

# MALETÍN DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN IGUALDAD

Inés Martínez Corts, Elena Dorantes Romero,  
Elena León Benitez, Auxiliadora Marciano Almansa



Colegio Oficial de Psicología  
de Andalucía Occidental



ANDALUZAS  
EN LA SOCIEDAD RED





# MALETÍN DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN IGUALDAD

Martínez, Inés (Coord.); Dorantes, Elena; León, Elena; Marciano, M<sup>a</sup> Auxiliadora\*

\*Miembros del equipo EQUAL y Miembros del grupo de trabajo 'Trabajo y Género' de la Sección de Recursos Humanos del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental



ANDALUZAS  
EN LA SOCIEDAD RED



Colegio Oficial de Psicología  
de Andalucía Occidental

# Proyecto “e-Andaluzas en la Sociedad Red” Iniciativa Comunitaria Equal 2004-2007

Coordinadora del Proyecto en el C.O.P.A.O.: Carmen Navarro González

Coordinadora “e-Andaluzas en la Sociedad Red”: M<sup>a</sup> Ángeles Sallé Alonso

Agradecemos la colaboración del resto del equipo EQUAL del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental por sus valiosas aportaciones. A la coordinadora Carmen Navarro y a las componentes del equipo Myriam Perea, Ana Marco, Sandra Maraver, M<sup>a</sup> Carmen Pérez y M<sup>a</sup> Ángeles Arjona. Sin sus ánimos y consejos no habríamos podido hacer realidad esta publicación.

Co-financiado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo.

**Revisión de Estilo:**  
Ana Marco González-Moya

**Edita:**  
Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental

**Impresión:**  
J de Haro

**Diseño y Maquetación:**  
Momo & Cía.  
{www.momoycia.com}

ISBN: 978-84-690-8549-3  
Depósito Legal: .....

## Índice

**Introducción** Pág. 12

**Sección I: Consideraciones para la gestión en igualdad en los diferentes ámbitos de los recursos humanos** Pág. 17

**Procesos de selección de personal para la igualdad de oportunidades** Pág. 18

- Introducción
- Autodiagnóstico
- Resultados
- Recomendaciones para realizar un análisis de puestos no discriminatorio
- Recomendaciones para realizar pruebas selectivas no discriminatorias
- Recomendaciones para una entrevista de selección no discriminatoria

**La formación en las organizaciones para la igualdad de oportunidades** Pág. 28

- Introducción
- Autodiagnóstico
- Resultados
- Recomendaciones para el área de formación

**La promoción como instrumento de igualdad de oportunidades** Pág. 34

- Introducción
- Autodiagnóstico
- Resultados
- Recomendaciones para realizar una promoción no discriminatoria

**La conciliación para todos y todas** Pág. 44

- Introducción
- Autodiagnóstico
- Resultados
- Recomendaciones para el ámbito de conciliación

**La negociación no discriminatoria** Pág. 50

- Introducción
- Autodiagnóstico
- Resultados
- Recomendaciones para el ámbito de la negociación colectiva

**Sección II: Legislación nacional y comunitaria para políticas de igualdad** Pág. 61

**Sección III: Cifras para reflejar una realidad** Pág. 65

**Sección IV: Documentos de interés** Pág. 99

**Sección V: Glosario** Pág. 107

**Referencias bibliográficas** Pág. 113

# Prólogo

La participación de nuestro Colegio Oficial de Psicología en los dos Proyectos Equal, “Andalucía en e-igualdad” y “e-Andaluzas en la Sociedad Red”, ha contribuido a la sensibilización de nuestro colectivo de profesionales sobre la problemática de género, las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y las consecuencias que ello comporta. Gracias a ambos proyectos nuestro Colegio ha potenciado una práctica profesional que contempla la realidad social en la que nos encontramos y ayuda a romper los desequilibrios existentes por razón de género.

Son muchos los avances en materia de igualdad, tanto a nivel político, jurídico y social como en el mundo del trabajo y las organizaciones, pero es mucho más lo que nos queda por recorrer para conseguir una igualdad real y plena entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Esta desigualdad tiene como base numerosos planteamientos que se apoyan en la propia Psicología por lo que, como profesionales de ésta disciplina, nos corresponde luchar contra la misma y aportar nuestros conocimientos científicos para erradicarla.

El “Maletín de Herramientas para la gestión de RRHH en Igualdad” nace en el seno del Proyecto “e-Andaluzas en la Sociedad Red” con el claro objetivo de incorporar la perspectiva de género a todos aquellos aspectos relacionados con la gestión de los RRHH, área donde juega un papel indispensable por un doble motivo; primero, para contribuir como agentes socializadores a construir nuevos modelos sociales más igualitarios para hombres y mujeres; y segundo, para que nuestra labor profesional no se vea sesgada por obviar los condicionantes de género. Teniendo en cuenta que somos un colectivo mayoritariamente femenino, tenemos doble responsabilidad en la incorporación de la perspectiva de género para fomentar la igualdad y, por consiguiente, la salud mental de la población y de nuestras colegiadas y colegiados. Esta motivación es válida para los/as profesionales de la Psicología y, al mismo tiempo, para todos y todas las profesionales cuyo ámbito laboral sea Recursos Humanos, ya que la inversión más importante de una empresa es su capital humano.

Actualmente, las discriminaciones son cada vez más sutiles e invisibles, por lo que el esfuerzo en visibilizarlas y afrontarlas debe ser mayor. Para contribuir a ello hemos elaborado este Maletín en el que se recogen una serie de documentos, investigaciones, artículos y reflexiones organizados en cinco apartados temáticos que deben formar parte de la gestión integral de los recursos humanos en toda organización: Selección, Formación, Promoción, Conciliación y Negociación.

La buena gestión de los RRHH es un factor determinante en la competitividad y rentabilidad de las empresas. Además, la legislación vigente promueve la puesta en práctica de acciones positivas para eliminar las desigualdades. Sin embargo, en el apartado de “Promoción” hemos incluido los organigramas de varias empresas, públicas y privadas, que ejemplifican los efectos de la segregación laboral y el techo de cristal, cuya consecuencia final es la escasez de mujeres en puestos directivos o de máxima responsabilidad.

Las mujeres representamos el 53% de la población electoral, pero apenas el 9% de los cargos de elección popular y gerencia del estado son ocupados por mujeres. Incorporar la igualdad de oportunidades a todas las organizaciones es una necesidad social y un valor añadido imprescindible, mientras que dejar al margen a la población femenina

supone no contar con la mitad de la inteligencia de la sociedad, con sus actitudes, aptitudes y características particulares que indudablemente aportan creatividad y riqueza.

Cada una de las empresas y de las organizaciones sociales debe realizar un autodiagnóstico de sus RRHH y de su staff directivo para adecuar los porcentajes de hombres y mujeres, ya que la igualdad de oportunidades es una expectativa social y mejora la imagen pública de las organizaciones, así como su competitividad y eficiencia.

Los estereotipos de género y la distinta socialización de hombres y mujeres son barreras que hay que derribar para conseguir una sociedad más justa e igualitaria y, por consiguiente, más eficaz y desarrollada. Deseamos contribuir a ello con la aportación de este Maletín de Herramientas que tiene la vocación de seguir creciendo con aportaciones sucesivas y una futura reflexión crítica de los instrumentos de evaluación (tests, cuestionarios, entrevistas, etc) para adaptarlos a modelos más igualitarios.

Como muchas investigaciones ponen de relieve, las desigualdades entre los sexos pueden afectar al acceso y al control de los recursos, a la toma de decisiones, a la resolución de problemas o a la educación, entre otros aspectos, lo cual repercute en “el bienestar, la salud, la calidad de vida, la plenitud del desarrollo de las personas y de los grupos, en los distintos ámbitos de la vida individual y social...” , es decir, en los objetivos de nuestra profesión.

Por tanto, es relevante incluir la perspectiva de género en las intervenciones, investigaciones y proyectos que los profesionales de la Psicología desarrollan y, de modo específico, en la gestión de los RRHH, ya que la mayoría de las personas formamos parte de los mismos en una amplia etapa de nuestras vidas.

Mi agradecimiento a todo el Equipo que ha participado en la presente publicación; a Lourdes Munduate, Presidenta de nuestra Sección de Psicología del Trabajo y las Organizaciones y Catedrática de la Universidad de Sevilla; a Elena León, Elena Dorantes y Auxiliadora Marciano, coautoras junto a Inés Martínez Corts, coordinadora de la obra, miembro del Equipo Equal y coordinadora del Grupo de “Género y Trabajo”, madre y compañera entrañable. Vayan para Inés mi gratitud y cariño por su participación en nuestro equipo y sus aportaciones en pro de la igualdad, un doble esfuerzo acentuado por su maternidad y la dificultad añadida que supone conciliar en nuestros días.

Mi reconocimiento a todo el Equipo Equal del Colegio Oficial de Psicología por su trabajo y entrega a los objetivos comunes. El trabajo de grupo y la relación humana, tanto entre nosotras como con el resto de entidades integrantes de nuestra Asociación de Desarrollo del “e-Andaluzas”, ha sido uno de los factores más enriquecedores de nuestro trabajo, tanto a nivel personal como profesional.

**Carmen Navarro González**

*Coordinadora del Equipo Equal del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental*

# Introducción

La sociedad la conforman hombres y mujeres que participan en la vida social, política y económica, aportando diferentes perspectivas, valores y conocimientos. Tradicionalmente, la cultura ha marcado los roles que ambos debían desempeñar en la sociedad, ellos como proveedores de los recursos para la familia, ellas como cuidadoras del hogar y criadoras. Sin embargo, con la masiva incorporación de la mujer al mundo laboral, éstos límites se están desdibujando progresivamente y tanto hombres como mujeres están aprendiendo a redistribuir tareas y compartir responsabilidades en el ámbito público y privado.

Hoy día, el trabajo femenino en las organizaciones, además de resultar imprescindible para el mantenimiento de núcleo familiar, ha traído consigo el aumento de sus propios recursos económicos y de su grado de independencia como ciudadanas. En consecuencia, la mujer ya no se encuentra relegada al ámbito familiar y privada del desarrollo de una carrera profesional. Contrariamente, su protagonismo está multiplicándose en todos los sectores y ámbitos profesionales, gracias a que su presencia en las instituciones universitarias ha pasado de ser excepcional a mayoritaria, por lo que ahora está en condiciones de competir en el mundo laboral. Por otro lado, considerando el desfase demográfico previsto para los próximos años en Europa, parece que un elevado porcentaje de los puestos altamente cualificados tendrá rostro de mujer.

Todos estos cambios han propiciado que la conciliación pase a ser una necesidad en las familias actuales y una prioridad la redistribución de tareas en el hogar y responsabilidades familiares. La corresponsabilidad en el hogar y el cuidado de los/as hijos/as es un derecho y un deber para hombres y mujeres por igual.

Si analizamos este fenómeno desde la perspectiva de las organizaciones, concluimos que éstas deben hacerse eco de los nuevos cambios sociales y asumir su responsabilidad como entes generadores de empleo y riqueza. Tanto por el bien común como por su propia supervivencia, la empresa debe aprender a gestionar los cambios estructurales de manera beneficiosa y aprovechar el potencial de sus trabajadoras y trabajadores, una fuente de diversidad y de riqueza.

Desde este punto de vista, el cambio de roles tiene una repercusión directa en las políticas empresariales. En primer lugar, las empresas toman conciencia de la capacidad de las mujeres como consumidoras, lo cual implica que los bienes y servicios que ofrecen deben orientarse también al público femenino. Para ello, es importante cuidar la imagen del producto o servicio, pero también la imagen de la propia empresa. Una empresa llega al éxito cuando, además de ofrecer productos y servicios de calidad, vela por el bienestar de sus empleados y muestra sensibilidad hacia sus necesidades, pues es de sobra conocido que el capital humano es el verdadero valor añadido de las organizaciones y, en definitiva, la imagen de una empresa que cuida a su personal también vende.

En segundo lugar, el descenso demográfico y el cambio de los perfiles profesionales hace que hoy no resulte fácil encontrar personal idóneo para algunos sectores. Cada vez se valoran más cualidades como la capacidad de coordinación y de gestión, el estilo relacional, la capacidad de aprendizaje, la autonomía, la asertividad, la creatividad,

la capacidad de adaptación al cambio y la flexibilidad. Es decir, se está produciendo una evolución desde perfiles más 'industriales' en los que se habla de 'mano de obra', a perfiles donde se valoran cualidades más personales. Las empresas deben competir para encontrar a las personas más adecuadas para un puesto y la dificultad aumenta si, además de éstos condicionantes, se añade la posición de desigualdad de las mujeres en el mundo laboral. No obstante, las empresas necesitan atraer la fuerza de trabajo femenina para poder satisfacer la demanda de personal y conseguir sus objetivos, de manera que deben articular los mecanismos necesarios para facilitar esta incorporación con éxito. Ocurre, por ejemplo, con mujeres que están suficientemente cualificadas para desempeñar un puesto de trabajo pero cuya disponibilidad se ve mermada por tener cargas familiares, de manera que la empresa deberá promover mayor flexibilidad de los tiempos y espacios de trabajo para obtener un mayor rendimiento de su plantilla.

En tercer lugar, además de las dificultades de conciliación de las mujeres, otro factor importante es la creciente participación del hombre en el ámbito doméstico y, por ende, el aumento de sus necesidades de conciliación. Éstas circunstancias ejercen presión sobre las empresas y las 'obliga' a diseñar nuevas formas de organización del trabajo para lograr un personal más satisfecho y, en consecuencia, más productivo.

Por tanto, el gran reto de los Recursos Humanos (RRHH) es conseguir que las personas desarrollen al máximo sus potencialidades y sean consideradas de manera global, teniendo en cuenta sus condicionantes personales, es decir, sus problemas o sus inquietudes y su plan de carrera, los objetivos a medio - largo plazo o de promoción en la empresa. Si conseguimos aplicar esta nueva perspectiva, el grado de satisfacción del personal aumentará y, como ya hemos dicho, también lo hará la productividad total de la empresa y sus beneficios.

Hoy en día, la empresa que quiera resultar competitiva no puede quedar ajena a la inclusión de medidas que permitan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y sean acordes con las necesidades de la sociedad en la que actúan. La aplicación de los planes de igualdad en las organizaciones no debe entenderse sólo como respuesta a las reivindicaciones femeninas y a una situación de desigualdad (en términos de justicia social), sino como una respuesta a las necesidades globales de la sociedad y, por tanto, a las necesidades del mercado (en términos económicos). También es un instrumento para equilibrar la participación social y restablecer un clima de igualdad en el que nadie salga perjudicado.

***La Igualdad de Oportunidades (IO) no es sólo cuestión de justicia, en el futuro se convertirá en factor decisivo del éxito empresarial en un entorno de competencia globalizado.***

Actualmente, el trabajo femenino se caracteriza por un mayor índice de desempleo, la ocupación de nichos profesionales que gozan de menor prestigio social o profesiones consideradas típicamente femeninas (segregación horizontal), mayor dificultad para acceder a los puestos de responsabilidad (segregación vertical y techo de cristal), mayor precariedad en la contratación (alta temporalidad, contratos a tiempo parcial), discriminación salarial, menores posibilidades de formación y especialización profesional (doble jornada laboral y conciliación) y baja participación en las negociaciones colectivas (escasa representatividad social).

La exposición de motivos que presenta la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres indica lo siguiente:

- El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.
- La igualdad es, asimismo, un principio fundamental de la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.
- Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

***El Maletín de Herramientas tiene como objetivo proporcionar orientaciones, instrumentos y medidas para la gestión igualitaria de los recursos humanos en la empresa.***

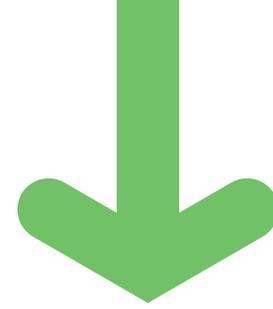
- Pretende ser una fuente de reflexión de la necesidad de incorporar medidas de igualdad en las organizaciones.
- Contribuye a la sensibilización de los departamentos de RRHH hacia la incorporación de medidas que permitan una gestión más igualitaria del rendimiento de las personas en las organizaciones.
- Proporciona instrumentos útiles para poner en práctica medidas concretas de igualdad en las organizaciones.

### **El carácter innovador del Maletín radica en:**

- Su formato electrónico. El Maletín de Herramientas ha permanecido formado en la plataforma digital del proyecto “e-Andaluzas en la Sociedad Red” y su diseño electrónico ha permitido acceder de una manera rápida y directa a la información. ([www.e-andaluzas.org](http://www.e-andaluzas.org))
- Durante la vida del portal “e-Andaluzas”, el Maletín ha estado accesible a una gran población de mujeres que trabajan en organizaciones y que ocupan puestos de responsabilidad en los RRHH.
- Capacidad de agrupar diferentes documentos, tanto de elaboración propia como de otras organizaciones, que pueden ayudar a aquellas personas interesadas a implementar medidas similares a las mostradas en el Maletín.

Se estructura del siguiente modo:

- **I Sección:** se establecen cinco ámbitos representativos de las políticas de personal en los que se puede intervenir en términos de Igualdad de Oportunidades: selección, formación, promoción, conciliación y negociación. En cada una de ellas se incluye una exposición de los motivos, un documento de autodiagnóstico para reflexionar sobre la política de personal, una posible interpretación de los resultados del auto-diagnóstico y unas orientaciones para incorporar la Igualdad de Oportunidades de forma correcta.
- **II Sección:** se presenta una recopilación de la legislación sobre Igualdad de Oportunidades relacionada con cada ámbito incluido en la sección primera.
- **III Sección:** ofrece un análisis de las cifras ofrecidas por el Instituto de la Mujer sobre la situación laboral de las mujeres en España.
- **IV Sección:** incluye reseñas de diferentes documentos de interés relacionados con cada uno de los ámbitos considerados en la sección primera.
- **Glosario:** definición de aquellos términos que puedan resultar menos comunes y que son utilizados en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones.



SECCIÓN I:

**CONSIDERACIONES PARA UNA GESTIÓN  
IGUALITARIA EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS  
DE LOS RECURSOS HUMANOS**

# PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

## INTRODUCCIÓN:

Los procesos de selección son una práctica habitual en todas las organizaciones. Tanto pequeñas y medianas empresas como grandes organizaciones, lucrativas y no lucrativas, necesitan medios materiales y humanos para conseguir los objetivos en cada área. Por tanto, parece relevante determinar qué personas van a conseguir que una organización resulte rentable en términos sociales y económicos.

Para ello, los procesos de selección constituyen una 'actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar, mediante el uso de instrumentos de valor predictivo, las características personales de los sujetos que les diferencian de otros y les hacen más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades que se requieren para el desempeño eficaz de una función o tarea profesional' (López-Fé, 2002, p 97). Es decir, su objetivo es conseguir cubrir un puesto con la mejor candidatura.

Este proceso no se produce de manera aislada de su entorno (Osca, 2006). Hay que tener en consideración los diferentes aspectos económicos, sociales e históricos que contribuyen a definir los determinantes de un óptimo proceso de selección. En la actualidad, el descenso de natalidad, la incorporación de la mujer al ámbito laboral, la globalización, la elevada competitividad y la velocidad de los cambios tecnológicos son algunos de estos aspectos.

El fenómeno de la baja natalidad va a provocar que en los próximos años disminuya la fuerza de trabajo en Europa y aumente la dificultad de encontrar candidaturas para cubrir determinados puestos. Ello se une al cambio de los perfiles profesionales más demandados, una evolución que va desde los más 'industriales', donde se habla de mano de obra, a perfiles donde se valora más el conocimiento y las habilidades humanas. La rápida evolución de las NTIC's, (Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación), y su aplicación en el trabajo ha modificado las estructuras organizacionales hacia fórmulas más flexibles, una gestión menos jerarquizada de la organización y una mayor relevancia del factor humano. Se produce también una diversificación de los recursos humanos disponibles con la incorporación de la fuerza de trabajo femenina y el consiguiente aumento de la tasa de población activa, la disminución de los niveles de desocupación y una mayor movilidad laboral por el efecto de la globalización.

Los procesos de selección deben estar diseñados de forma que incorporen estos cambios contextuales y adecúen sus procesos de selección, haciendo primar la heterogeneidad en la plantilla y fomentando los equipos de trabajo mixtos. Incorporar la diversidad en los RRHH es fuente de riqueza para las organizaciones, aumenta la creatividad y optimiza el trabajo, además de suponer una estrategia competitiva en un mercado globalizado caracterizado por la innovación y la adaptación rápida a los cambios.

Tradicionalmente, para realizar la selección de las mejores candidaturas se ha recurrido a las relaciones familiares o amistosas, los certificados de estudios, exámenes culturales o de conocimiento, entrevistas no estructuradas técnicamente o aplicacio-

nes de tests de modo arbitrario. Sin embargo, los procedimientos denominados 'técnicos' permiten predecir con mayor rigurosidad el éxito del proceso al determinar los requisitos necesarios para el desempeño del puesto y sacar a la luz el potencial del capital humano, de manera que se establecen unos criterios uniformes para el ingreso de nuevos valores. Éstos procedimientos permiten elaborar sistemas de promoción y ascenso teniendo en cuenta las capacidades y habilidades del candidato/a, asignar puestos de responsabilidad en base a cualidades objetivas y recopilar información sobre las características y competencias de la plantilla para elaborar planes de formación. Para ello:

- a) El procedimiento está sistematizado y se parte del reconocimiento de las diferencias psicológicas entre las personas, así como de la objetividad, independencia y autenticidad de sus características.
- b) La elección de las pruebas está basada en la relación con los requisitos y competencias propias del puesto y están contrastadas científicamente.

Sin embargo, para alcanzar los beneficios que ofrece un proceso de selección 'técnico', es importante integrarlo dentro del conjunto de actuaciones de la organización en relación con su personal, es decir, dentro de las políticas de recursos humanos o del sistema de gestión de la organización. Es necesario que las personas seleccionadas desarrollen sus competencias en puestos bien diseñados, tengan acceso a la formación necesaria, tengan posibilidades de promocionar y otros aspectos que permiten su 'realización' profesional. Por tanto, el equipo responsable de los recursos humanos debe considerar importante lograr un 'todo integrado' en su gestión.

Los pasos para establecer un proceso de 'selección técnico' son los siguientes (López-Fé, 2002):

### 1. Organizar un servicio de selección

El objetivo de un servicio de selección es asesorar a la Dirección de la organización sobre la incorporación y rotación del personal en función de sus competencias. Para ello, este servicio estudiará las tareas o puestos de trabajo, identificará las competencias necesarias para desempeñarlo y estudiará las candidaturas para averiguar en qué medida poseen dichas competencias. Este servicio puede ser interno o externo a la organización en función del volumen de la misma.

### 2. Analizar el puesto a cubrir

Es el requisito imprescindible para garantizar el buen planteamiento y desarrollo de los procesos de selección. Es el 'proceso de determinar los elementos componentes de un trabajo específico, la responsabilidad, capacidad y requisitos físicos y psíquicos que requiere, los esfuerzos y riesgos que comportan y las condiciones y circunstancias en las que se desenvuelve' (López-Fé, p. 108). Los objetivos del análisis de puestos son: definir las necesidades de la organización, identificar las tareas que se desarrollan en un puesto de trabajo, diseñar la forma de convocatoria, adaptar las necesidades a la estructura y definir las características de la candidatura ideal.

### 3. Realizar una previsión de necesidades

Consiste en determinar las necesidades previstas y las urgentes e inmediatas del personal de la organización. Estas necesidades pueden estar determinadas por factores internos como los planes de la organización, los objetivos específicos de los ejercicios económicos, el nivel de rendimiento de los/as empleados/as, el clima social de la organización, etc. Pero también pueden estar determinadas por factores externos como el entorno económico, los cambios tecnológicos, las normas laborales, las demandas del mercado, etc.

En muchas ocasiones, al realizar un plan provisional se pueden aprovechar los recursos humanos de la propia organización para hacer frente a una demanda y anticiparse a las necesidades de personal, por ejemplo, en el caso de bajas por maternidad.

### 4. Definir los criterios de selección

Para llevar a cabo un óptimo proceso de selección necesitamos conocer las necesidades de la organización y los requisitos del puesto, pero también se requiere información sobre los potenciales candidatos al puesto, una investigación de mercado que considere sus características, dónde están, cómo son y qué desean. Sólo entonces contaremos con toda la información para establecer un perfil real y definir los criterios de selección.

### 5. Definir los medios de reclutamiento (interno o externo)

Para conseguir el mayor número de candidaturas y que sean adecuadas para el puesto en concreto debemos determinar el medio de difusión que vamos a utilizar. En función de la política de personal y del mercado de trabajo, se puede recurrir a medios internos, como boletines corporativos y otras herramientas de comunicación interna (Intranet, mailing, tablón de anuncios) o bien medios externos a la organización, como anuncios en prensa, en páginas web, en centros profesionales, *head hunting*, etc.

### 6. Preseleccionar candidaturas

Una vez que se han obtenido un número suficiente de candidaturas llega el momento del análisis. Resulta crucial mantener una actitud flexible y abierta sin olvidar los requisitos o competencias del puesto, realizando una criba eliminatória de las candidaturas que no se ciñan a los requisitos y competencias ofertados.

### 7. Establecer un esquema del procedimiento técnico

A partir de este momento se va a profundizar en la evaluación de las candidaturas determinando las competencias requeridas y el procedimiento de evaluación. Se determinarán los instrumentos técnicos necesarios en función de las competencias personales y profesionales que se desean evaluar, por ejemplo, la utilización de tests estandarizados, cuestionarios o autoinformes, pruebas situacionales, pruebas profesionales, etc.

### 8. Realizar una entrevista

La entrevista de selección se puede considerar un instrumento técnico que confiere objetividad y fiabilidad al proceso de selección. Sin embargo, es imprescindible que la persona encargada de llevarla a cabo tenga la formación adecuada sobre ésta técnica. Además de tener conocimientos sobre los principios teóricos en los que se basa la entrevista de selección, debe conocer en profundidad el puesto que se desea cubrir para ahondar en aquellos aspectos que le permitan discriminar entre las candidaturas. Es fundamental que éste profesional logre analizar y valorar la información desde una óptica objetiva, sin dejarse llevar por sus valores o creencias personales, estereotipos y estados de ánimo. Solo así se garantiza el buen resultado de esta técnica.

### 9. Verificar la documentación y comprobar referencias

Hay que comprobar que los documentos que presentan los/las candidatos/as son veraces. Entre otros documentos se pueden solicitar titulación de estudios y diplomas, certificados de otras organizaciones, realización cursos, etc. Además, resulta conveniente solicitar referencias de los datos incluidos en las candidaturas más interesantes.

### 10. Valorar la candidatura

Para valorar la información obtenida de todas las candidaturas se puede elaborar una ficha resumen de los factores que han sido objeto de valoración. Para ello hay que consultar el perfil de requisitos derivado del análisis de puestos y valorar de mayor a menor la importancia estos factores.

### 11. Elaboración del informe

La persona responsable de la selección de personal debe reflejar el resultado del proceso en un informe detallado, en versión breve o extensa, según las circunstancias. Este informe se presentará a la persona responsable de la incorporación del candidato/a y debe contener información clara, comprensible, en un lenguaje no discriminatorio, junto con el ranking de candidaturas e incluya aspectos positivos y negativos de cada caso y el grado de aptitud.

### 12. Incorporación, acogida y seguimiento del candidato/a.

Por último, aunque no menos importante, es el proceso de introducción a la empresa. Conviene mostrar a la persona seleccionada la organización de la empresa y el entorno de su puesto de trabajo, de manera que su incorporación sea óptima y perciba que es acogida por la organización. Es recomendable realizar un seguimiento posterior en el que se evalúe si ha comprendido sus competencias y si las desarrolla adecuadamente.

Para conseguir que un puesto lo cubra la persona que realmente tenga las competencias requeridas, los procesos de selección deben basarse en criterios objetivos y adecuadamente evaluados.

No obstante, en muchos casos los procesos de selección no se rigen por los criterios descritos anteriormente, de modo que el equipo responsable se deja guiar por mecanismos como el intuitivo, influidos por estereotipos de género propios de la cultura androcéntrica predominante en la mayoría de las organizaciones de nuestro país. Cuando actúan estos procedimientos informales se limita, en gran medida, la posibilidad de encontrar buenas candidaturas, algo que afecta más directamente a mujeres altamente cualificadas que son valoradas desde estereotipos machistas y vetadas para ocupar determinadas posiciones. Así, la persona responsable del proceso puede considerar que una mujer no tendrá las competencias necesarias para desarrollar tareas o funciones “tradicionalmente masculinas”, o tener cabida en sectores como, por ejemplo, la construcción.

## AUTODIAGNÓSTICO

### 1. Piensa en la composición de la plantilla de tu empresa:

- a. Más del 60% de los puestos están ocupados por hombres.
- b. Menos del 40% de los puestos están ocupados por hombres.
- c. Las mujeres ocupan entre el 40% y el 60% de los puestos.

### 2. La selección de personal dentro de tu empresa la lleva a cabo:

- a. Una mujer o un equipo de mujeres.
- b. Un equipo heterogéneo, compuesto por hombres y mujeres.
- c. Un hombre o equipo de hombres.

### 3. ¿Se realiza en tu empresa un análisis de los puestos de trabajo antes de comenzar el proceso de reclutamiento?:

- a. No, en mi empresa nunca se realiza un análisis de puestos.
- b. Sí, el análisis de puestos se realiza siempre, sea cual sea la cualificación requerida.
- c. Sí, se suele realizar un análisis de puestos, pero sólo cuando la cualificación requerida es alta (puestos de dirección, etc.).

### 4. ¿Cuáles son las características que predominan en los puestos analizados?

- a. Suelen aparecer con frecuencia características “típicamente masculinas”, como por ejemplo la competitividad,...
- b. Habitualmente aparecen características “típicamente femeninas”, como por ejemplo la ejecución mecánica del trabajo,...
- c. Las características que aparecen con más frecuencia no están relacionadas con que la persona seleccionada sea hombre o mujer, como por ejemplo: trabajo en equipo, creatividad,...

### 5. En los últimos procesos de selección de personal que se han llevado a cabo en tu empresa:

- a. Los/as candidatos/as han sido mujeres y hombres.
- b. Los candidatos han sido sólo hombres.
- c. Las candidatas han sido sólo mujeres.

## RESULTADOS:

Las respuestas correctas son: 1c, 2b, 3b, 4c, 5a

### Si tienes cuatro o más respuestas correctas tu resultado es:

**¡Enhorabuena!** En tu empresa se está realizando un gran esfuerzo para acabar con las desigualdades por razón de género en los puestos de trabajo. Estáis consiguiendo que en la empresa estén representados por igual tanto hombres como mujeres, y eso repercutirá positivamente tanto el funcionamiento interno de la empresa como en su imagen pública.

### Si tienes dos o tres respuestas correctas tu resultado es:

En los procesos de selección de personal realizados en tu empresa **se efectúan acciones puntuales** para acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres; sin embargo, no es suficiente. Para conseguir verdaderos resultados habría que ejecutar todo un plan de acción que supondría un esfuerzo por parte de la empresa pero que, sin duda alguna, mejoraría el funcionamiento interno y traería consecuencias muy positivas.

### Si has obtenido una o ninguna respuesta correcta tu resultado es:

En tu empresa **no se contempla la igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres como algo necesario para un correcto funcionamiento organizativo. Sería conveniente que se llevara a cabo un plan de acción para promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y para ello habría que empezar por eliminar la desigualdad en la selección de personal, contratando el mismo número de mujeres que de hombres y acabando con las ideas preconcebidas en función del género de la persona a contratar. Sería interesante que en tu empresa se analizaran las consecuencias positivas que se pueden conseguir con ello.

## RECOMENDACIONES PARA REALIZAR UN ANÁLISIS DE PUESTOS NO DISCRIMINATORIO

- Los **aspectos fundamentales del puesto** como las actividades, responsabilidades, conocimientos técnicos, experiencia necesaria para llevarlo a cabo o aptitudes de la persona trabajadora deben establecerse en base al puesto solicitado y no sobre una persona determinada.
- Es fundamental **distinguir entre los requisitos esenciales para el puesto y otros requisitos superficiales** como fuerza física, edad o sexo, cuando no son fundamentales para el puesto, ya que esto daría lugar a una discriminación indirecta.
- Es erróneo definir un puesto de trabajo en función de las **capacidades, habilidades o motivaciones de las mujeres**, ya que supone creencias discriminatorias por razón de sexo que no están basadas en hechos reales.
- El análisis del puesto no debe hacerse diferenciando entre **“trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres”**. Así, definir un trabajo que se realiza de forma metódica y rutinaria como un “trabajo de mujer” y otro que requiera la toma de decisiones como un “trabajo de hombre” demuestra por parte de la organización una falta de respeto por la igualdad de oportunidades.
- Es necesario que todos los puestos se definan explícitamente desde los **conceptos clave para la organización** y la misión que va a desempeñar. Así, la adecuación de la persona candidata con el puesto debe poderse medir objetivamente.
- **Todos los perfiles deberán estar explicitados** y por escrito antes de iniciar el proceso de selección. Esto deberá hacerse teniendo en cuenta las recomendaciones anteriores.

## RECOMENDACIONES PARA REALIZAR PRUEBAS SELECTIVAS NO DISCRIMINATORIAS

- Han de estar **fundamentadas** y deben ajustarse a las necesidades que el puesto requiera.
- Deberán estar relacionadas con las **tareas específicas** que el puesto demande. Su evaluación debe basarse en la adecuación técnica al puesto de trabajo.
- Se recomienda realizar **pruebas de tipo práctico** lo más acordes posible al futuro puesto a desempeñar, así como simulaciones.
- En el caso de que una prueba objetiva nos facilite **baremos diferenciales** para hombres y mujeres, tendremos éstos muy en cuenta para la interpretación de los resultados.
- Se aplicarán las **pruebas que demuestren la mayor validez** en cuanto a la capacidad de la persona candidata.
- En cuanto a las **pruebas de conocimiento** que decidan aplicarse, éstas deben tener en cuenta las exigencias del puesto y deben tener una alta validez de contenido.
- Las personas encargadas de pasar las pruebas deben hacerlo **de manera imparcial**, evitando caer en la subjetividad.
- Respecto al lenguaje, es importante sustituir el uso de masculinos genéricos por **genéricos universales** (por ejemplo “persona”), o **genéricos abstractos** (por ejemplo “el personal”).
- Las pruebas selectivas que se apliquen deben garantizar la mayor **objetividad e imparcialidad**.

## RECOMENDACIONES PARA UNA ENTREVISTA DE SELECCIÓN NO DISCRIMINATORIA

- Cada candidatura deberá valorarse respecto al **perfil que el puesto reclama** y no con las personas candidatas entre sí.
- El objetivo debe ser potenciar la **valoración objetiva de las personas candidatas** y no dejarse llevar por los posibles efectos subjetivos de la entrevista.
- Las **preguntas** se podrán **estructurar mediante un guión** (o cuestionario) que evite orientar la entrevista a cuestiones no relacionadas con el puesto a cubrir.
- Deben plantearse las **mismas preguntas a mujeres y hombres**, teniendo en cuenta que ésto por sí solo no evita el trato discriminatorio. Lo relevante para evitar la discriminación es el uso que se hace de esas respuestas.
- **No** deben formularse **preguntas** que vayan dirigidas sólo a mujeres (o a hombres) o hacer comentarios **que constituyan un trato desfavorable**.
- Se recomienda la valoración mediante **escalas con ítems cuantificables y justificables** para alcanzar la máxima objetividad
- Es recomendable que realicen las entrevistas **un número equilibrado de hombres y mujeres** para compensar las diferentes valoraciones.
- Lo ideal es que en la entrevista estén presentes **miembros del departamento** donde vaya a incorporarse la persona candidata.
- Es aconsejable realizar **varias entrevistas** diferentes para garantizar la máxima imparcialidad.
- Las cuestiones de la entrevista se ceñirán **exclusivamente a aspectos relacionados con el desempeño del puesto**, obviando todo lo referente a la esfera íntima, personal y privada de la persona. Si fuera necesario recoger alguna información de carácter más particular, se deberán usar preguntas de tono neutral.
- El núcleo central de la entrevista girará en torno a cuestiones relativas al **currículum** de la persona y a su **preparación**, descripción de la empresa y características del puesto a desempeñar, así como las **aptitudes y capacidades necesarias** para ocupar dicho puesto.
- Debemos esperar hasta que finalice todo el proceso para poder obtener una **visión** lo más **global** posible sobre la candidata o el candidato, y así poder decidir eficazmente qué persona es la más adecuada para la posición.

# LA FORMACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

## INTRODUCCIÓN:

Los cambios sociales vividos durante el último siglo en nuestro país han modificado los valores sociales predominantes y, consecuentemente, el modelo educativo de la población. El proceso de formación permite mejorar y adaptar la educación recibida en las primeras fases del aprendizaje, en distintas categorías: formación reglada, ocupacional, secundaria, profesional, continua, o la que nos proporciona la propia experiencia laboral y personal.

Hace tan sólo un par de generaciones las familias no se planteaban la educación de las hijas como una inversión rentable. El dinero que la familia dedicaba a los estudios se ofrecía casi en exclusividad a la formación de los hijos varones que, al fin y al cabo, serían los futuros cabezas de familia y responsables de los ingresos del hogar. Como producto de éste fenómeno, en aquella época existía un gran porcentaje de mujeres analfabetas o con estudios básicos, una realidad no tan lejana en occidente que aún persiste en países menos desarrollados.

Dentro del sistema de valores patriarcal, a las mujeres se les ha vetado el acceso a los campos de conocimiento considerados tradicionalmente masculinos, tales como la ciencia y la tecnología que, actualmente, son los más valorados y mejor remunerados en el mercado laboral.

Podemos categorizar algunas de las **cualidades atribuidas tradicionalmente a las mujeres** que siguen fomentando la discriminación laboral:

- Especial sensibilidad para ocuparse de los demás (abnegación).
- Mayor destreza para realizar tareas domésticas.
- Mayor honradez.
- Destreza psicomotriz fina que las capacita para ocupaciones manuales.
- Atractivo físico que aumenta su ocupación en empleos de atención al público.
- Poca disposición hacia la supervisión o dirección de otros.
- Menor fuerza física.
- Menor aptitud para las matemáticas, ciencias y tecnología.
- Escasa disponibilidad para viajar o para trabajos con turnicidad.
- Menor disponibilidad para asumir riesgos.
- Actitudes para recibir órdenes y estar en posición de sumisión.
- Menor disposición para quejarse (resignación) o aceptar un salario bajo (ya que suele considerarse como complementario de los ingresos del varón).

Todo ello hace que se perpetúen los estereotipos de género según los cuales las féminas salen claramente perjudicadas al no poder competir con sus compañeros varones por un puesto de responsabilidad.

Para evitar que dichos estereotipos sigan menoscabando la capacitación de la mujer y el acceso a un empleo más digno, debemos actuar desde una perspectiva de género desde la familia y la escuela, cuna de estos mensajes discriminatorios, para que se eduque a niñas y niños en la igualdad de oportunidades y en el total desarrollo de las potencialidades individuales, al margen de su sexo.

Dada la función que tiene la formación como vía de información y aprendizaje de conceptos, destrezas y actitudes, se ha de tener en cuenta la importancia de diseñar planes formativos que contengan contenidos que fomenten la igualdad de género.

Un objetivo primordial es el fomento de una educación no sexista que aumente la confianza de la mujer en sí misma, concienciando a la ciudadanía de que no hay trabajos diferenciales para hombres y mujeres, sino **para individuos capacitados a través de una formación de calidad**, que responda a la actual demanda de la Sociedad del Conocimiento.

Por otra parte, la formación en la empresa debe ser entendida como la capacitación y el desarrollo del capital humano, principal fuente de riqueza de las organizaciones. Bajo esta perspectiva, la formación continua de la plantilla es una baza fundamental en la gestión empresarial para conseguir ser competitivo y rentable. Además, ofrecer al personal seguridad en el empleo, reconocimiento social, promoción y una remuneración salarial acorde con las funciones desempeñadas, y no con el sexo, convierte los planes formativos, desarrollados desde la igualdad, en una fuente de motivación de la plantilla, lo que posteriormente se traduce en aumento de la productividad.

En esta línea, un concepto a tener en cuenta para visibilizar la posible discriminación en la formación ofrecida a las mujeres es el de **Competencias Profesionales**. Entendida como "... una combinación de atributos, con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades, que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos. Este concepto está estrechamente relacionado con otros términos con significados similares como capacidad, atributo, habilidad y destreza" (González y Wagenaar, 2003). En un sentido amplio de incorporación de la perspectiva de género en la formación, se deben tener en cuenta logros, resultados, procesos, actividades, tareas y comportamientos que reflejen aspectos sociales, interactivos y actitudinales relativos a la gestión, participación en equipos de trabajo, resolución de problemas, elección de alternativas y la evaluación de resultados.

Para identificar aquellas competencias claves cuyo desarrollo tiende a la superación de las situaciones de discriminación y de exclusión, es preciso analizar, entre otras:

- Si hay un uso de las tecnologías diferenciado por sexo.
- Si existen estereotipos de género que tornan "invisibles" determinados desempeños.
- Si se tienen en cuenta los conocimientos derivados de los roles sociales tradicionalmente asignados y no identificados como competencias laborales.

He aquí algunos indicadores que ayudan a detectar diferencias y discriminaciones que deben ser valoradas para formar en igualdad a la plantilla, asegurándonos de que la adquisición de competencias profesionales son adecuadas a los perfiles más demandados en el mercado laboral actual.

- **Androcentrismo:** descripción del trabajo realizado únicamente desde la perspectiva masculina, presentando la experiencia masculina como la única importante.
- **Doble parámetro:** en la misma situación y con idénticas características, ambos sexos son valorados de manera diferente, en base al dicotomismo sexual y diferencias de los deberes de cada sexo según los criterios y valores tradicionalmente utilizados para juzgar a mujeres y hombres (arquetipos culturales).
- **Deber de cada sexo:** se trata de hacer diferencias en cuanto a las conductas o características humanas propias de uno y otro sexo. Es de origen cultural y supone, por ejemplo, afirmar que las mujeres están menos capacitadas para ser científicas o un hombre para ser maestro de educación infantil.
- **Invisibilidad al género:** Esta dimensión se define como “ignorar la variable sexo como categoría socialmente importante o válida”, restándole su importancia.
- **Sobregeneralización:** Se produce cuando en los estudios la conducta analizada es la masculina y los resultados se presentan como válidos para ambos sexos.

Para conseguir la no discriminación en materia de formación del personal de la empresa es imprescindible centrarse en el análisis de las capacidades de sus trabajadores/as para alcanzar determinados resultados y responder a imprevistos; implica identificar qué deben lograr las personas y qué capacidades ponen en juego para resolver las situaciones de trabajo.

Por tanto, han de tomarse en cuenta los rápidos cambios y adelantos tecnológicos, sobre todo en el sector de la información y de las comunicaciones, que configuran un escenario sumamente competitivo.

Para asegurar la plena incorporación de la mujer en este nuevo contexto como copartícipes del cambio, debemos emplear un gran esfuerzo por incluir a la población femenina en el desarrollo de sus competencias profesionales a través de planes de formación continua.

Estas acciones formativas deben valorar el acceso a profesiones tradicionalmente masculinizadas, propiciar la eliminación de la brecha digital, potenciar la alfabetización informática de las mujeres, desarrollar programas formativos que rescaten personas en riesgo de exclusión social, reciclar a las mujeres que abandonaron su carrera temporalmente en pro de la familia ayudándoles a actualizar sus competencias profesionales y potenciar los planes de carrera de directivas que están en situación de romper el techo de cristal, entre otras medidas.

Sólo de ese modo conseguiremos que las mujeres, a través de una formación igualitaria en todas las etapas del desarrollo humano, puedan competir en igualdad de oportunidades en las empresas y en la vida pública.

## AUTODIAGNÓSTICO

A continuación se presentan una serie de cuestiones. Piensa en cada una y elige la opción que mejor refleje la situación de TU ORGANIZACIÓN.

### 1. ¿A quién se motiva para la formación?

- a. Sobre todo se intenta motivar a los hombres
- b. No se intenta motivar especialmente a hombres o a mujeres
- c. Sobre todo se intenta motivar a las mujeres

### 2. ¿Qué porcentaje de mujeres participan en los cursos de formación que se llevan a cabo?

- a. Menos del 40%.
- b. Entre el 40% y el 60%.
- c. Más del 60%

### 3. ¿Cómo se informa al personal sobre su oferta formativa?

- a. Se recurre a la comunicación informal (por ejemplo rumores)
- b. Se convoca una reunión informativa
- c. Se publica en un tablón de anuncios

### 4. El equipo que se encarga de llevar a cabo la formación está compuesto:

- a. Principalmente por hombres
- b. Principalmente por mujeres
- c. Hay un número similar de mujeres y hombres

### 5. A la hora de hacer la selección de los/as participantes para los cursos de formación:

- a. Se selecciona prioritariamente a mujeres como una acción de discriminación positiva
- b. Se selecciona prioritariamente a hombres
- c. Se selecciona a ambos por igual

### 6. ¿En qué horario se realizan los cursos de formación?

- a. Fuera de horario laboral.
- b. Dentro del horario laboral
- c. Tanto fuera como dentro del horario laboral

## RESULTADOS:

A continuación se ofrecen las opciones de respuesta que se relacionan con una mayor implicación de las organizaciones en las desigualdades por razón de género. Reflexiona sobre la situación de tu organización y analiza en qué punto se sitúa en cuanto a la igualdad de oportunidades en la Formación.

Las respuestas correctas son: **1c, 2a, 3b, 4b, 5a, 6b**

### Si tienes cuatro o más respuestas correctas tu resultado es:

**¡Enhorabuena!** En tu organización se está realizando un gran esfuerzo para acabar con las desigualdades por razón de género en los puestos de trabajo. Estáis consiguiendo que las mujeres estén representadas en los planes de formación de la organización y eso repercutirá positivamente tanto en el funcionamiento interno como en la imagen pública, al igual que contribuirá a la promoción laboral de las trabajadoras.

### Si tienes dos o tres respuestas correctas tu resultado es:

En tu organización **se efectúan acciones puntuales** para acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres; sin embargo, no es suficiente. Para conseguir verdaderos resultados habría que ejecutar todo un plan de acción que supondría un esfuerzo por parte pero que, sin duda alguna, mejoraría el funcionamiento interno de ésta y traería consecuencias muy positivas, como una mayor motivación por parte de las trabajadoras.

### Si has obtenido una o ninguna respuesta correcta tu resultado es:

De momento en tu organización **no se contempla la igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres como algo necesario para un correcto funcionamiento organizativo. Sería conveniente que se llevara a cabo un plan de acción para promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sería interesante que en tu organización se analizaran las consecuencias positivas que se pueden conseguir con ello, teniendo en cuenta que la igualdad en la formación es una medida que beneficia a todos los sectores.

## RECOMENDACIONES PARA EL ÁREA DE FORMACIÓN

A continuación, presentamos una serie de recomendaciones para conseguir incorporar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en tu organización. Concretamente se proponen medidas relacionadas con el área de Formación.

La formación interna en una organización es básica, ya que permite que las personas que trabajan en ella puedan mejorar sus habilidades y conocimientos y, de esta manera, hacer crecer la organización.

- Es conveniente **crear un órgano específico** para controlar y garantizar el respeto a la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género en el acceso a la formación.
- El **equipo de personas** que analice las necesidades de formación, el diseño y la planificación, debe ser mixto. Los equipos mixtos deben tener en cuenta las necesidades formativas de ambos géneros.
- Del mismo modo, la **detección de necesidades** formativas debe realizarse sobre **el total de la plantilla**.
- Es recomendable aplicar un sistema de cuotas o **porcentajes de participación**, según género, en las acciones de formación de la organización.
- Hay que tener en cuenta que los **horarios** de los cursos de formación interna deben ser **compatibles** con la vida familiar y personal, facilitando la asistencia de personas con cargas familiares.
- No hay que olvidar que es importante que las mujeres de la organización estén **motivadas** para recibir formación.

- Hay que acabar con el uso de **lenguaje sexista y las imágenes estereotipadas** en los cursos de formación y en sus contenidos, de manera que la organización transmita su preocupación por la igualdad de oportunidades.
- Es fundamental **fomentar la formación de mujeres** en los sectores de menor presencia femenina, de forma que se creen modelos de referencia y puedan abrirse camino en otros sectores.

# LA PROMOCIÓN COMO INSTRUMENTO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

## INTRODUCCIÓN

Podemos definir la Promoción como la “acción de ascender en la jerarquía organizativa y pasar a desempeñar cargos o tareas que implican mayores responsabilidades o el ejercicio de un poder más amplio” (Calidad e Igualdad de Oportunidades: Guía de Recomendaciones para las Empresas).

La promoción es, sin duda, un proceso de gran importancia en cualquier organización porque, además de cubrir las necesidades de la organización, puede cumplir las expectativas de muchos de sus miembros.

En España el creciente número de mujeres trabajadoras se concentran en los puestos de menor responsabilidad. Los datos muestran cómo en 2006 sólo un 2,86% de las empresas del Ibex 35 fueron presididas por mujeres; un 2,44% fueron vicepresidentas y un 3,69% ocuparon el cargo de consejera (Instituto de la Mujer 2006). No obstante, se augura un aumento de las cifras por el impulso de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada en marzo de 2007, que fija un plazo de ocho años para que el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las grandes compañías llegue al menos al 40%.

Estos datos reflejan la tradicional visión del empleo femenino como una fuerza de trabajo secundaria; es decir, las mujeres se mantienen en el mercado de trabajo mientras se lo permite la situación familiar y personal. Por el contrario, se considera que los hombres tienen plena disponibilidad para trabajar y mayor capacidad para desplazarse o cambiar de residencia. Por ello se hace patente la existencia del conocido ‘**techo de cristal**’, una barrera invisible que obstaculiza la promoción laboral de mujeres situadas en mandos intermedios, que provoca el fenómeno **segregación vertical**, es decir, la concentración de mujeres en puestos de rango medio o bajo incluso en los sectores en los que constituyen el porcentaje mayoritario de la plantilla. Por tanto, hasta que se logre eliminar por completo dicha barrera invisible y sutil, las mujeres seguirán encontrando mayores dificultades para ocupar posiciones de poder, obtener mayores retribuciones salariales y beneficios contractuales, y seguirán concentrándose en puestos donde no se les exija realizar jornadas interminables de trabajo, reuniones en horarios que impiden la conciliación o realizar viajes frecuentes.

Los datos mencionados ponen de manifiesto la necesidad de la puesta en marcha de planes de igualdad en las organizaciones que, además de cumplir con la ley, les proporcionará una serie de beneficios:

- Mejora del clima laboral de la organización.
- Disminución de la rotación de la plantilla.
- Aumento de la productividad, eficiencia y competitividad.
- Mejora de la imagen de la organización.

Además de lo anterior, existen estudios (Barberá y cols., 2003) que demuestran que las mujeres, debido a los procesos de socialización de género, poseen unas actitudes y competencias, así como un estilo de dirección, más democrático y motivador. Todo ello repercute en mayores beneficios empresariales, con una consecuente mejora del rendimiento, clima y satisfacción laboral.

Para llevar a cabo una promoción profesional en igualdad, es necesario que esté ligada al desarrollo de carrera profesional de las trabajadoras y trabajadores de la organización. A continuación, se exponen algunas de las claves que hacen posible integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional:

### 1. Potenciar la gestión integral de los Recursos Humanos en la organización

Se trata de una previsión y adaptación a los cambios, valorando los recursos humanos disponibles para la consecución de los objetivos de la organización, con el fin de obtener los mejores resultados. Es necesario poner en práctica una **gestión integral de los recursos humanos y sus competencias** que conlleva una evaluación del impacto de género para cada práctica de gestión; garantizar la igualdad de trato de todos/as los/as trabajadores/as en todos los ámbitos: selección, formación, promoción, conciliación y negociación; y propiciar una organización en la que sea posible promocionar en igualdad de oportunidades.

Para que esta gestión integral de los recursos humanos pueda llevarse a la práctica, es necesario hacer una **previsión de las necesidades futuras** de los recursos humanos, definiendo previamente los conocimientos, la formación y la experiencia que serán necesarios para desempeñar eficazmente cada puesto, desde la óptica de la igualdad de oportunidades.

Por último, **determinar las competencias individuales** de cada trabajador y trabajadora de la organización. Esto permite identificar itinerarios laborales personales para toda la plantilla, así como las acciones formativas a desarrollar, teniendo siempre presente la perspectiva de género en la promoción.

### 2. Proporcionar información a la plantilla

Es fundamental que exista una buena comunicación interna entre todos los públicos implicados, por lo que se hace necesario que la organización:

- Haga explícito su compromiso de gestionar el desarrollo de carrera de cada miembro de la plantilla desde la igualdad de oportunidades.
- Se asegure de que toda la plantilla conoce el proceso.
- Informe a todos los trabajadores y trabajadoras de cuáles son sus posibilidades dentro de la organización.
- Haga partícipes a la plantilla del diseño y planificación de su carrera profesional.

### 3. Formar

Para adquirir las habilidades necesarias para promocionar en el empleo es necesario que la organización desarrolle planes de formación interna y llevarla a cabo en igualdad de oportunidades, por lo que debe ser accesible tanto para los trabajadores como para las trabajadoras. (Para obtener más información sobre cómo formar en igualdad de oportunidades, puede consultarse el capítulo sobre formación).

### 4. Promover la realización de prácticas en distintos departamentos de la organización

Permite comprender el funcionamiento de la organización, así como adquirir experiencia sobre cada área.

Es importante que se realicen en igualdad de oportunidades, permitiendo que tengan acceso a ellas tanto los trabajadores como las trabajadoras. Para conseguir lo puede hacerse uso de las cuotas, además de promover la participación de las mujeres con potencial para promocionar a puestos relevantes.

### 5. Introducir un programa de tutorías

Una persona, que ocupe un puesto de responsabilidad en la empresa, apoya el desarrollo de la carrera profesional y asesora a las personas con potencial de promocionar.

Puede ser un mecanismo motivador para aquellas mujeres que se sitúan en el umbral del techo de cristal y, paralelamente, un mecanismo de sensibilización para los altos cargos sobre las dificultades específicas de las mujeres para ascender.

### 6. Evaluar el desempeño

Consiste en conocer el grado de eficacia con que cada trabajador/a lleva a cabo sus actividades, así como las relaciones con el equipo de trabajo y con la organización.

También se evalúa el desempeño mediante la realización de un análisis de potencialidad del individuo centrado en la valoración de aspectos como la capacidad de liderazgo o la adaptabilidad al cambio.

Para realizar una evaluación del desempeño desde la perspectiva de género es fundamental:

- Analizarlo en puestos de distintas jerarquías para evitar el sesgo producido por el techo de cristal en los puestos de mayor responsabilidad.
- Tener en cuenta los diferentes tipos de contrato y jornada de la plantilla para evitar excluir a las personas que trabajan forma eventual o a media jornada.
- Basarse en unos criterios objetivos definidos previamente.

### 7. Establecer un banco de datos de personas con potencial de promoción

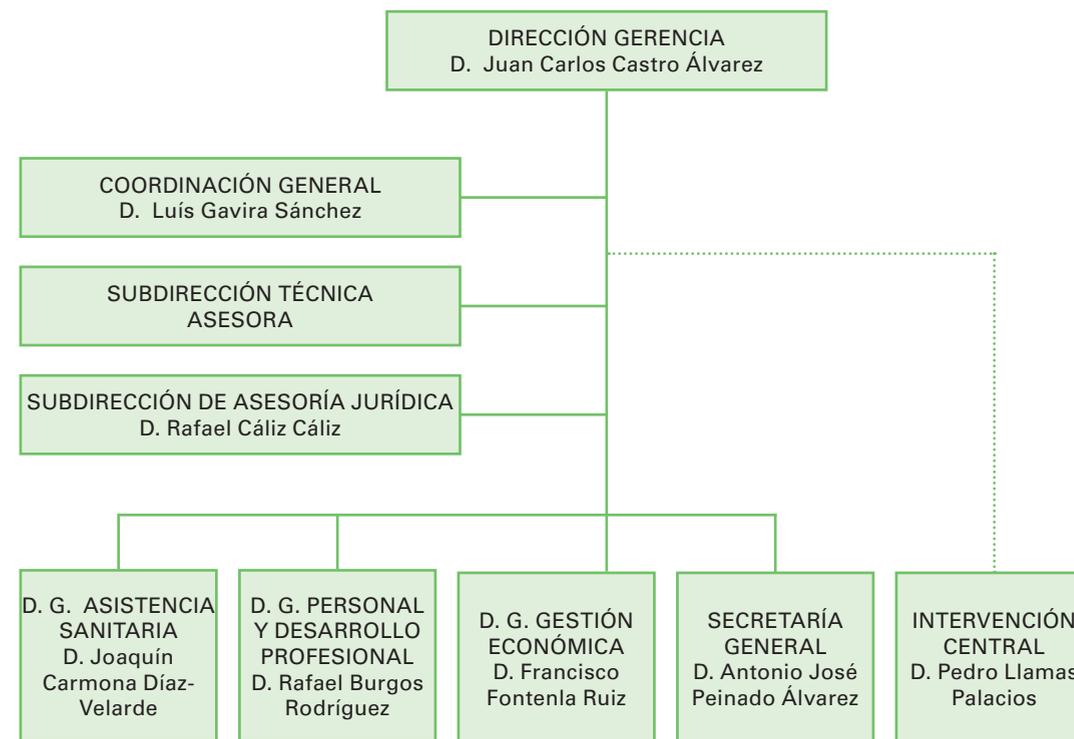
Tras la evaluación del desempeño puede identificarse a las personas que disponen de mayor capacidad para promocionar a puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización.

Disponer de un banco de datos puede favorecer el cumplimiento de las cuotas de mujeres en los puestos de dirección, ya que permite identificar rápidamente los perfiles más idóneos de las trabajadoras para cada puesto.

A continuación se presentan los organigramas de algunas organizaciones públicas y privadas que reflejan la segregación vertical que sufren las mujeres en los puestos de responsabilidad.

#### ORGANIGRAMA DE LOS SERVICIOS CENTRALES DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

[http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosAcc.asp?pagina=gr\\_conocerSAS\\_direcc\\_corporat](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosAcc.asp?pagina=gr_conocerSAS_direcc_corporat)

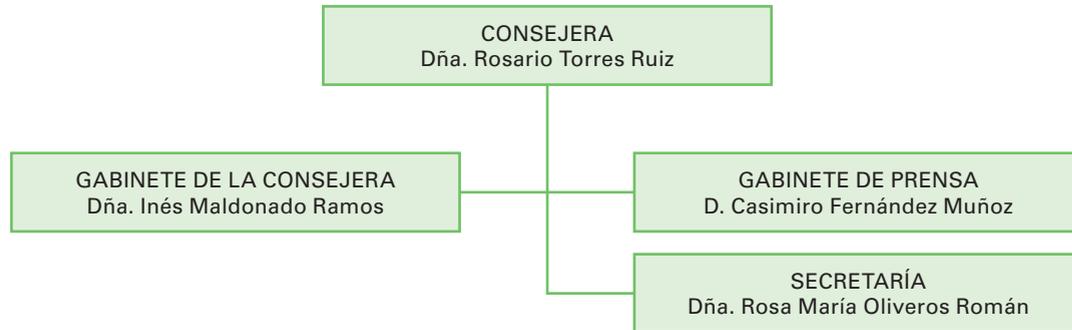


En el organigrama de los Servicios Centrales del Servicio Andaluz de Salud, ninguno de los ocho puestos está ocupado por una mujer.

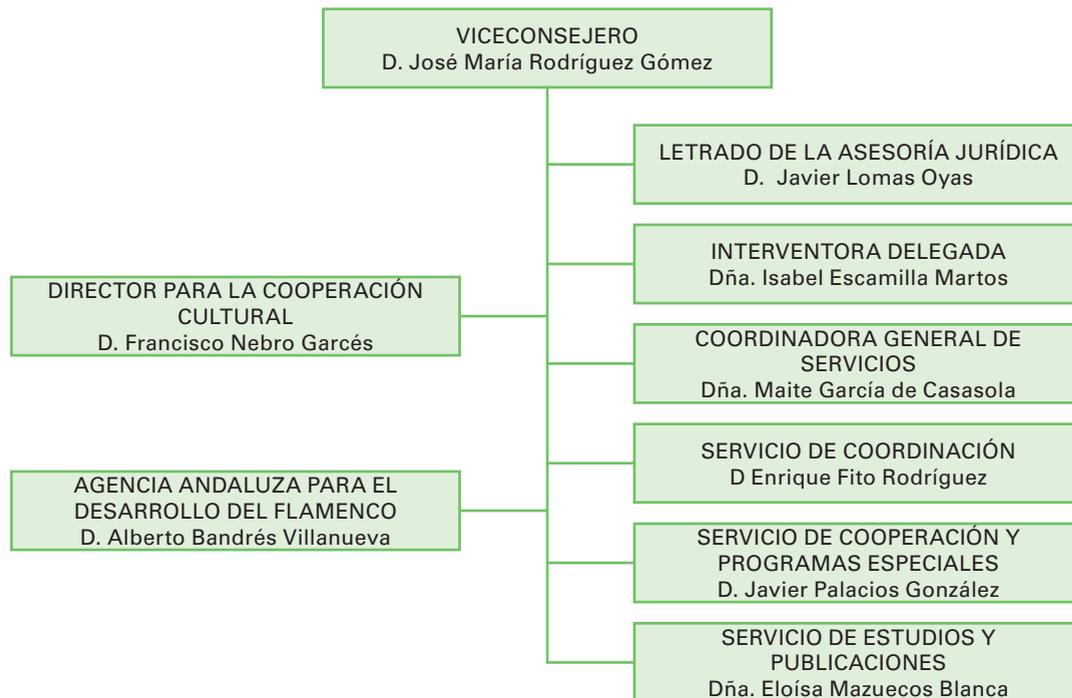
## ORGANIGRAMA DE LA CONSEJERÍA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

<http://www.juntadeandalucia.es/cultura/web/jsp/herramientas/organigrama.jsp>

### Organigrama de la Consejería



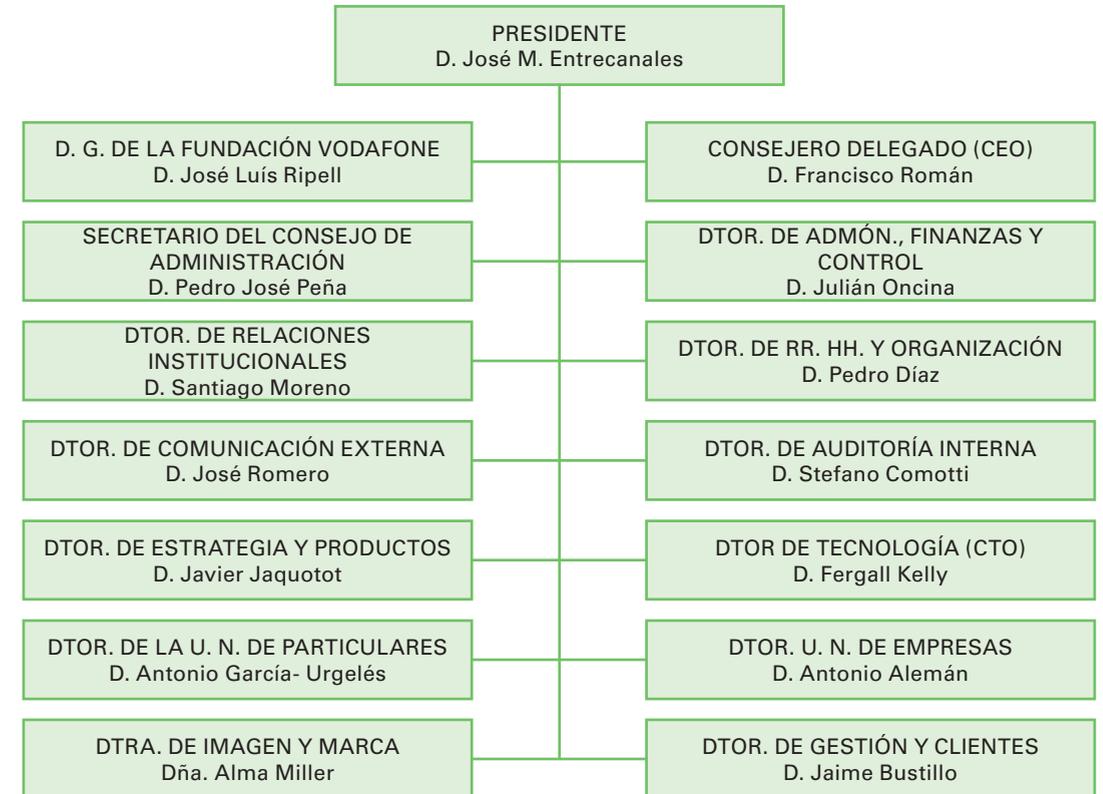
### Organigrama de la Viceconsejería



En cuanto al organigrama de la Consejería, de los cuatro puestos existentes tres están ocupados por mujeres, incluyendo el puesto de Consejera, el más alto de los cuatro. En este caso, la aplicación de acciones positivas es evidente. En cuanto al segundo, de los nueve cargos sólo tres son mujeres y se identifica segregación vertical (los puestos más altos están ocupados por hombres).

## ORGANIGRAMA DE VODAFONE ESPAÑA

<http://www.vodafone.es/Vodafone/LaCompanya/LaCompanyaSin/0,2602,7606,00.html>



En este caso es una empresa privada, Vodafone España, donde sólo uno de los quince puestos lo ocupa una fémina. Observando detenidamente, dicho cargo está relacionado con una tarea tipificada como 'femenina' (imagen) demostrando los efectos tanto de la segregación horizontal como vertical.

Organigrama del Consejo de Administración



El Consejo de Administración de Caja Madrid, empresa privada, nos muestra veintidós puestos donde solamente uno es ocupado por una mujer. Sirva este ejemplo como una clara identificación de la segregación laboral por razón de género y la ausencia de políticas de igualdad de oportunidades en la empresa.

AUTODIAGNÓSTICO

1. En los puestos de supervisión y dirección de tu empresa:

- a. Más del 60% de los puestos están ocupados por hombres.
- b. Menos del 40% de los puestos están ocupados por hombres.
- c. Las mujeres ocupan entre el 40% y el 60% de los puestos.

2. ¿Establece tu empresa unos criterios objetivos que regulen la promoción profesional de hombres y mujeres?

- a. Sí, establece unos criterios objetivos que, además, están en conocimiento de todas las personas que trabajan en la organización.
- b. Sí, pero no son muy conocidos por las/os trabajadoras/es de la organización.
- c. No, la evaluación de la persona a la que va ascenderse se efectúa cada vez con unos criterios distintos, en función de la que exija el puesto al que se opta.

3. ¿Qué características se consideran en tu empresa las más valoradas a la hora de promocionar a un trabajador o una trabajadora?

- a. El tiempo que lleve trabajando para la organización, es decir, la antigüedad.
- b. La capacidad que tenga para trabajar en grupo.
- c. Que trabaje muchas horas porque no tiene cargas familiares.

4. ¿Incluyen los Planes de Carrera de tu empresa mecanismos de conciliación de la vida familiar y laboral?

- a. Sí, son varias las propuestas de conciliación que se incluyen.
- b. No, pero creemos que sería de gran utilidad tanto para la persona trabajadora como para la organización.
- c. No, el planteamiento de mecanismos de conciliación no es responsabilidad de la organización.

5. Imagina que en tu empresa hay que promocionar a un/a trabajador/a y dudáis entre dos candidaturas (un hombre y una mujer) con igual preparación. ¿Por cuál de ellas optaríais para que ascendiera?

- a. Elegiríamos al hombre, porque para los puestos de mayor responsabilidad es necesario un nivel alto de disciplina y competitividad.
- b. Tendríamos en cuenta que la representación femenina en puestos de alta responsabilidad es menor y elegiríamos a la mujer para acercarnos lo máximo posible a la paridad.
- c. Habría que valorar otros aspectos como la existencia o no de cargas familiares, la disponibilidad para trabajar los fines de semana, etc.

## RESULTADOS

Las respuestas correctas son: 1c, 2a, 3b, 4a, 5b

### Si tienes cuatro o más respuestas correctas tu resultado es:

**¡Enhorabuena!** En tu empresa se está realizando un gran esfuerzo para acabar con las desigualdades por razón de género. Estáis consiguiendo que estén representados por igual tanto hombres como mujeres, y eso repercutirá positivamente tanto el funcionamiento interno de la empresa como en la imagen pública de esta.

### Si tienes dos o tres respuestas correctas tu resultado es:

Muy bien, en tu empresa **se están realizando acciones puntuales** para equiparar el número de trabajadoras y trabajadores en puestos de alta responsabilidad, sin embargo, no es suficiente. Para conseguir verdaderos resultados habría que ejecutar todo un plan de acción que supondría un esfuerzo por parte de la empresa pero que, sin duda alguna, mejoraría el funcionamiento interno y traería consecuencias muy positivas.

### Si has obtenido una o ninguna respuesta correcta tu resultado es:

En tu empresa **no se contempla la igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres como algo necesario para un correcto funcionamiento organizativo. Sería conveniente que se llevara a cabo un plan de acción para promover la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta que no sólo hay que aumentar el número de mujeres trabajadoras en la organización, sino que éste asegure su presencia en una proporción igual a la de los hombres, en la medida de lo posible. Sería muy interesante que en tu empresa se analizaran las consecuencias positivas que se pueden conseguir con ello.

## RECOMENDACIONES PARA REALIZAR UNA PROMOCIÓN NO DISCRIMINATORIA

- En primer lugar es fundamental **establecer criterios objetivos** que regulen la promoción profesional de los hombres y las mujeres que trabajan en la empresa.
- Dichos criterios objetivos **deben ser comunicados a todas las personas trabajadoras**, con el fin de equiparar las condiciones de partida de hombres y mujeres que aspiran a promocionar.
- Es necesario que en el establecimiento de los criterios objetivos que regulen la promoción se **tenga en cuenta la formación** que la persona ha recibido en la empresa.
- Otros aspectos que se deben contemplar en el establecimiento de criterios objetivos que regulen la promoción dentro de la organización son los **méritos** llevados a cabo por la persona trabajadora, así como el conocimiento que tenga **del puesto y su historial profesional**, características que permiten valorar a la persona según su desempeño, y no en base a criterios subjetivos.
- Es de gran importancia tener en consideración el **desempeño de las funciones de grupo profesional superior** por parte del trabajador/a.
- Habrá que **fijar una cuota mínima de participación femenina** en todos los órganos de decisión y participación de la organización, que deberá ser cercana a la paridad.
- Deben **diseñarse planes de promoción o de carrera** que permitan seguir un procedimiento objetivo de ascenso profesional.
- Dichos planes **deben ser específicos** y tener establecidas las **características profesionales y actitudinales** necesarias para ascender.
- Los planes de carrera deben **evitar contemplar** aspectos que se relacionen con **el género** de la persona trabajadora.
- Deben **evitarse** también todas las **cuestiones de la vida personal o familiar** de quien aspira al ascenso.
- Es importante incluir en los planes **mecanismos de conciliación** que ayuden a la persona que va a promocionar a gestionar mejor su tiempo, traduciéndose en ventajas para la organización.
- Los planes de carrera deben incluir, además, **acciones positivas que potencien la promoción de las mujeres** a puestos de mayor responsabilidad, ya que una empresa igualitaria es más representativa de la sociedad.
- Debe **evitarse contemplar el criterio de antigüedad**, ya que muchas mujeres suelen abandonar su trabajo durante períodos de tiempo más o menos extensos para dedicarse a la maternidad, hecho que comúnmente no afecta a los hombres.
- Por último, todos estos **criterios deben revisarse periódicamente**.

# LA CONCILIACIÓN PARA TODOS Y TODAS

## INTRODUCCIÓN:

*“La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.”*

*La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.”*

Así comienza la exposición de motivos de la **Ley 39/1999 de 5 de noviembre (B.O.E. 6-11-1999), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**. Por otra parte, el derecho a la igualdad queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, y corresponde a **los poderes públicos asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia** (artículo 39.1), así como es su **deber 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**; también eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. (Artículo 9.2)

Según el texto de la ley 39/1999 *“... se introducen cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.”*

Por tanto, la protección de la familia constituye una exigencia constitucional, no obstante no existe en España una política de conciliación de la vida familiar y laboral integral, coherente y eficaz.

Por su parte, el **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, bajo supervisión del **“Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres”**, ha elaborado el **“Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral: situación actual, necesidades y demandas”**, en cuyas conclusiones afirma que *“... Existen aún muchas barreras que dificultan la compaginación de responsabilidades familiares, personales y laborales de hombres y especialmente, de mujeres trabajadoras”*.

La principal dificultad al definir el término ‘Conciliación de la vida Laboral, Personal y Familiar’ radica en considerar ésta como un “problema de mujeres” y, como tal, se ofrecen soluciones que siguen favoreciendo las desigualdades de género. En este sentido, la organización se constituye como un medio de transmisión de los estereotipos femeninos y masculinos de una sociedad androcéntrica.

Algunos ejemplos que visualizan esta barrera:

- El caso de los empleos de media jornada, con el pretexto de *“... poder compatibilizarlo con las tareas del hogar, y de paso, aportar ingresos complementarios a la economía familiar”* (El País, 25 noviembre 2005). Esta óptica del trabajo femenino no sólo es deficiente sino que se rige por un modelo de familia tradicional donde las responsabilidades domésticas y el cuidado de personas dependientes y menores recaen completamente en las mujeres. Además, la media jornada laboral reduce las posibilidades de ocupar puestos de responsabilidad o acceder a planes de carrera, consolidándose el ‘techo de cristal’ y aumentando las diferencias en los empleos ocupados por mujeres y por hombres.
- La baja maternal continúa siendo una responsabilidad y un derecho que disfruta preferente la madre, aunque se esperan cambios positivos a raíz de la aplicación de la nueva Ley de Igualdad, que aumenta los permisos retribuidos por nacimiento y por hospitalización o enfermedad grave de familiares, o por periodos de lactancia. Ésta es la causa de buena parte del absentismo femenino, pues han sido las mujeres las que tradicionalmente han prestado atención y cuidados a familiares enfermos, aunque la nueva Ley articula nuevas medidas para la corresponsabilidad, así como, por primera vez, un permiso de paternidad retribuido.

No obstante, la protección del concepto de familia tradicional perpetúa los roles tradicionales y responsabiliza a la mujer y su incorporación al mercado laboral de la baja natalidad de nuestro país. Sin embargo, y según datos estadísticos oficiales, España tiene la tasa de ocupación femenina más baja de la Unión Europea y, a pesar de ello, es uno de los países con menores índices de natalidad. Por tanto, no parece factible señalar el desarrollo profesional de las mujeres como motivo principal, y sería más coherente analizar factores como el ejercicio de la conciliación de hombres y mujeres, el desarrollo de sus responsabilidades y funciones familiares y su escala de valores.

Como conclusión, una cultura empresarial responsable debe fomentar los aspectos que influyen positivamente en la igualdad en el trabajo y facilitar las **medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar**.

Entre otras:

### **Medidas de apoyo a la familia (maternidad/paternidad):**

- Prestaciones de carácter económico.
- Prestaciones de carácter asistencial.
- Formas de retribución centradas en los resultados más que en la disponibilidad horaria.

**Flexibilidad de jornada, permisos y excedencias:**

- Ampliación de la excedencia por cuidado de familiares con reserva de puesto.
- Permisos retribuidos para casos de hospitalización de familiares a su cargo.
- Jornada de trabajo flexible.
- Autonomía de los trabajadores y trabajadoras para gestionar su tiempo.

**Flexibilidad de espacio:**

- Incorporando las nuevas tecnologías, en cuanto permite a las personas trabajadoras compaginar sus tiempos de trabajo con sus necesidades personales.
- Facilitando los medios de trabajo adecuados para el desarrollo de su trabajo desde otros espacios que no sean los habilitados en la empresa.

**Apoyo o asesoramiento profesional:**

- Iniciativas específicas para determinados colectivos, como las víctimas de la violencia de género, y que comprendan ayuda psicológica, médica y económica.
- Asesoramiento a inmigrantes o personas trasladadas en aspectos como vivienda, cursos de idiomas para la familia, colegios, etc.
- Formación en gestión del tiempo.

Como conclusión, la conciliación igualitaria continúa siendo un reto y un ideal por el que debemos seguir trabajando, aumentando la implicación de las organizaciones y de los poderes públicos a la realidad actual.

Se pone de manifiesto la responsabilidad **de los poderes públicos y agentes sociales** en la articulación de políticas públicas y empresariales transversales, un modelo de gestión de la conciliación laboral, personal y familiar basado en la **corresponsabilidad** que nos acerque a la igualdad real y beneficie a menores, mayores, hombres y mujeres.

**AUTODIAGNÓSTICO**

A continuación se presentan una serie de cuestiones. Piensa en cada una y responde la opción que mejor refleje la situación de tu organización.

**1. ¿En tu organización existen medidas para la conciliación de la vida personal y laboral del personal?**

- a.* Sí, existen varias medidas formales.
- b.* No existe ninguna medida de conciliación.
- c.* Existe alguna medida pero no está formalizada en ningún documento.

**2. ¿En tu organización son flexibles los horarios de trabajo?**

- a.* No, nunca.
- b.* Se permite al personal que adapte su horario laboral a las exigencias de su vida privada.
- c.* De vez en cuando se permite algún cambio de turno o similar pero de forma puntual.

**3. ¿En tu organización existen guarderías para los/as hijos/as de los/las trabajadores/as?**

- a.* No.
- b.* No existen pero se está planteado para un futuro.
- c.* Si, existen guarderías. dentro de la organización o plazas reservadas para los/as hijos/as de los/as trabajadores/as.

**4. ¿Está bien visto en tu organización que los hombres hagan uso de excedencias y permisos por motivos familiares?**

- a.* No
- b.* Si, se incentiva a los hombres a hacer uso de excedencias y permisos por motivos familiares.
- c.* De momento no se ha contemplado pero está previsto para un futuro.

## RESULTADOS

A continuación se ofrecen las opciones de respuesta que se relacionan con una mayor implicación de las organizaciones en las desigualdades por razón de género. Reflexiona sobre la situación de tu organización y analiza en qué situación se encuentra en relación a la igualdad de oportunidades relacionadas con la Conciliación.

Las respuestas correctas son: **1a, 2b, 3a, 4c, 5b**

### Si tienes cuatro o más respuestas correctas tu resultado es:

**¡Enhorabuena!** En tu organización se está realizando un gran esfuerzo para acabar con las desigualdades por razón de género en los puestos de trabajo. Estáis consiguiendo que en la organización la conciliación laboral sea un hecho, lo cual repercutirá positivamente tanto el funcionamiento interno de la organización como su imagen pública.

### Si tienes dos o tres respuestas correctas tu resultado es:

A la hora de llevar a cabo las medidas de conciliación de tu organización **se efectúan acciones puntuales** para acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres; sin embargo, no es suficiente. Para conseguir verdaderos resultados habría que ejecutar todo un plan de acción que supondría un esfuerzo por parte de la organización y que, sin duda alguna, mejoraría el funcionamiento interno y traería consecuencias muy positivas.

### Si has obtenido una o ninguna respuesta correcta tu resultado es:

En tu organización **no se contemplan medidas de conciliación igualitarias** entre hombres y mujeres como algo necesario para un correcto funcionamiento de la organización. Sería conveniente que se llevara a cabo un plan de acción para promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El que se lleven a cabo políticas adecuadas de conciliación es de vital importancia de cara a tener un personal satisfecho y motivado.

## RECOMENDACIONES PARA EL ÁMBITO DE CONCILIACIÓN

A continuación presentamos una serie de recomendaciones que se pueden promover desde los RRHH de tu organización para conseguir incorporar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en tu organización. Concretamente se proponen medidas relacionadas con el ámbito de la Conciliación.

- Los **valores de la organización** deben orientarse hacia la promoción de las acciones de conciliación.
- Es muy recomendable establecer **servicios de apoyo a la conciliación**, como guarderías dentro de la organización o plazas reservadas en guarderías exteriores.
- Es recomendable que exista **un comité**, o bien **un/a coordinador/a de las políticas de conciliación** dentro de la organización, que se encargará de **controlar que se lleven a cabo** medidas que favorezcan una distribución flexible del tiempo del trabajo que permita compatibilizarlo con intereses personales y profesionales.
- Hay que **comunicar** a toda la plantilla **la normativa legal** existente en materia de conciliación.
- Las medidas de conciliación que se establezcan deben estar **apoyadas por toda la organización**. Es recomendable que las personas con responsabilidades directivas demuestren su compromiso con las medidas de conciliación que se establezcan en la organización.
- Hay que tener en cuenta a las personas con responsabilidades familiares de cara a establecer turnos de vacaciones, dejándoles **preferencia en la elección**.
- Intentar **flexibilizar los horarios** de trabajo. Evitar en la medida de lo posible que las reuniones u otras actividades laborales se realicen siempre en horarios incompatibles con el cuidado de un/a familiar.
- Es importante que el acceso a medidas de conciliación **no** tenga **consecuencias negativas** para el desarrollo de la persona en su carrera profesional.
- Paulatinamente habría que introducir medidas que favorezcan el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, **incentivando a los hombres a hacer uso de excedencias y permisos** por motivos familiares.

# LA NEGOCIACIÓN NO DISCRIMINATORIA

## INTRODUCCIÓN:

La Negociación se define como una 'discusión entre dos o más partes que desean resolver intereses incompatibles' (Pruitt y Carnevale, 1993). Como indican Medina y Munduate (2005), algunas características comunes en toda negociación son:

- a. Hay dos o más partes implicadas con cierto grado de interdependencia, es decir, ambas pueden influirse respectivamente.
- b. Las partes implicadas deben tener libertad para tomar decisiones o realizar propuestas.
- c. Debe existir un equilibrio de poder para que ninguna de las partes imponga su criterio.
- d. Existe voluntad de llegar a un acuerdo. A pesar de que las posiciones sean distantes, siempre hay un cierto margen de maniobra para poder llegar a un acuerdo.
- e. El proceso consiste en un intercambio de ofertas y contraofertas, a través del cual se van modificando las posiciones de las partes implicadas hacia el acuerdo.
- f. En la negociación hay que considerar no sólo los aspectos tangibles – los acuerdos económicos, los cambios en los convenios, etc.- sino también los intangibles – aspectos psicológicos y sociales que inciden en los/las negociadores/as-.

Los convenios colectivos son el resultado de las negociaciones entre sindicatos y patronal sobre las condiciones laborales del personal de las organizaciones. La negociación del convenio es importante para la vida de las organizaciones, para su capacidad de mejorar la organización del trabajo, de predecir y de planificar los costes laborales establecidos en dichas negociaciones.

Uno de los aspectos que condicionan la negociación es quién lo hace y sobre qué materias. Como ya se ha indicado en otras secciones, la complejidad del entorno exterior se refleja en la complejidad interna de la organización. En este sentido, las organizaciones están formadas por hombres y mujeres con necesidades diversas y la entidad tiene responsabilidad social ante las personas que dedican su tiempo y esfuerzo a conseguir los objetivos de la organización. Como indicaba Comisiones Obreras en el Capítulo 5 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003, "España todavía mantiene diferencias respecto a la medida de los países de la Unión Europea en tasa de actividad, ocupación, paro y temporalidad, que se concentran particularmente en las mujeres y jóvenes". Aunque hoy en día la situación ha mejorado significativamente, la promoción del empleo de estos colectivos, la igualdad de trato y la no discriminación deberán ser aspectos relevantes para la negociación colectiva.

En la negociación de convenios deben estar representados todos los colectivos que forman la organización, de cara a la defensa de sus intereses y necesidades particulares. Para ello es necesario que las personas que intervengan en la negociación muestren interés y sensibilidad por la situación de cada colectivo y, en este sentido, la formación en género es básica para conseguir un convenio colectivo igualitario. Por ejemplo, es imprescindible conocer a fondo las necesidades de mujeres con cargas familiares con interés en promocionar para ofrecer soluciones válidas y que les permitan

mejorar sus condiciones de trabajo y conciliar. Por tanto, las personas negociadoras de los convenios colectivos en las empresas pueden ser hombres o mujeres, pero es fundamental que posean la formación necesaria para responder del mejor modo a las necesidades de los diferentes colectivos que conforman la organización en igualdad de condiciones.

Algunos de los principales problemas de las mujeres en el ámbito laboral se relacionan con la segregación laboral, la temporalidad, la insuficiencia de servicios sociales de calidad para la atención de personas, la situación de dependencia y la imposibilidad de acceder a opciones formativas. La negociación colectiva deberá establecer un marco para propiciar actuaciones orientadas a eliminar estas barreras a la igualdad. Podemos citar algunos convenios colectivos que promueven éste tipo de buenas prácticas: Convenio Colectivo de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia, de Grandes Almacenes, de las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos, de la Industria del Calzado y el convenio colectivo de Empresas de Seguridad, entre otros. Sin embargo, hay que seguir trabajando para conseguir eliminar las barreras que impiden conseguir la igualdad de oportunidades.

**La Secretaría de la Mujer de CC.OO.-A elabora el Protocolo de Igualdad y Conciliación Vida Privada / Vida Laboral, con el objetivo de servir de herramienta útil y efectiva a los negociadores y negociadoras y poder introducir la igualdad de oportunidades y la conciliación en los convenios colectivos que negocien, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras en su conjunto.**

En este marco las partes firmantes se comprometen, entre otros acuerdos, a:

- **Eliminar el trato discriminatorio** por razón de género.
- **Garantizar la no discriminación** en función de cualquier **tipo de contrato o de jornada**.
- **Desarrollar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral** de las personas trabajadoras, así como sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.
- Crear una **Comisión de Igualdad**, cuyo objetivo será velar por el cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.
- Velar por la existencia dentro de la empresa de una **Comisión para la Formación**, que tendrá, entre otras funciones las siguientes:
  - Planificar planes de formación atendiendo a las necesidades de trabajadoras y trabajadores.
  - Fomentar cursos de promoción a cargos de responsabilidad dirigidos a mujeres trabajadoras.

- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso y/o excedencia dedicado al cuidado de hijos o hijas y/o personas dependientes, así como a mujeres víctimas de violencia de género que estén apartadas del mercado laboral.
- Promover una nueva organización de la jornada laboral, desarrollando medidas para favorecer una **distribución flexible de la jornada de trabajo**, que permita compatibilizar los intereses personales con los empresariales, incidiendo especialmente en personas solas con personas dependientes a su cargo y mujeres víctimas de violencia de género.
  - Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan **preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones**.
  - Proponer la **posibilidad de ampliar el permiso de lactancia hasta los 16 meses** (actualmente 12 meses), al igual que el personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía. Este permiso podrá ser **disfrutado indistintamente por el padre o la madre** en el caso de que ambos trabajen.
  - Quien, por razones de **guarda legal**, tenga a su **cuidado directo algún menor de 8 años** o a una **persona con discapacidad física, psíquica o sensorial**, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo** hasta el máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.
  - Los trabajadores y trabajadoras con un **sistema de trabajo a turnos** que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la **elección de turno** y a la concreción del horario dentro del turno elegido.
  - Cuando resulte necesario para la **salud de la trabajadora embarazada** y/o el feto, ésta **no** realizará el **turno de noche**.
  - Cuando el periodo del **permiso de maternidad coincida con** el periodo **vacacional**, se podrá disfrutar dichas vacaciones **en momento distinto** al de dicho permiso.
  - Se establecerá un **permiso individual e intransferible de paternidad**, independientemente de la madre.
- Proponer un **aumento del permiso de maternidad** biológica (16 semanas) en **cuatro semanas más**, al igual que el personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Proponer el **aumento del permiso de adopción o acogimiento de menores de 8 años (actualmente 16 semanas)** en **cuatro semanas más**.
- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo **no superior a tres años** para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea **por naturaleza** como **por adopción**, o en los supuestos de acogimiento.
- Aplicar a las parejas de hecho los mismos **permisos retribuidos, reducción de jornada** por motivos familiares y **excedencias**.
- **Evitar** casos de **discriminación** en la gestión y seguimiento de la **movilidad funcional y geográfica**, controlando que existan causas justificadas de movilidad de una mujer embarazada o un trabajador o trabajadora con menores y personas dependientes a cargo.
- La empresa **no** podrá realizar **despidos** o **extinciones de contrato**:
  - Durante el periodo de disfrute del **permiso por maternidad, riesgo** durante el embarazo, **adopción** o **acogimiento**.
  - A las **trabajadoras embarazadas** desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo del permiso por maternidad, así como los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares, o estén disfrutando de ellas, y durante el primer año que sigue al reingreso, tras el disfrute de la excedencia por dichos motivos.
- Crear una **Subcomisión de Salud Laboral** cuyo objetivo principal sea la intervención en el **estudio y planificación** de la política de prevención de riesgos en los centros de trabajo. Sus funciones serán:
  - Promover una **concepción integral de la salud**, con especial atención a los riesgos **psíquicos** como **físicos**, y a las enfermedades profesionales relacionadas con las actividades desarrolladas por mujeres (hasta ahora no consideradas como tales), desarrollando **actuaciones preventivas** dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, incidiendo especialmente en el **embarazo y en la lactancia**.
  - Las **trabajadoras embarazadas** tendrán derecho a un **cambio de puesto de trabajo**, si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un **riesgo** para **ellas** o el **feto**, ampliándose este derecho al periodo de lactancia.
  - En caso de **riesgo** durante el embarazo o en el periodo de lactancia la empresa **abonará** complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, **hasta complementar el 100% de la base reguladora** de la trabajadora afectada.
  - **Reconocimientos ginecológicos** voluntarios y confidenciales para las trabajadoras.
  - **Se considerará como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual y violencia de género.**

## AUTODIAGNÓSTICO

A continuación se presentan una serie de cuestiones que pueden servirte para conocer cuál es la situación en la que se encuentra tu organización con respecto a la igualdad de género en la negociación colectiva. Piensa en cada una y responde de la forma más sincera posible:

### 1. Piensa en la composición de la mesa de la última negociación colectiva que se ha llevado a cabo en tu organización:

- a.* Estaba compuesta por mujeres en más del 60%.
- b.* Estaba compuesta por hombres en más del 60%
- c.* Las mujeres ocupaban entre el 40% y el 60% de la mesa de negociación.

### 2. ¿Tienen formación en perspectiva de género las personas que componen la mesa de negociación en tu organización?

- a.* No, para defender los derechos del personal no es necesario tener formación en igualdad de oportunidades.
- b.* Sí, la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres proporciona una mayor sensibilidad ante las desigualdades por razón de género.
- c.* No, aunque se está formando en este tema a las personas que compondrán la próxima mesa de negociación colectiva.

### 3. ¿En qué términos se formulan las cláusulas en el último convenio colectivo de tu organización?

- a.* Todas las categorías profesionales aparecen definidas en masculino y femenino.
- b.* Se definen las categorías profesionales como femeninas, ya que teniendo en cuenta sólo a las mujeres hacemos su presencia más visible.
- c.* En las cláusulas se definen las categorías profesionales en masculino para no ser redundantes, ya que es el término genérico.

### 4. Una vez concluida la negociación, ¿Se pone en conocimiento de la plantilla el contenido del convenio colectivo?

- a.* Sí, nos aseguramos de que todo el personal empleado en la organización conozca el contenido del convenio colectivo para que puedan aprovecharlo al máximo.
- b.* No, estar en conocimiento del convenio colectivo es responsabilidad de las personas que trabajan en la organización.
- c.* No, aunque estamos realizando acciones dirigidas a informar a la plantilla sobre los resultados de la negociación colectiva.

### 5. ¿Realiza tu organización un seguimiento con respecto a que se cumplan los criterios del convenio colectivo?

- a.* No, una vez aprobado el convenio deja de ser responsabilidad de la organización.
- b.* No, aunque sería importante llevarlo a cabo.
- c.* Sí, se realiza un seguimiento con el fin de asegurarnos de que se cumplen los criterios acordados en la negociación colectiva.

## RESULTADOS

A continuación se ofrecen las opciones de respuesta que se relacionan con una mayor implicación de las organizaciones en las desigualdades por razón de género. Reflexiona sobre la situación de tu organización y analiza en qué situación se encuentra en relación a la igualdad de oportunidades relacionadas con la negociación colectiva:

Las respuestas correctas son: **1c, 2b, 3a, 4a, 5c**

### Si tienes cuatro o más respuestas correctas tu resultado es:

**¡Enhorabuena!**: En tu organización existe la conciencia de que integrar la perspectiva de género a la negociación colectiva entre la plantilla y la organización es fundamental para intentar acabar con las prácticas no respetuosas con la igualdad de oportunidades. Es por eso por lo que el convenio colectivo se convierte en una herramienta que permite garantizar el compromiso de las partes que integran la mesa de negociación con respecto a la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género.

### Si tienes dos o tres respuestas correctas tu resultado es:

Muy bien. En tu organización se empieza a valorar la necesidad de integrar la perspectiva de género en la negociación colectiva. Es por eso por lo que se llevan a cabo acciones puntuales que, aunque necesarias, no son suficientes para que la perspectiva de género atraviese todos los ámbitos de la organización. Para ello, el primer paso es aplicar esa perspectiva a la negociación colectiva, convirtiéndolo así en el instrumento que garantice el compromiso de todas las partes integrantes en la mesa de negociación de cumplir con la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género. Si seguís adelante para convertir esas acciones puntuales en todo un plan de acción, conseguiréis no sólo una organización más igualitaria, sino también un reparto más equitativo del trabajo y una mayor productividad de la plantilla que repercutirá en mejores resultados para la organización.

### Si has obtenido una o ninguna respuesta correcta tu resultado es:

En tu organización no se contempla la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en la negociación colectiva. Esta es, sin embargo, una herramienta fundamental que permite establecer un compromiso firme entre todas las partes integrantes de la mesa de negociación de que existe una voluntad de llevar a cabo un proceso de igualdad en la organización. Además, el convenio colectivo permite un seguimiento de dicho compromiso que asegure el cumplimiento de las cláusulas que la componen. Aplicar la perspectiva de género a la negociación colectiva permitiría una organización más igualitaria, con un reparto más equitativo del trabajo y una mayor productividad de la plantilla, que repercutiría en mejores resultados para la organización. Convencerse de ello es sólo cuestión de profundizar un poco en los resultados de las organizaciones que ya lo llevan a la práctica.

## RECOMENDACIONES PARA EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A continuación se exponen una serie de recomendaciones dirigidas a **introducir la igualdad de oportunidades** y la no discriminación entre hombres y mujeres en la Negociación Colectiva entre una organización que emplea personas y una organización de personas trabajadoras. En primer lugar, nos ocuparemos de los temas a tratar en la Negociación, para posteriormente centrarnos en la composición de la mesa, el lenguaje empleado o las acciones que deberían llevarse a cabo una vez alcanzado el acuerdo.

- Temas a tratar en la Negociación Colectiva:

- **Procesos de Selección:** El Convenio Colectivo debe recoger las **características y pasos** que se llevarán a cabo en los procesos de captación y selección de personal.

- **Promoción Profesional:**

- a.** En primer lugar, deben recogerse los **criterios** que usará la organización **para la promoción profesional** del personal.

- b.** Es importante, además, incluir **cuotas de promoción** a puestos de alta responsabilidad con el fin de aproximarse a la paridad en la medida de lo posible.

- **Formación:**

- a.** Es necesario contemplar la implantación de un **programa que evalúe las necesidades formativas** de las personas que trabajan en la empresa.

- b.** Otro aspecto que se hace imprescindible en esta área es la garantía de que dicha **formación será igual de válida** para hombres que para mujeres.

- **Conciliación:**

- a.** Deben contemplarse en el Convenio Colectivo todos los **permisos y excedencias** existentes en la legislación.

- b.** Debe establecerse que, en la medida de lo posible, dichos **permisos serán usados tanto por mujeres como por hombres**, con el fin de incentivar la corresponsabilidad de las cargas familiares y domésticas.

- c.** Es fundamental **evitar** incluir en el Convenio Colectivo **cualquier medida que incentive a las mujeres a abandonar la organización** o alejarse de esta por un tiempo, ya sea por matrimonio o maternidad.

- d.** Es muy importante incluir en el Convenio Colectivo **cuotas de contratación a tiempo parcial**, tanto para hombres como para mujeres, con el fin de incentivar que se repartan las responsabilidades familiares de forma equitativa.

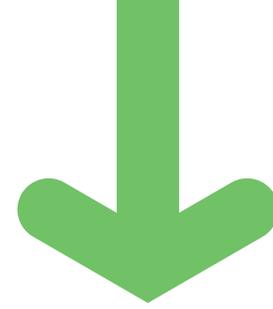
- **Acoso Moral y Sexual:** Deben introducirse cláusulas que definan tanto el Acoso Sexual como el Acoso Moral y sus correspondientes sanciones.

- Otras cuestiones a tener en cuenta:

- Las **personas que compongan la mesa de Negociación** deben estar **formadas en la perspectiva de género** para que sean

sensibles a las desigualdades presentes en las organizaciones.

- La **composición de la mesa** debe ser **paritaria**, con el fin de que esté representado todo el personal de la organización y pueda tenerse en cuenta la opinión del colectivo objeto de discriminación, en este caso, las mujeres.
- El **lenguaje** empleado en el Convenio Colectivo debe ser **no sexista**, es decir, debe hacer visible la presencia femenina, así como contemplar que todas las categorías profesionales puedan ser desempeñadas tanto por hombres como por mujeres.
- Debe existir un **seguimiento posterior** que asegure el cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Deben **ponerse en conocimiento de todo el personal** los beneficios obtenidos en la Negociación Colectiva para que pueda hacer uso de ellos.



**SECCIÓN II:**  
**LEGISLACIÓN NACIONAL Y COMUNITARIA EN**  
**POLÍTICAS DE IGUALDAD**

## LEGISLACIÓN

Existe una gran cantidad de legislación sobre Conciliación, Formación, Selección, Promoción y Negociación Colectiva, ya sea a nivel europeo, estatal o autonómico.

A continuación, se ofrece una síntesis de la legislación más relevante que ha sentado las bases para la regulación legal de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

### COMUNITARIA

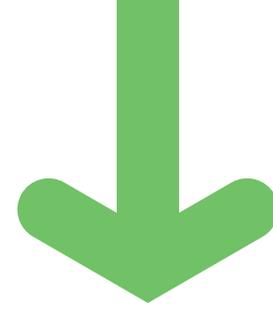
- **Declaración universal de los derechos humanos** (1948): Da inicio a la normativa sobre igualdad de oportunidades.
- **Tratado de Roma** (1957): Igualdad de remuneración entre trabajadoras y trabajadores por un mismo trabajo.
- **Primer programa Europeo de Acción Social** (1972): Reafirma el empleo y la igualdad e oportunidades entre hombre y mujeres.
- **Directiva 75/117/CEE** (1975): Igualdad de retribución.
- **Tratado de Maastricht** (1992): Para que los estados miembros adopten decisiones jurídicas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- **Directiva 92/85/CEE** (1992): Para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- **Tratado de Ámsterdam** (1997): Habla del Mainstreaming como una obligación de la comunidad.
- **Directiva 2002/73/CEE** (2002): Acceso a empleo, formación, a la promoción profesional y condiciones de trabajo.
- **Reglamento 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo** (2004): Relativo al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en la cooperación al desarrollo.

### NACIONAL

- **Constitución española** (1978): Tratando temas como la negociación colectiva, la salud laboral y los derechos sindicales.
- **Ley 3/1989** (1989): Sobre maternidad y paternidad.
- **Ley 39/1999** (1999): Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000** (2000): Contratación de mujeres desempleadas e incentivos para la misma.
- **Real Decreto 1251/2001** (2001): Regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- **Quinto programa de Acción a Medio Plazo** (2001-2005): Consolidación de la estrategia de género basada en la integración transversal de la perspectiva de la igualdad.
- **IV Plan de Igualdad** (2003/2006): Incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo, eliminando también las barreras para el acceso.
- **Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado** (2005): Establece un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del empleo.
- **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** (2007): Entre otros aspectos, cabe destacar que la ley obliga a las empresas de más de 250 empleados a negociar con los agentes sociales planes de igualdad y que los consejos de administración de las grandes compañías tengan al menos un 40% de mujeres. Otra de las novedades es la ampliación del permiso de maternidad y el reconocimiento de un permiso de paternidad de 13 días.
- **Estatuto de Autonomía de Andalucía** (2007): Garantiza el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional.

Para obtener más información, consultar las siguientes direcciones:

- [http://www.infodisclm.com/documentos/boe/2005/plan\\_igualdad.htm](http://www.infodisclm.com/documentos/boe/2005/plan_igualdad.htm)
- [http://mujeres.universia.es/legislacion/europeo/marco/politicas\\_comunitarias/21.pdf](http://mujeres.universia.es/legislacion/europeo/marco/politicas_comunitarias/21.pdf)
- <http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero/legislacion.htm>



**SECCIÓN III:**  
**CIFRAS PARA REFLEJAR UNA REALIDAD**

## ALGUNAS CIFRAS PARA DESCRIBIR LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES

A continuación presentamos un resumen de las estadísticas sobre empleo, usos del tiempo, conciliación entre la vida familiar y laboral, poder y toma de decisiones y nuevas tecnologías. Estas cifras contribuyen a describir la situación laboral de las mujeres en España.

Todas las estadísticas que aparecen en este documento han sido extraídas de la página web del Instituto de la Mujer: <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>

### EMPLEO

#### POBLACIÓN ACTIVA

- Tasas de actividad, ocupación y paro.
- Tasas de actividad, según Comunidades Autónomas.
- Tasas de actividad, por Estado Civil.
- Tasas de actividad, según estudios terminados.
- Tasas de actividad en la Unión Europea.

### USOS DEL TIEMPO

- Diferencias en el uso del tiempo.

### CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- Excedencias por cuidado de hijas/os.
- Permisos de maternidad/paternidad.

### PODER Y TOMA DE DECISIONES

#### PODER LEGISLATIVO (p.)

- Mujeres en el Congreso de los Diputados, por Grupo Parlamentario.
- Participación de las mujeres en el Parlamento Europeo.

#### PODER EJECUTIVO

- Mujeres en el Gobierno.
- Mujeres en los Gobiernos Autonómicos.

#### PODER JUDICIAL

- Participación en el Poder Judicial.

#### PODER ECONÓMICO

- Participación en Altos Cargos del Banco de España.
- Mujeres en la Presidencia y en los Consejos de Administración del Ibex-35.
- Presidencia de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.
- Cargos Ocupados en los Principales Sindicatos.

#### ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

- Altos Cargos de la Administración.

#### ADMINISTRACIÓN LOCAL

- Alcaldes/as, por partidos políticos.
- Concejalías, por partidos políticos.
- Presidentas/es en Diputaciones Provinciales, Diputaciones Forales y Cabildos/Consejos Insulares.

#### PARTIDOS POLÍTICOS

- Afiliación a los partidos políticos, con cinco Parlamentarias/os o más, según sexo.

#### OTROS ÓRGANOS CONSTITUCIONALES

- Presencia femenina en el Tribunal Constitucional.

#### REALES ACADEMIAS

- Mujeres en las Reales Academias Españolas.

### NUEVAS TECNOLOGÍAS

- Acceso a Medios de Comunicación, según medio.
- Personas que utilizan ordenadores e internet, según sexo y tipo de uso.

## EMPLEO:

### POBLACIÓN ACTIVA

#### Tasas de actividad, ocupación y paro:

										2006			
		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Ambos sexos	TASA DE ACTIVIDAD	52,21	52,95	53,98	53,41	54,63	55,91	56,74	57,72	57,98	58,3		
	TASA DE OCUPACIÓN	42,81	44,90	46,74	47,74	48,29	49,56	50,75	52,70	52,72	53,32		
	TASA DE PARO	17,99	15,19	13,42	10,63	11,62	11,37	10,56	8,70	9,07	8,53		
Mujeres	TASA DE ACTIVIDAD	39,50	40,73	41,76	40,96	42,72	44,47	45,79	46,95	47,47	47,93		
	TASA DE OCUPACIÓN	29,21	31,64	33,55	34,71	35,79	37,54	39,13	41,50	41,67	42,41		
	TASA DE PARO	26,04	22,31	19,68	15,25	16,22	15,60	14,55	11,61	12,22	11,53		
Hombres	TASA DE ACTIVIDAD	65,66	65,88	66,88	66,55	67,16	67,92	68,19	68,95	68,93	69,09		
	TASA DE OCUPACIÓN	57,21	58,94	60,67	61,47	61,42	62,17	62,90	64,37	64,23	64,69		
	TASA DE PARO	12,86	10,53	9,29	7,62	8,54	8,46	7,76	6,64	6,81	6,36		

Si comparamos las tasas de actividad, de ocupación y de paro de los últimos años, desde 1998 hasta el segundo trimestre de 2006, observamos que el panorama ha sido muy positivo: han aumentado las tasas de actividad y ocupación y han disminuido las tasas de paro para ambos sexos. Sin embargo, si comparamos la evolución de la situación de hombres y mujeres observamos que, a pesar del aumento de actividad y ocupación y la disminución del paro, la situación de las mujeres sigue siendo más precaria que la de los hombres, permaneciendo su tasa de paro por debajo de la masculina y superándola en desocupación. Estos datos reflejan claramente que, a pesar del esfuerzo de las mujeres por introducirse en el mercado de trabajo, su situación sigue siendo peor que la de los hombres.

#### Tasas de actividad, según Comunidades Autónomas:

						2006			
		2002	2003	2004	2005	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Ambos sexos	<b>TOTAL</b>	<b>54,63</b>	<b>55,91</b>	<b>56,74</b>	<b>57,72</b>	<b>57,98</b>	<b>58,30</b>		
	Andalucía	52,38	53,41	54,19	55,11	55,44	55,23		
	Aragón	52,08	53,31	54,51	56,23	55,71	56,65		
	Asturias (Principado de)	44,81	47,20	45,91	48,75	49,47	50,00		
	Baleares (Islas)	60,33	61,69	61,83	60,76	60,96	65,85		
	Canarias	57,80	59,61	58,73	60,01	60,70	61,10		
	Cantabria	51,34	53,39	53,21	55,42	55,06	54,94		
	Castilla León	48,97	49,76	51,28	52,75	52,45	52,89		
	Castilla La Mancha	50,77	51,65	53,11	54,92	54,56	54,82		
	Cataluña	58,88	60,64	60,60	61,83	61,89	62,16		
	Comunidad Valenciana	56,72	57,72	59,17	59,00	59,28	59,52		
	Extremadura	49,54	49,81	51,41	51,10	51,58	51,37		
	Galicia	50,99	52,58	53,57	52,84	53,54	53,17		
	Madrid (Comunidad de)	58,18	59,05	60,74	62,28	63,09	63,62		
	Murcia (Región de)	56,09	57,70	58,50	58,38	58,61	59,50		
	Navarra (Comunidad Foral de)	55,72	56,88	57,94	61,05	60,19	60,24		
	País Vasco	55,15	56,25	56,75	57,63	57,57	58,05		
Rioja (La)	51,86	52,90	56,38	60,34	59,59	59,39			
Ceuta	46,65	53,75	50,59	59,21	57,48	53,00			
Melilla				51,38	53,43	51,63			

		2006							
		2002	2003	2004	2005	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
		<b>TOTAL</b>	<b>42,72</b>	<b>44,47</b>	<b>45,79</b>	<b>46,95</b>	<b>47,47</b>	<b>47,93</b>	
Mujeres	Andalucía	39,08	40,71	41,41	42,16	43,17	43,25		
	Aragón	39,06	41,95	43,02	45,08	44,89	45,23		
	Asturias (Principado de)	33,94	37,07	36,03	38,80	40,12	40,05		
	Baleares (Islas)	49,13	51,44	52,26	50,43	50,21	56,86		
	Canarias	46,25	48,41	48,54	49,02	49,91	50,50		
	Cantabria	38,33	41,01	41,35	45,43	44,97	45,05		
	Castilla León	36,85	38,33	39,84	41,83	41,79	42,22		
	Castilla La Mancha	36,01	37,92	39,53	41,08	40,43	40,59		
	Cataluña	47,58	49,78	50,72	51,93	52,19	52,65		
	Comunidad Valenciana	44,79	46,05	48,66	47,70	48,09	48,90		
	Extremadura	36,24	36,83	39,23	39,01	39,37	39,05		
	Galicia	41,30	43,84	44,87	44,86	45,75	45,11		
	Madrid (Comunidad de)	47,26	48,23	50,94	53,40	54,64	54,99		
	Murcia (Región de)	42,29	43,93	44,56	45,41	45,77	47,40		
	Navarra (Comunidad Foral de)	44,43	46,19	46,44	52,15	50,52	50,55		
	País Vasco	44,90	45,55	46,14	47,85	48,06	48,89		
	Rioja (La)	38,09	39,45	43,95	49,95	49,45	48,94		
	Ceuta	29,21	38,40	36,00	43,25	42,22	41,18		
	Melilla				38,72	38,47	33,84		

		2006							
		2002	2003	2004	2005	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
		<b>TOTAL</b>	<b>67,16</b>	<b>67,92</b>	<b>68,19</b>	<b>68,95</b>	<b>68,93</b>	<b>69,09</b>	
Hombres	Andalucía	66,31	66,69	67,52	68,55	68,18	67,64		
	Aragón	65,46	64,97	66,26	67,60	66,72	68,28		
	Asturias (Principado de)	56,80	58,39	56,82	59,73	59,79	60,98		
	Baleares (Islas)	71,73	72,08	71,50	71,17	71,79	74,91		
	Canarias	69,50	70,95	69,04	71,10	71,58	71,80		
	Cantabria	65,20	66,56	65,80	66,01	65,75	65,41		
	Castilla León	61,48	61,55	63,08	63,99	63,43	63,88		
	Castilla La Mancha	65,73	65,54	66,79	68,80	68,72	69,06		
	Cataluña	70,77	72,05	70,92	72,12	71,96	72,01		
	Comunidad Valenciana	69,16	69,85	70,03	70,61	70,77	70,42		
	Extremadura	63,22	63,15	63,90	63,49	64,11	63,99		
	Galicia	61,63	62,18	63,12	61,58	62,08	62,01		
	Madrid (Comunidad de)	70,11	70,84	71,38	71,89	72,24	72,96		
	Murcia (Región de)	70,10	71,67	72,52	71,29	71,36	71,50		
	Navarra (Comunidad Foral de)	67,19	67,73	69,61	70,09	70,01	70,07		
	País Vasco	65,97	67,54	67,96	67,96	67,62	67,74		
	Rioja (La)	65,71	66,42	68,81	70,69	69,66	69,76		
	Ceuta	64,54	69,55	65,66	74,58	73,02	64,70		
	Melilla				65,57	69,20	71,01		

En la tasa de actividad de las mujeres por Comunidades Autónomas, se hace patente la importante incorporación de las mujeres al ámbito laboral. Si comparamos los datos referentes al 2002 con los del segundo trimestre del 2006, las Comunidades Autónomas en las que más ha crecido la tasa de actividad femenina han sido Ceuta, Melilla y La Rioja mientras que Madrid presenta la mayor tasa de actividad femenina en el mismo periodo.

Si comparamos las tasas de actividad por género desde el año 2000, la tasa de actividad masculina es mayor que la femenina en todas las comunidades. De todo ello se desprende que, a pesar de que se percibe un aumento de las tasas de actividad en conjunto, las mujeres continúan presentando cifras considerablemente más bajas.

## Tasas de actividad, por Estado Civil:

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006			
										I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Ambos sexos	<b>TOTAL</b>	<b>52,21</b>	<b>52,95</b>	<b>53,98</b>	<b>53,41</b>	<b>54,63</b>	<b>55,91</b>	<b>56,74</b>	<b>57,72</b>	<b>57,98</b>	<b>58,30</b>	<b>58,44</b>	
	Solteras/os	59,21	60,92	62,58	62,06	63,43	65,48	66,12	68,09	68,37	69,12	70,06	
	Casadas/os	53,44	53,72	54,40	53,88	54,83	55,74	56,84	57,18	57,38	57,48	57,41	
	Viudas/os	8,27	8,07	8,18	7,81	8,51	8,90	9,04	9,34	8,89	9,22	9,02	
	Separadas/os y divorciadas/os	72,72	74,22	74,97	71,64	74,43	74,95	75,31	73,87	75,33	75,56	73,30	

Mujeres	<b>TOTAL</b>	<b>39,50</b>	<b>40,73</b>	<b>41,76</b>	<b>40,96</b>	<b>42,72</b>	<b>44,47</b>	<b>45,79</b>	<b>46,95</b>	<b>47,47</b>	<b>47,93</b>	<b>47,83</b>
	Solteras	53,49	55,67	56,48	55,64	57,25	59,52	60,26	62,62	63,26	64,43	64,83
	Casadas	38,22	39,08	40,27	39,68	41,26	43,06	45,02	45,57	46,14	46,27	46,08
	Viudas	7,39	7,38	7,47	6,82	7,58	7,68	7,99	8,21	7,81	8,23	8,22
	Separadas y divorciadas	71,74	73,96	74,70	69,02	72,96	73,26	73,85	72,50	73,43	73,91	71,62

Hombres	<b>TOTAL</b>	<b>65,66</b>	<b>65,88</b>	<b>66,88</b>	<b>66,55</b>	<b>67,16</b>	<b>67,92</b>	<b>68,19</b>	<b>68,95</b>	<b>68,93</b>	<b>69,09</b>	<b>69,48</b>
	Solteros	63,99	65,30	67,66	67,32	68,47	70,31	70,87	72,51	72,47	72,90	74,26
	Casados	68,66	68,37	68,52	68,10	68,39	68,41	68,63	68,74	68,60	68,63	68,63
	Viudos	12,67	11,44	11,77	12,73	13,03	14,89	14,07	14,97	14,24	14,13	13,02
	Separados y divorciados	74,52	74,69	75,44	76,17	77,11	78,03	77,80	75,87	77,99	77,87	75,71

En cuanto al Estado Civil, observamos una alta tasa de actividad en mujeres separadas, divorciadas y solteras, una disminución en las mujeres casadas y una tasa de actividad muy baja en las viudas. Estos datos son similares en el caso de los hombres, que tienen una alta tasa de actividad en cuanto a solteros, separados y divorciados; Sin embargo, la diferencia con hombres casados no es tan grande como en el caso de las mujeres. Además, la tasa de actividad de los viudos, aunque baja, no llega a serlo tanto como la de las mujeres. Estos datos reflejan que las mayores diferencias de género se encuentran en las tasas de actividad de personas casadas, por lo que habría que preguntarse qué factores conducen a esta situación diferencial.

## Tasas de actividad, según estudios terminados:

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006			
								I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Ambos sexos	<b>TOTAL</b>	<b>53,98</b>	<b>53,41</b>	<b>54,63</b>	<b>55,91</b>	<b>56,74</b>	<b>57,72</b>	<b>57,98</b>	<b>58,30</b>	<b>58,44</b>	
	Analfabetas/os	9,21	9,04	8,82	10,07	12,29	9,39	11,09	9,84	10,12	
	Sin Estudios	34,18	33,02	32,70	32,41	32,06	30,07	30,08	30,15	29,56	
	Primarios	65,76	64,67	66,11	66,45	65,94	66,00	66,20	67,06	67,37	
	Secundarios (excepto téc-prof medios)	62,18	61,89	63,86	65,52	67,25	67,82	69,34	69,77	70,58	
	Técnicos Profesionales (grados medio y superior)	85,80	85,06	72,65	70,22	79,72	86,67	75,49	86,38	74,59	
	Uni.1er Ciclo	80,73	79,95	80,64	81,84	82,28	81,85	81,84	82,27	81,76	
Uni.2º Ciclo	91,14	86,10	82,36	90,53	90,83	81,71	85,97	85,87	86,73		

Mujeres	<b>TOTAL</b>	<b>41,76</b>	<b>40,96</b>	<b>42,72</b>	<b>44,47</b>	<b>45,79</b>	<b>46,95</b>	<b>47,47</b>	<b>47,93</b>	<b>47,83</b>
	Analfabetas	5,22	5,08	4,91	5,79	6,91	4,72	6,07	5,65	5,23
	Sin Estudios	20,83	19,96	19,91	19,86	20,00	18,57	18,78	19,40	18,78
	Primarios	50,00	48,09	50,04	51,34	51,12	51,20	51,44	52,36	52,36
	Secundarios (excepto téc-prof medios)	54,14	52,74	55,34	57,15	59,93	59,97	61,53	62,15	62,69
	Técnicos Profesionales (grados medio y superior)	78,57	80,00	66,88	63,92	76,92	84,32	69,94	74,04	69,05
	Uni.1er Ciclo	77,70	76,10	77,74	79,35	79,81	79,04	79,68	79,96	78,91
Uni.2º Ciclo	94,51	91,63	85,57	93,33	92,12	85,32	91,39	89,22	89,21	

Hombres	<b>TOTAL</b>	<b>66,88</b>	<b>66,54</b>	<b>67,16</b>	<b>67,92</b>	<b>68,19</b>	<b>68,95</b>	<b>68,92</b>	<b>69,09</b>	<b>69,48</b>
	Analfabetos	18,37	17,48	17,30	19,19	23,66	19,94	22,03	19,43	20,83
	Sin Estudios	49,87	48,53	47,79	47,22	46,40	44,03	43,75	43,11	42,57
	Primarios	79,95	79,30	80,42	79,96	79,07	78,88	78,98	79,69	80,46
	Secundarios (excepto téc-prof medios)	70,34	71,05	72,36	73,96	74,46	75,73	77,23	77,53	78,46
	Técnicos Profesionales (grados medio y superior)	88,19	88,60	76,73	75,25	82,41	90,00	84,09	96,18	81,36
	Uni.1er Ciclo	83,61	83,71	83,51	84,31	84,76	84,69	84,02	84,62	84,65
Uni.2º Ciclo	89,25	83,08	80,82	88,87	90,13	79,73	83,35	84,46	85,74	

En cuanto a las tasas de actividad, según la variable de los estudios finalizados, observamos que existen diferencias entre hombres y mujeres dependiendo del nivel de estudios. En cuanto a estudios primarios, los hombres muestran mayores tasas de actividad; sin embargo, a medida que ascendemos en la escala de estudios y observamos las cifras, las diferencias disminuyen llegando a ser superior la tasa de actividad de las mujeres con estudios universitarios de segundo ciclo.

### Tasas de actividad en la Unión Europea:

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>TOTAL EU-15</b>	<b>55,30</b>	<b>55,50</b>	<b>55,90</b>	<b>56,03</b>	<b>56,10</b>	<b>56,43</b>	<b>56,70</b>	<b>56,60</b>	<b>56,90</b>
Bélgica	50,50	50,90	51,90	52,29	50,90	51,18	51,35	52,02	52,80
República Checa								58,97	59,20
Dinamarca	65,40	65,10	65,80	65,52	65,10	65,64	65,48	65,94	65,30
Alemania	57,60	57,70	57,90	57,49	57,50	57,27	57,32	56,87	58,30
Estonia								58,76	58,80
Grecia	48,80	50,90	51,00	49,99	48,70	48,67	48,56	53,25	53,30
<b>España</b>	<b>49,00</b>	<b>49,30</b>	<b>49,40</b>	<b>50,54</b>	<b>51,90</b>	<b>53,09</b>	<b>54,09</b>	<b>55,53</b>	<b>56,70</b>
Francia	55,40	55,50	55,80	55,73	55,50	55,71	56,11	56,20	56,00
Irlanda	55,40	-	57,90	58,83	59,10	59,45	59,60	60,04	61,50
Italia	47,70	47,40	48,10	48,14	48,30	48,78	49,26	49,56	49,20
Chipre								63,08	63,50
Letonia								57,75	57,70
Lituania								57,38	56,70
Luxemburgo	51,10	51,40	52,20	53,31	53,80	54,67	54,78	53,99	55,60
Hungría								49,49	50,00
Malta								49,53	49,60
Países Bajos	60,90	61,70	62,50	63,54	64,20	64,87	64,66	64,90	65,00
Austria	58,40	58,80	59,00	58,71	58,20	59,06	58,94	57,48	59,20
Polonia								54,37	54,50
Portugal	57,70	60,80	61,30	61,42	61,30	61,80	62,12	61,86	62,10
Eslovenia								58,97	58,70
República Eslovaca								60,11	59,20
Finlandia	60,10	60,30	63,00	63,22	63,30	63,21	62,82	62,10	62,20
Suecia	60,70	60,20	60,90	60,41	62,70	62,66	62,75	62,53	64,00
Reino Unido	61,70	61,60	61,90	62,34	62,10	62,36	62,47	61,74	61,70

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>TOTAL EU-15</b>	<b>45,50</b>	<b>45,90</b>	<b>46,50</b>	<b>46,91</b>	<b>47,10</b>	<b>47,62</b>	<b>48,13</b>	<b>48,50</b>	<b>49,00</b>
Bélgica	41,00	41,70	43,20	43,64	41,90	42,59	42,94	44,24	45,60
República Checa								50,50	50,50
Dinamarca	59,00	59,40	60,10	60,22	59,60	60,22	59,74	60,37	59,70
Alemania	48,10	48,40	49,00	48,89	49,30	49,36	49,74	49,43	50,80
Estonia								52,42	53,30
Grecia	36,20	38,70	38,90	38,70	37,60	37,70	37,79	42,16	42,30
<b>España</b>	<b>36,70</b>	<b>37,10</b>	<b>37,50</b>	<b>39,18</b>	<b>39,40</b>	<b>41,11</b>	<b>42,58</b>	<b>44,50</b>	<b>46,00</b>
Francia	48,20	48,60	48,90	49,07	48,90	49,07	49,87	50,07	50,20
Irlanda	42,60	-	46,00	47,18	47,60	48,81	49,18	49,45	51,40
Italia	34,70	34,80	35,40	35,69	36,20	36,77	37,34	38,22	37,90
Chipre								53,61	53,50
Letonia								50,70	51,10
Lituania								51,66	51,10
Luxemburgo	38,10	38,50	40,60	41,01	42,50	43,33	44,75	43,78	46,30
Hungría								42,24	43,00
Malta								29,01	30,70
Países Bajos	50,60	51,50	53,10	54,14	55,10	55,87	56,34	56,93	57,50
Austria	48,70	49,30	49,50	49,40	49,40	50,72	50,75	49,87	51,50
Polonia								47,37	47,20
Portugal	49,40	52,10	52,90	53,29	53,40	53,95	54,90	54,57	55,50
Eslovenia								52,85	52,50
República Eslovaca								52,57	51,10
Finlandia	54,80	55,10	58,10	58,29	58,50	58,76	58,28	57,83	58,10
Suecia	56,40	55,00	56,40	56,46	58,60	58,75	58,90	58,56	59,80
Reino Unido	53,10	53,20	53,60	54,22	54,20	54,81	54,77	54,96	55,20

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>TOTAL EU-15</b>	<b>65,80</b>	<b>65,80</b>	<b>66,00</b>	<b>65,79</b>	<b>65,70</b>	<b>65,80</b>	<b>65,81</b>	<b>65,20</b>	<b>65,50</b>
Bélgica	60,60	60,60	61,20	61,50	60,50	60,35	60,29	60,29	60,50
República Checa								68,11	68,50
Dinamarca	72,10	71,10	71,80	71,09	70,90	71,22	71,44	71,69	71,20
Alemania	67,80	67,60	67,40	66,67	66,20	65,69	65,37	64,74	66,20
Estonia								66,53	65,70
Grecia	62,80	64,10	64,00	62,22	60,90	60,59	60,21	64,96	64,90
<b>España</b>	<b>62,20</b>	<b>62,40</b>	<b>62,30</b>	<b>62,86</b>	<b>65,20</b>	<b>65,76</b>	<b>66,26</b>	<b>67,09</b>	<b>67,80</b>
Francia	63,30	63,00	63,30	62,98	62,70	62,94	62,89	62,86	62,40
Irlanda	68,50	-	70,30	70,85	71,00	70,41	70,40	70,99	71,80
Italia	61,70	61,10	61,80	61,66	61,40	61,75	62,14	61,88	61,40
Chipre								73,41	74,20
Letonia								66,33	65,60
Lituania								64,26	63,40
Luxemburgo	64,60	64,60	64,10	66,27	65,70	66,47	65,52	64,04	65,10
Hungría								57,80	58,10
Malta								71,61	69,40
Países Bajos	71,50	72,20	72,20	73,18	73,50	74,13	73,21	73,08	72,80
Austria	69,10	69,30	69,40	68,90	67,90	68,16	67,99	65,83	67,50
Polonia								62,05	62,40
Portugal	67,10	70,50	70,50	70,40	71,00	70,43	70,02	69,80	69,40
Eslovenia								65,46	65,30
República Eslo- vaca								68,33	68,00
Finlandia	65,80	65,80	68,20	68,51	68,40	68,05	67,72	66,73	66,60
Suecia	65,20	65,60	65,50	64,53	64,50	66,74	66,73	66,66	68,40
Reino Unido	70,70	70,50	70,50	70,84	70,20	70,18	70,43	69,04	68,80

La tasa de actividad de España se encuentra dentro de la media europea. Sin embargo, si diferenciamos por sexos, observamos que las españolas se sitúan por debajo de la media europea.

## USOS DEL TIEMPO

### Diferencias en el uso del tiempo:

		1993	1996	2001
Ambos sexos	<b>TOTAL</b>	<b>27 h 11'</b>	<b>28 h 11'</b>	<b>28 h 44'</b>
	Necesidades personales	10 h 21'	10 h 40'	10 h 34'
	Trabajo doméstico	5 h 20'	5 h 25'	5 h 18'
	Estudio	0 h 44'	0 h 22'	0 h 37'
	Trabajo remunerado	2 h 9'	2 h 15'	2 h 39'
	Tiempo Libre	8 h 37'	9 h 30'	9 h 37'

		1993	1996	2001
Mujeres	<b>TOTAL</b>	<b>27 h 43'</b>	<b>28 h 40'</b>	<b>29 h 34'</b>
	Necesidades personales	10 h 8'	10 h 35'	10 h 34'
	Trabajo doméstico	7 h 58'	7 h 35'	7 h 22'
	Estudio	0 h 37'	0 h 18'	0 h 29'
	Trabajo remunerado	1 h 1'	1 h 23'	1 h 52'
	Tiempo Libre	8 h 0'	8 h 47'	9 h 17'

		1993	1996	2001
Hombres	<b>TOTAL</b>	<b>26 h 35'</b>	<b>27 h 49'</b>	<b>27 h 55'</b>
	Necesidades personales	10 h 35'	10 h 52'	10 h 34'
	Trabajo doméstico	2 h 30'	3 h 5'	3 h 10'
	Estudio	0 h 52'	0 h 26'	0 h 44'
	Trabajo remunerado	3 h 22'	3 h 10'	3 h 28'
	Tiempo Libre	9 h 16'	10 h 15'	9 h 59'

Si comparamos el uso del tiempo que hacen hombres y mujeres, las diferencias más notables las encontramos en el ámbito doméstico: ellas dedican más del doble de tiempo que ellos al trabajo doméstico, y la mitad al remunerado. Ambos sexos dedican el mismo o casi el mismo tiempo en necesidades personales y tiempo libre respectivamente, mientras que al estudio le dedican más tiempo los hombres que las mujeres.

De estos resultados se deriva una conclusión importante: sigue existiendo la división de roles (mujeres se identifican con trabajo doméstico y hombres con trabajo remunerado), aunque parece que esta brecha se va estrechando progresivamente con el paso del tiempo. En este sentido, resultaría interesante comparar los datos registrados en 2001 y 2006, para poder observar la progresión y elaborar conclusiones más completas.

## CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

### Excedencias por cuidado de hijas/os:

	Total	% Madres
2000	8.339	96,02
2001	10.163	96,43
2002	12.694	96,16
2003	13.879	96,38

En esta tabla observamos, del 2000 al 2003, un aumento considerable del número de personas que han hecho uso de las excedencias laborales por cuidado de hijos (del 2000 al 2003). En la gran mayoría de los casos (96%), son las madres las que hacen uso de estos periodos de ausencia laboral. Los datos deberían servir para reflexionar acerca de las razones por las que los padres no reclaman este tipo de medidas en sus centros de trabajo.

### Permisos de maternidad/paternidad:

	Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
2.000	192.422	99,03
2.001	208.695	98,69
2.002	224.419	98,52
2.003	239.858	98,46

Al igual que en la tabla anterior, observamos un aumento importante en el uso de permisos de paternidad/maternidad aunque, en este caso, el porcentaje de mujeres que se acogen a la baja es aún mayor que en el caso anterior.

## PODER Y TOMA DE DECISIONES

### PODER LEGISLATIVO

#### Mujeres en el Congreso de los Diputados, por Grupo Parlamentario:

Legislatura	1982-1986	1986-1989	1989-1993	1993-1996	1996-2000	2000-2004	2004-2008
<b>Al constituirse la Cámara</b>							
<b>Diputadas/os por Grupos parlamentarios</b>	<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>350</b>	<b>350</b>	<b>350</b>	<b>350</b>	<b>350</b>
	Socialista	202	184	175	159	141	125
	Popular	105	84	106	141	154	148
	IU-ICV			18	18	21	5
	Catalán-CiU	12	18	18	17	16	10
	Vasco-PNV	8	6	5	5	5	7
	Coalición Canaria				5	6	4
	ERC						8
	Mixto	11	34	10	5	5	8
	CDS	12	19	14			
	Otros		5	4		2	

<b>% Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>4,57</b>	<b>6,29</b>	<b>12,86</b>	<b>15,71</b>	<b>22,00</b>	<b>28,29</b>	<b>36,00</b>
	Socialista	6,93	7,07	17,14	17,61	27,66	36,80	46,30
	Popular	0,95	5,95	10,38	14,89	14,29	25,14	28,38
	IU-ICV			11,11	22,22	33,33	25,00	40,00
	Catalán-CiU	0	5,56	5,56	5,88	25,00	13,33	10,00
	Vasco-PNV	12,50	0	0	0,00	20,00	28,57	14,29
	Coalición Canaria				0,00	0,00	25,00	20,00
	ERC							12,50
	Mixto	0		0	20,00	40,00	0	60,00
	CDS	0	0	0				
	Otros		20,00	25,00		100,00		

<b>Durante toda la legislatura</b>		1982-1986	1986-1989	1989-1993	1993-1996	1996-2000	2000-2004	2004-2008
<b>TOTAL DIPUTADOS/AS</b>		<b>392</b>	<b>394</b>	<b>389</b>	<b>407</b>	<b>409</b>	<b>416</b>	
<b>% Mujeres</b>		<b>5,87</b>	<b>8,38</b>	<b>13,88</b>	<b>15,97</b>	<b>23,96</b>	<b>31,73</b>	

Observamos un notable aumento de la presencia femenina en los Grupos Parlamentarios presentes en el Congreso de los Diputados.

## Participación de las mujeres en el Parlamento Europeo:

	1984	1990	1994	1999	2004
<b>EUROPA</b>	<b>518</b>	<b>518</b>	<b>626</b>	<b>626</b>	<b>732</b>
BÉLGICA	24	24	25	25	24
DINAMARCA	16	16	16	16	14
FRANCIA	81	81	87	87	78
ALEMANIA	81	81	99	99	99
REINO UNIDO	81	81	87	87	78
GRECIA	24	24	25	25	24
IRLANDA	15	15	15	15	13
ITALIA	81	81	87	87	78
LUXEMBURGO	6	6	6	6	6
HOLANDA	25	25	31	31	27
PORTUGAL	24	24	25	25	24
<b>ESPAÑA</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>54</b>
AUSTRIA			21	21	18
FINLANDIA			16	16	14
SUECIA			22	22	19
REP. CHECA					24
ESTONIA					6
CHIPRE					6
LITUANIA					13
LETONIA					9
HUNGRIA					24
MALTA					5
POLONIA					54
ESLOVENIA					7
ESLOVAQUIA					14

	1984	1990	1994	1999	2004
<b>EUROPA</b>	<b>16,0</b>	<b>19,3</b>	<b>27,6</b>	<b>29,7</b>	<b>30,3</b>
BÉLGICA	20,8	16,7	32,0	28,0	29,2
DINAMARCA	37,5	37,5	43,8	37,5	35,7
FRANCIA	20,9	23,5	29,9	40,2	43,6
ALEMANIA	19,7	30,9	35,4	36,4	31,3
REINO UNIDO	14,8	14,8	18,4	24,1	24,4
GRECIA	8,3	4,2	16,0	16,0	29,2
IRLANDA	13,3	6,7	26,7	33,3	38,5
ITALIA	9,8	12,3	12,6	11,5	19,2
LUXEMBURGO	50,0	50,0	33,3	0,0	50,0
HOLANDA	28,0	28,0	32,3	35,5	44,4
PORTUGAL	0	12,5	8,0	20,0	25,0
<b>ESPAÑA</b>	<b>8,5</b>	<b>15,0</b>	<b>32,8</b>	<b>34,4</b>	<b>33,3</b>
AUSTRIA			33,3	38,1	38,9
FINLANDIA			62,5	43,8	35,7
SUECIA			45,5	40,9	57,9
REP. CHECA					20,8
ESTONIA					33,3
CHIPRE					0
LITUANIA					38,5
LETONIA					22,2
HUNGRIA					33,3
MALTA					0
POLONIA					13,0
ESLOVENIA					42,9
ESLOVAQUIA					35,7

En cuanto a la participación de las mujeres en el Parlamento Europeo, el número ha aumentado considerablemente en el periodo 1984 - 2004. En España (33,3%) es un 3% superior a la media (30,3%), aunque el porcentaje dista mucho de ser paritario.

## PODER EJECUTIVO

### Mujeres en el Gobierno:

Partido en el gobierno	AÑO	Ambos sexos	% Mujeres
Gobierno Pre-constitucional	1975	21	0
	1976	20	0
UCD	1977	20	0
	1978	19	0
	1979	24	0
	1980	24	0
	1980	22	0
	1981	16	0
	1981	19	5,26
	1982	17	5,88
	1982	17	0
	1985	17	0
PSOE	1986	17	0
	1988	19	10,53
	1989	19	10,53
	1991	18	11,11
	1993	18	16,67
	1994	17	17,65
	1995	16	18,75
	1996	15	26,67
	1999	15	20,00
	1999	15	13,33
PP	2000	17	17,65
	2002	16	18,75
	2003	16	25,00
	2003	16	31,25
	2004	16	50,00
PSOE	2005	16	50,00
	2006	16	50,00

En la tabla anterior vemos una clara progresión de la representación femenina en los gobiernos españoles desde el comienzo de la democracia. Así, se ha pasado de la presencia nula en 1975, a un gobierno paritario, lo cual constituye un gran logro.

### Mujeres en los Gobiernos Autonómicos:

	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>TOTAL PRESIDENTAS/ES</b>	<b>19</b>									
<b>TOTAL CONSEJERÍAS</b>	<b>163</b>	<b>165</b>	<b>166</b>	<b>191</b>	<b>197</b>	<b>199</b>	<b>198</b>	<b>203</b>	<b>207</b>	<b>206</b>
<b>CONSEJERÍAS</b>										
ANDALUCÍA	11	13	13	13	14	14	14	14	14	14
ARAGÓN	6	6	6	9	8	9	9	10	10	10
ASTURIAS	6	6	6	11	11	11	11	10	10	10
BALEARES	9	10	11	11	13	13	13	12	12	13
CANARIAS	10	10	10	10	10	9	8	10	10	10
CANTABRIA	10	9	9	9	9	9	9	10	10	10
CASTILLA Y LEÓN	8	8	8	8	8	8	8	10	10	10
CASTILLA LA MANCHA	9	9	9	11	10	10	10	15	13	12
CATALUÑA	14	13	13	14	15	15	16	10	16	16
EXTREMADURA	8	8	8	9	10	10	11	15	10	10
GALICIA	11	11	11	12	14	14	14	11	14	12
MADRID <sup>(1)</sup>	7	7	7	9	9	11	11	9	11	12
MURCIA	8	7	7	8	9	9	9	11	9	9
NAVARRA	9	10	10	10	10	10	9	9	11	11
LA RIOJA	6	6	6	7	7	7	7	10	9	9
C. VALENCIANA	8	9	9	10	10	10	10	10	10	10
PAÍS VASCO	10	10	10	10	10	10	11	11	11	11
CEUTA	7	7	7	11	11	11	9	7	7	7
MELILLA	6	6	6	9	9	9	9	9	10	10

	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>PRESIDENTAS</b>	<b>0</b>	<b>5,26</b>	<b>5,26</b>	<b>5,26</b>						
<b>CONSEJERAS</b>	<b>11,33</b>	<b>13,16</b>	<b>13,86</b>	<b>15,71</b>	<b>20,30</b>	<b>19,10</b>	<b>20,20</b>	<b>28,57</b>	<b>32,37</b>	<b>35,44</b>
<b>CONSEJERAS</b>										
ANDALUCIA	27,27	23,08	23,08	23,08	42,86	42,86	42,86	42,86	57,14	57,14
ARAGÓN	0	0	0	11,11	12,50	11,11	11,11	30,00	30,00	30,00
ASTURIAS	16,67	16,67	16,67	27,27	27,27	18,18	18,18	40,00	40,00	40,00
BALEARES	11,11	10,00	18,18	18,18	30,77	23,08	23,08	41,67	41,67	46,15
CANARIAS	0	10,00	10,00	0	0	0	0	30,00	30,00	30,00
CANTABRIA	10,00	11,11	11,11	11,11	11,11	11,11	11,11	30,00	30,00	30,00
CASTILLA Y LEÓN	25,00	25,00	25,00	12,50	25,00	25,00	25,00	40,00	30,00	30,00
CASTILLA LA MANCHA	11,11	11,11	22,22	27,27	40,00	30,00	30,00	26,67	46,15	50,00
CATALUÑA	7,14	7,69	7,69	21,43	20,00	13,33	18,75	30,00	31,25	31,25
EXTREMADURA	0	0	0	11,11	30,00	30,00	27,27	13,33	30,00	30,00
GALICIA	9,09	9,09	9,09	8,33	14,29	14,29	14,29	18,18	14,29	50,00
MADRID	14,29	14,29	14,29	22,22	22,22	27,27	27,27	22,22	27,27	33,33
MURCIA	12,50	14,29	14,29	0	0	11,11	11,11	18,18	33,33	33,33
NAVARRA	0	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	11,11	22,22	9,09	9,09
LA RIOJA	16,67	16,67	16,67	14,29	14,29	14,29	14,29	20,00	22,22	22,22
C. VALENCIANA	12,50	22,22	11,11	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
PAÍS VASCO	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	27,27	27,27	45,45	45,45
CEUTA	14,29	14,29	14,29	27,27	27,27	18,18	22,22	57,14	57,14	57,14
MELILLA	16,67	16,67	16,67	0	0	11,11	11,11	22,22	20,00	20,00

Aunque la presencia femenina en los gobiernos autonómicos ha ido creciendo, los datos distan mucho de reflejar la paridad. No obstante, en Galicia las consejeras suponen el 50%, mientras que en Andalucía o Ceuta se superan éste porcentaje. Aquellas con menor número de consejeras son Navarra (9,09%), Comunidad Valenciana (20,00%), Melilla (20,00%) y La Rioja (22,22%).

## PODER JUDICIAL

### Participación en el Poder Judicial:

	1995	1999	2002 (I)	2002 (II)	2004	2005
<b>TOTAL</b>	<b>3.385</b>	<b>3.530</b>	<b>3.935</b>	<b>4.200</b>	<b>4.454</b>	<b>4.695</b>
Presidenta/e del Tribunal Supremo	1	1	1	1	1	1
Magistradas/os del Tribunal Supremo	93	94	95	95	93	79
Magistradas/os	2.549	2.809	3.199	3.226	3.443	3.610
Juezas/ces	549	432	428	665	691	761
<b>Total funcionarios/as en activo</b>	<b>3.192</b>	<b>3.336</b>	<b>3.723</b>	<b>3.987</b>	<b>4.228</b>	<b>4.451</b>
Magistradas/os del T. Supremo excedentes	6		1	1	3	1
Magistradas/os excedentes	35	44	62	63	62	65
Juezas/ces excedentes	152	150	149	149	161	178
<b>Total funcionarios/as excedentes</b>	<b>193</b>	<b>194</b>	<b>212</b>	<b>213</b>	<b>226</b>	<b>244</b>

	1995	1999	2002 (I)	2002 (II)	2004	2005
<b>TOTAL</b>	<b>31,02</b>	<b>34,48</b>	<b>38,04</b>	<b>39,71</b>	<b>41,89</b>	<b>44,75</b>
Presidenta del Tribunal Supremo	0	0	0	0	0	0
Magistradas del Tribunal Supremo	0	0	1,05	1,05	1,08	5,06
Magistradas	27,85	32,32	35,73	35,77	38,16	41,61
Juezas	50,09	55,09	64,02	65,26	67,00	64,13
<b>Total funcionarios/as en activo</b>	<b>30,86</b>	<b>34,35</b>	<b>38,09</b>	<b>39,85</b>	<b>42,05</b>	<b>44,80</b>
Magistradas del T. Supremo excedentes	0		0	0	0	0
Magistradas excedentes	5,71	9,09	19,05	19,05	14,52	20,00
Juezas excedentes	41,45	44,67	44,97	44,97	49,07	52,81
<b>Total funcionarios excedentes</b>	<b>33,68</b>	<b>36,60</b>	<b>37,26</b>	<b>37,09</b>	<b>38,94</b>	<b>43,85</b>

Aunque la presencia femenina en el Poder Judicial ronda el 45%, el porcentaje de magistradas que componen el Tribunal Supremo es aún muy bajo (5,06%).

## PODER ECONÓMICO

### Participación en Altos Cargos del Banco de España:

		2004	2006
Ambos sexos	Gobernador/a	1	1
	Subgobernador/a	1	1
	Consejeros/as	7	6
% Mujeres	Gobernadora	0,00	0,00
	Subgobernadora	0,00	0,00
	Consejeras	14,29	0,00

En cuanto a la participación femenina en la cúpula del Banco de España, observamos que si en 2004 era escasa, en 2006 es nula. Estos datos muestran una disminución de la participación femenina y la falta de paridad en una institución nacional muy representativa.

### Mujeres en la Presidencia y en los Consejos de Administración del Ibex-35:

		2004	2005	2006
Ambos Sexos	Presidentes/as	37	37	35
	Vicepresidente/a	39	40	41
	Consejeros/as	417	388	379
	Consejeros/as secretarios/as	10	13	8
% Mujeres	Presidentas	5,41	0	2,86
	Vicepresidentas	2,56	2,50	2,44
	Consejeras	2,88	2,32	3,69
	Consejeras secretarias	0	0	0

La presencia femenina en las Presidencias y en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex-35 es casi inexistente. Estos datos demuestran que aún existe discriminación hacia las mujeres en las empresas con un gran poder económico.

### Presidencia de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación:

		2003	2004	2006
Ambos sexos		84	88	85
% Mujeres		2,38	2,27	2,35

De igual modo la presencia femenina es muy pequeña en las Presidencias de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.

### Cargos Ocupados en los Principales Sindicatos:

Año	1989	98-99	2002	2004	2006
<b>COMISIONES OBRERAS</b>					
Secretario General				1	1
Comisión Ejecutiva Federal	20	20	27	31	33
Consejo Confederal				170	143
Federaciones Estatales	280	266	224		
Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	318	362	336		
Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad					
<b>UGT</b>					
Secretario General				1	1
Comisión Ejecutiva Federal	11	11	10	19	13
Comité Confederal				213	160
Federaciones Estatales	141	132	123		
Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	321	169	163		
Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad	0				
<b>USO</b>					
Secretario General		1	1	1	1
Comisión Ejecutiva Confederal		12	12	7	8
Comité Confederal					21
<b>COMISIONES OBRERAS</b>					
Secretaria General	0	0	0	0	0
Comisión Ejecutiva Federal	20,00	30,00	29,63	29,17	30,30
Consejo Confederal				14,09	23,78
Federaciones Estatales	15,00	18,80	18,30		
Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	19,81	18,78	25,30		
Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad					
<b>UGT</b>					
Secretaria General	0	0	0	0	0
Comisión Ejecutiva Federal	9,09	27,27	30,00	46,15	46,15
Comité Confederal				23,12	26,88
Federaciones Estatales	9,21	15,15	16,26		
Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	16,82	25,44	23,93		
Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad					
<b>USO</b>					
Secretaria General		0,00	0,00	0,00	0,00
Comisión Ejecutiva Confederal		8,33	8,33	14,29	25,00
Comité Confederal					19,05

En los cargos de poder sindical, la presencia femenina es muy pequeña, lo cual explica la escasa representación femenina en las negociaciones laborales.

## ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

### Altos Cargos de la Administración:

		1995	1996	1999	2000	2001	2002	2004	2006
Ambos sexos	<b>TOTAL</b>	<b>326</b>	<b>332</b>	<b>305</b>	<b>345</b>	<b>354</b>	<b>347</b>	<b>368</b>	<b>554</b>
	MINISTRAS/OS	15	14	14	16	16	16	16	18
	SECRETARÍAS DE ESTADO	20	25	24	26	26	27	25	31
	SUBSECRETARÍAS	22	57	61	66	69	68	72	77
	DIRECCIONES GENERALES	269	235	205	209	214	209	227	428
	ACSR				27	28	27	28	0
		<b>14,42</b>	<b>10,54</b>	<b>12,13</b>	<b>15,65</b>	<b>16,38</b>	<b>16,14</b>	<b>22,28</b>	<b>20,94</b>
% Mujeres	<b>TOTAL</b>	<b>14,42</b>	<b>10,54</b>	<b>12,13</b>	<b>15,65</b>	<b>16,38</b>	<b>16,14</b>	<b>22,28</b>	<b>20,94</b>
	MINISTRAS	20,00	28,57	14,29	18,75	18,75	18,75	50,00	50,00
	SECRETARÍAS DE ESTADO	25,00	0,00	4,17	3,85	3,85	3,70	12,00	22,58
	SUBSECRETARÍAS	9,09	7,02	8,20	19,70	18,84	22,06	22,22	24,68
	DIRECCIONES GENERALES	13,75	11,49	14,15	16,75	16,36	15,79	23,35	18,93
ACSR				7,41	21,43	14,81	7,14	0,00	

Aunque, en líneas generales, se desprende un aumento de la representación femenina en los Altos Cargos de la Administración General del Estado, ésta sigue siendo insuficiente. Exceptuando a las Ministras, el resto de los cargos están ocupados mayoritariamente por hombres.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Alcaldes/as, por partidos políticos:

		1999	2003
Total Alcaldías	<b>Total</b>	<b>8.108</b>	<b>8.073</b>
	PP	3.435	3.215
	PSOE	2.533	2.837
	IU	158	124
	CDS	32	7
	CIU	592	519
	PAR	197	180
	PNV	114	91
	EH	63	-
	UPN	41	36
	ERC	36	82
	PA	35	49
	CC	33	34
	PNV/EA	28	82
	PRC	23	31
	EA	19	11
	URCL	17	6
	BNV	16	18
	BNG	14	19
	UV	14	4
	UPL	11	18
	PR	10	8
	PSM	10	6
	CHA	9	18
	UM	8	7
	Independientes	544	592
OTROS	64	53	
RESTO	52	26	

		1999	2003
% Mujeres	<b>Total</b>	<b>10,09</b>	<b>12,56</b>
	PP	10,71	12,19
	PSOE	9,59	13,92
	IU	10,76	9,68
	CDS	0,00	0,00
	CIU	6,59	7,51
	PAR	11,68	10,56
	PNV	12,28	12,09
	EH	17,46	-
	UPN	9,76	13,89
	ERC	5,56	8,54
	PA	5,71	8,16
	CC	6,06	11,76
	PNV/EA	10,71	17,07
	PRC	0,00	3,23
	EA	15,79	27,27
	URCL	11,76	16,67
	BNV	18,75	5,56
	BNG	0,00	0,00
	UV	7,14	25,00
	UPL	9,09	11,11
	PR	30,00	25,00
	PSM	10,00	16,67
	CHA	22,22	16,67
	UM	25,00	14,29
	Independientes	10,11	14,19
OTROS	7,23	11,32	
RESTO	21,15	23,08	

Por partidos políticos, el porcentaje de mujeres que ocupan las alcaldías es muy reducido, siendo UV el partido con más alcaldesas (un 25%).

#### Concejalías, por Partidos Políticos:

		1999	2003
Ambos sexos	<b>Total</b>	<b>63.731</b>	<b>62.443</b>
	PP	23.638	22.484
	PSOE	21.392	19.409
	IU	2.373	2.044
	OTROS	16.328	18.506

		1999	2003
% Mujeres	<b>Total</b>	<b>21,10</b>	<b>25,53</b>
	PP	19,45	23,23
	PSOE	25,01	30,70
	IU	21,70	27,01
	OTROS	18,27	22,73

En cuanto a las concejalías el panorama es semejante, aunque en este caso los datos son ligeramente mejores. El partido con más concejalas es el PSOE, con un 30,70%.

#### Presidentas/es en Diputaciones Provinciales, Diputaciones Forales y Cabildos/Consejos Insulares:

		2002	2004	2005	2006
Ambos sexos datos absolutos	<b>DIPUTACIONES PROVINCIALES</b>				
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>37</b>
	Andalucía	7	7	7	7
	Aragón	3	3	3	3
	Castilla y León	9	9	9	9
	Castilla-La Mancha	5	5	5	5
	Cataluña	4	4	4	4
	Extremadura	2	2	2	2
	Galicia	4	4	4	4
	C. Valenciana	3	3	3	3
	<b>DIPUTACIONES FORALES</b>				
	<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	Alava	1	1	1	1
	Guipuzcoa	1	1	1	1
	Vizcaya	1	1	1	1
	<b>CABILDOS/CONSEJOS INSULARES</b>				
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
	Baleares	3	3	3	3
	Canarias	7	0	0	0
	Las Palmas	3	3	2	2
	Sta. Cruz de Tenerife	4	4	4	4

	2002	2004	2005	2006
<b>DIPUTACIONES PROVINCIALES</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>2,70</b>	<b>2,70</b>	<b>2,70</b>	<b>2,70</b>
Andalucía	0,00	0,00	0,00	0,00
Aragón	0,00	0,00	0,00	0,00
Castilla y León	11,11	11,11	11,11	11,11
Castilla-La Mancha	0,00	0,00	0,00	0,00
Cataluña	0,00	0,00	0,00	0,00
Extremadura	0,00	0,00	0,00	0,00
Galicia	0,00	0,00	0,00	0,00
C. Valenciana	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>DIPUTACIONES FORALES</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Alava	0,00	0,00	0,00	0,00
Guipuzcoa	0,00	0,00	0,00	0,00
Vizcaya	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>CABILDOS/CONSEJOS INSULARES</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>40,00</b>	<b>20,00</b>	<b>22,22</b>	<b>22,22</b>
Baleares	100,00	66,67	66,67	66,67
Canarias	14,29	0,00	0,00	0,00
Las Palmas	33,33	0,00	0,00	0,00
Sta. Cruz de Tenerife	0,00	0,00	0,00	0,00

Existe diversidad de situaciones en función de la Diputación Provincial, Foral o Cabildo/Consejo Insular. En la mayoría de las Diputaciones Provinciales y Forales (excepto Castilla y León, con un 11,11% de mujeres) no existe representación femenina en la presidencia. En los Cabildos/Consejos Insulares se da la situación contraria, es el caso de Baleares, donde las mujeres en la presidencia han pasado de suponer el 100% en 2004 al 66,67% en 2006, o Canarias, del 14,29% en 2004 a no tener representación femenina en 2006.

## PARTIDOS POLÍTICOS

Afiliación a los Partidos Políticos, con cinco Parlamentarias/os o más, según sexo:

	1996	2000	2001	2002	2005	
<b>Ambos sexos</b>	PP	504.367	504.367	632.566		
	PSOE	365.445	365.445	419.155	484.321	486.334
	IU	-	57.000	67.802	67.802	
	PNV	31.830	31.830	30.442		
	CDC			44.002		
	Coalición Canaria (ATI)			6.494		

	1996	2000	2001	2002	2005	
<b>% Mujeres</b>	PP	29,70	29,70	32,76		
	PSOE	24,69	24,69	28,40	30,00	31,72
	IU	-	-	29,01	32,00	
	PNV	38,30	38,30	34,51		
	CDC			29,45		
	Coalición Canaria (ATI)			32,58		

La afiliación a los partidos políticos no presenta mejores datos y la afiliación a los partidos políticos sigue siendo mayoritariamente masculina.

## OTROS ÓRGANOS CONSTITUCIONALES

Presencia femenina en el Tribunal Constitucional:

	1998	2001	2004	2006	
<b>Ambos sexos</b>	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
	Presidenta/e	1	1	1	1
	Vicepresidenta/e	1	1	1	1
	Resto Magistradas/os	10	10	10	10
			-Presidentes/as de Sección	2	4

	1998	2001	2004	2006	
<b>% Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>8,33</b>	<b>16,67</b>	<b>23,08</b>
	Presidenta	0	0	100,00	100,00
	Vicepresidenta	0	0	0	0
	Resto Magistradas	0	10,00	10,00	18,18
			-Presidentas de Sección	0	25,00

La presencia femenina en el Tribunal Constitucional ha mejorado sensiblemente desde 1998, aunque las cifras no han aumentado mucho si hablamos de número de magistradas o presidentas de sección. El dato más positivo es que desde el 2004 el Tribunal Constitucional está presidido por una mujer.

## REALES ACADEMIAS

### Mujeres Académicas en las Reales Academias Españolas:

		2005	2006
AMBOS SEXOS	<b>TOTAL ACADÉMICAS/OS</b>	<b>578</b>	<b>615</b>
	R.A. BELLAS ARTES DE S. FERNANDO	82	81
	R.A. CIENCIAS EXACTAS, FÍSICAY QUÍMICAS Y NATURALES	49	55
	R.A. CIENCIAS POLÍTICAS Y MORALES	33	41
	R.A. DE DOCTORES	141	158
	R.A. ESPAÑOLA	44	45
	R.A. DE FARMACIA	46	54
	R.A. DE LA HISTORIA	35	36
	R.A. DE JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN	49	48
	R.A. DE MEDICINA	48	46
R.A. DE CIENCIAS VETERINARIAS	51	51	

		2005	2006
% MUJERES	<b>TOTAL ACADÉMICAS</b>	<b>4,67</b>	<b>5,53</b>
	R.A. BELLAS ARTES DE S. FERNANDO	6,10	3,70
	R.A. CIENCIAS EXACTAS, FÍSICAY QUÍMICAS Y NATURALES	4,08	3,64
	R.A. CIENCIAS POLÍTICAS Y MORALES	0,00	0,00
	R.A. DE DOCTORES	7,09	8,86
	R.A. ESPAÑOLA	6,82	6,67
	R.A. DE FARMACIA	10,87	9,26
	R.A. DE LA HISTORIA	2,86	11,11
	R.A. DE JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN	0,00	0,00
	R.A. DE MEDICINA	2,08	2,17
R.A. DE CIENCIAS VETERINARIAS	0,00	3,92	

La representación femenina en las Reales Academias Españolas es muy baja y estas instituciones siguen siendo mayoritariamente masculinas.

## Nuevas Tecnologías

### Acceso a Medios de Comunicación, según Medio:

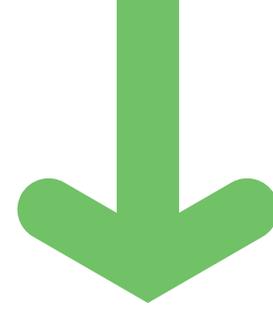
Perfil (% respecto de cada uno de los medios)	2002		2003		2004		2005	
	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
Diarios	37,30	62,70	38,50	61,50	38,70	61,30	39,10	60,90
Suplementos	50,40	49,60	51,00	49,00	50,70	49,30	50,40	49,60
Revistas	55,70	44,30	55,00	45,00	54,30	45,70	54,60	45,40
Radio	45,90	54,10	46,70	53,30	46,40	53,60	46,10	53,90
Televisión	51,70	48,30	51,30	48,70	51,30	48,70	51,30	48,70
Cine	47,50	52,50	47,50	52,50	45,40	54,60	47,20	52,80
Internet	39,20	60,80	41,00	59,00	41,90	58,10	39,30	60,70

En cuanto al acceso a los medios de comunicación, los hombres se decantan más por los diarios, la radio, el cine e internet, mientras que las mujeres lo hacen más por los suplementos, las revistas y la televisión. Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se dan en el uso de los diarios e internet.

### Personas que utilizan Ordenadores e Internet, según Sexo y Tipo de Uso:

PERFIL PERSONAS	2004		I SEMESTRE 2005		II SEMESTRE 2005		I SEMESTRE 2006	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>PERSONAS</b>	<b>51,16</b>	<b>48,84</b>	<b>51,07</b>	<b>48,93</b>	<b>51,02</b>	<b>48,98</b>	<b>50,05</b>	<b>49,95</b>
Personas que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses	45,37	54,63	45,41	54,59	46,12	53,88	46,44	53,56
Personas que han hecho algún curso de ordenadores en el último año	49,93	50,07	50,58	49,42	50,30	49,70	51,83	48,17
Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	44,89	55,11	45,12	54,88	44,60	55,40	46,19	53,81
Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	34,45	65,55	36,42	63,58	36,36	63,64	40,14	59,86
Personas que usan teléfono móvil							50,73	49,27

En los datos se observa que el porcentaje de hombres que hacen uso del ordenador y de internet es superior al de mujeres. Sin embargo, existe una clara tendencia de las mujeres al uso creciente de las NNTT.



SECCIÓN IV:  
**DOCUMENTOS DE INTERÉS**

### CONCILIACIÓN

- **Convenio sobre la protección de la maternidad** (1919): En este documento se regula el empleo de las mujeres, antes y después del parto, así como los subsidios por ejercer éste derecho. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C003>
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** (1999): Introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar. También se articulan medidas para facilitar a los hombres el ejercicio de sus responsabilidades como padres, el cuidado de sus hijos desde el nacimiento o de su incorporación a la familia. (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999)
- **Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas** (2005): trata de responder a cuatro interrogantes de gran interés en la actualidad. Primero, en qué medida la conciliación de la vida familiar y laboral constituye un problema para la población potencialmente activa; Segundo, qué barreras dificultan la compaginación de responsabilidades familiares y el trabajo remunerado; Tercero, qué efectos no deseados se derivan de tales barreras; Cuarto, cómo se resuelve la conciliación del ámbito laboral y familiar en España. (Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- **Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares** (1981): Se trata de una serie de recomendaciones dirigidas a aquellos/as trabajadores o trabajadoras que tengan personas a su cargo, ya sean hijos/as, o cualquier otra persona que necesite su cuidado, y que, además, esté limitado/a para la actividad económica por este motivo. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R165>
- **La Situación Laboral de las Mujeres en Andalucía** (2007): En este documento, Comisiones Obreras plantea cuál es la situación actual de las mujeres en relación al empleo en Andalucía. Así, se estudian datos sobre la población femenina activa, el empleo y el desempleo, aportando datos actualizados que ejemplifican el presente. También se trata la precariedad laboral que sufren las mujeres en Andalucía, la mujer inmigrante y se incluye una valoración del Servicio Andaluz de Defensa Legal para las mujeres que actúan en los casos de discriminación laboral. (Comisiones Obreras. Secretaría de la Mujer. Gabinete Técnico).
- **Comunicado de Prensa: UGT apuesta por una política integral de conciliación laboral y familiar** (2005): En este comunicado UGT propone abordar la conciliación laboral y familiar desde políticas integrales y aporta datos de la situación de las mujeres españolas en el empleo, comparándolas con las europeas, y sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España. (Unión General de Trabajadores. Comisión Ejecutiva Confederal).

- **La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en los Convenios Colectivos** (2001): CCOO plantea las exigencias mínimas con respecto a la conciliación y una serie de propuestas a tener en cuenta en la negociación de los Convenios Colectivos, aspectos tales como permisos retribuidos, reducción de jornada por motivos familiares, excedencias, etc. (Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de la Mujer).
- **Participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar** (2000): Se trata de una Resolución del Consejo y de los/as Ministros/as de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Europea para alentar a los Estados Miembros a elaborar estrategias globales en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 37 de julio de 2000. C 218/5)
- **Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares** (1965): Se recomienda a los estados miembros la aplicación de una serie de disposiciones para facilitar la conciliación de las trabajadoras. Estas disposiciones regulan los servicios y medios de asistencia a la infancia, así como el ingreso y la reintegración del empleo a las mujeres con responsabilidades familiares. [http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/hrdr/instr/r\\_123.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/hrdr/instr/r_123.htm)
- **Conciliar la Vida Familiar y Laboral, Mito y Realidad** (2004): En este documento se reflexiona sobre la Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral, haciendo hincapié en la necesidad de mejorar la legislación sobre conciliación en España. (Expansión & Empleo. 27 de julio de 2004)
- **Protocolo de igualdad y conciliación vida privada/vida laboral** (2005): El documento proporciona herramientas para que los/as negociadores/as puedan introducir la igualdad de oportunidades en los convenios colectivos. (Secretaría de la Mujer de CCOO-A)
- **¡Género!, un pacto entre iguales**: Colección de notas informativas sobre género y mujeres en el mundo laboral. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/>
- **Equidad de Género en la COSUDE**: Muestra los objetivos, estrategias e implementación de la igualdad de oportunidades en la COSUDE.

## NEGOCIACIÓN

- **Estudio para la Detección y Catalogación de buenas prácticas para la igualdad de oportunidades en el mercado laboral de Andalucía:** Se trata de un catálogo que recoge treinta buenas prácticas para favorecer la paridad, desarrollo y promoción de las mujeres en el ámbito laboral. (Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer.).
- **Negociación Colectiva y Género (2002):** Estudio que plantea la Negociación Colectiva como un instrumento para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Aporta datos sobre la situación de las negociaciones en seis países de Latinoamérica: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela. (Oficina Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2002).
- **IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2001-2004):** En este plan se pretende potenciar el *Mainstreaming* de género manteniendo políticas específicas de igualdad (acciones positivas) en determinadas áreas, como participación en la toma de decisiones, promoción de la calidad de vida de las mujeres, etc. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- **Por qué es necesaria la participación de las mujeres en CCOO:** Folleto de CCOO que lanza un mensaje a las mujeres: sólo si participan en los sindicatos podrán hacer visibles la situación específica de las trabajadoras y luchar contra la discriminación por razón de género. (Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de la Mujer)
- **Recomendación sobre la Negociación Colectiva (1981):** Este documento incluye una serie de medidas para el fomento de la Negociación Colectiva y expone el derecho a que los/as negociadores/as dispongan de la formación e información necesarias para llevar a cabo el proceso negociador. (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. 19 de junio de 1981)
- **Un nuevo instrumento legal para la lucha contra la discriminación de la mujer (1999):** Una página web que informa de la aprobación por parte de las Naciones Unidas de un Protocolo Facultativo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). <http://www.nodo50.org/mujeresred/ds.html>
- **Balance de la Negociación Colectiva de 2004 (2005):** Realizado con los datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre convenios negociados en 2004. Trata temas como el contexto o el proceso de la negociación colectiva, los contenidos de los convenios colectivos, o la negociación en el ámbito de la Función Pública. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras)
- **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958):** La OIT adoptan una serie de proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, definiendo términos como *discriminación, empleo y ocupación*. (Confederación General de la Organización Internacional del Trabajo. 4 de junio de 1958)

- **Negociación Colectiva:** Propone una serie de objetivos y recomendaciones para lograr la igualdad de oportunidades en el empleo a mejorar mediante la negociación colectiva. Entre ellos, los planes de igualdad en las empresas, la igualdad en la remuneración y la conciliación de la vida familiar y laboral. (Carmen Bravo. Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras)
- **Negociación colectiva: proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Fortalecer la intervención sindical en las empresas (2001):** Contiene una intervención de José María Fidalgo, Secretario General de CCOO, ante la asamblea de responsables sindicales celebrada el 19 de junio de 2001 en Madrid. Propuestas de CCOO para reforzar la negociación colectiva. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras)
- **Reforma de la negociación colectiva por la regulación colectiva de los derechos laborales (2001):** El documento plantea cambios en la negociación de los convenios colectivos con el fin de lograr mejoras laborales para trabajadoras y trabajadores. (Cuadernos de información sindical. Confederación sindical de Comisiones Obreras)
- **Género, Conflicto y Negociación:** Mediación en situaciones de conflicto, la negociación, etc. (Rosales, S. E.)

## SELECCIÓN

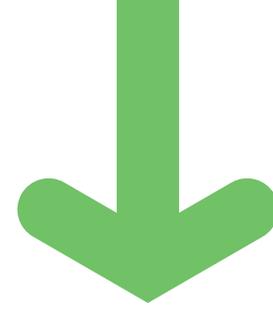
- **Acciones Positivas para la Igualdad:** Estudia qué es la Acción Positiva, normativa y aplicación en diversos ámbitos como la selección, la promoción, etc. (Agrupación de desarrollo EQUAL JEREZ. Junta de Andalucía. Comisiones Obreras. Fondo Social Europeo)
- **Guía de Información Laboral para la Mujer:** Guía elaborada por el Instituto Navarro de la Mujer, en colaboración con el Gobierno de Navarra, en la que pueden consultarse desde técnicas de búsqueda de empleo, hasta fórmulas para el autoempleo. <http://www.cfnavarra.es/inam/empleo/default.html>
- **Tres pasos para el acceso al empleo en igualdad de oportunidades. Material de apoyo a empresas (2006):** Con este cuaderno se pretende ayudar a las organizaciones a poner en práctica la igualdad de oportunidades a la hora de buscar, seleccionar y contratar personal. (Fundación Salud y Comunidad)
- **Reforma de la gestión de los RRHH (2001):** Actualización de temas relacionados con los RRHH en la OMS. (Organización Mundial de la Salud, 27 de diciembre de 2001)

## FORMACIÓN

- **La falta de formación no es el motivo de la discriminación en el acceso al empleo** (2003): Desde UGT se ofrecen datos que demuestran que una mayor formación en el caso de las mujeres no implica una mayor contratación, comparando los datos de España con el resto de Europa. <http://ania.urcm.net/noticia.php3?id=6218&idcat=12&idamb=2>
- **Propuestas Unitarias para el Diálogo Social sobre el Mercado de Trabajo** (2005): Propone una serie de medidas unitarias, desde UGT y CCOO, para mejorar la estabilidad en el empleo, impulsar la participación laboral de las mujeres, la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, etc. (Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras).
- **Identificación de competencias laborales con perspectiva de género:** Se trata el proceso de identificación de competencias desde la perspectiva de género y su posterior validación. Muestra una serie de experiencias de metodologías de identificación (Género y Formación por Competencias).
- **Pautas para reducir los estereotipos sexistas en la orientación profesional. Una propuesta metodológica:** Se exponen medidas para la orientación profesional desde una perspectiva de género, haciendo propuestas en campos como la educación académica o los medios de comunicación (Rodríguez, M. L.).
- **La formación al servicio de la empleabilidad** (1998): Se elaboran una serie de propuestas para conseguir la armonización del progreso económico y social. Para ello se propone contar con aspectos como la gestión y el perfeccionamiento de los recursos humanos o la formación al servicio de la empleabilidad (Alianzas Estratégicas para la Formación Ducci, M. A.).
- **Género y Competencias Laborales** (2000): Define el concepto de competencias laborales y aborda el tema de la formación basada en competencias laborales desde un enfoque de género. (Programa Formujer. Instituto Nacional de Aprendizaje)
- **40 preguntas sobre competencias laborales:** Trata conceptos básicos sobre competencia laboral, identificación y normalización de competencias. <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/>
- **Banco de Herramientas para Competencia Laboral:** Conjunto de documentos sobre metodologías, técnicas y experiencias para conocer y aplicar las diferentes fases de la competencia laboral. <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/>
- **Quinto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades** (2001-2006): Instrumento para la puesta en práctica de la estrategia marco global comunitaria para la igualdad de género. <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10904.htm>

## PROMOCIÓN

- **Empleo y Discriminación Salarial** (2000): Este documento muestra la situación laboral de las mujeres en España. Compara los principales datos con Europa: actividad laboral femenina, sectores masculinizados, el empleo y la estabilidad. Asimismo muestra las diferencias salariales entre hombres y mujeres y compara la contratación indefinida por comunidades autónomas (Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera).
- **La Red de Mujeres Ejecutivas** (1993): Página web que resume la historia, actividades, objetivos, funciones y metas de la creación de esta Red de Mujeres Ejecutivas. [http://www.cdeb.com.ar/la\\_red/](http://www.cdeb.com.ar/la_red/)
- **Orientaciones para la promoción no discriminatoria** (2006): Guía que recoge algunas de las dificultades que pueden encontrarse a la hora de llevar a cabo una promoción no discriminatoria dentro de las organizaciones, así como propuestas para superarlas (Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. Fondo Social Europeo).
- **Género, Poder y Política:** Reflexión sobre género, mainstreaming y poder en todos los ámbitos.
- **Género y Liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos** (2003): Reflexión sobre el concepto 'diferencias' y su aplicación a las preguntas de investigación en Psicología (Munduate, L. Revista de Psicología Social, 18(3), 0-0.).



SECCIÓN V:  
**GLOSARIO**

**Acción Positiva**

Instrumento o medida política dirigida a un grupo determinado de personas que se encuentran en una situación de desequilibrio estructural, con el objetivo de suprimir y prevenir dicho desequilibrio. Se trata de una medida de carácter temporal, cuya duración estará determinada por la superación de la situación de discriminación.

**Análisis de Puestos**

Medio para formar familias de ocupaciones que tienen rasgos o elementos en común y permiten generalizar determinados aspectos a la hora de establecer criterios de éxito profesional. Es el análisis de puestos permite decidir qué aspectos son los más relevantes en un puesto de trabajo a través de los perfiles identificados.

**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 (Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades, 2006).

**Conciliación**

Combinación, gestión, unión o integración de todas las facetas y requerimientos que surgen de dos importantes ámbitos de la vida de las personas, como son la vida familiar y la profesional, así como la 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 de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del "género" (Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género, Guía Básica, 2003).

**Diferencia de retribución entre hombres y mujeres**

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por la realización de trabajos equivalentes (Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades, 2006).

**Discriminación por razón de Género**

Trato desfavorable –que provoca exclusión, anulación o invisibilidad- en base a la identidad de género (Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género, Guía Básica, 2003).

**Discriminación directa**

Trato desfavorable –que provoca exclusión, anulación o invisibilidad- en base a algunos de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico (Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género, Guía Básica, 2003).

**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 (Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades, 2006).

**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 (Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades, 2006).

**Estereotipo**

Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo (Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género, Guía Básica, 2003).

**Feminización**

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres (Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género, Guía Básica, 2003).

**Género**

Condición social –por oposición a la condición biológica- que establece las pautas de comportamiento y actitudes consideradas como apropiadas y diferentes para mujeres y hombres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo, y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura (Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género, Guía Básica, 2003).

**Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social (Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades, 2006).

**Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres**

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades, 2006).

**Mainstreaming de Género**

Término anglosajón que se utiliza para definir la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de todas las políticas (elaboración, aplicación y seguimiento) y actuaciones públicas de los gobiernos (Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género, Guía Básica, 2003).

### Negociación Colectiva

Proceso de diálogo e intercambio de posturas que finaliza en un acuerdo: el convenio colectivo; y que tiene lugar, por un lado, entre una empresa o institución que emplea personas, un grupo de empleadores/as o una o más organizaciones de empleadores/as y, por el otro, una o más organizaciones de trabajadoras y trabajadores (Calidad e Igualdad de Oportunidades: Guía de Recomendaciones para las Empresas, 2004).

### Perspectiva de Género

Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos.

Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género (Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género, Guía Básica, 2003).

### Promoción

Consiste en la acción de ascender en la jerarquía organizativa y desempeñar cargos o tareas que implican mayores responsabilidades o el ejercicio de un poder más amplio (Calidad e Igualdad de Oportunidades: Guía de Recomendaciones para las Empresas, 2004).

### Roles establecidos en función del sexo

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y a otros distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones (Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades, 2006).

### Segregación Horizontal

Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos (Orientaciones para la Promoción No Discriminatoria, 2006).

### Segregación Vertical

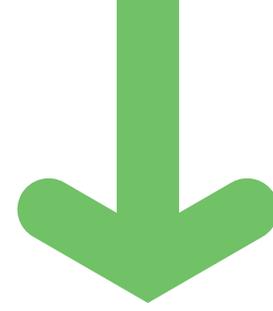
Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres (Orientaciones para la Promoción No Discriminatoria, 2006).

### Sexo

Se define en términos biológicos y en términos de diferencias anatómicas y fisiológicas que se desarrollan en las bases de los genes presentes en la concepción (Baron y Byrne, 1998, p. 205).

### Techo de Cristal

Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar (Burín, M., en página Web “El Techo de Cristal” –Castilla y León- [http://www.stecyl.es/Mujer/el\\_techo\\_de\\_cristal.htm](http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm)).



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### DOCUMENTOS:

- Acciones Positivas para la Igualdad. Material Formativo. Agrupación de Desarrollo EQUAL Jerez. DIDO.
- Barberá, E. (coord.). (2005). Género y Diversidad en un Entorno de Cambio. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Calidad e Igualdad de Oportunidades: Guía de Recomendaciones para las Empresas. (2004). Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Sevilla.
- Castro, C. (2003). Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla.
- Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de la Mujer. (2001). La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en los Convenios Colectivos.
- Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de la Mujer. (2003). *¿Por qué es necesaria la participación de las mujeres en Comisiones Obreras?*
- Comisiones Obreras Andalucía. Secretaría de la Mujer. (2005). Protocolo de igualdad y conciliación vida privada/vida laboral.
- Comisiones Obreras Andalucía. Secretaría de la Mujer. (2007). Situación Laboral de las Mujeres en Andalucía.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2005). Balance Negociación Colectiva 2004: *Cuadernos de Información Sindical*.
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).
- Corral, N., Antón, F., Segura, I., Fililla, M., Corredera, J., Escalonilla, R., Von Scheillwitz, C., Torres, E. (2005). Manual de la Empresa Responsable. Conciliación vida laboral y vida personal y familiar. *Biblioteca Empresarial Cinco Días*, nº 09 17/11/05
- Ducci, M. A. (1998). La formación al Servicio de la Empleabilidad. *Boletín Cinterfor*, 142, enero-abril. *Entrega Especial*.
- Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. (2001). Buenas Prácticas de Igualdad de Oportunidades en los Proyectos de Empleo y Formación. Vitoria-Gasteiz. (pp. 16-56).
- Esteban, M. C. (2005). Reciclarse ante las nuevas alternativas de formación. *Boletín Informativo Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. Época VI, Diciembre, nº 35*, 8-9.
- Estudio para la Detección y Catalogación de buenas prácticas para la igualdad de oportunidades en el mercado laboral de Andalucía. Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer.

- Gabarró, H., Ljubojevic, D. y Ferrer, X. (2006). Tres pasos para el acceso al empleo en igualdad de oportunidades. Material de apoyo a las empresas. Fundación Salud y Comunidad. Barcelona.
- García, L. (2005). La conciliación de la vida familiar, laboral y personal. II Jornadas sobre políticas de igualdad y mainstreaming de género: aportaciones del proyecto europeo MAGEEQ. Barcelona.
- Gómez, R. (coord.), Rastrollo, M. A. (2005). Eficiencia en la Gestión de Personas e Igualdad de Género. Un análisis organizativo en la pequeña empresa en Andalucía. Federación Andaluza de Mujeres Empresarias y Junta de Andalucía. Consejería de Empleo. Servicio Andaluz de Empleo. Sevilla.
- González, A., Alonso, I., Dávila, M. (2005). Guía para Identificar la Pertinencia de Género. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla.
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2005). El Mainstreaming de Género en la nueva agenda política. Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género. Sevilla.
- Marciano, A. (2005). Los perfiles en teleformación. *Boletín Informativo Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. Época VI, Noviembre, nº 34*, 9-10.
- Martín, C. y Zarapuz, L. (Gabinete Técnico Confederal de Comisiones Obreras. (2000). Empleo y Discriminación Salarial. Un análisis desde la perspectiva de género. Madrid.
- Meil, G., García, C., Luque, M. A., Ayuso, L. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid. Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003-2006). IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. (2005): Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas.
- Negociación colectiva: proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Fortalecer la intervención sindical en las empresas. (2001). Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid.
- Oficina Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2002. (2002). Negociación Colectiva e Igualdad de Género.
- Participación Equilibrada de Hombres y Mujeres en la Actividad Profesional. (2000). *Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 29 Junio 2000*.
- Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades. (2006). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Propuestas Unitarias para el Diálogo Social sobre el Mercado de Trabajo. (2005). UGT y CC.OO.

- Reforma de la negociación colectiva. Por la regulación colectiva de los derechos laborales. *Cuadernos de información sindical*. (2001). Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid.
- Rincón, A. (coord.). Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. (2004). Guía para un proceso de selección no discriminatoria. Vitoria-Gasteiz.
- Rincón, A. (coord.). Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. (2006). Orientaciones para la Promoción No Discriminatoria. Vitoria-Gasteiz.
- Rodríguez, C. Conciliación de la vida familiar y laboral. *Infojobs.net*
- Rodríguez, M. L. Pautas para Reducir los Estereotipos Sexistas en Orientación Profesional. Una Propuesta Metodológica.
- Romper el Techo de Cristal. Las mujeres en los puestos de dirección. (2004). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Serrano, R., Sánchez, E. (2004). Conciliar la vida familiar y laboral, mito y realidad. *Expansión&Empleo, 09 Diciembre 2004*.
- Unión General de Trabajadores (2005). Comunicado de prensa: *UGT Apuesta por una Política Integral de Conciliación Laboral y Familiar*.

## PÁGINAS WEB

- 40 preguntas sobre competencias laborales: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/>
- Banco de herramientas para competencia laboral: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/>
- Convenio sobre la protección de la maternidad (1919): <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C003>
- Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10904.htm>
- ¡Género!, un pacto entre iguales: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/>
- Guía de información laboral para la mujer: <http://www.cfnavarra.es/inam/empleo/default.html>
- Identificación de competencias laborales con perspectiva de género: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/com\\_gen/pdf/cap2.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/com_gen/pdf/cap2.pdf)
- Instituto de la Mujer. Las mujeres en España. Estadísticas: <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>
- La falta de formación no es el motivo de la discriminación en el acceso al empleo: <http://ania.urcm.net/noticia.php3?id=6218&idcat=12&idamb=2>
- La Red de Mujeres Ejecutivas. (1993): [http://www.cdeb.com.ar/la\\_red/](http://www.cdeb.com.ar/la_red/)
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: <http://www.inem.es/legis/empleo/ley39-99.htm>
- Recomendación sobre el empleo de las mujeres (1965): [http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/hrdr/instr/r\\_123.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/hrdr/instr/r_123.htm)
- Recomendación sobre la Negociación Colectiva: [www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C154](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C154)
- Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981): <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R165>
- Un nuevo instrumento legal para la lucha contra la discriminación de la mujer: <http://www.nodo50.org/mujeresred/ds.html>
- Banco informativo y sección "Noticias" del portal Equal "e-Andaluzas en la Sociedad Red": [www.e-andaluzas.org](http://www.e-andaluzas.org)









Colegio Oficial de Psicología  
de Andalucía Occidental



ANDALUZAS  
EN LA SOCIEDAD RED



FONDO SOCIAL EUROPEO



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO