

hombres y mujeres
y razones

Y+razones

PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL



Los contenidos de este folleto se han elaborado a través de la subvención concedida a Fundación MUJERES para el desarrollo del Programa de **“Promoción de la Igualdad de Oportunidades en empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura”**, en el marco de actuación del Plan Integral de Empleo de Extremadura (Decreto 160/2005, de 5 de julio).

Tercera edición actualizada y reelaborada por Fundación Mujeres en el marco de la primera convocatoria del Programa **“Promoción de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Laboral de la Comunidad Autónoma de Extremadura”**, según Decreto 290/2007 de 3 de agosto de la Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura.

- **Financia**
Dirección General de Formación para el Empleo.
Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura y Fondo Social Europeo
- **Edita y elabora**
Fundación MUJERES

Elaboración de textos primera edición: **Malé Chillida**

Actualización y reelaboración de textos tercera edición: **Fundación Mujeres**

Diseño gráfico: **Pablo Hueso & AC S.L.**

Y + razones



La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a la participación activa y equilibrada de ambos sexos en todas las áreas de la vida pública y privada.

La legislación actual, tanto en el marco de la Unión Europea como en el del Estado Español, además de incorporar este principio, **prohíbe** cualquier tipo de discriminación y **fomenta** la aplicación de medidas dirigidas a eliminar barreras y desigualdades en todos los ámbitos.



Normativa específica:

- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y al Comité de las Regiones “Hacia una estrategia marco comunitaria sobre Igualdad entre hombres y mujeres (2001 – 2005).
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.
- Estrategia Europea de Empleo para hacer frente a los desafíos del mercado de trabajo que propone tres objetivos básicos: pleno empleo, promoción de la calidad y la productividad en el trabajo y el fomento y la cohesión de un mercado de trabajo inclusivo.
- Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las Empresas.
- Comunicación de la Comisión relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas.
- Constitución Española, en su artículo 14.
- España, como estado miembro de la Unión Europea y país signatario de las distintas Declaraciones; Convenciones; Pactos; Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, se **subroga** a estos documentos que proclaman la igualdad de las mujeres y los hombres como una “misión” y un “objetivo” de la propia Comunidad.
- Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que en relación con el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, establece un marco para la revisión por parte de las empresas de sus sistemas de organizativos y procedimentales de cara a la eliminación de los obstáculos estructurales que sostienen las discriminaciones por razón de género.

Incorporar la garantía de igualdad de género produce beneficios en:

- **El sistema económico:** Contribuir a cubrir las necesidades del mercado de trabajo fomentando el desarrollo económico, beneficia directamente a las empresas que son pieza fundamental de la estructura socio-económica de un país.
- **El sistema social:** La calidad de vida de las personas trabajadoras depende en buena medida de poder desarrollar sus capacidades en un medio laboral respetuoso con sus intereses y necesidades.
- **En el sistema democrático:** Las prácticas respetuosas con el cumplimiento de los derechos de las personas, fortalece un sistema social justo y seguro.
- **En el crecimiento demográfico:** El reconocimiento de las necesidades e intereses de las personas consideradas individualmente, permite a la población en su conjunto asumir responsabilidades y tener un mejor y mayor control de sus derechos y decisiones.
- **En las relaciones entre mujeres y hombres:** La igualdad formal materializada en un trato equitativo redundo en una mejor colaboración y trabajo comunitario entre las mujeres y los hombres, ayudando a la erradicación de las discriminaciones de género.
- **En las propias EMPRESAS,** que al estar directamente relacionadas con los parámetros anteriores, se benefician directamente de un mejor escenario social en el que poder desarrollar su actividad y mejorar su productividad y beneficios.



RAZONES I

Hace ya casi 10 años, en el marco de un proyecto de sensibilización y formación dirigido al mundo empresarial y a fin de conseguir atraer su atención sobre la necesidad de que este ámbito tomara conciencia de la responsabilidad que le competía en la erradicación de la discriminación de género, Fundación MUJERES editaba una publicación en la que, a través de un recorrido por diferentes RAZONES, se contextualizaba la necesidad de esta implicación del mundo empresarial en la solución del problema.

En aquel entonces, nos dirigíamos al mundo empresarial para explicar las “razones” que demostraban la necesidad de **“favorecer la presencia, formación y promoción de las mujeres, dentro de la EMPRESA como estrategia de innovación y calidad”**.

A pesar de los cambios promovidos en ese sentido desde las diferentes administraciones y de los ajustes de modernización producidos en el tejido empresarial de nuestro país, el balance de resultados no parece arrojar unas cifras ajustadas a derecho y a los objetivos perseguidos en lo que a mejora de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo se refiere.

En aquella publicación, ya hacíamos referencia a la importancia que para las Empresas tenía contar con una mano de obra altamente cualificada, versátil y con un alto grado de flexibilidad funcional, en un mercado de trabajo cambiante y muy competitivo, y en el que las mujeres estaban entrando con fuerza y con vocación de permanencia.

RAZONES I también recordaba la necesidad inexcusable para las Empresas, de cara a conseguir rentabilizar sus recursos y optimizar sus inversiones, de erradicar de sus procedimientos de gestión estereotipos de género que reducían sus posibilidades de contar con un personal cualificado y comprometido.

Hoy, quedan cosas pendientes de resolver que afectan al buen funcionamiento y gobierno de las empresas y que están directamente relacionadas con que:

- La división entre los roles asignados a mujeres y hombres sigue permaneciendo en nuestro sistema social con una diferente valoración asignada a cada uno.
- Los puestos de trabajo ocupados por hombres tienden a ser mejor remunerados; más estables y más relacionados con posiciones de responsabilidad que aquellos que ocupan la mujeres.
- El modelo social sigue manteniendo estereotipos de género por los que determinadas habilidades y capacidades son "supuestas" a las personas en base a su sexo genético.

En un momento en el que se están normativizando las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres de forma general, y muy concretamente en el mercado laboral, se hace preciso volver a recordar cuales son los elementos imprescindibles que, garantizando los derechos de las mujeres a ejercer su libertad personal y profesional, precisan de la intervención activa y decidida de las empresas para mejorar su propia posición en el mercado nacional e internacional.

Y+razones



+2

PARÁMETROS DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL



El desarrollo de una empresa se mide en términos de eficacia y de resultados económicos. Las empresas son cada día más conscientes de que su principal fuente de riqueza se encuentra en sus recursos humanos.

En los últimos años se están produciendo cambios en el modelo productivo y en el mercado de trabajo, cambios socio-demográficos que condicionan otros cambios en las estructuras familiares y sociales. Los motivos los encontramos en el avance de las nuevas tecnologías, la **incorporación de las mujeres al mercado de trabajo** y los efectos de la globalización.

Si la sociedad avanza hacia la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, las empresas que surjan y pervivan en ella no pueden permanecer al margen de los cambios que esta tendencia hacia la igualdad genera.

La gerencia de los recursos humanos desde la óptica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pone el acento en la igualdad de hecho, tanto en los procedimientos internos como en el resto de las relaciones laborales (selección, promoción, remuneración, formación, y conciliación de la vida laboral y familiar) de todas las personas de su estructura u organización.

Y+I

La **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** es un factor fundamental de la **calidad de la gestión** empresarial, es esencial para la **gestión del conocimiento** y es pieza clave de la **responsabilidad social** de las empresas.

- Porque la **gestión del conocimiento** representa una estrategia moderna cuya finalidad es mejorar la gestión global y el funcionamiento empresarial. Desarrollar esta estrategia eficazmente pasa por garantizar que todas las personas de la organización disfruten de las condiciones necesarias que les permitan desarrollar su capacidad, sin trabas de carácter estructural o ideológico.
- Porque la **calidad en la gestión** es una estrategia empresarial que se mide en las cuentas de resultados de las empresas. El aporte del trabajo y la participación del equipo es fundamental para el desarrollo de una cultura de calidad que implique a todas las personas de la organización y reafirme su compromiso. Son las personas quienes en su hacer cotidiano desarrollan y mejoran los procesos de calidad.

- Porque la **responsabilidad social** de las empresas, entendidas como estructuras que conforman una parte del escenario social en el que están ubicadas, se materializa en el deber de cumplimiento de derechos y obligaciones que enmarcan la relación y el compromiso de la misma con la sociedad. Es un compromiso a largo plazo que refuerza la imagen externa e institucional, legitimando su función social a la vez que le proporciona mayor credibilidad y reconocimiento de valores.

razones



+3

RAZONES

POR QUÉ las empresas

Las empresas se enfrentan a diario a importantes retos para mejorar la productividad y mantenerse en un mercado cada día más competitivo. Las nuevas formas de gestión de los recursos humanos, tendentes a colocar al capital humano entre sus prioridades, alude directamente a la necesidad imperiosa de que las Empresas integren en sus métodos y procedimientos estrategias exitosas, que les permitan atraer hacia sí a las personas más cualificadas y comprometidas de su entorno.

Las empresas necesitan de las personas y su talento para generar valor en su proceso productivo y ese capital humano está compuesto de hombres y mujeres que deben ser rentabilizados en las mejores condiciones.

Conseguirlo pasa por un cambio de enfoque en la gestión empresarial que incorpore una perspectiva integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente, y la garantía de igualdad de trato.

Contar con una plantilla cualificada, que además esté motivada y comprometida con el proyecto empresarial, que sea capaz de adaptarse a los requerimientos de los nuevos modelos de producción como la polivalencia, la flexibilidad o la cultura de

logros y resultados supone un valor añadido que influye directamente en el balance de resultados de las empresas.

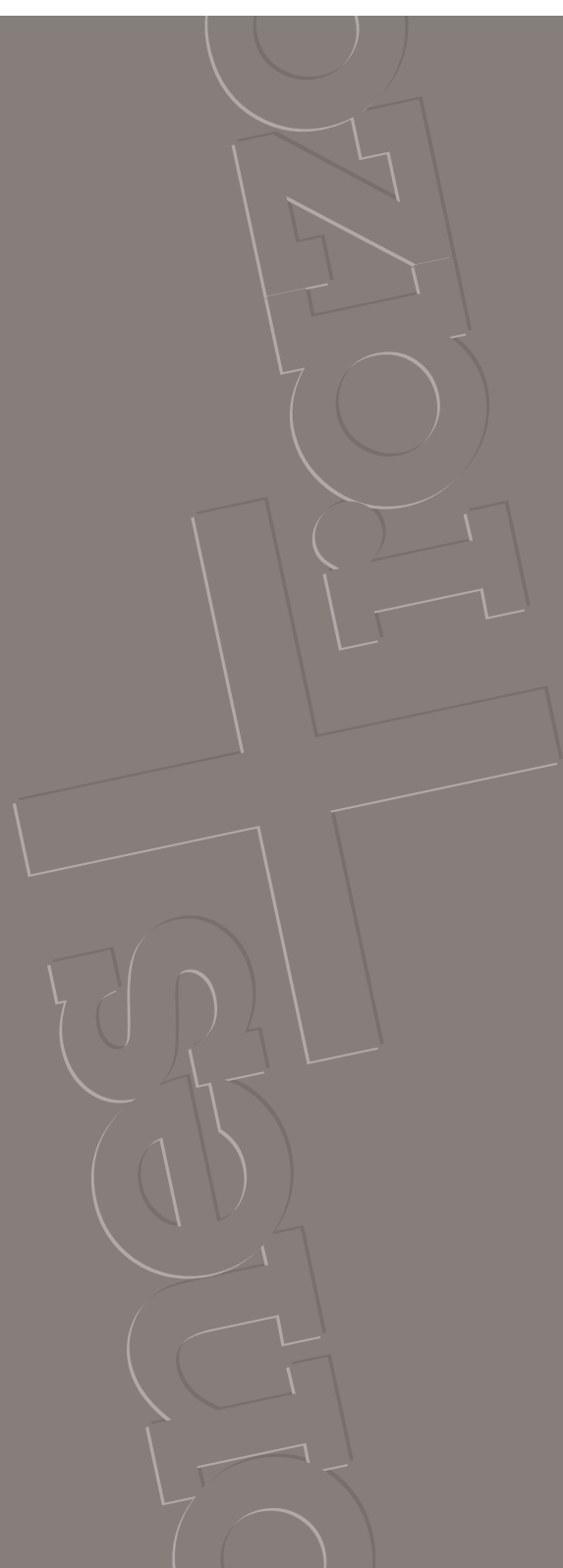
Aplicar la igualdad de género en la gestión empresarial facilitará la atención a las necesidades diferenciadas del personal laboral y colocará a las entidades empleadoras en una buena posición respecto a la gestión de la calidad.

Teniendo en cuenta que en 1994 la ISO¹ definió la calidad como el “conjunto de características de una entidad que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades establecidas y las implícitas” es fácilmente entendible que a las empresas les interese integrar la igualdad en sus relaciones laborales.

En un entorno cambiante, el modelo convencional de organización empresarial se desfasa de per se. El factor persona se convierte en el centro de la proyección de futuro de las empresas, y por lo tanto, la satisfacción de los derechos e intereses del personal deben ser integradas entre las prioridades de la dirección y gestión organizacional.

Toda empresa que apuesta por la igualdad de oportunidades entre las personas de su organización resulta atractiva para los mejores talentos y perfiles profesionales.

1. International Organization for Standardization



POR QUÉ mujeres

La construcción de género basada en una rígida división sexual del trabajo afecta al mercado laboral y la segmentación se rearticula aún en procesos de cambio, así vemos como la mayoría de las mujeres se sitúa en una posición de desventaja frente a los procesos de modernización y se restringen sus oportunidades para el desarrollo de nuevas habilidades y capacidades para el trabajo.

La segmentación sexual del trabajo no sólo condiciona y limita la productividad de la mujer, también sub-utiliza sus potencialidades y utiliza, sin valorar, las habilidades y destrezas adquiridas por las mismas en el proceso de socialización diferencial.

Los procesos de globalización están cambiando el funcionamiento tradicional de las empresas y estas precisan de nuevos saberes y destrezas -como la cooperación, la asociación, la comunicación y la información- que ancestralmente han formado parte de la formación social recibida por las mujeres y que a través de ellas se incorporan a las relaciones laborales.

Las mujeres siguen sufriendo los efectos derivados de esa división sexual que sostiene una doble discriminación:

- La que las coloca en las posiciones más bajas de la pirámide organizacional, lo que indetectiblemente conlleva un menor reconocimiento, una menor capacidad adquisitiva y una reducción de sus posibilidades de promoción (segregación vertical).
- La que las agrupa en actividades profesionales vinculadas a las tareas derivadas de los cuidados, y que habitualmente precisan de una menor cualificación profesional y un menor montante económico global (segregación horizontal).

Los estereotipos de género condicionan la demanda del mercado laboral ocasionando pérdida de oportunidades a las mujeres y pérdidas de potencial profesional a las empresas.²

2. Ver página 16: Indicadores de discriminación de género y mercado laboral

POR QUÉ enfoque de género

El enfoque de género es un método de análisis que permite visibilizar las barreras ocultas que impiden a las mujeres participar en igualdad.

Integrar el Enfoque de Género en el diseño de estrategias empresariales, permite descubrir las posiciones que las mujeres ocupan en la organización, diseñar estrategias de optimización de la plantilla y en general mejora el clima laboral y el rendimiento.

Integrar el Enfoque de Género, supone detectar las desigualdades, conocer su causa estructural (estereotipos, salud, acoso, etc...), identificar las consecuencias para la empresa de esa situación e implicar a toda la organización en la corrección de ese sesgo que la perjudica en primera instancia a ella y priva a las mujeres de sus derechos.

Integrar el Enfoque de Género en la organización empresarial, pasa por diseñar un Plan de Actuación concreto, que recoja pormenorizadamente los objetivos perseguidos, las acciones a emprender, los departamentos afectados, los procedimientos de gestión a revisar y las personas responsables de su implementación.

Y por último, integrar el Enfoque de Género precisa de la aceptación e implicación de toda la plantilla a fin de que comprendan la situación, aporten soluciones y en definitiva integren el proceso como un procedimiento de mejora global para las condiciones de trabajo en su conjunto.

SEJORA
Y+I+OZ+Y

+4



CÓMO HACERLO

Mainstreaming de género

Hablar de mainstreaming de género en el ámbito del mundo empresarial significa hablar de una estrategia de integración de la igualdad de oportunidades que implica incorporar como uno de los principios o ejes de la cultura de la organización, la igualdad de género.

Su incorporación supone tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en toda la política de empresa, y muy especialmente en aquella que está directamente relacionada con los recursos humanos. Lo que quiere decir que la igualdad de género se incorpora a la política de empresa desde la declaración de objetivos básicos de la organización hasta sus actuaciones concretas en cada departamento.

El Consejo de Europa, en su informe sobre mainstreaming dice:

“El mainstreaming no es una estrategia para ser puesta en funcionamiento una vez, debe ser algo que permanezca a lo largo de todo el proceso ...”

La implantación del mainstreaming de género, requiere la revisión de la organización, de los objetivos, de los procedimientos y métodos de intervención de los organismos o departamentos que

se vean afectados por la decisión de la dirección y deberán permanecer y consolidarse en sus formas de funcionamiento tanto interno como externo.

La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de las empresas, requiere la utilización de tres instrumentos prácticos, que deben estar adaptados a las características y tamaño de las empresas:

diagnóstico	Permite identificar la posición de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades así como los posibles obstáculos para la igualdad real.
plan de acción	Que recoge las medidas que se han de poner en marcha a fin de corregir y eliminar las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
negociación colectiva	Facilita la concreción de principios y derechos en materia de igualdad y materializa el ajuste concreto de las medidas en el marco de la regulación de las relaciones laborales.

Es fundamental afrontar el reto de la implantación de la igualdad de oportunidades desde el convencimiento de que esta estrategia, es una **oportunidad de mejora** para aquellas organizaciones que se impliquen en su desarrollo.

Coloca a las personas en el centro de las estrategias de organización y rentabilidad de la empresa.

Incrementa el nivel de información y conocimiento de la realidad de la empresa y sus recursos humanos, facilitando un mejor gobierno de aquella.

Resuelve las brechas de género propiciando un mejor aprovechamiento de los recursos y consigue intervenciones más eficaces.

INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y MERCADO LABORAL

TASA DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO	MUJERES		HOMBRES	
	Tasa de actividad	48,94	Tasa de actividad	69,27
	Tasa de ocupación	43,63	Tasa de ocupación	64,87
	Tasa de paro	10,85	Tasa de paro	6,37

Fuente: INE. EPA, 2007

TASA DE OCUPACIÓN POR SECTOR Y SEXO	MUJERES		HOMBRES	
	Agricultura	2,99		5,63
	Industria	9,80		20,37
	Construcción	1,82		21,23
	Servicios	85,38		52,77

Fuente: INE. EPA, 2007

POBLACIÓN OCUPADA POR TIPO DE JORNADA Y SEXO	MUJERES		HOMBRES	
	Tiempo completo	77,2 %	Tiempo completo	95,9 %
	Tiempo parcial	22,8 %	Tiempo parcial	4,1 %

Fuente: INE. EPA, 2007 (porcentajes respecto al total de cada sexo)

POBLACIÓN OCUPADA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO	MUJERES		HOMBRES	
	Duración indefinida	66,9 %	Duración indefinida	69,4 %
	Duración determinada	33,1 %	Duración determinada	30,6 %

Fuente: INE. EPA, 2007 (porcentajes respecto al total de cada sexo)

SALARIO BRUTO MEDIO ANUAL (euros) POR SEXO	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	% SALARIO MUJERES/VARONES
	18.676,9	15.294,8	21.093,9	72,5

Fuente: INE. Mujeres y Hombres en España, 2008

BRECHA SALARIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
	113 % del salario medio bruto anual	80 %	33 %

Fuente: INE. Mujeres y Hombres en España, 2008

Igualdad y discriminación en la Directiva 2002/73/CE

Definiciones adoptadas

Igualdad de trato: ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado civil.

Discriminación directa: situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Acoso: situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se consideran ambos tipos de acoso como formas de discriminación contrarias al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, prohibiendo dichos comportamientos con carácter vinculante.

Acuerdo de Negociación Colectiva 2007: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Las organizaciones firmantes del acuerdo consideran adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva los siguientes criterios generales en materia de igualdad de oportunidades:

- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- En la conversión de contratos temporales a contratos fijos la fijación de criterios que favorezcan a las mujeres que, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).
- La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- A efectos de lo anterior resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.
- Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.
- La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Las organizaciones firmantes acuerdan prorrogar para el año 2008 el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007. Según el Acta de Prórroga, el Capítulo VI "Igualdad de trato y oportunidades" mantiene plena vigencia y se adiciona a éste capítulo lo acordado por éstas organizaciones en relación con la aplicación en el marco de la negociación colectiva de los contenidos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otra parte, se considera adecuado recordar en este Capítulo que el día 29 de diciembre de 2004 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuyo ámbito abarca aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, civiles, penales y judiciales en relación con la violencia de género.

Es preciso destacar que algunas de sus disposiciones tienen incidencia en las relaciones laborales. En concreto, el artículo 21 contiene el núcleo de las disposiciones laborales de la Ley que incluyen, entre otros, el derecho de las trabajadoras a la reordenación de su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o de la aplicación del horario flexible, a la reducción de su jornada, con disminución proporcional del salario, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Estas disposiciones se concretan en los nuevos términos en los que se recogen diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores que han sido modificados por la Disposición Adicional Séptima de la citada Ley.

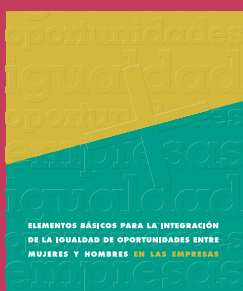
Serán titulares de los nuevos derechos las mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, acreditada conforme a lo dispuesto en esta Ley, ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales declaran en el documento que consideran la negociación colectiva como un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales. Fundación MUJERES. Ed. Equal Los tiempos de nuestras vidas. 2004.*
- Herramientas de Diagnóstico para el Distintivo de Calidad de Género. FUNDACIÓN MUJERES. Ed. Instituto Andaluz de la Mujer. 2005.*
- Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada. Comisión Europea, 2004.*
- Responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. Comunicación de la Comisión Europea (COM 2002 347 final).*
- Fomentar un marco Europeo para la responsabilidad Social de las empresas, Libro Verde. Comisión Europea, 2001.*
- La hora de la Igualdad en el trabajo. OIT, 2003.*
- Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Programa OPTIMA. MTAS. Instituto de la Mujer, 1995.*
- Igualdad y calidad total (2005) Sophie Matkava. EMAKUNDE.*
- Calidad e Igualdad de Oportunidades. Guía de recomendaciones para las empresas. Proyecto ITACA, Federación Andaluza de Municipios y Provincias, 2004.*
- Introducción al Enfoque Integrado de Género. Carmen Castro, LIKaDI. Instituto Andaluz de la Mujer, 2002.*
- La igualdad, instrumento rentable en las organizaciones. Diputación Foral de Bizkaia, Unidad de igualdad de oportunidades y políticas de género, 2002.*
- Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Colección Informes OIT, N° 58, Wirth, L.; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002.*
- Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual y demandas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. GPI Consultores, 2005.*
- GEMS conciliación. Método de igualdad de género en los sistemas de gestión, Adaptación de Fundación Mujeres, Malé Chillida y Aparicio, Proyecto New HERA, 2004.*
- Medidas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al mercado de trabajo [CD] Apoyo a las empresas para la implantación de acciones positivas. Federación Andaluza de Mujeres Empresarias, 2005.*
- Informe sobre la negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. CES, 2003.*
- Código práctico de conducta de la Comisión para combatir el acoso sexual. Comisión Europea [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].*

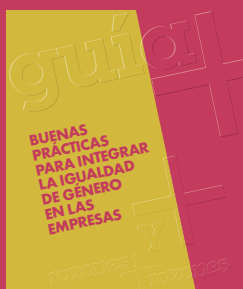
Otros materiales de esta serie, publicados en el marco del programa de Promoción de la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Ámbito Laboral de la Comunidad Autónoma de Extremadura



Elementos básicos para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión empresarial

Autoría: Fundación MUJERES. Elaboración de textos: Malé Chillida.

Herramienta de información básica imprescindible para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Con ella se pretende facilitar a las personas responsables del desarrollo de los objetivos de las empresas los elementos básicos de reflexión y de gestión, que les ayuden a comprender e integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un factor de calidad y mejora de su propia organización.



Guía de buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas

Autoría: Fundación MUJERES. Elaboración de textos: Malé Chillida y M^a José Guerra.

Documento recopilatorio de Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en las empresas, desarrolladas en el marco Programa de "Promoción de la Igualdad de Oportunidades en empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura", en el marco de actuación del Plan Integral de Empleo de Extremadura (Decreto 160/2005, de 5 de julio). Esta Guía nace con el propósito de motivar al empresariado extremeño a que fomente la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática a través de la difusión de buenas prácticas y experiencias desarrolladas en empresas en materia de igualdad de oportunidades.



Boletín monográfico 84: igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas

En este boletín recoge los aspectos más importantes acerca de cómo aborda Fundación MUJERES la integración de la igualdad de oportunidades con las empresas en torno a tres líneas de trabajo:

- desde una gestión integral de la empresa
- desde la conciliación de la vida familiar, laboral y personal
- desde los sistemas de gestión de calidad empresarial

Materiales elaborados por Fundación Mujeres en el marco del proyecto eQi. Excelencia, igualdad y calidad (I. C. EQUAL):

Manual de Buenas Prácticas para la Integración de la Igualdad de género en la gestión con el Modelo EFQM

Se dirige a facilitar a las organizaciones que estén familiarizadas con el modelo de Excelencia EFQM la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión empresarial siguiendo los criterios y la metodología marcadas por el modelo.



Manual de Procedimientos para la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la Gestión Empresarial

Manual integrado por siete cuadernillos que proponen un modelo de procedimiento aplicable a cualquier tipo de organización que desee mejorar su gestión a través de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en áreas como selección y promoción, formación, política salarial, conciliación, acoso, normativa en materia de igualdad, comunicación no sexista.



Materiales elaborados en el marco del proyecto Caliope. Calidad e Igualdad de Oportunidades (I. C. EQUAL):

Estrategias de Mainstreaming de Género en el Ámbito de las Organizaciones Laborales y la negociación colectiva

Elaboración: Unidad Técnica del Proyecto Caliope (Instituto de la Mujer, Fundación Mujeres, Likadi)

Ofrece las claves para un análisis de género y la construcción de un modelo de gestión que integre el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en dos aspectos del ámbito de las relaciones laborales: la negociación colectiva y la gestión de los recursos humanos.



La integración de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Organizaciones Laborales

Elaboración: Fundación Mujeres.

Esta herramienta conduce un proceso de reflexión que la organización ha de realizar para elaborar un auto-diagnóstico sobre la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y pauta el diseño de medidas acorde a ese autodiagnóstico, así como la planificación para su puesta en marcha. Además, propone las actuaciones que las organizaciones laborales podrían abordar y que han sido consensuadas por los principales interlocutores sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón.



Otros materiales dirigidos a las empresas:

La Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral, una Estrategia de Cambio Social
Proyecto CONFÍO. Iniciativa Comunitaria EQUAL. Fomento de la Conciliación en la provincia de Cáceres.

Elaboración: Fundación MUJERES. Reeditado por la Diputación de Cáceres.

Su contenido hace un recorrido por el concepto mismo de la conciliación y los elementos que la definen, por las estrategias y actuaciones que se están desarrollando, como por los beneficios que aporta su integración.

Se dirige a las empresas, independientemente, de su tamaño y sector de actividad, a los agentes sociales y a la administración pública, ya que tienen un papel clave en el impulso de la conciliación.



La Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral, una Estrategia que beneficia a las empresas

Proyecto: Melkart (I.C. EQUAL).

Elaboración: Fundación MUJERES.

Hace un recorrido por los aspectos básicos de la conciliación, los agentes que intervienen, el significado y beneficios que tiene para las empresas, así como las actuaciones y medidas que se pueden desarrollar para facilitar la conciliación. Incluye como Anexo un extracto de la normativa que regula la conciliación en España, referencias bibliográficas y sitios Web para profundizar en la materia.



Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Elaboración: Fundación MUJERES.

Este material incluye tres guías de orientaciones dirigidas a los equipos directivos y a la representación sindical de las empresas: para negociar medidas y planes de igualdad, para implantar dichos planes o medidas y para realizar un adecuado seguimiento y evaluación de los mismos.

Su objetivo es proporcionar referencias y herramientas útiles a las empresas que les orienten y apoyen en el diseño e implantación de planes de igualdad, y que les sirvan de ayuda a la hora de cumplir con la nueva legislación y de mejorar su competitividad.

Mujeres Liderazgo y Iniciativa Empresarial y Innovación

mujeres
FUNDACIÓN



JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Empleo



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO