

# Herramientas de diagnóstico para el distintivo de Calidad de Género

Monográfico

nº 1:

LA IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES EN LAS  
EMPRESAS.  
ELEMENTOS  
CONCEPTUALES

la igualdad  
de  
oportunidades  
entre mujeres  
y hombres en  
las empresas.  
elementos  
conceptuales

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer  
Elaborado por: Fundación Mujeres  
Maquetación e Impresión: TECHNOGRAPHIC, S.L.  
ISBN: 84-7921-133-4  
Depósito legal:

## Contenido

---

1. La igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo .....	5
2. La necesidad de integrar la igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales. ....	11
• Aproximación a la situación de los recursos humanos	
• Causas del desaprovechamiento del capital humano	
• Efectos sobre las empresas	
3. La igualdad de oportunidades en las empresas: estrategia de mejora de su gestión .....	17
• La gestión del conocimiento	
• La calidad	
• La responsabilidad social de las empresas	
4. Conceptos clave para integrar la igualdad de oportunidades en las empresas .....	25
• Análisis de género	
• Evaluación de impacto de género	
• Mainstreaming de género	
■ Anexo 1: Glosario .....	35
■ Anexo 2: Normativa en la que se enmarca .....	39
■ Anexo 3: Bibliografía y páginas web .....	47

La igualdad de  
oportunidades y  
entre mujeres y  
hombres en las  
empresas.  
Elementos  
conceptuales

# 1

## La igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo

---

La **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** se refiere a la participación activa y equilibrada de ambos sexos en todas las áreas de la vida pública y privada, y por lo tanto requiere la eliminación de barreras e impedimentos por razones de género para la participación económica, política y social plena de todas las personas.

La legislación actual, tanto en el marco de la Unión Europea como en el del Estado Español, además de incorporar este principio de igualdad (reconoce a mujeres y hombres como iguales, con los mismos derechos), prohíbe cualquier tipo de discriminación y fomenta y apoya la aplicación de medidas para eliminar barreras y desigualdades en todos los ámbitos, incluidos el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo. Por este motivo implica a las empresas para que contribuyan a estos objetivos a través de:

- ❖ El desarrollo e implementación de medidas de acción positiva para suprimir y prevenir posibles discriminaciones así como corregir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el mercado laboral; y
- ❖ La integración de inquietudes sociales y medioambientales en sus relaciones y actividades.

Dentro de esta normativa cabe destacar:

- ✓ La Comunicación<sup>1</sup> de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones “Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)” que presenta el establecimiento de un marco de acción en el que todas las actividades comunitarias puedan contribuir a alcanzar el objetivo de **eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.**
- ✓ La Directiva<sup>2</sup> 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, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo**, que especifica en el Artículo 8:

- **Los Estados miembros**, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, **alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática.**

A tal fin, **debería alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en la empresa.**

- Esta información podrá incluir estadísticas sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores.”
- ✓ La Estrategia Europea de Empleo<sup>3</sup> para hacer frente a los desafíos del mercado de trabajo propone tres objetivos básicos: **pleno empleo, promoción de la calidad y la productividad en el trabajo y fomento de la cohesión y de un mercado de**

<sup>1</sup> Ver la página web: [europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/com2000\\_335\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_es.pdf) -

<sup>2</sup> Ver: [sid.usal.es/mostrarficha.asp\\_Q\\_ID\\_E\\_5273\\_A\\_fichero\\_E\\_3.3.2](http://sid.usal.es/mostrarficha.asp_Q_ID_E_5273_A_fichero_E_3.3.2) - 20k - 9 Nov 2004

<sup>3</sup> Ver: [europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10234.htm](http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10234.htm)

**trabajo inclusivo.** Las prioridades específicas incluyen, entre otras, la incorporación o reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

- ✓ El Libro Verde<sup>4</sup> sobre la Responsabilidad Social de las Empresas que define a ésta como **«la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores»**, pues las empresas son cada vez más conscientes de que una actitud socialmente responsable genera éxitos comerciales duraderos.
- ✓ La Comunicación de la Comisión<sup>5</sup> relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: Una Contribución Empresarial al Desarrollo Sostenible, añade al concepto de responsabilidad social de las empresas mencionado anteriormente que **la responsabilidad social consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de la misma manera, es decir, cuando trata de reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes involucradas de manera satisfactoria para todas ellas.**
- ✓ La Constitución Española proclama (Artículo 14) la igualdad de todas las personas españolas ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, y establece (Artículo 9.2) la obligación de los poderes públicos de:
  - **promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas;**
  - **remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.**

Además, España, como estado miembro de la Unión Europea y país signatario de las distintas Declaraciones, Convenciones y Pactos, así como la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, que proclaman

<sup>4</sup> Ver: [europa.eu.int/scadplus/leg/es/lvb/n26039.htm](http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/lvb/n26039.htm)

<sup>5</sup> Ver: [europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/csr/csr2002\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr2002_es.pdf)

la igualdad entre mujeres y hombres como una “misión” y un “objetivo” de la Comunidad e imponen la obligación de promover dicha igualdad en todas sus actividades, define sus políticas de empleo siguiendo los lineamientos del Consejo de Europa para cumplir los objetivos marcados por la Unión. Por lo tanto, asume la **obligación de “promover” la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**. Una forma de promover esta igualdad es, por ejemplo, la reciente propuesta del Gobierno del Estado Español<sup>6</sup> para elaborar un proyecto que incentive a las empresas para incorporar a mujeres en puestos de dirección y en consejos de administración, donde actualmente son minoría.

Simultáneamente, algunas Comunidades Autónomas están definiendo o han definido sus propias leyes en relación a la igualdad, en sincronía con las leyes estatales y comunitarias, por ejemplo:

- ❖ Galicia, Ley 7/2004 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que, entre otros objetivos, busca apoyar a las empresas para que establezcan planes de igualdad entre mujeres y hombres, e incluye subvenciones para elaborar e implantar los planes de igualdad, y, una vez implantados, concede un distintivo de excelencia en políticas de igualdad.
- ❖ La ley 1/2003 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León que tiene el propósito de ser un instrumento efectivo que impulse el desarrollo en la Comunidad de Castilla y León de acciones dirigidas, entre otros objetivos, a favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general y fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
- ❖ El Proyecto de Ley del País Vasco, aprobado en septiembre de 2004, para erradicar los obstáculos que impiden el ejercicio de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley incidirá en la aplicación del principio de igualdad en las políticas sectoriales mediante la creación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres que promoverá las condiciones para una mayor igualdad en el empleo, la educación, en los medios de comunicación, en la toma de decisiones, en el reparto de trabajo productivo y reproductivo, etc.

<sup>6</sup> Entrevista a José Luis Rodríguez Zapatero. El País, 17/10/2004



La igualdad de  
oportunidades y  
entre mujeres y  
hombres en las  
empresas.  
Elementos  
conceptuales

# 2

## La necesidad de integrar la igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales

---

En la actualidad, las empresas se transforman para adecuarse a las exigencias de un mercado global muy competitivo, con rápidos cambios tecnológicos, por lo que se vuelven organizaciones más flexibles cuyo principal valor son los recursos humanos que poseen, que son quienes las hacen diferentes a las demás organizaciones del sector. Al mismo tiempo, estas personas requieren unas condiciones específicas en sus equipos de trabajo: motivación, formación, reconocimiento, así como un entorno y unas relaciones laborales libres de prácticas sexistas y discriminatorias.

La gerencia de los recursos humanos desde la óptica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a la igualdad de hecho en las condiciones de trabajo (selección, promoción, remuneración, formación y conciliación de la vida laboral y personal) de todas las trabajadoras y trabajadores. O lo que es lo mismo, crear un medio de organización empresarial que garantice a sus trabajadoras y trabajadores alcanzar su máximo potencial y recibir por ello una remuneración justa y equitativa, sin discriminación ninguna.

### Aproximación a la situación de los recursos humanos

---

Las empresas españolas se mueven en la actualidad en un entorno caracterizado por:

- ❖ Un mercado **altamente globalizado**, compitiendo con empresas del sector a nivel mundial para conseguir un segmento del mercado interesado en sus servicios y productos;
- ❖ **rápidos cambios tecnológicos** que requieren la adquisición de las últimas tecnologías así como equipos humanos cualificados para su manejo; y,
- ❖ un **mercado laboral** en que:
  - la mano de obra está envejeciendo;
  - hay una importante necesidad de mano de obra cualificada; y,
  - la participación de mujeres altamente cualificadas es cada día mayor.

Ante esta situación, para competir en un entorno semejante, las empresas requieren incorporar a sus plantillas personas preparadas y cualificadas, motivadas, con capacidad de aprender, creativas, flexibles y adaptables.

Dado que, como se ha mencionado anteriormente, la participación de las mujeres es cada día mayor, observándose que no se trata de un fenómeno temporal sino que las que han accedido al empleo lo hacen con idea de permanecer en él, con niveles educativos iguales o superiores a los hombres, habiendo cambiado incluso patrones de género tradicionales (educación en carreras tradicionalmente consideradas masculinas, retraso de la maternidad en beneficio de consolidar sus carreras profesionales, disposición a la formación continua...) ¿por qué se está desaprovechando el recurso humano que éstas representan cuando el mercado laboral requiere mano de obra cualificada? Cabe preguntarse entonces, qué está sucediendo para que las necesidades de las empresas no se cubran con la oferta actual de mano de obra femenina en el mercado laboral.

## Causas del desaprovechamiento del capital humano

---

Las causas del desaprovechamiento de los recursos humanos existentes hoy en día, especialmente de los recursos que las mujeres representan para las empresas se debe, sobreto-

do, a los roles de género que tradicionalmente se han asignado a mujeres y a hombres, y que son la base de estereotipos y tratos desiguales entre mujeres y hombres.

Un rol es el conjunto de asignaciones relacionadas con la forma de ser, de sentir y de actuar que un grupo social define para las personas que lo componen y que, a su vez, esas personas asumen y expresan en la vida cotidiana. La diferenciación social de roles más utilizada universalmente se hace entre los que corresponden a las mujeres y los que corresponden a los hombres.

A pesar de los grandes cambios operados y de la tendencia hacia la igualdad, todavía subsiste una serie de constantes:

- ❖ Se asocian ciertas habilidades y capacidades con el hecho de ser mujer u hombre, sin tener en cuenta que éstas se deben a la experiencia, preparación y habilidades personales y no al sexo de las personas. Se generan así unos estereotipos sobre lo que cada persona puede o no hacer, que no tienen ninguna base real;
- ❖ Sigue existiendo una fuerte división entre los roles de las mujeres y los de los hombres, y una valoración social desigual para unos y otros;
- ❖ Aún son mucho mejor valoradas y recompensadas las actividades que son desempeñadas, en su mayoría, por hombres que las que son desempeñadas, en general, por mujeres. Esto produce en el ámbito productivo, y aunque hombres y mujeres trabajen por igual, que:
  - el trabajo de los hombres tienda a ser mejor remunerado, a ser más estable, a estar más vinculado a posiciones de decisión,
  - el trabajo de las mujeres tienda a ser no remunerado o si lo es, en menor medida que el de los hombres, a ser más inestable y a estar más vinculado a puestos y posiciones subordinadas.

## Efectos sobre las empresas

---

Dado que todavía persisten estereotipos de género, y que estos se extienden al mercado laboral, no es de extrañar que perduren desigualdades y barreras que producen un desaprovechamiento de los recursos humanos disponibles:

- ❖ El encasillar a mujeres y a hombres en ciertas actividades y puestos, no por sus capacidades, experiencia o preparación sino por lo que se asume como tradicionalmente masculino y femenino, resulta un despilfarro de las capacidades reales de las personas.
- ❖ Las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres por trabajos equivalentes, produciéndose así su desmotivación pues, además de exigírseles mayores niveles educativos, son menos valoradas que sus colegas y ven limitado el desarrollo de sus carreras profesionales. La empresa pierde entonces la dedicación de sus empleadas;
- ❖ Se identifican la casa y la familia como responsabilidad de las mujeres, produciéndose así la doble jornada para las trabajadoras, con una importante dificultad para conciliar vida laboral y familiar, a la vez que a los trabajadores se les limita su participación en las actividades familiares. Esto, genera personas que no aportan todo lo que pudieran al equipo de trabajo;
- ❖ El asociar a las trabajadoras con posibles maternidades o pensar que su dedicación laboral está limitada por sus responsabilidades familiares se traduce en contrataciones temporales y mayor inestabilidad laboral. De esta manera, el acceso de las trabajadoras a la formación por parte de la empresa se limita. La empresa se enfrenta entonces a recursos humanos que debe ir sustituyendo, con la consabida pérdida de la experiencia adquirida en el puesto de trabajo.



La igualdad de  
oportunidades y  
entre mujeres y  
hombres en las  
empresas.  
Elementos  
conceptuales

# 3

## La Igualdad de oportunidades en las empresas: estrategia de mejora de su gestión

---

Según la teoría de sistemas, una empresa (que es una organización y por lo tanto, un sistema) no puede funcionar con éxito si la complejidad del entorno no se refleja en la complejidad interna de la organización. Si la sociedad avanza hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres, las empresas no pueden permanecer al margen. Además, las organizaciones que invierten en la promoción de la igualdad de oportunidades consiguen una serie de ventajas de importante valor económico:

- ❖ Amplían el abanico de posibles personas colaboradoras, personas que se interesan en empresas que ofrezcan condiciones de trabajo igualitarias;
- ❖ Fomentan la motivación y creatividad de sus equipos de trabajo mediante una mejor comunicación interna sobre la cultura, los valores y los objetivos empresariales;
- ❖ Facilitan la inclusión de nuevas formas de trabajo más flexibles y permiten la planificación de tiempos de trabajo que se adapten a las necesidades de sus trabajadores y trabajadoras;
- ❖ Aumentan la productividad a través de una mejor gestión del tiempo y de los recursos humanos; y,
- ❖ Valorizan la imagen externa de la empresa y de sus productos.

La igualdad de oportunidades es un principio de **justicia social**, un elemento relevante en la **calidad empresarial** y esencial para la **gestión del conocimiento** en la empresa. Incluir la igualdad de oportunidades en sus prácticas de gestión reporta una serie de ventajas competitivas a las empresas. Las nuevas formas de organización empresarial requieren incluir la igualdad de oportunidades como una dimensión esencial de la gestión de la organización.

**La óptima organización científica de la empresa se basa, hoy en día, en tres aspectos de los cuales la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es parte fundamental:**

- ❖ La gestión del conocimiento,
- ❖ la calidad, y
- ❖ la responsabilidad social de las empresas.

## La gestión del conocimiento

---

Representa una moderna estrategia empresarial para mejorar la gestión y el funcionamiento, resultando en una mayor eficiencia de la organización. El conocimiento es la base de la competitividad empresarial de hoy en día. El conocimiento en una empresa es el conjunto de saber y saber hacer: la información, las habilidades y las experiencias, y permite producir respuestas adecuadas y precisas a las situaciones que puedan presentarse o que puede provocar. Su gestión supone administrarlo y rentabilizarlo, en lo que está implícito planificar, controlar, adquirirlo, mantenerlo, medirlo y disponer de él.

La óptima gestión del conocimiento requiere equipos de trabajo cohesionados donde participan personas que aportan distintos tipos de conocimientos:

- ❖ cognitivo (información y metodología para tratarla),
- ❖ emocional (emociones, actitudes y esquemas mentales),

- ❖ consciente (lo que sabemos que sabemos) e
- ❖ inconsciente (habilidades adquiridas a lo largo del tiempo que son difíciles de definir y explicar).

**Propiciar equipos de trabajo donde cada persona, mujer u hombre, aporta sus conocimientos y experiencias requiere un ambiente de interacción que fomenta la participación, la implicación personal, las buenas relaciones y la confianza.**

Este funcionamiento requiere por tanto ser consciente de que los equipos están conformados por mujeres y hombres, que en igualdad de condiciones y con igualdad de oportunidades, aportan sus distintos conocimientos y experiencias. Para la construcción, desarrollo y mantenimiento de empresas y equipos de trabajo realmente eficientes es fundamental generar en las personas que las componen la motivación suficiente para que surja de cada una de ellas el potencial que haga posible alcanzar los objetivos como equipo.

## La calidad

La mejora de la calidad es una buena estrategia empresarial que tiene un impacto concreto y medible en las cuentas de resultados de la organización. Hoy por hoy, el concepto de calidad como propuesta estratégica incluye la calidad de productos y/o servicios así como la calidad de la vida laboral, y está, por lo tanto, muy ligado a las personas:

### Organización empresarial → Personas → Calidad

El aporte del trabajo y la participación del equipo es fundamental para el desarrollo de una cultura de la calidad que implique a todas las personas de la organización y reafirme su compromiso. **Son las personas quienes en su hacer cotidiano desarrollan, mantienen y mejoran los procesos de calidad.** La igualdad de oportunidades es imprescindible en la gestión de recursos humanos de las empresas pues propicia unas relaciones de trabajo idóneas para ello.

Los procesos de calidad interna y externa (de los cuales las normas ISO, por ejemplo, son sólo una parte visible), requieren:

1. **Trabajo en equipo**, como base para la mejora de la calidad;
2. la **motivación del equipo** de trabajo y de las personas que lo integran;
3. **tiempo**, ya que los equipos de trabajo son el resultado de una compleja interacción entre quienes los componen, mujeres y hombres, y que se afianzan y desarrollan a través del tiempo;
4. un proceso de **aprendizaje** en el cual cada persona del equipo desarrolla estrategias, tácticas y técnicas de manera que se aporta y se aprende de las demás personas y con las demás personas; y,
5. el **compromiso institucional**, involucrando a todas las personas en todos los niveles. Este compromiso se refuerza con acciones que combinan políticas con modos de acción para garantizar un buen ambiente de trabajo.

## La responsabilidad social de las empresas

---

Recientemente se ha desarrollado la idea que identifica a la empresa como parte de una sociedad concreta y como tal debe tener y tiene unas responsabilidades, unos derechos y unas obligaciones específicas que enmarcan la relación y el compromiso de la empresa con la sociedad. Como ya se ha mencionado anteriormente, la Unión Europea resalta la importancia de la responsabilidad social que las empresas tienen o deben tener con la sociedad, abarcando a la vez sus relaciones internas y externas.

**La responsabilidad social corporativa se refleja en el cumplimiento de la legislación, la transparencia y el respeto por las personas y el medio ambiente.**

De aquí surge la idea de la empresa socialmente responsable que define su gestión para implicarse con la sociedad a la que pertenece. En el ámbito interno, la responsabilidad social,

significa una mayor motivación de sus recursos humanos, una mayor comunicación, cohesión interna, en tanto que se introducen valores y principios éticos en un sector que fácilmente puede adolecer de ellos si sigue exclusivamente la lógica del máximo beneficio.

La responsabilidad social empresarial es un **compromiso** asumido por toda la empresa a largo plazo que refuerza su imagen externa e institucional, porque legitima su función social, alcanzando mayor credibilidad y reconocimiento por la creación de unos valores y una identidad. Evidentemente, también repercutirá positivamente en sus servicios y productos, reforzando su capacidad para competir en el mercado, fidelizando su clientela y su equipo de trabajo, a la vez que atrae a nueva clientela entre aquellas personas y empresas que valoran la responsabilidad social.

Es decir, la incidencia económica de la responsabilidad social para las empresas puede desglosarse tanto en efectos directos como indirectos. Se pueden obtener resultados positivos directos, por ejemplo, un mejor entorno de trabajo que genere un mayor compromiso de trabajadoras y trabajadores y se incremente así su productividad. Se pueden obtener beneficios indirectos a través del aumento de la atención que pueda dar a la empresa un segmento del mercado concienciado con la importancia de adquirir servicios y productos provenientes de empresas socialmente responsables, ampliando de esta manera las posibilidades de la empresa en el mercado. Si no se tiene en cuenta la responsabilidad social, las prácticas que lleve a cabo una empresa pueden generar críticas y una opinión negativa sobre la organización, afectando su imagen o su marca.

La Comisión Europea, en su "Libro Verde-Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas", se refiere a dos iniciativas internacionales importantes que promueve como prácticas a seguir:

- ❖ la norma de Responsabilidad Social 8000, y
- ❖ la Global Reporting Initiative.

Ambas se centran en la internalización de las normas sociales, la información pública y la elaboración de informes sociales. La primera se basa en estrategias probadas de garantía de calidad (como las utilizadas en la Norma ISO 9000) pero añade valores y elementos de dere-

chos humanos, fundamentales para la auditoría social, como la prohibición de utilizar mano de obra infantil y/o forzada o la discriminación basada en los atributos de raza, origen nacional, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal. La segunda se considera fundamental en el ámbito del medio ambiente e incluye también la elaboración de informes sociales. En concreto, esta norma permite valorar y medir de una forma estandarizada la manera de proceder de las empresas en temas tales como el medio ambiente, las relaciones con empleadas y empleados, clientela, y otros grupos de interés.

Desde estos tres puntos de vista, el mayor reto para las empresas y en particular para la gestión de los recursos humanos es conseguir que las personas que las componen desarrollen al máximo todas sus capacidades en el marco de un entorno laboral que les motive adecuadamente, que permita la conciliación de sus vidas laboral y familiar... Sólo así se garantiza su productividad: No se puede desligar el aspecto personal de cada trabajadora y trabajador de su aspecto productivo pues si no, lo único que se consigue es una reducción en su productividad.

Es precisamente en este punto donde se plantea la necesidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Aunque por lo general en las empresas no se tiene conciencia de una desigualdad entre trabajadores y trabajadoras, lo cierto es que después de realizar un análisis de la organización empresarial y su plantilla se pueden identificar prácticas de la gestión de los recursos humanos cuya mejora supone avanzar hacia una mayor calidad, más responsabilidad social y una mejor gestión del conocimiento, para conseguir, por lo tanto, una mayor productividad y eficiencia que constituye una ventaja competitiva para la organización.



La igualdad de  
oportunidades y  
entre mujeres y  
hombres en las  
empresas.  
Elementos  
conceptuales

# 4

## Conceptos clave para integrar la igualdad de oportunidades en las empresas

---

La integración de la igualdad de oportunidades en las empresas supone el desarrollo de un proceso que engloba el conocimiento, la intervención y el compromiso. Para ello es necesario considerar tres elementos clave que facilitan su desarrollo:

- ❖ El análisis de género como herramienta de análisis.
- ❖ La evaluación del impacto de género como instrumento de toma de decisiones.
- ❖ El mainstreaming de género como estrategia de la organización.

### Análisis de género

---

Cuando hablamos de análisis, enfoque o perspectiva de género nos referimos a un **método de análisis que aporta una forma de ver la realidad más completa**, donde hay mujeres y hombres y se les reconocen necesidades, intereses y demandas distintos en función de los roles que desempeñan en la sociedad.

Supone, en consecuencia, colocar en el centro de atención de la gestión de los recursos humanos a la persona, partiendo de la consideración de que los trabajadores y las trabajadoras no solamente tienen derechos y obligaciones en la organización, sino también fuera

de ella, en el marco social y familiar, que inciden en la manera en que se sitúan en la empresa, tanto por las oportunidades que ésta ofrece como por el ejercicio y aprovechamiento que mujeres y hombres pueden realizar de las mismas.

Se trata de responsabilidades que han de gestionar y cuya gestión ha de propiciar la empresa para desarrollar las condiciones oportunas que faciliten el aprovechamiento de todo el potencial que cada persona ofrece a la organización.

El análisis de género de la gestión de los recursos humanos **permite evitar obstáculos de acceso y participación en la empresa y rentabilizar el potencial, la motivación y la implicación del personal, mujeres y hombres por igual, así como mejorar el clima laboral** porque:

- ❖ **aporta información más real y ajustada** de los elementos que inciden en cada práctica de recursos humanos y sus efectos en la adecuada rentabilización de su capital humano; y
- ❖ **ofrece claves más exactas para tomar decisiones y desarrollarlas** pues se basa en los efectos de las relaciones de género en la participación de trabajadoras y trabajadores en la organización, tanto a nivel cuantitativo (presencia y distribución jerárquica y funcional) como cualitativo (participación en los procesos de selección y contratación, formación continua, promoción y desarrollo de carrera).

### Claves para realizar el análisis de género

#### En qué consiste:

- ❖ En mirar de otra manera, tener en cuenta mujeres y hombres por separado como sujetos que tienen cualificaciones, actitudes, motivaciones... necesarias para la organización que es preciso desarrollar, potenciar y reforzar,
- ❖ pero que a su vez tienen vida familiar y personal cuyas responsabilidades han de gestionar conjuntamente con las laborales y que la empresa ha de considerar para desarrollar el potencial de cada persona y rentabilizar su capital humano.

## Cómo se aplica:

- ❖ Teniendo en cuenta el género como construcción social que ha dado lugar a posicionamientos sociales distintos de mujeres y hombres como consecuencia de
  - los roles de género que marcan papeles y responsabilidades sociales diferentes
  - las relaciones de género que producen una desigual distribución de poder en beneficio de los hombres y perjuicio de las mujeres.
- ❖ Conociendo e incorporando al análisis los efectos que los roles y las relaciones de género tienen en esa situación diferencial:
  - Diferente participación cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres en los ámbitos social, político, económico y laboral.
  - Segregación horizontal y vertical en el mundo laboral.
  - Acceso y distribución desigual de los recursos disponibles.
  - Normas y valores sociales condicionantes del comportamiento de mujeres y hombres.
  - Barreras culturales en el mundo empresarial respecto al papel de las mujeres en la sociedad y el tipo de trabajos que pueden desempeñar.
  - Desiguales oportunidades de acceso y participación en los distintos ámbitos de la sociedad.
  - Situaciones de discriminación directa o indirecta
- ❖ Incorporando el análisis de género en los siguientes aspectos:

- Posición de mujeres y hombres en la empresa:  
*¿se distribuyen por igual a nivel horizontal (por áreas funcionales) y vertical (jerárquicamente)?*  
*¿a qué se deben las diferencias de participación?*
- Participación de mujeres y hombres en las distintas prácticas de gestión de recursos humanos:  
*¿participan y/o se benefician por igual mujeres y hombres?*  
*¿a qué se deben las diferencias de participación?*  
*¿de qué manera las prácticas de la empresa inciden en la distinta participación?*
- Desarrollo de la política de recursos humanos: análisis de los criterios y procedimientos de cada práctica, identificación de estereotipos y causas que explican diferencias de participación entre mujeres y hombres.  
*¿de qué manera las prácticas de la empresa inciden en una distribución y participación en la empresa de las trabajadoras y los trabajadores?*
- Revisión de los objetivos de la política de gestión de recursos humanos y el desarrollo de cada práctica, incorporando elementos correctores que contribuyan a equilibrar la participación cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres.

### Dónde se realiza:

- ❖ En el marco de la cultura de la organización.
- ❖ En la política y prácticas de gestión de recursos humanos
- ❖ En la política y prácticas de gestión de la organización que propicien una mejor gestión, interna y externa de la empresa, entre otras:
  - política de comunicación
  - gestión del conocimiento

## Evaluación del impacto de género

---

Cuando hablamos de impacto de género nos referimos al análisis que realizamos para identificar el **efecto que tendrá en mujeres y en hombres una decisión que vamos a tomar**. Se trata de **comprobar si ambos se van a beneficiar de la misma manera** o, por el contrario, aun pareciendo una decisión neutral, esto es, dirigida tanto a trabajadores y trabajadoras por igual, la realidad es que va a provocar un aumento del desequilibrio que pueda existir entre mujeres y hombres, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo.

Se trata, por tanto, de una **herramienta básica para integrar y evaluar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos** de una empresa, ya que permite prever decisiones y actuaciones erróneas desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades que sólo podrían observarse una vez desarrolladas.

Esto significa que su aplicación en cada una de las decisiones tomadas **ofrece información básica sobre su idoneidad en relación a los objetivos de igualdad de la empresa y pistas para la adopción de la decisión correcta**, esto es, aquella cuyos efectos propician la reducción de los desequilibrios y, en todo caso, un beneficio equivalente para mujeres y hombres. La finalidad última se dirige a mejorar el aprovechamiento de los recursos humanos y desarrollar el potencial de mujeres y hombres por igual.

La base del ejercicio de la evaluación del impacto de género supone **identificar los estereotipos** que pueden estar afectando una decisión concreta, **así como partir de las situaciones desiguales y las oportunidades diferentes de mujeres y hombres** derivadas de los roles de género las cuales pueden incidir en la aparición de efectos distintos para mujeres y hombres como consecuencia de la ejecución de la decisión.

De esta manera, la evaluación del impacto de género contribuye a garantizar en toda su dimensión **la igualdad de trato**, así como a **reducir los desequilibrios existentes en una organización y facilitar el desarrollo de los planes de igualdad de oportunidades** diseñados para mejorar la gestión de las organizaciones.

## Claves para realizar la evaluación del impacto de género

### Cómo se aplica:

- ❖ Analizando los efectos de una decisión, actuación o procedimiento separando mujeres y hombres  
*¿de qué manera afecta la decisión a las mujeres? ¿Y a los hombres?*
- ❖ Teniendo en cuenta la incidencia de los roles de género y estereotipos en los efectos que tendrá esa decisión  
*¿las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de acceso a "x" actuación? ¿qué obstáculos tienen unos y otros? ¿cómo puede la empresa resolverlos para facilitar el acceso? ¿la fijación de "y" criterio de selección puede dificultar el acceso de mujeres al puesto ofertado? ¿dicho criterio está realmente relacionado con los requisitos del puesto? ¿qué criterios relacionados con el puesto pueden definirse en la oferta para que no obstaculice el reclutamiento de mujeres?*
- ❖ Comprobando que mujeres y hombres se benefician por igual y que, en el marco de los objetivos de igualdad de oportunidades, la decisión contribuye a reducir los desequilibrios de presencia y/o participación detectados en la organización.  
*¿el cambio del sistema de información de los procesos de promoción aumenta el conocimiento de la oferta entre trabajadoras y trabajadores?  
¿la firma del convenio con el programa de "canguros" del Ayuntamiento X favorece la participación de las trabajadoras con responsabilidades familiares en la formación especializada que se va a organizar?  
¿el cambio del criterio de antigüedad favorece el acceso de mujeres -hasta ahora a penas representadas- en los planes de carrera?*

### Dónde se realiza:

- ❖ En cada una de las prácticas de gestión de recursos humanos, tanto en la definición de los criterios de actuación como en los procedimientos.

## Mainstreaming de género

---

Cuando hablamos de mainstreaming de género en empresas nos estamos refiriendo a una estrategia de integración de la igualdad de oportunidades que implica **incorporar como uno de los principios o eje de la cultura de la organización la igualdad de oportunidades.**

Su incorporación como uno de los valores centrales supone tenerla **presente en toda la política de la empresa** y, muy especialmente, aquella relacionada directamente con las personas, como la propia gestión de los recursos humanos, pero también la gestión del conocimiento o la política y prácticas de comunicación interna y externa de la empresa.

De esta manera, su desarrollo implica recoger el principio de igualdad de oportunidades **en los objetivos** de las distintas políticas de gestión de la organización y trasladarlo a las **actuaciones** derivadas de las mismas a través de las distintas prácticas que se desarrollan interna y externamente.

Esta estrategia va más allá del desarrollo de acciones positivas, de carácter puntual y temporal, dirigidas a corregir desequilibrios entre mujeres y hombres detectados en una empresa. El mainstreaming de género tiene por objeto instalarse de forma permanente en las prácticas de gestión de las empresas con la finalidad no sólo de corregir los efectos de la desigualdad por razón de sexo, sino de mejorar el funcionamiento y eficacia de las organizaciones. Se dirige, en consecuencia, no sólo a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sino a mantenerla.

El mainstreaming de género **se basa en el reconocimiento y la consideración por parte de la organización de las diferencias de partida entre mujeres y hombres**, así como de sus situaciones sociales, familiares, personales y laborales que dan lugar a necesidades, intereses y demandas distintos, cuya gestión ha de considerarse para ofrecer las mismas oportunidades de desarrollar adecuadamente el potencial de unos y otras y garantizar que ambos se benefician por igual en el marco de la organización.

**Su aplicación práctica** se realiza en torno a dos ejes básicos, el **análisis de impacto de género de las prácticas de gestión de recursos humanos en la empresa** y

la **revisión de las mismas en función del género**, esto es, corrigiendo y proponiendo nuevos criterios, procedimientos y/o fórmulas que faciliten la participación de las trabajadoras y los trabajadores por igual en cada una de las prácticas de gestión de los recursos humanos.

## Claves para desarrollar el mainstreaming de género en la empresa

### En qué consiste:

- ❖ En la adquisición del compromiso por integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización por parte de la alta dirección, lo que supone:
  - Reconocer la igualdad como principio básico de la organización
  - Incluirlo en los objetivos de la política de empresa y, en particular, en la política de gestión de recursos humanos
- ❖ En informar del compromiso a toda la organización e implicar en su desarrollo a toda la dirección, así como a la representación sindical y la totalidad de la plantilla.
- ❖ En conocer la situación de la organización en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, analizando desde un enfoque de género:
  - la distribución y participación en la empresa de la plantilla por sexo
  - la incidencia de las prácticas de gestión de recursos humanos en dicha distribución y participación
  - la forma en que se benefician mujeres y hombres de las distintas prácticas de gestión de recursos humanos y la percepción que tienen de ello
- ❖ En integrar actuaciones encaminadas a reducir desequilibrios detectados y promover la igualdad de oportunidades:

- Dotando de recursos para su realización
  - Responsabilizando a todas las personas implicadas, especialmente la dirección
  - Realizando la evaluación de impacto de género en todas las decisiones que se lleven a cabo
- ❖ En evaluar los resultados y efectos de las prácticas desarrolladas
  - ❖ En revisar dichas prácticas, en función de los resultados de la evaluación, para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la organización.

---

### Dónde se realiza:

---

- ❖ En todas las fases de desarrollo de las prácticas de recursos humanos: toma de decisión, planificación, gestión y evaluación.
- ❖ En todas las fases de desarrollo de otras prácticas de gestión de la organización: comunicación, gestión del conocimiento.

La igualdad de  
oportunidades y  
entre mujeres y  
hombres en las  
empresas.  
Elementos  
conceptuales

## Anexo 1: Glosario<sup>7</sup>

---

### ACCIÓN POSITIVA

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

---

### ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye el comportamiento de superiores y colegas en el trabajo.

---

### ANÁLISIS DE GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

---

### BARRERAS INVISIBLES

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

---

<sup>7</sup> Tomado y adaptado de "100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres", de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998

## **CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR**

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

---

## **DATOS DESAGREGADOS POR SEXO**

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

---

## **DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

---

## **DISCRIMINACIÓN DIRECTA**

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

---

## **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

---

## **DIVISIÓN DEL TRABAJO**

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les han asignado.

---

## **EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

---

## GÉNERO Y SEXO

**GENERO:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

**SEXO:** Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

---

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

---

### IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

---

### IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

---

### TRASVERSALIDAD / MAINSTREAMING DE GÉNERO

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

---

### PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

---

La igualdad de  
oportunidades y  
entre mujeres y  
hombres en las  
empresas.  
Elementos  
conceptuales

## Anexo 2: Normativa en la que se enmarca la igualdad de oportunidades

### Unión Europea

Año	Normativa	Contenido
1948	Declaración Universal de Derechos Humanos	Da inicio a la normativa sobre <b>igualdad de oportunidades</b> .
1950	Convenio para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales	Recoge ya el principio de <b>no discriminación por razón de sexo</b> .
1957	Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (Tratado de Roma)	Recoge la <b>igualdad de remuneración</b> entre trabajadoras y trabajadores por un mismo trabajo.
1979	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres	"Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como 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, culturales y civiles o en cualquier otra esfera."

Año	Normativa	Contenido
1972	Primer Programa Europeo de Acción Social	Reafirma el <b>empleo y la igualdad de oportunidades</b> entre hombres y mujeres como prioridades de la Comunidad Económica Europea.
1975	Directiva 75/117/CEE.	Relativa a la aplicación del principio de <b>igualdad de retribución</b> entre los trabajadores y las trabajadoras.
1976	Directiva 76/207/CEE	El principio de <b>igualdad de trato</b> entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
1982	Se crea el Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades y se pone en marcha el I Programa de Acción Comunitario a Medio Plazo (1982-1985)	Se orientó al fortalecimiento de los derechos individuales por medio de la extensión de la legislación comunitaria y al impulso de proyectos de <b>acción positiva</b> .
1986	II Programa de Acción a Medio Plazo (1986-1990)	Destinado a promover medidas que favorezcan el <b>acceso y la participación igualitaria en el empleo</b> , especialmente en los que las mujeres están subrepresentadas, así como acciones en favor de un reparto equitativo de las <b>responsabilidades profesionales y familiares</b> para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.
1991	III Programa de Acción a Medio Plazo (1991-1995)	Enfatizó en la necesidad de incrementar la <b>participación y la calidad del empleo de las mujeres</b> , con especial atención a la <b>conciliación</b> .
1992	Tratado de Maastricht	Especifica la necesidad de directrices para que los Estados Miembros adopten decisiones jurídicas en distintos ámbitos, entre ellos la <b>igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral</b> .
1992	Directiva 92/85/CEE	Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las <b>trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia</b> .

Año	Normativa	Contenido
1996	IV Programa de Acción a Medio Plazo (1996-2000)	Recoge las recomendaciones de la Plataforma de Acción de la Conferencia de Pekín de Naciones Unidas para integrar la <b>igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas</b> llevadas a cabo por los Estados de la Unión Europea.
1997	Tratado de Ámsterdam	Sitúa la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo prioritario de la Comunidad Europea, a la vez que convierte el <b>mainstreaming</b> una obligación de la Comunidad.
2000	Resolución relativa a la conciliación	Se centra en la <b>participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad laboral y en la vida familiar.</b>
2000	Directiva 2000/78/CE	Relativa al establecimiento de un <b>marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.</b>
2001	Quinto Programa de Acción a Medio plazo (2001-2005)	Tiene como meta contribuir a la <b>consolidación de la estrategia de género</b> de la Unión Europea basada en la <b>integración transversal</b> de la perspectiva de igualdad, y que se adopten las <b>acciones positivas</b> necesarias para corregir las situaciones de desigualdad que sufren las mujeres.
2002	Directiva 2002/73/CE	Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y mujeres en <b>el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como las condiciones de trabajo.</b> Define el <b>acoso sexual</b> en el lugar de trabajo como una práctica discriminatoria por razón de sexo.
2004	Reglamento 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo	Relativo al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la cooperación al desarrollo.

## Estado Español

Año	Normativa	Contenido
1978	Constitución Española (CE)	<p>Reconoce a todas las personas españolas <b>iguales ante la ley</b>, sin que pueda haber ninguna discriminación por razón de nacimiento, sexo o raza. Y sobre el empleo, específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· El <b>acoso sexual</b> en el lugar de trabajo (Art. 14, 15, 18 y 35)</li> <li>· La <b>negociación colectiva</b> (Art. 37.1)</li> <li>· La <b>salud laboral</b> (Art. 40)</li> <li>· Los <b>derechos sindicales</b> (Art. 28)</li> </ul>
	Estatuto de los Trabajadores (ET)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Retribución entre trabajadores y trabajadoras</b> (Art. 28)</li> <li>· La <b>maternidad y paternidad</b> (Art. 45 y 48)</li> <li>· La <b>negociación colectiva</b> (Art. 3 y 82)</li> <li>· Los <b>contratos laborales</b> (Art. 1, 4 y 5)</li> <li>· La <b>protección social y el régimen de la Seguridad Social</b></li> <li>· Las <b>jornadas laborales, licencias y permisos</b> (Art. 34, 35)</li> <li>· La <b>salud laboral</b></li> <li>· Los <b>derechos sindicales</b> (Art. 4)</li> </ul>
1985	Ley 11/1985	<b>Derechos sindicales</b>
1989	Ley 3/1989	<b>Maternidad y paternidad</b>
	Ley General de Seguridad Social	<b>La protección social y el régimen de la Seguridad Social</b>
1995	Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales	<b>Salud laboral</b>

Año	Normativa	Contenido
1999	Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	Introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que trabajadores y trabajadoras puedan participar de la vida familiar. Trata de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que se afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres. Facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.
2000	Real Decreto Legislativo 5/2000	Se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que incluye entre otros, la <b>contratación de mujeres desempleadas e incentivos para la misma</b> .
2001	Real Decreto 1251/2001	Regula las <b>prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo</b> .
2002	Real Decreto 1131/2002	Regula la Seguridad Social de trabajadores/as a tiempo parcial así como la jubilación parcial.
2003	Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Por la cual se adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, por ejemplo, las <b>mujeres con discapacidad</b> .
	El IV Plan de Igualdad, vigente desde el año 2003 a 2006.	Busca impulsar la <b>incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo, eliminar las barreras para el acceso</b> y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo así como hacer visible su aportación a la economía.
	Ley 30/2003	Sobre medidas para incorporar <b>la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas</b> que elabore el Gobierno.

## Normativa de Andalucía

Año	Normativa	Contenido
1981	Estatuto de Autonomía de Andalucía	Establece que la Comunidad Autónoma de Andalucía propiciará la <b>efectiva igualdad del hombre y de la mujer promoviendo la plena incorporación de ésta en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.</b>
1995	II Plan Andaluz para la Igualdad de las Mujeres "Estrategias para Avanzar" (1.995-1.997)	Propone, entre sus objetivos, profundizar en el conocimiento de las condiciones de trabajo de las mujeres y desarrollar actuaciones que favorezcan la igualdad en las relaciones laborales, incentivando a las empresas para la realización de acciones positivas.
1996	Orden 31 de mayo de 1996	Se establece la figura " <b>Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</b> ". A este reconocimiento pueden optar las entidades y empresas que demuestren la puesta en práctica de medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades en su ámbito de actuación.
2003	Ley 18/2003	Por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma Andaluza. Capítulo VIII: <b>impacto de género</b> (artículo 139) y <b>paridad en los cargos</b> (artículo 140)
2004	Decreto 93/2004	Por el que se regula el <b>informe de evaluación del impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos</b> que apruebe el Consejo de Gobierno



La igualdad de  
oportunidades y  
entre mujeres y  
hombres en las  
empresas.  
Elementos  
conceptuales

## Anexo 3: Bibliografía y páginas web

### Bibliografía utilizada

- Calleja, Margarita. "Un nuevo valor añadido para las empresas. La responsabilidad social corporativa". Sector 3. 2004
- Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Relaciones laborales y Asuntos Sociales "100 palabras para la Igualdad" Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998
- Comisión Europea. "La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible". COM Bruselas, 2002
- Comisión Europea. "Libro Verde-Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas".
- Comisión Europea. Modernizar la organización del trabajo. Un planteamiento positivo del cambio. COM Bruselas, 1998.
- Dema Moreno, Sandra. A la igualdad por la desigualdad: La acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres. Universidad de Oviedo, 2000.

- Dosal, Pilar (Coordinadora). "La igualdad, instrumento rentable en las organizaciones" Bilbao, Diputación Foral de Bizkaia, 2002.
- Instituto Andaluz de la Mujer. El acervo comunitario en materia de igualdad de trato; la adecuación del ordenamiento jurídico interno. IAM, 2003
- Matkava, Sophie. "Igualdad y calidad total". Emakunde. 2003
- Shapiro, Gillian. "Modelos del cambio conceptual y de igualdad en las empresas. La nueva dirección de las personas". Emakunde, 2003.
- Instituto de la Mujer. Manual de orientación para la puesta en marcha de Acciones Positivas en las empresas. Nuevas situaciones, Nuevas respuestas... 1999.
- OIT. "De un empleador a otro: hablemos de igualdad". Ginebra, Oficina internacional del Trabajo, 1997.

## Bibliografía recomendada

- Castro, C. Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica. Instituto Andaluz de la Mujer, 2004.
- Comisión Europea, Empleo y asuntos sociales. Guía para la evaluación del impacto en función del género Comisión Europea, 1997
- Fundación Mujeres. Guía de indicadores para la aplicación del mainstreaming de género. Fundación Mujeres, 2001.
- Instituto Andaluz de la Mujer. Indicadores de género. Guía práctica. IAM, 2004.
- Instituto Andaluz de la Mujer. Por un reparto igualitario del tiempo. IAM, 2002.

- Instituto Andaluz de la Mujer. Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica. IAM, 2004

---

- Instituto de la Mujer, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Serie documentos número 28. Instituto de la Mujer. 1999.

---

- Maruani, M. Chantal, R. Torns, T. Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Icaria. Barcelona, 2000

---

- Murillo, S. Los efectos sobre el empleo de las responsabilidades familiares Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Informes de la Subdirección de Estudios. N° 7. 1994

---

- Silveira, S. La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales Cinterfor/OIT, 1996-2000.

---

- Webster, J., Conciliación, adaptabilidad e igualdad de oportunidades en el trabajo, Dirección General de empleo de la Comisión Europea. 2002.

## Páginas Web recomendadas

Situación de la mujer en el mundo laboral	<a href="http://www.ugt.es/informes/igualdad.html">www.ugt.es/informes/igualdad.html</a> <a href="http://www.infocurso.com/areaservicios/EstudioMercadoLaboral.asp">www.infocurso.com/areaservicios/EstudioMercadoLaboral.asp</a>
Guía "Igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en la Unión Europea. Diálogo con los ciudadanos y las empresas".	<a href="http://citizens.eu.int/es/es/gf/eq/be/giindex.htm">http://citizens.eu.int/es/es/gf/eq/be/giindex.htm</a>
Legislación sobre igualdad entre mujeres y hombres	<a href="http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/s02310.htm">http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/s02310.htm</a> <a href="http://mujeres.universia.es/derechosymujer/derechosymujer.htm">http://mujeres.universia.es/derechosymujer/derechosymujer.htm</a> .

V Programa de Acción Comunitario a Medio Plazo de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	<a href="http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_en.html">http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_en.html</a>
Página de género de la OIT	<a href="http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender">www.ilo.org/public/english/bureau/gender</a>
Página de género de la OCDE	<a href="http://www.oecd.org/dac/gender">www.oecd.org/dac/gender</a>
Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo	<a href="http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm">http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm</a>
Instituto Andaluz de la Mujer	<a href="http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/">www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/</a>
Unidad de igualdad y género de la Junta de Andalucía	<a href="http://www.unidadgenero.com">www.unidadgenero.com</a>
Igualdad de Oportunidades de Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.	<a href="http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html">http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html</a>
Igualdad de Oportunidades de UGT sobre Mujer Trabajadora	<a href="http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html">http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html</a>
CGT Sección Mujer	<a href="http://www.cgt.es">http://www.cgt.es</a>





**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
Instituto Andaluz de la Mujer  
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social



Secretaría de la Mujer



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Social Europeo