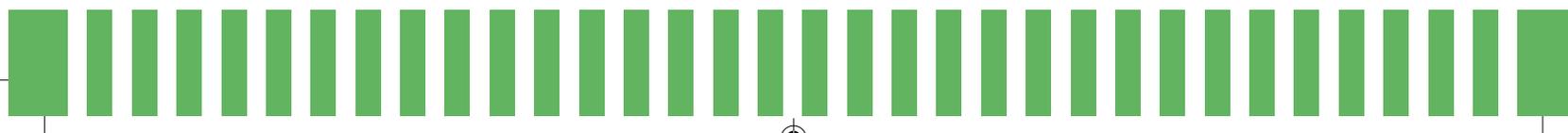




GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA
IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA **EMPRESA**





SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS

Programa de Asesoramiento a Emprendedoras y Empresarias

Asesoramiento desde la perspectiva de género para el inicio y consolidación de su empresa. Puede informarse en los Centros Provinciales del Instituto Andaluz de la Mujer y en los Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial:

Centro de la Mujer de Almería: 950 006 650
Centro de la Mujer de Cádiz: 956 007 300
Centro de la Mujer de Córdoba: 957 003 400
Centro de la Mujer de Granada: 958 025 800
Centro de la Mujer de Huelva: 959 005 650
Centro de la Mujer de Jaén: 953 003 300
Centro de la Mujer de Málaga: 951 040 847
Centro de la Mujer de Sevilla: 955 034 944
Teléfono gratuito de Información a la Mujer: 900 200 999

CADE de Almería:	950 281835	CADE de Jaén:	953 296881
CADE de Cádiz:	956 252910	CADE de Marbella:	952 902070
CADE de Córdoba:	957 768060	CADE de Málaga:	951 231730
CADE de Granada:	958 750575	CADE de Sevilla:	955 928280
CADE de Huelva:	959 650960		

La Red Territorial de Apoyo a Emprendedores cuenta con 149 centros más en todo el territorio andaluz. Consultar las direcciones en www.andaluciaemprende.es o en el teléfono **955 929 806**.



 Para qué esta guía?

El éxito de la igualdad depende en gran medida de su incorporación al mundo empresarial y a las relaciones laborales. Si la igualdad se mantiene alejada de la puerta de las empresas, el resto de los avances servirán de poco. Por ello, las cuestiones laborales y empresariales tienen una gran importancia en las leyes de igualdad; entre cuyos objetivos está el integrar la igualdad en la vida interna de las empresas, en la cultura empresarial y en el mundo laboral.

La igualdad es un reto que debe transformarse en oportunidad para la empresa, y con esta finalidad se presentan los contenidos de esta guía, que pretende:

Indicar pautas sobre cómo deben afrontar las empresas el cumplimiento de las leyes de igualdad.

Identificar los cambios o adaptaciones que se han de impulsar en la gestión de recursos humanos.

Recomendaciones para anticiparse y afrontar una estrategia de gestión para la igualdad como valor para la empresa.



¿Qué legislación reciente debo conocer?

Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) del Estado español.

Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género, de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir este objetivo de igualdad efectiva.

Consolida lo que vino a establecer la ley estatal. Además añade un reconocimiento para aquellas empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres.

Las principales implicaciones en relación a las empresas se pueden resumir en:

Principios y conductas relevantes laboralmente:

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación directa e indirecta.

Obligaciones empresariales:

- Adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género.
- Cumplir la legislación vigente en materia de igualdad de trato e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Contribuir a la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

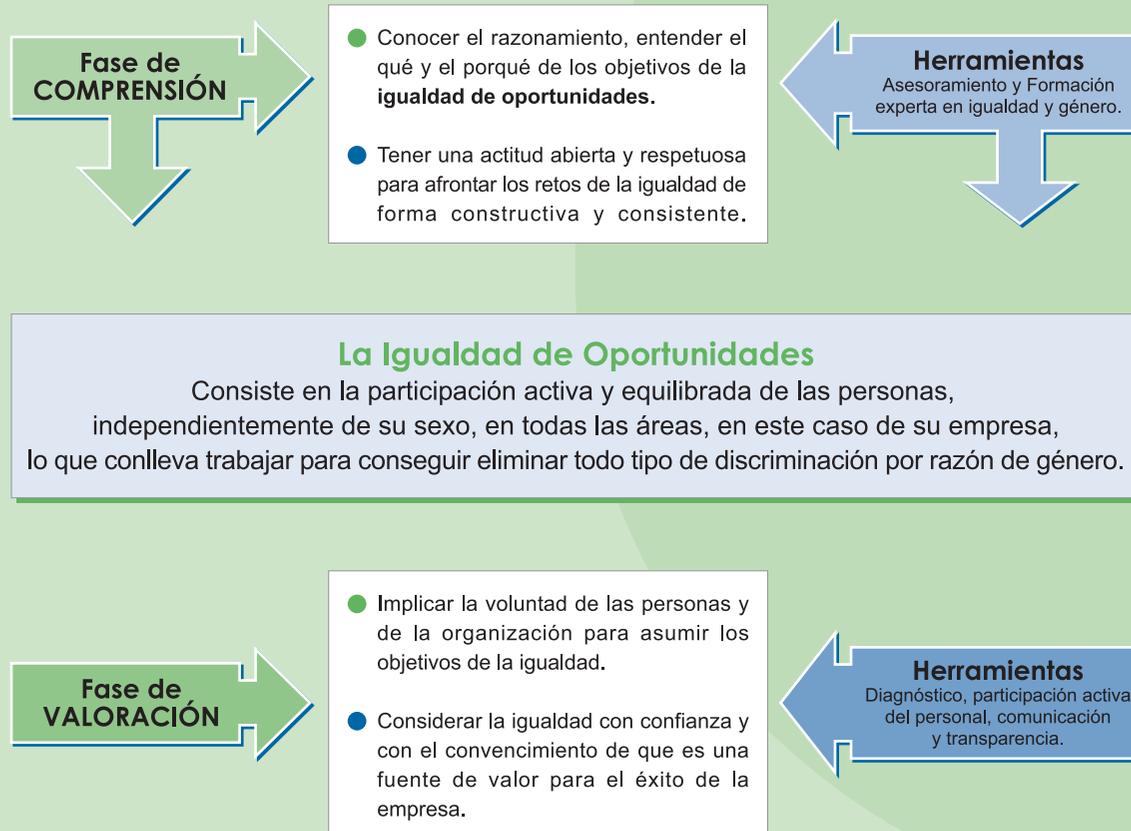
La Marca de excelencia en igualdad valorará entre otras:

- La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres est n subrepresentadas.
- Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



 C mo puedo mejorar mi empresa con la aplicación de las leyes de Igualdad?

El valor diferencial en la aplicación de las leyes de igualdad en una empresa viene dado por hacerlo de forma estructurada y decidida.





Autodiagnóstico Señale lo que corresponda a su empresa

¿CÓMO ES SU EMPRESA?

1 En la plantilla:

- No hay mujeres
- Hay mujeres y son menos del 30%
- Son más de un 30%

2 En los puestos de supervisión y dirección:

- No hay mujeres
- Hay mujeres y son menos del 30%
- Son más de un 30%

3 ¿Cómo se distribuye la plantilla?

- Hombres y mujeres trabajan en áreas funcionales y equipos separados
- Hay algunas áreas y departamentos mixtos
- La mayoría de las áreas y departamentos son mixtos

¿CÓMO SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS JORNADAS?

1 ¿Qué horarios hay?

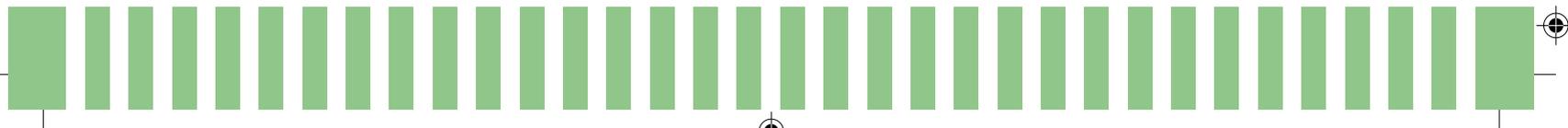
- Todo el personal tiene el mismo horario
- Hay flexibilidad de horarios según las necesidades del puesto y de las personas
- Existe la posibilidad de una reducción de jornada en determinadas situaciones

2 ¿Se tiene en cuenta la formación del personal?

- No se tiene en cuenta
- Se plantea en algunas ocasiones
- Se considera fundamental

3 ¿Cuándo se programan las reuniones?

- Después de finalizar la jornada laboral
- En la última hora de la jornada laboral
- Al comienzo de la jornada laboral





 C MO SE PIENSA EN SU EMPRESA?

1  A qué puestos tienen más dificultades las mujeres para acceder?

- A los que requieren más formación y experiencia
- A los que exigen total disponibilidad de tiempo
- A los que exigen mayor fuerza física

2  C mo son las comunicaciones y la publicidad de su empresa?

- Los textos e imágenes muestran una visión tradicional de mujeres y hombres
- Se incorporan los cambios que ha realizado la sociedad respecto a la situación de mujeres y hombres
- De forma consciente se utilizan textos e imágenes que presentan de forma igualitaria a mujeres y hombres

3 La empresa considera que el clima que hay entre su personal:

- Son relaciones personales y no interfieren con la empresa
- Sólo ante un conflicto grave interviene la empresa
- Es fundamental para su progreso y se preocupa de fomentar el respeto mutuo

 C MO ES LA DIRECCIÓN DE PERSONAL?

1  C mo se han hecho las últimas contrataciones?

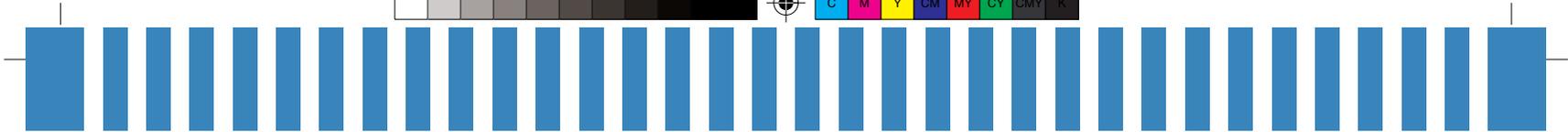
- Se ha preguntado a las personas que componen la plantilla
- Se ha publicado una oferta en un tablón de anuncios
- Se ha publicado una oferta a través de diversas instituciones y empresas

2  Qui nes han participado en los procesos de selección?

- Un equipo formado sólo por hombres
- Un equipo formado sólo por mujeres
- Un equipo formado por mujeres y hombres

3  Qu  candidaturas ha tenido para las ofertas de empleo?

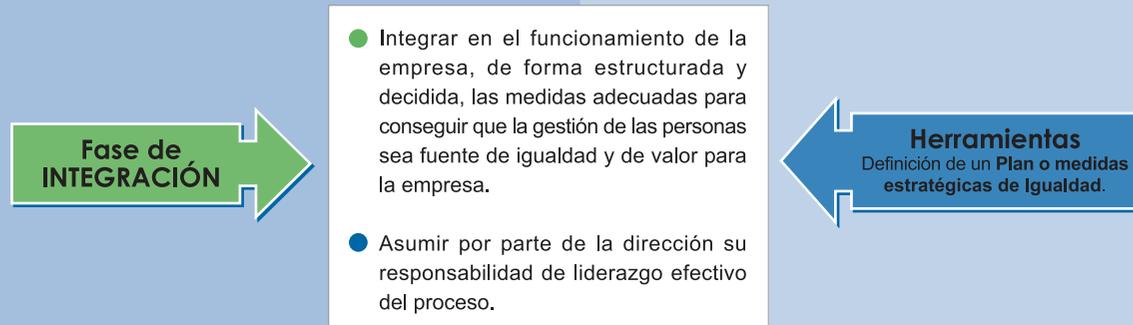
- Se han presentado sólo hombres
- Se han presentado sólo mujeres
- Se han presentado hombres y mujeres



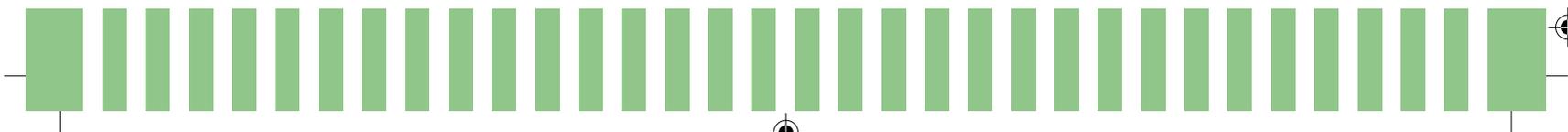
¿Qué es un Plan de Igualdad en las empresas?

Es una herramienta estratégica destinada a alcanzar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Recoge un conjunto de medidas organizadas y estructuradas, que se han diseñado a partir de un diagnóstico de la empresa, con el objetivo de lograr una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización empresarial.

El Plan de Igualdad permitirá a la empresa integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de un enfoque de gestión del personal innovador, completando así la última fase de la aplicación de las leyes de igualdad en la empresa.



La empresa que asuma el principio de igualdad en sus políticas de gestión deberá incluirla entre sus valores principales y esforzarse por llevar a la práctica este principio.





 Qu  es la **Responsabilidad Social Empresarial**?

Los fundamentos de la Responsabilidad Social Empresarial son: la apertura y sensibilidad hacia el entorno, el sentido de comunidad, la capacidad innovadora, la consideración del largo plazo y la creación de valor.

 C mo asegurar la **ventaja competitiva** y la **continuidad de la empresa**?

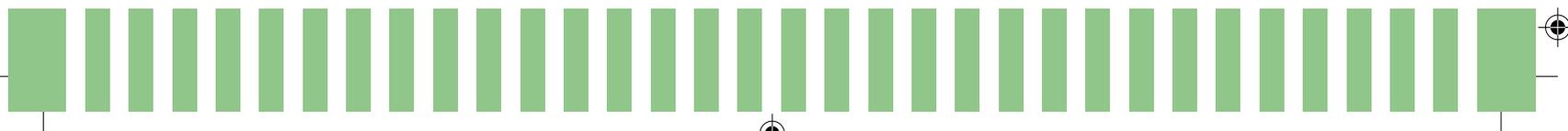
Desde la Responsabilidad Social la empresa cuenta con la capacidad innovadora para dar respuesta a los problemas del entorno, y así aumentar sus posibilidades de éxito. Esto se consigue a través del diálogo con todos los grupos de interés (clientela, plantilla, empresas proveedoras e inversoras, etc.).

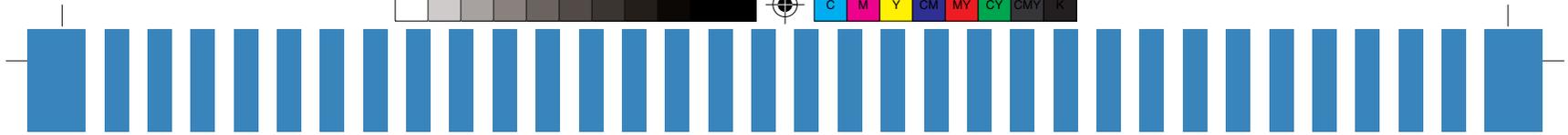
La empresa que contribuye a la sostenibilidad del entorno acrecienta sus posibilidades de perdurar en el tiempo. De modo que trabajar por la igualdad y la diversidad hace que la empresa adquiera legitimidad ante sus grupos de interés.

 C mo afecta la **Responsabilidad Social Empresarial** a las **PYMES**?

La mayoría de empresas, especialmente las pequeñas, siempre han estado cerca de su comunidad, procurando formar parte de ella de manera positiva. Las personas al cargo de estas pequeñas empresas saben por su experiencia cómo actuar de forma correcta (satisfacer a la clientela, motivar al personal, preocuparse por la parte proveedora, involucrarse en la comunidad), y reconocen que todo ello influye en los aspectos económicos de su empresa.

Ahora, deben aprovechar todo ese conocimiento para integrar en su empresa los objetivos y las medidas que indican las leyes de igualdad, consiguiendo así, transformar en valor y calidad para su empresa las mejoras que nuestra sociedad pretende, en el camino hacia la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.





¿Qué **Ventajas** puede llevar la **Igualdad de Oportunidades** a su empresa?

La mayor parte de las empresas, alrededor de un 80%, reconoce las ventajas que implica poner en marcha Planes de Igualdad.

Opiniones de otras empresas

En mi empresa se ha mejorado el clima laboral

Ahora hay menos movilidad laboral y evitamos la fuga de talentos

Hemos conseguido aumentar el rendimiento

Nos ha facilitado introducir cambios y modernizarnos

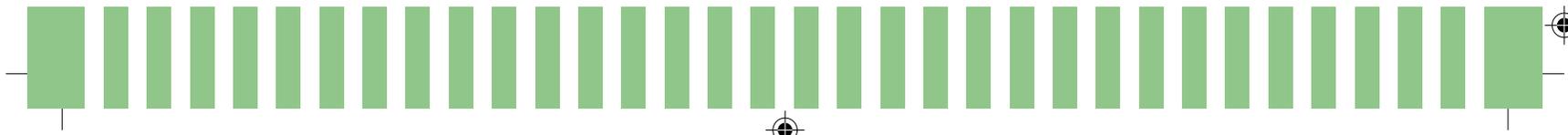
En mi empresa ha sido posible reducir el absentismo laboral

Es más fácil encontrar a la persona adecuada para cubrir un puesto

Gracias a los cambios se ha reducido la siniestralidad laboral. De los accidentes en jornada laboral en Andalucía para el año 2006, tan sólo el 17,83% fueron mujeres

En mi empresa cumplimos con la ley y esto es una satisfacción

Piense en su empresa, probablemente encuentre otras ventajas y oportunidades que pueda añadir:





Aproveche esta oportunidad para su empresa

La mayoría de las personas que en el 2007 concluyeron sus estudios universitarios en Andalucía fueron mujeres, representando el 61%.

Sin embargo, despu es de finalizar sus estudios las mujeres tienen más dificultades que los hombres para encontrar un empleo. A igualdad de nivel educativo y de edad las tasas de paro de las mujeres son más altas que las de los hombres.

Tasa de paro en jóvenes con estudios universitarios (2006)



La media de mujeres que son jefas en Suecia se sitúa cerca del 35%; mientras que en España es tan sólo un 20%.

El talento femenino que no se incorpora al entorno productivo, provoca una pérdida en la competitividad empresarial que tiene un coste aproximado del 9% del Producto Interior Bruto (PIB).

Descubra la realidad

