este siglo XXI. Las Administraciones Públicas y las organizaciones ciudadanas tenemos una gran responsabilidad ante esta ineludible condición de equidad que ha de configurar el futuro inmediato de las sociedades democráticas.

Es cierto que muchos de los obstáculos con que se encontraban las mujeres en el pasado han desaparecido, pero obviamente las desigualdades siguen existiendo: muestra de ello es que continúa observándose una mayor concentración de mujeres en un número limitado de actividades y de profesiones, el número de mujeres en posiciones de mando o ejerciendo cargos de responsabilidad es todavía muy reducido y, por regla general, continúan ocupando, en muchos casos, los niveles jerárquicos inferiores de las organizaciones en las que trabajan.

Esta segregación de las mujeres, que se manifiesta tanto horizontal como verticalmente, repercute en sus condiciones de trabajo: por regla general, el nivel salarial de las mujeres se mantiene por debajo del de los hombres; tiene diferentes

tipos de contratos (la mayoría de contrato a tiempo parcial corresponde a mujeres) y sus posibilidades de promoción son también inferiores.

Este proceso es especialmente significativo en el medio rural, ya que va acompañado por un entorno social menos abierto, en el que la estructura familiar tradicional mantiene su vigencia, y con menores oportunidades para la incorporación de la mujer a una actividad profesional independiente. La situación de las mujeres rurales está doblemente determinada: en tanto residentes en el medio rural y en tanto mujeres.

En este contexto, las pymes y micropymes del medio rural pueden desempeñar un papel fundamental, favoreciendo la participación de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa y fomentando una cultura empresarial en la que esté presente la igualdad como objetivo estratégico y de gestión.

01 La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres significa garantizar que ambos puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Al lado opuesto de la descripción anterior encontramos el término desigualdad. El primer paso para analizar cualquier desigualdad ente hombres y mujeres es, sin duda, la acotación de los términos sexo y género.

El sexo hace referencia a las características biológicas innatas de cada persona, es decir, las diferencias fisiológicas, hormonales y genitales que distinguen a hombres y mujeres.

El género, por el contrario es una construcción socio-cultural que hace referencia a las cualidades, comportamientos y funciones adscritas socialmente a hombres y mujeres de forma diferenciada y jerárquica en función de sus diferencias biológicas (el sexo).

Los sistemas de género se van construyendo a lo largo de nuestra vida y están muy determinados por los distintos procesos de socialización que mujeres y hombres hemos tenido desde que nacemos. Se aprenden desde niños y niñas, en la familia, en la escuela, en los medios de comunicación

con el grupo de iguales, a través de la religión... Por lo tanto no son naturales, ni innatos y sí culturales, es decir se pueden cambiar.

El conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a hombres y mujeres, constituye lo que se denominan **estereotipos de género**.

Estereotipo masculino: presenta a los hombres como independientes, dominantes, controladores, proyectados hacia el exterior del hogar y hacia la vida pública.

Estereotipo femenino: muestra a las mujeres como sensibles, sacrificadas, afectivas, proyectadas hacia el interior del hogar y hacia la vida doméstica.

Las cualidades asignadas a lo masculino están mejor valoradas socialmente que las asignadas a lo femenino, lo que hace que las mujeres partan de una situación de desigualdad y subordinación.

Los estereotipos impulsan a las personas a desempeñar una serie de tareas y funciones, así como a tener comportamientos considerados propios de hombres o de mujeres por el mero hecho de pertenecer a uno u otro sexo, de ahí surgen los

roles de género, entendido como las funciones diferenciadas que mujeres y hombres tienen asignadas en la estructura social imperante.

Producto de esta diferenciación y jerarquización de género es también la **división sexual del trabajo**. Ésta supone la distribución diferenciada y jerarquizada de tareas, tiempos y espacios entre hombres y mujeres en base a los roles y estereotipos de género. Así, el rol de cuidadora asociado a las mujeres las ha relegado tradicionalmente al espacio doméstico y al trabajo reproductivo no remunerado ni valorado socialmente, mientras que el rol de proveedor o cabeza de familia asociado a los hombres les ha proporcionado, por el contrario, el acceso al espacio público y al trabajo productivo, remunerado y valorado socialmente.

Este modelo de organización social ha condicionado la participación laboral de las mujeres y las estrategias familiares en relación con el empleo al responsabilizar a los hombres del mantenimiento económico familiar, y a las mujeres de la atención y cuidado de la familia. Así, el trabajo productivo ha sido considerado una obligación para los hombres y una opción para las mujeres, siendo el salario de éstas percibido como una mera ayuda familiar de la que puede prescindirse.

Podría decirse, por tanto, que la forma en que tradicionalmente se han entendido los roles de género y como consecuencia la división sexual que se ha realizado del trabajo, ha desfavorecido la vida de las mujeres,

obstaculizando su plena participación laboral, su promoción profesional y el acceso a las posiciones de poder.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

A nivel estatal, la propia constitución de 1978 ya recogía el derecho a la igualdad y a la no discriminación, por razón de sexo en sus artículos 14 y 9.2 como se cita a continuación:

Artículo 14: Igualdad ante la Ley: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 9.2. Libertad e Igualdad: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social

Sin embargo, es en el año 2007 cuando se crea una Ley específica que regula la igualdad efectiva de mujeres y hombres (**Ley Orgánica 3/2007**). Esta ley supone la trasposición de la normativa comunitaria en materia de igualdad al marco estatal, la cual insta a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y promover la igualdad real, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Dada la naturaleza de esta guía y su orientación, es necesario detenerse en el artículo 5 de dicha ley, que hace referencia a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y en las

condiciones de trabajo.

Artículo 5: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente.

02 Situación de hombres y mujeres en el medio rural



En el medio rural, las desigualdades de género se ven acentuadas. A pesar de las muchas políticas y actuaciones puestas en marcha para lograr la igualdad de género, quedan muchas distancias por acortar. Es por eso que necesitamos seguir avanzando en el camino emprendido, con políticas diseñadas para la superación completa de las desigualdades y medidas específicas que favorezcan la igualdad.

La situación laboral del medio rural se caracteriza por una baja tasa de empleo (61,9%), que se agudiza en las mujeres (49% frente al 72,3%), confirmando la importancia que la creación y mantenimiento del empleo tienen para la sostenibilidad del medio rural.

Sin embargo, esta sostenibilidad también requiere de otras actuaciones como la dotación de servicios e infraestructuras en el medio rural y la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, que garanticen la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

La elevada tasa de inactividad laboral femenina (38,4%), junto al elevado porcentaje de mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado en comparación con los hombres (29,8% frente al 0,5%), ponen en cuestión si la escasa presencia de las mujeres en el mercado laboral rural está relacionada con la falta de oportunidades laborales como suele argumentarse, o con las responsabilidades familiares y de cuidado asociadas a su tradicional rol reproductivo. La inactividad laboral de las mujeres en este caso estaría más

relacionada con la falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la falta de corresponsabilidad social y la vigencia del modelo familiar de un solo sustentador (varón).

En general, el empleo en el medio rural se caracteriza por ser un empleo asalariado (62,6%), estar ocupado en el sector servicios (52,6%), tener contrato indefinido (50,1%), jornada laboral completa (86,1%), estar polarizado jerárquicamente –25,3% en puestos de dirección y 23,9% en posiciones no cualificadas–, concentrado en un rango salarial entre los 801 € y los 1400 € (46,3%), y contar con una elevada proporción de communitas (41%), utilizando el vehículo propio para el desplazamiento laboral (62,9%).

La mayoría de las mujeres ocupadas son asalariadas (72,8%), del sector servicios (78,5%), con contrato indefinido (51,1%) y jornada completa (70,9%), como personal no cualificado (32,7%), desplazándose diariamente el 37,6% para trabajar en otro municipio (58,0%) y utilizando el 66,7% el vehículo privado.

Los hombres ocupados también son asalariados en su mayoría (57,5%) sin embargo un 41,7% son empresarios. Casi la totalidad trabaja a jornada completa (94,4%), también en el sector servicios (41%), concentrándose en puestos de dirección (29,5%), en el rango salarial entre los 801 € y los 1400 € (48,8%). Del mismo modo, un elevado porcentaje se desplaza diariamente a otro municipio por motivos laborales (40,9%), utilizando el vehículo privado (66,7%).

Sin embargo, observando la distribución de hombres y mujeres en cada categoría a través del Índice de Representación se amplía la información obtenida sobre la discriminación laboral que experimentan las mujeres en el mercado laboral del medio rural, situación que frena su acceso y permanencia en el empleo, y que tiene sus raíces en los roles y estereotipos de género asociados a uno y otro sexo.

Las principales manifestaciones de la discriminación laboral de las mujeres en el medio rural son las siguientes:

- Feminización de la parcialidad de las jornadas laborales y la temporalidad de los contratos relacionados con las responsabilidades familiares de cuidado y las diferencias que estas generan en los usos del tiempo de hombres y mujeres.
- En general, la mayoría de la población se concentra en los rangos salariales centrales, sin embargo los ingresos se polarizan cuando se observan las diferencias de género. Las mujeres están sobre-representadas en los ingresos de 400€ a 1000€, mientras que los hombres lo están en los que oscilan entre los 1000€ y los superiores a 1400€.
- Las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector servicios y los hombres en la agricultura, la industria y la construcción.
- Concentración de las mujeres en las posiciones inferiores

de la jerarquía laboral—personal no cualificado y personal de la administración—y los hombres en los puestos de poder y responsabilidad —dirección, mando intermedio y personal cualificado—.

A continuación se muestra una tabla donde se aprecia las diferencias entre mujeres y hombres con respecto al empleo en el medio rural, plasmando diversos datos estadísticos referentes a sector de ocupación, posición laboral, tipo de contrato, nivel salarial, etc.

| EMPLEO EN EL MEDIO RURAL | | |
|--|---------|---------|
| | MUJERES | HOMBRES |
| Contrato temporal | 15,9% | 11,8% |
| Autónomo | 17,9% | 31,2% |
| Jornada Completa | 70,9% | 94,4% |
| Nivel salarial entre 800 - 1400 euros | 39,2% | 48,8% |
| Asalarización | 72,8% | 57,5% |
| Empresariado | 24,5% | 41,7% |
| Sector Servicios | 78,5% | 41% |
| Personal No cualificado | 32,7% | 18,5% |
| Dirección | 16,2 | 29,5% |

Creación propia a partir de datos extraídos del Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural realizado por el Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino.



03

**La incorporación de
políticas de igualdad
en el entorno laboral
y empresarial**

La igualdad es un nuevo elemento estratégico que introduce formas innovadoras de gestión en las organizaciones laborales y mejora la eficacia organizativa. Para ello, las organizaciones tienen que asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, e incorporarlo de forma permanente en su gestión, garantizando que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, la participación y permanencia en todas las prácticas de gestión de recursos humanos.

El artículo 45 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres expone explícitamente “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar **medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres...”. Por lo tanto, la ley hace extensiva esta obligación a todas y cada una de las empresas.

Dichas medidas reciben el nombre de acciones positivas. Pero ¿qué son las acciones positivas? y ¿para qué sirven?

Acciones positivas. Son medidas específicas a favor de las mujeres dirigidas a corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho a respecto a los hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad.

Estas medidas a las que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, cuando se presentan de forma ordenada dan lugar a lo que se denomina **Plan de Igualdad**. En la ley se describen como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Asimismo se hace referencia a que estos planes fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Pero, ¿estamos todas las empresas obligadas a realizar planes de igualdad de acuerdo con la descripción anterior?

La ley de igualdad únicamente obliga a la realización de planes de igualdad, tal y como se han descrito, a las empresas que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones:

1. Empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.
2. Cuando se establezca en el convenio colectivo que le sea de aplicación.
3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno se comprometió en este mismo documento a establecer medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluyeran el apoyo técnico necesario.

De lo expuesto en los párrafos anteriores podemos extraer la conclusión de que no sólo las grandes empresas pueden tomar medidas y fomentar la igualdad de oportunidades, pues tienen las plantillas más numerosas y más recursos que las pequeñas empresas, sino que **cualquier empresa,**

por pequeña que sea, puede adoptar políticas de género y además tiene la obligación legal de hacerlo.

Aunque la realidad de las pymes y microempresas sea diferente de la de las grandes empresas, debemos considerar que cada persona tiene mucha importancia en la organización, y que por lo tanto, todas las empresas por pequeñas que sean puede y deben garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

¿Cómo podemos las pequeñas empresas integrar las políticas de igualdad en nuestras organizaciones?

No existe una tipología cerrada de medidas susceptibles de negociarse porque dependerá de las características de la empresa, dimensión, tradición en la empresa, del respeto del principio de igualdad, de la existencia o no de expertos en materia de igualdad, del convenio colectivo aplicable, que puede ser propio o del sector; de la fuerza de los representantes sindicales en la empresa, etc.

Lo que sí es cierto que para poder aplicar cualquier medida, es necesario conocer la situación de los hombres y mujeres vinculados a nuestra organización.

A partir de ahí, la incorporación de la perspectiva de género puede darse en diferentes niveles y etapas de la organización empresarial sin que tengamos que seguir un orden secuencial. Dichas medidas, cuyo fin es equilibrar la participación de mujeres y hombres en las empresas, deben

integrar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en las diferentes áreas que conforman la estructura organizacional.

Estas áreas, que veremos a continuación son:



04 Igualdad en el acceso al empleo, selección y contratación



La selección de personal es un proceso clave en el acceso al empleo. En este contexto, la justicia, la imparcialidad, el trato justo y la ausencia de discriminación en los procedimientos de selección de personal son una necesidad y una demanda social creciente.

El procedimiento de selección de personal se inicia una vez que se detecta la necesidad de contratación, que puede ser debida a distintas causas: cambio o ampliación de actividad, finalización de contrato del personal, despido, jubilación, incapacidad, cese, suspensión, excedencia, etc.

El principio de Igualdad aplicado a este proceso que se produce dentro de una organización, debe **garantizar la no discriminación** de ninguna persona candidata. Así, debemos señalar que la evaluación de los candidatos y candidatas se realizará en base a los requisitos del puesto, con objetividad, transparencia y respetando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, basándose en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto y no en el sexo, edad u otras circunstancias personales o familiares.

Los conocimientos y adecuación de la persona al puesto serán medidos mediante parámetros e indicadores precisos y equiparables que se establecerán de manera previa al inicio del proceso de selección.

Invitación a reflexionar...

1. ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.)
2. ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza su empresa?
3. ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?
4. ¿Cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?
5. ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa? En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?
6. ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal?
7. ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?
8. ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?
9. ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?

¿Qué medidas pueden implementar las empresas en esta área de intervención?

- Denominar los puestos de trabajo sin ninguna connotación que los predetermine como adecuados o dirigidos únicamente para hombres o mujeres.
- Definir el puesto ofertado en función de sus características técnicas y por competencias, así como de sus cometidos específicos, sin añadir cuestiones que no estén relacionadas con el desempeño real del puesto.
- Analizar en cada caso las exigencias propias del puesto sin aplicar por defecto las más amplias posibles, ya que este hecho puede provocar que algunas personas no presenten su candidatura, sobre todo mujeres.
- Redactar la oferta de empleo utilizando un lenguaje no sexista, y en su caso con imágenes no estereotipadas.
- Utilizar canales de realización de la convocatoria apropiados para el puesto de trabajo en cuestión y vigilar que sean de igual acceso para mujeres y hombres.
- No incluir en la oferta de empleo términos que puedan ocasionar discriminaciones indirectas (como por ejemplo “sólo personas sin cargas familiares”).
- Explicitar que serán bien recibidas las candidaturas tanto de mujeres como de hombres, o animar explícitamente

a que se presenten mujeres, sobre todo en puestos de trabajo en los que las mujeres están poco representadas.

- Realizar las pruebas por igual a todas las personas candidatas, con garantías de total imparcialidad y objetividad.
- Las pruebas a utilizar han de estar justificadas y ser pertinentes para evaluar las competencias para el desempeño del puesto. Estarán directamente relacionadas con las tareas, funciones y exigencias del puesto.
- Priorizar las pruebas que tengan una mayor validez para predecir las competencias y el desempeño, como las simulaciones o pruebas profesionales, frente a aquellas que suponen una menor capacidad de predicción e introducen un mayor grado de subjetividad como las entrevistas. En general las pruebas profesionales poseen una mayor capacidad predictiva y menor impacto adverso que los test.
- Cuantificar los resultados obtenidos por mujeres y hombres en cada prueba para comprobar si existe algún factor no controlado que provoque discriminación indirecta.

¿Cómo beneficia a la empresa?

- La persona que ocupe el puesto ofertado será aquella que tenga mejor formación y experiencia, ya que se eliminarán las barreras que impone un trato no igualitario entre mujeres y hombres.
- Una selección basada en la igualdad de oportunidades atrae a los / las aspirantes con más cualificación, independientemente de su sexo.
- Se asegura un proceso selectivo claro y transparente, donde se tiene en cuenta solo aspectos profesionales y académicos.
- La imagen externa de la empresa será la de una organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



05

Igualdad en la
clasificación profesional,
promoción y formación

La promoción laboral es la posibilidad de ascenso profesional que ofrece un empleo. Está muy ligada al aumento de formación y capacidades del trabajador/a, así como a su antigüedad en la empresa.

El artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho del trabajador “a la promoción y formación profesional en el trabajo”; precepto que se desarrolla por el artículo 23 del mismo texto legal.

El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, titulado “ Promoción y formación profesional en el trabajo”, dispone que el trabajador tendrá derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Por su parte, el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los ascensos, dispone que los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se produzcan conforme a lo que se establezca en convenio, o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Asimismo, el segundo apartado del citado artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores especifica que los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Invitación a reflexionar..

1. ¿Se fomenta en su empresa la realización de algún tipo de acción formativa por parte del personal? ¿es de carácter voluntaria u obligatoria?
2. ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?
3. ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?
4. ¿Los cursos se ofrecen dentro o fuera del horario laboral? Si se produce dentro, ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones por asistir a los mismos?
5. ¿Se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?
6. ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?
7. ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres?

¿Qué medidas pueden implementar las empresas en esta área de intervención?

- Proponer una formación que se pueda llevar a cabo dentro del horario laboral, para no dificultar la participación de la plantilla, especialmente las mujeres, por asumir en gran parte las responsabilidades familiares
- Sugerir la formación a distancia (on line) o semipresencial como alternativa a los cursos presenciales.
- Notificar todas acciones formativas que llevemos a cabo de forma clara mediante diversos modos de comunicación (emails, carteles, charlas informativas, etc.).
- Saber y conocer de antemano que necesidades formativas tienen nuestros trabajadores y trabajadoras para así poder planificar para un futuro un itinerario acorde con las mismas.
- Abarcar con los cursos que vayamos a plantear todas las categorías profesionales existentes en nuestra empresa.

- Ofertar a las mujeres cursos que trabajen aquellas técnicas y habilidades que son necesarias para promocionar
- Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a un ascenso.
- Aplicar medidas de discriminación positiva para favorecer el ascenso de las mujeres, tales como valorar los objetivos cumplidos en el trabajo como requisito de promoción y no la antigüedad en la empresa (ya que son las mujeres las que acaparan la mayoría de los contratos temporales)
- Establecer una cuota de género en los Consejos de Dirección de las empresas.
- Difundir las ofertas de promoción para toda la plantilla especificando los requerimientos y condiciones del puesto.

¿Cómo beneficia a la empresa?

- Se lleva a cabo un pleno desarrollo profesional del personal femenino y masculino, aprovechando al máximo los recursos humanos disponibles.
- La empresa se adapta a las necesidades cambiantes del mercado, produciéndose un aumento de la competitividad y la productividad.
- Se facilita el acceso del personal laboral a puestos de trabajo tradicionalmente asignado a mujeres y hombres en función del sexo.
- Motivación del personal laboral al saber que posibles ascensos o promociones no depende de criterios no relacionados con su trabajo (edad, sexo, etc.)
- Plantilla equilibrada en los puestos de responsabilidad, lo cual repercute positivamente en la empresa al mostrarla como una organización responsable y comprometida con la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Se garantizan los mismos derechos y oportunidades a mujeres y hombres dentro de la empresa.



06

Igualdad en la
Retribución



La igualdad salarial es el concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.

La diferencia de salarios entre mujeres y hombres, en España y en el resto de Europa continúa siendo uno de los principales factores de discriminación sobre las mujeres.

En nuestro país, el pago de igual salario por el mismo trabajo, sin discriminación de sexo, se establece, por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores (1980). Pero no sería hasta el año 1994, con la Ley 11/1994, de modificación del ET, cuando se establece la obligación de pago de igual salario por trabajo de igual valor. Tendríamos que esperar hasta el año 2002, para que el ET recogiera textualmente “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, de naturaleza salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella” (art. 28 ET).

Sin embargo, la simple modificación del art. 28 del ET, parece insuficiente, pues la diferencia salarial entre mujeres y hombres, en nuestro país, sigue siendo de las más elevadas de la UE.

La Ley de Igualdad, pretende un nuevo avance en este ámbito,

al introducir recomendaciones a la negociación colectiva, a través de la inclusión de medidas específicas en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, dirigidas a eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

Invitación a reflexionar..

1. ¿Contempla la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo dentro de la política retributiva de su organización?
2. ¿Se garantiza en su organización que los trabajos de igual valor obtengan la misma retribución?
3. ¿Cuáles son los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales?
4. ¿Están regulados de forma objetiva y teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades los distintos aumentos salariales que puedan llevarse a cabo?
5. ¿Existe algún tipo de retribución/beneficio no económico asociado al desempeño del trabajo? En caso afirmativo, ¿es aplicable a toda la plantilla de trabajadores y trabajadoras?
6. ¿Cual es el tipo de convenio o acuerdo que regula en su empresa las distintos tipos de retribuciones dependiendo del puesto de trabajo?

¿Qué medidas pueden implementar las empresas en esta área de intervención?

- Establecimiento de un sistema de retribución basado en las funciones a desempeñar en el puesto independientemente de las personas que lo ocupen.
- Revisar periódicamente los salarios, desde un enfoque de género, que permita identificar posibles diferencias entre hombres y mujeres y la aplicación de las medidas correctoras que fueran necesarias, en su caso.
- Revisión de los sistemas de valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva neutra, que no se acomode a los trabajadores masculinos, y que incorpore sistemas de conciliación laboral, personal y familiar.
- Establecimiento de sistemas de clasificación profesional que incluyan solo la definición y descripción del puesto y las funciones correspondientes.

¿Cómo beneficia a la empresa?

- Disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa por parte de las trabajadoras y trabajadores.
- Disminución de la rotación de las trabajadoras generada por la mejora salarial producida por la eliminación/disminución de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres.

07 Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar



Desde hace más de dos décadas se ha incrementado de forma progresiva el ritmo de incorporación de mujeres al mercado laboral (entre 1995 y 2005 la cifra de mujeres empleadas aumentó en más del 50 por 100), sin embargo, estos cambios no han ido acompañados de transformaciones sociales profundas, por ejemplo, las mujeres trabajan, pero al mismo tiempo siguen asumiendo los roles tradicionales de cuidado de la familia ya que no se han variado las pautas de reparto de responsabilidades domésticas y familiares.

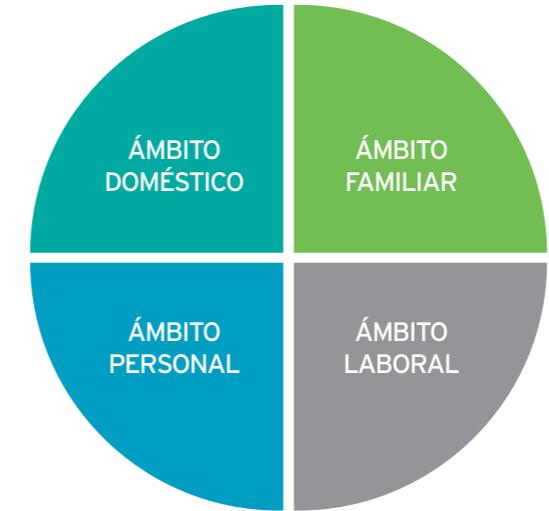
La aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, supuso un punto de inflexión en la normativa existente, en la intención de que no existiera divorcio en el binomio trabajo-familia. Así, entran en el escenario jurídico laboral instituciones y medidas que otorgan protección a intereses no únicamente centrados en la mujer y en su posibilidad de ser madre, sino a otros intereses vinculados a la necesidad de atender a parientes próximos en grado. Y a pesar de los avances, todavía existe insatisfacción social, constatándose que con las medidas actualmente existentes no es posible conciliar.

En esta línea de necesidad de nuevos cambios, entra en vigor la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. En el artículo 44 del capítulo II del título IV de esta ley se reconoce el **derecho a la conciliación de la vida personal y laboral**, el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la

asunción de las obligaciones familiares y como medida más relevante la ampliación del permiso de paternidad a 13 días.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos provistos en la normativa laboral y de Seguridad Social

La ordenación del tiempo de trabajo se erige como el factor de mayor influencia en la conciliación de la vida familiar y laboral. Conciliar es hacer compatible cuatro espacios: el laboral, el familiar, el doméstico y el personal.



La conciliación va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, ya que pone de manifiesto que todos esos espacios y tiempos están vinculados y son interdependientes. Esto incluye el reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todos los miembros que forman parte del hogar: pareja, hijos, hijas u otros

Tradicionalmente, se ha considerado que la conciliación era algo ajeno a la empresa y por lo cual la vida laboral, familiar y personal era un asunto privado de los trabajadores y trabajadoras y que, en caso de mezclarse lo familiar y personal con el terreno laboral, esto supondría un coste adicional para la empresa. Sin embargo, numerosos estudios señalan que conciliar también beneficia a las empresas.

Invitación a reflexionar..

1. ¿Favorece su empresa la conciliación de la vida personal y laboral mediante algún tipo de mecanismo / actuación tales como la flexibilidad horaria, el teletrabajo, solicitar subvenciones económicas para guarderías, ampliar los permisos de paternidad y maternidad, etc.?
2. ¿Es posible en su empresa una reducción de la jornada laboral?
3. ¿Existe algún instrumento para detectar las necesidades de las trabajadoras y trabajadores en materia de conciliación?
4. Por parte de la dirección de la empresa, ¿se fomenta el uso de las medidas para la conciliación?

¿Qué medidas pueden implementar las empresas para contribuir a la conciliación?

- Flexibilizar el horario de entrada y salida. Tener en cuenta los distintos tipos de jornada laboral que puedan facilitar la conciliación de la vida personal y laboral (jornada a tiempo parcial, jornada continua/intensiva, jornada comprimida en la cual se aumenta

el tiempo de la jornada laboral diaria para tener libre medio o un día entero a la semana.)

- Formación en horario de trabajo.
- Banco de horas.
- Trabajo semipresencial (cuando las características de la empresa y el puesto de trabajo lo permitan podría negociarse una distribución de la jornada, de manera que parte de ésta se desarrolle presencialmente en la empresa y otra en el domicilio del trabajador o trabajadora).
- Reservar plazas en escuelas infantiles cercanas a la empresa.

¿Cómo beneficia a la empresa?

- Aumenta la satisfacción y la motivación del personal.
- Se crea un mayor compromiso de la plantilla con la empresa.
- Se enriquece las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo.
- Se favorece la calidad en la realización de las tareas.
- Se incrementa la eficiencia y la productividad de las personas trabajadoras.

- Mejora la salud laboral y se reduce el absentismo.
- Se produce una reducción en el tiempo de excedencias.
- Mejoran las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas.

08 Salud Laboral



La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Lo que se pretende es advertir, actuar, eliminar y suprimir situaciones y comportamientos que dañen la salud no solo física, sino también psicológica, de los trabajadores y trabajadoras de una empresa, garantizando un óptimo desarrollo de la actividad dentro de la misma.

Es un concepto de carácter integral que se centra, no solo en que no se produzcan accidentes o enfermedades profesionales (salud física), sino también en mejorar las condiciones de trabajo para evitar circunstancias como el estrés, la fatiga o la insatisfacción laboral, que inciden de forma perjudicial en la vida laboral y en otros ámbitos de las personas trabajadoras.

Gracias a la integración del principio de Igualdad de oportunidades en la Prevención de Riesgos Laborales, podemos observar como se produce un mejor conocimiento del alcance real de los riesgos derivados del trabajo así como la forma de prevenirlos y evitarlos, adaptado a las características de cada empresa.

El incorporar la perspectiva de género a la hora de elaborar medidas de protección hace que estas sean más efectivas ya que se tiene en cuenta las distintas necesidades y

características de mujeres y hombres.

Aspectos básicos a tener en cuenta a la hora de hacer referencia a la salud laboral

La protección de la maternidad: evaluar los riesgos que afecten al embarazo y la lactancia, así como aquellas condiciones de trabajo inocuas en condiciones normales, pero que suponen un riesgo durante el embarazo y la lactancia

La violencia de género: factor de riesgo que puede actuar conjuntamente en el medio laboral con otros riesgos y potenciarlos.

El acoso sexual y por razón de sexo: las empresas deben establecer actuaciones para la intervención, investigación y sanción contra las conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de una persona en el trabajo.

Invitación a reflexionar..

1. ¿Está incluida la Igualdad de oportunidades como un objetivo de la Prevención de Riesgos Laborales en tu empresa?
2. ¿Están las instalaciones de tu empresa acondicionadas para que puedan trabajar en ella conjuntamente mujeres y hombres?
3. A la hora de diseñar los puestos de trabajo, ¿se tienen en cuenta las distintas necesidades de mujeres hombres?
4. ¿Existen medidas para la prevención del acoso sexual? En caso afirmativo, indica cuales.
5. ¿Se conocen las actuaciones a desarrollar en el caso que hubiera una situación de acoso? ¿Se imparte algún tipo de formación relacionado con este tema a la plantilla?
6. ¿Se penalizan las situaciones de acoso sexual en tu empresa?
7. ¿Rechaza públicamente tu empresa la violencia de género? En caso afirmativo, ¿Qué medios utiliza?
8. ¿Hay algún tipo de medida o actuación en la empresa que proteja la salud de las trabajadoras embarazadas?

¿Qué medidas pueden implementar las empresas en esta área de intervención?

- Formar en Igualdad a a persona responsable de la prevención de riesgos laborales (ya sea a través de un trabajador o trabajadora de la propia empresa o mediante una consultora externa).
- Ver y analizar los riesgos para la salud asociados para cada puesto de trabajo y como afecta cada uno de estos a mujeres y hombres.
- En el caso de haber trabajadoras embarazadas, informarlas sobre los riesgos para el embarazo y la lactancia que conlleva su puesto de trabajo.
- Informar a la plantilla (a través de folletos, dísticos, etc.) sobre la violencia de género y que actuaciones seguir en el caso que se de.
- Establecer por parte de la directiva actuaciones para la intervención, investigación y sanción en situaciones de acoso sexual que se puedan dar en el lugar de trabajo.
- Realizar algún tipo de comunicado por parte de la empresa a los trabajadores y trabajadoras donde se exponga el compromiso por parte de la misma a la hora de luchar y denunciar el acoso sexual.

¿Cómo beneficia a la empresa?

- Integración del Principio de Igualdad en el entorno laboral.
- Creación de un ambiente de trabajo positivo y respetuoso con la dignidad de las personas.
- Descenso del absentismo laboral, con lo cual se produce una mejora en la producción o en la prestación de servicios. Se reducen costes y se evita la excesiva rotación de personal.
- Mejora de la imagen externa de la empresa al rechazar públicamente la violencia de género, apoyando la lucha contra la discriminación por razón de sexo.



Bibliografía

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Primer Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Instituto Andaluz de la mujer. Consejería para la Igualdad y bienestar social.

Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Instituto de la Mujer.

Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural. 2011. Ministerio de medio ambiente, medio rural y marino.

Estatuto de los trabajadores.

Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2008. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Glosario de términos relacionados con la transversalidad. 2007. Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas".

Guía para un proceso de selección no discriminatorio. 2004. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

Las mujeres y el trabajo. 2011. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

La Constitución Española de 1978.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Manual de procedimientos para la incorporación de la igualdad en la gestión empresarial. 2007. Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de Educación y Ciencia.



Glosario

A

Acciones positivas

Estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Agente de Igualdad

Figura profesional cuyas funciones principales son: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad sea una realidad más próxima a todo el mundo y luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado. El análisis de género no debe limitarse al papel de la mujer, sino que debe cubrir y comparar el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa. Implica estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades

Barreras Invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad.

Brecha de género

Diferencia cuantitativa entre mujeres y hombres en cuanto a valores, actitudes, y variables de acceso a los recursos, a los

B

C

beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones, entre otros. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. De forma general puede resumirse como la distancia que existe entre un sexo y otro en relación con el acceso o uso de un recurso. Permite medir cuantitativamente el grado de desequilibrio y desigualdad existente.

Corresponsabilidad

Se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia.

Cuotas de participación

Es un ejemplo de acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad o sector

concreto.

Datos desagregados por sexo

Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.

Discriminación

Trato desfavorable dado a una persona sobre la base de su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

Discriminación directa en función del sexo

Situación en la que por razón de su sexo se trata a una persona de manera menos favorable como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable.

Discriminación indirecta en función del sexo

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, al parecer neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente por un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

Discriminación múltiple

Con esta expresión, nos referimos a aquellas situaciones

D

donde la suma de factores como: edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

Discriminación por razón de sexo

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

División sexual del trabajo

Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente.

Doble jornada

Se trata de la combinación del trabajo productivo, trabajo doméstico y familiar de forma cotidiana. Por lo tanto, además del empleo (trabajo productivo), se asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades.

Espacio doméstico

Se identifica con el espacio donde tiene lugar el cuidado del hogar, la crianza, el cuidado de las personas dependientes. En este espacio se han colocado tradicionalmente a las mujeres.

Estereotipos

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...).

Feminismo

Conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres.

Género

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las

E

F

G

particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

Horario Flexible

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.. Por tanto, se señala la importancia de garantizar que mujeres y hombres puedan acceder y participar en las diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

H

I

Igualdad de género

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

Igualdad formal

Igualdad de mujeres y hombres ante la ley, tanto en el contenido, como en la aplicación de la misma.

Igualdad real

Tratamiento equivalente para mujeres y hombres, independientemente de su sexo.

Permiso por Maternidad

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales

Permiso por Paternidad

Licencia, normalmente de duración determinada, a la

P

que tiene derecho el padre de un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

Planes de Igualdad en las empresas

Conjunto ordenado de medidas que se acuerda a la vista del diagnóstico de situación, realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Relación de dependencia

Indicador que expresa la relación existente entre la población supuestamente dependiente (menores de 16 años, mayores de 65) y la población en edad potencialmente productiva (de 16 a 65 años).

Responsabilidad Social Corporativa

Integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales por parte de la organización en las relaciones con sus grupos de interés (clientela, trabajadoras

R

y trabajadores, sociedad, medioambiente y proveedores). Consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando una empresa procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas.

Roles de género

Pautas de acción y comportamientos asignados a hombres y mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas como parte del proceso cultural, social e histórico que asigna roles específicos a cada uno de los sexos.

Segregación en el trabajo

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, sectores y empleos específicos que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo o niveles de responsabilidad inferiores (segregación vertical).

Sexo

Elementos que constituyen las diferencias entre machos o hembras. En las personas se refiere a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

S

T

Sexismo

Actitud o comportamiento jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo. Puede haber actitudes y comportamientos sexistas de parte de los hombres y de parte de las mujeres.

Sistema de géneros

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas cuya función es la de mantener y perpetuar los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo que tradicionalmente ha sido atribuido a mujeres y hombres.

Techo de cristal

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Trabajo doméstico

Aquella actividad no mercantilizada que abarca todas las tareas, funciones relacionadas con el mantenimiento del hogar.

Trabajo productivo

Está relacionado con el espacio público, y se define como la actividad reglamentada reconocida jurídica y socialmente, a partir de la Revolución Industrial, que posee como

contraprestación una remuneración económica.

Trabajo reproductivo

Se entiende la actividad no remunerada que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores.

Violencia de género

Todo tipo de violencia ejercida por el hombre sobre la mujer en función de su rol de género mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional, incluyendo la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.



Violencia doméstica

Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.



Igualdad
entre HOMBRES y MUJERES en el
Medio Rural



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE MEDIO AMBIENTE,
Y MEDIO RURAL Y MARINO