

EMPRESAS EN IGUALDAD

UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA CONCILIACIÓN

PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN

Ayuntamiento de Maracena

MARACENA CONCILIA

EDITA: Ayuntamiento de Maracena

ELABORA: Roadmap Excelencia y Responsabilidad

Esta Guía se edita en el marco de la acción 6.4 del “Proyecto Maracena Sostenible”, con la cofinanciación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional.



La Igualdad es un pilar fundamental para construir una sociedad de oportunidades, justa, donde se respeten los derechos de hombres y mujeres.

Por eso, desde el Ayuntamiento de Maracena, hemos hecho de la equidad real de género una de las piedras angulares que guían nuestros esfuerzos.

Han sido muchos los pasos que vertebran nuestro Plan Maracena-Concilia, reconocido por la Junta de Andalucía y la Unión Europea como modelo de buenas prácticas.

Ahora llega el momento de dar un nuevo impulso en este camino hacia la igualdad efectiva, que se plasma con medidas concretas como esta Guía que aquí presentamos; siendo una de las actuaciones previstas en el primer Programa de Trabajo, 2011-2012, del Pacto Local por la Conciliación de Maracena.

Este Pacto expresa el compromiso del Ayuntamiento con un importante grupo de entidades y agentes sociales, educativos y económicos del municipio para trabajar conjuntamente y promover nuevas formas de organización del trabajo y de los servicios que permitan mejorar la conciliación entre vida personal, familiar y laboral de los ciudadanos y ciudadanas de Maracena y que a la vez redunden en la mejora global de las empresas.

Soy consciente de que avanzar en materia de conciliación es dar pasos hacia la sociedad que queremos y que ello exige corresponsabilidad individual, pero también colectiva, porque solo juntos y juntas podemos alcanzar estos objetivos.

Noel López Linares
Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Maracena



"Todos los agentes sociales, educativos, económicos y políticos estamos implicados y comprometidos en fomentar y adoptar los cambios necesarios que hagan posible una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas, debiendo asumir cada uno la cuota de Responsabilidad Social que nos compete".

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN. MARACENA, 2011





INTRO DUCCIÓN

Un aspecto fundamental, en el desarrollo de una estrategia de aplicación de la RSE en un sector empresarial, es la difusión, la sensibilización y la formación.

Estas actividades nos permitirán romper algunas de las barreras que encontramos en la integración de la RSE, fundamentalmente, en las Pymes:

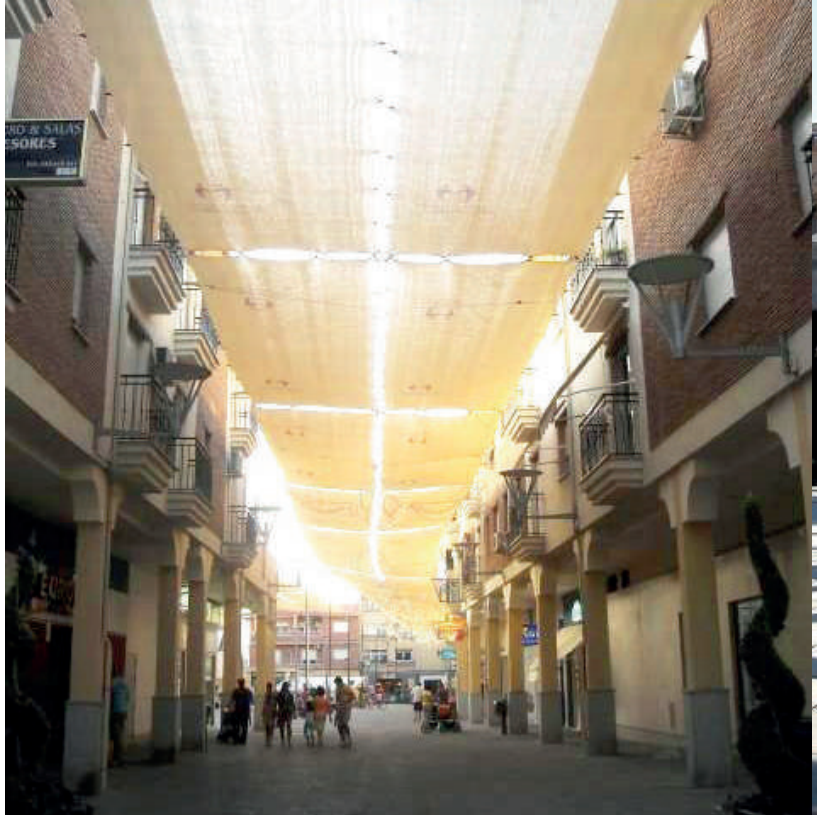
· Desconocimiento del concepto RSE.
· No percepción del beneficio.
· Pocas experiencias (buenas prácticas) que compartir.
· Falta de herramientas y metodologías adecuadas.

Una forma de difundir, dar a conocer y sensibilizar a las empresas es mediante la elaboración de contenidos, de fácil acceso, comprensibles, y aplicables en materia de RSE, Igualdad y Conciliación, adaptándolos al lenguaje, necesidades y especificaciones del sector al que se dirigen.

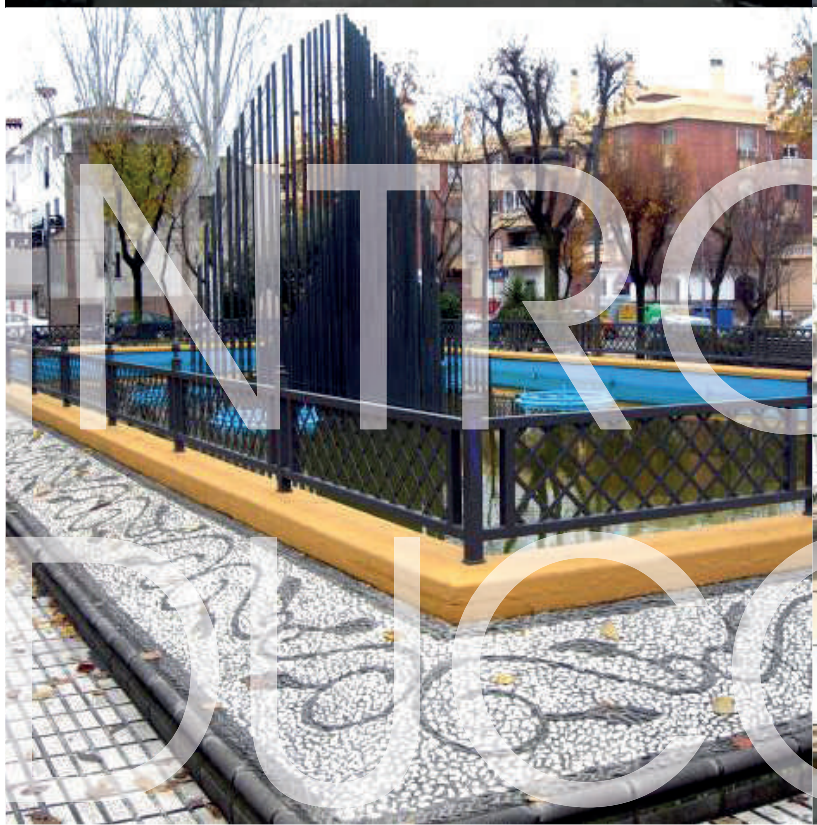
Esta Guía trata de avanzar en la promoción de estos conceptos, aportando a los empresarios y empresarias, una amplia visión de los mismos, y de cómo aplicarlos en sus empresas.

Por tanto, los Objetivos de esta Guía son:

1. Dar a conocer los principios y conceptos de la responsabilidad social, la igualdad y la conciliación.
2. Sensibilizar sobre la importancia de su aplicación en las empresas.
3. Dar a conocer Buenas Prácticas al respecto.









INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL?

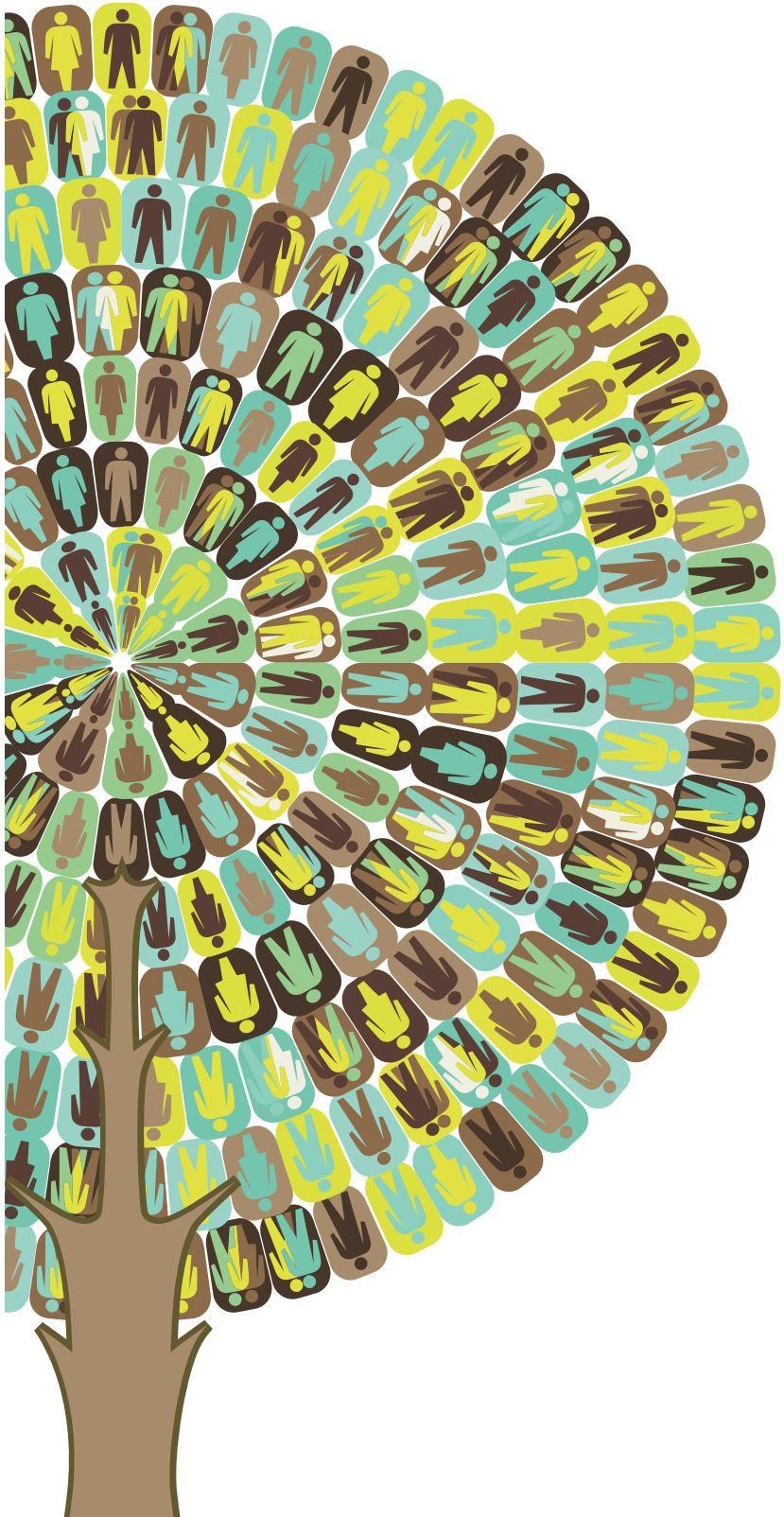
El Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales define la Responsabilidad Social Empresarial, en adelante RSE, como:

"...además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones".

Por tanto, todas aquellas actuaciones en materia social, medioambiental, y económicas y de buen gobierno, desarrolladas por la empresa, que nacen de un diálogo con sus grupos de interés, y que van más allá del cumplimiento de los requisitos legales, serán consideradas como responsabilidad social empresarial

La igualdad de oportunidades debe ser un eje transversal de la Responsabilidad Social Empresarial, y debe estar presente tanto en la dimension interna como externa de la misma, constituyéndose como un elemento fundamental para la construcción de una estrategía sólida de RSE. No hay responsabilidad social, si no hay Igualdad.

RSE RSE RSE



¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA RSE Y LA SOSTENIBILIDAD?

La Sostenibilidad, se deriva del adjetivo sostenible (podíamos definirla como la sustantivación de dicho adjetivo), y que hace referencia a "la capacidad de un proceso de mantenerse por sí mismo", o de una forma más amplia, "de sostenerse en el tiempo" (p. ej., un desarrollo económico sin ayuda exterior ni merma de los recursos existentes).

La Sostenibilidad está íntimamente relacionada con el concepto de "desarrollo sostenible", que es definido como, "el desarrollo que satisface las necesidades presentes sin poner en peligro la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades"

Es importante recalcar que, el desarrollo sostenible no se circunscribe sólo al ámbito "ecológico" o "medioambiental", sino que necesita de los otros dos pilares, el social y el económico, para que se produzca.

Cuando hablamos de empresas, la Responsabilidad Social es el camino, que incluye las acciones, valores y comportamientos, en el ámbito, social, económico, ético y medioambiental, que nos conducen a la Sostenibilidad, que es el fin que persiguen nuestras empresas.



¿ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) UNA MODA?

Durante los últimos años, se ha hablado extensamente sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), siendo España uno de los países donde más se ha debatido sobre ella, aunque las actuaciones desarrolladas no han permitido un despliegue amplio entre las empresas, especialmente en las PYMES.

Sin embargo, existen numerosas señales [como el Libro Verde de la Comisión Europea, la reciente constitución del Consejo Estatal de RSE, su **inclusión en el Pacto de Concertación, la creación de numerosos foros** (Forética, Asociación Española del Pacto Mundial, Fundación Entorno, o Fundación Empresa y Sociedad, entre otras), **nueva legislación como la Ley de Igualdad, leyes específica sobre RSE (como en Extremadura), o el liderazgo de las empresas españolas en la elaboración de Memoria de Sostenibilidad**] que indican que, al menos, algo se está moviendo, algo esta "calando" en el mundo empresarial, en las administraciones, y en la sociedad en su conjunto, y parece que destinado a quedarse.

Por otra parte, estas actuaciones, e iniciativas, en un corto espacio de tiempo, han contribuido a la creación de mucho "ruido" que provoca confusión, sobre todo en los empresarios y empresarias de las pequeñas y medianas empresas (que no saben aún como materializar o poner en marcha la RSE en sus empresas), así como en la ciudadanía y personas consumidoras, con dificultad aún para distinguir a las empresas realmente responsables, de aquellas que utilizan la responsabilidad social como "marketing".

En cualquier caso, la **"batalla de las ideas"** de la RSE está ganada, y desde el Ayuntamiento de Marcena trabajamos para que su desarrollo llegue a todo el municipio, a todos los ámbitos y sectores de actividad, mediante el desarrollo de actuaciones como en la que se integra esta Guía, el Plan Maracena-Concilia y su Pacto Local por la Conciliación.

¿CÓMO DEBEMOS APLICAR LA RSE EN LA PYME?

Si comparamos la responsabilidad social en las Pymes con "las capas de una cebolla", podríamos decir que al igual que retiramos las capas más superficiales al cocinarla, lo mismo debemos hacer con las "capas de la RSE" más accesorias para las Pymes, (el marketing con causa, la acción social, o los accionistas, entre otras), y quedarnos con las capas más importantes: el medioambiente, los resultados económicos, la calidad, la clientela, y nuestros trabajadores y trabajadoras, esto es, nuestro Talento.

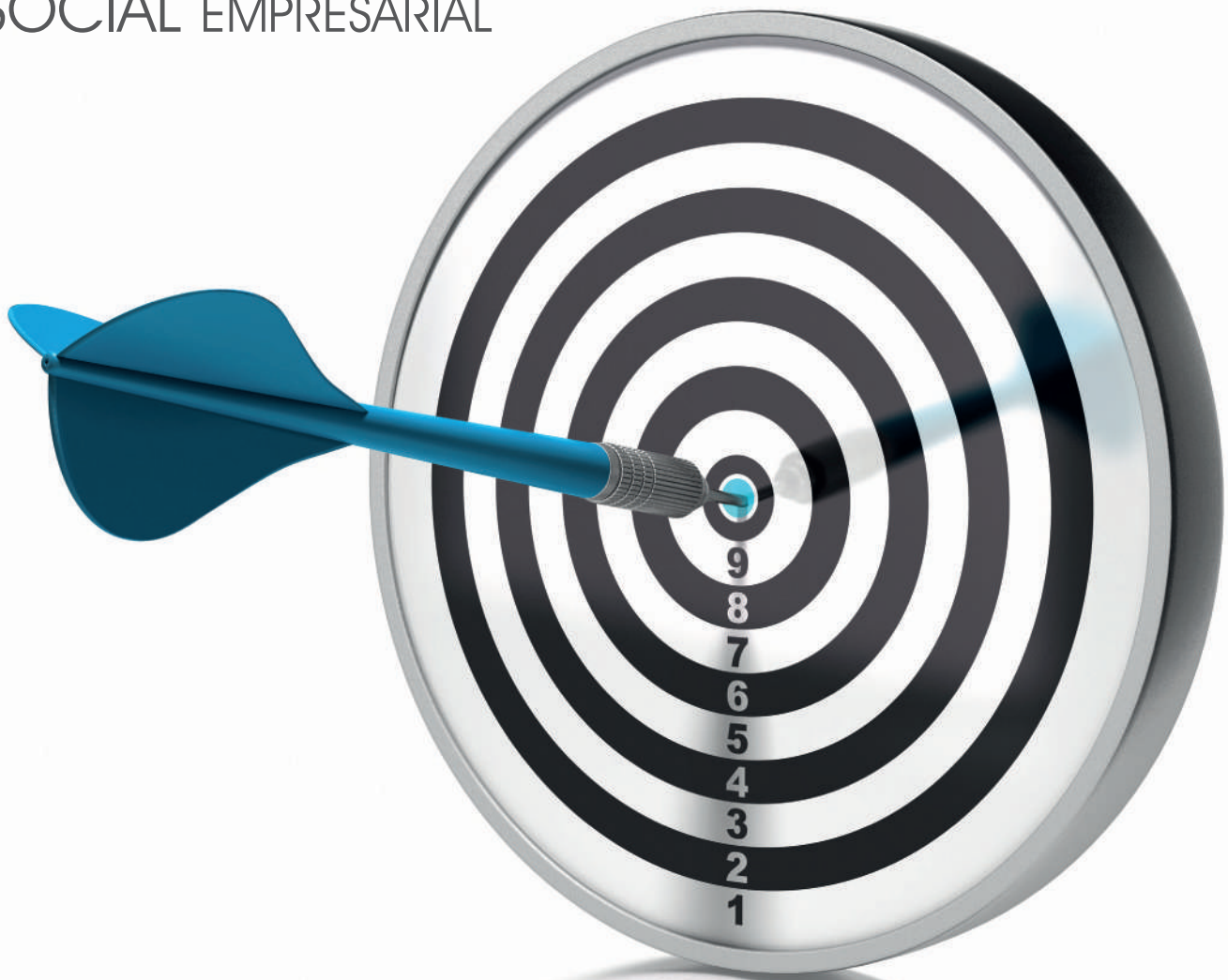
Cada Pyme trabajará en aquellas "capas" que, por su sector, actividad, tamaño o localización, le aporten más valor, desarrollando iniciativas en función de su punto de partida, y las necesidades de sus grupos de interés

Por otra parte, la experiencia nos dice que una Pyme carece, en la mayoría de los casos, de la motivación y recursos necesarios para avanzar hacia el concepto de empresa responsable y, aunque lo hiciese, sus acciones tendrían un impacto limitado sobre su Entorno, en este caso, nuestro municipio.

Por eso, debemos trabajar en colaboración, formando una red de empresas y organizaciones comprometidas con la responsabilidad social, la igualdad y la conciliación, de forma que nuestras actuaciones serían como una onda que se expandiría y multiplicaría, creando un mayor impacto, y convirtiéndonos en un referente, mejorando nuestra imagen y nuestra capacidad de atraer y retener a nuestra clientela, porque somos empresas diferentes, porque somos empresas comprometidas.



BENEFICIOS DE APLICAR UNA ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Algunas de las ventajas que podemos destacar de la aplicación de la RSE son:

- Mejora de la imagen pública
- Mejor imagen y reputación corporativa
- Mejora el acceso a mercados globales
- Anticipa las tendencias
- Fideliza a la clientela
- Activa la innovación
- Mejor entendimiento de los requisitos legales y reguladores
- Reduce la presión de los fiscalizadores
- Facilita la captación de talento
- Mejora la retención del talento
- Favorece la existencia de relaciones de largo plazo
- Facilita al personal de la empresa compartir objetivos comunes
- Mejora la gestión de la diversidad
- Incrementa la confianza de accionistas
- Mejora la percepción del riesgo
- Facilita la obtención de alianzas
- Atrae inversiones



¿ES RENTABLE SER UNA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE?



Una empresa socialmente responsable no sólo busca conservar el éxito económico, sino también ganar la confianza de las personas de la empresa, de su clientela, y de la comunidad en la que se ubica, pues:

· Nuestra clientela quiere tener empresas proveedoras fiables por la calidad de sus productos y servicios.

· Nuestras empresas proveedoras pretenden vender a un cliente que compre de forma continuada y pague puntualmente.

· La comunidad desea que las empresas actúen de forma social y medioambientalmente consecuente.

· Los trabajadores y trabajadoras desean prestar su actividad en una empresa bien considerada y que valore su contribución a sus objetivos.

Es importante cambiar el paradigma: el objetivo de las empresas no es ganar dinero, sino que ganar dinero es una consecuencia directa de las cosas que hacemos. Si queremos tener un éxito económico continuado, debemos equilibrar esto resultados con los sociales y los medioambientales, pues es este equilibrio el que garantizará la sostenibilidad de nuestras empresas.

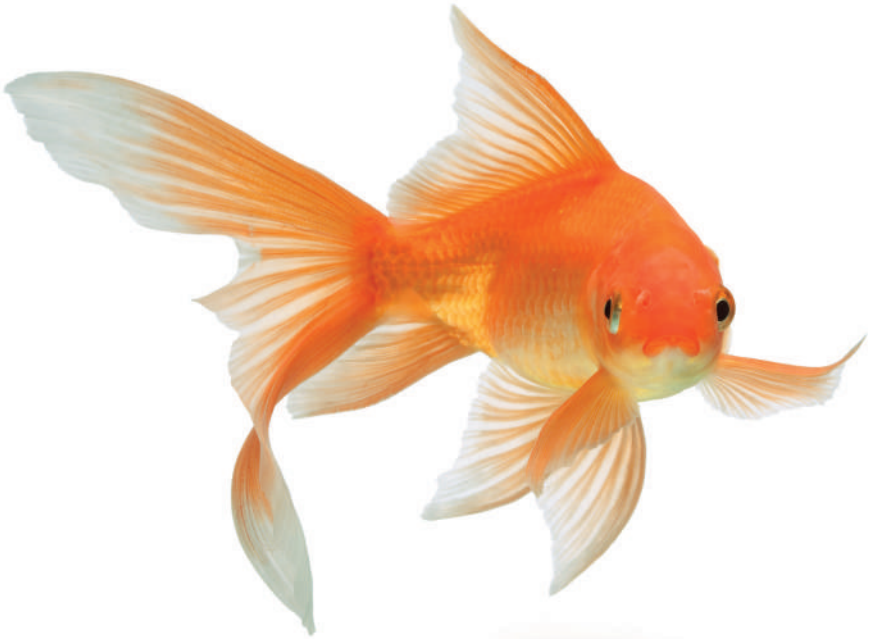


Todos y todas estamos comprometidos con la Igualdad, ¿pero realmente está siendo efectiva en mi empresa?

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, de forma que todos y todas tengamos las mismas oportunidades en materia de acceso al empleo, en la formación, en el desarrollo y promoción, en las condiciones de trabajo, y en el ejercicio de nuestras responsabilidades familiares, entre otros aspectos.

Pero en muchas ocasiones existen "brechas de desigualdad ocultas" de las que no somos conscientes, y que impiden que la igualdad se realmente efectiva. Muchas de estas brechas, provienen de no abordar los aspectos relacionados con la conciliación.

Un elemento clave para la Igualdad de Oportunidades es abordar de forma eficaz la conciliación.



¿MI EMPRESA TRABAJA EN IGUALDAD?



ASPECTOS LEGALES QUE DEBEMOS CONOCER SOBRE LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN







En España contamos con la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como la Ley de Igualdad.

Esta ley establece algunos aspectos que destacamos y que debemos conocer y aplicar:

· Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres

· Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

· Se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad

La ley reconoce explícitamente el derecho a la conciliación, y anima a las empresas a que fomenten actuaciones que permitan equilibrar la vida personal, familiar y laboral y, al mismo tiempo, evitar cualquier tipo de discriminación derivadas de su no aplicación.

Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, recoge el derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado, destacando el papel que las empresas desempeñan en relación a dicha corresponsabilidad.

Nuestra sociedad está viviendo cambios económicos, culturales y sociales importantes en las últimas décadas, y dentro de esos cambios, los relacionados con la forma en la que vivimos nuestro tiempo de ocio, de trabajo, y familiar, han cobrado una importancia clave en la percepción que tenemos de nuestra calidad de vida.

En muchos casos, la clientela empieza a incorporar a sus decisiones de compra razones de tipo social y medioambiental, y está dispuesta a elegir a una empresa que se compromete y actúa para alcanzar la igualdad, y permitir un desarrollo profesional y también personal a sus trabajadores y trabajadoras.

Los empresarios y empresarias deben identificar, reconocer y resolver lo relativo a la conciliación de las personas que trabajan en sus empresas, pues si no se encontrarán en desventaja competitiva empresarial, pero también social.

Recuerde que, cuando entran en conflicto los objetivos y necesidades familiares con los profesionales, normalmente quien se ve afectada es la empresa, su empresa, y que los beneficios de desarrollar actuaciones en materia de conciliación siempre serán mayores, que los costes de su implantación.



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN?

¿POR QUÉ PROMOVER E IMPLANTAR MEDIDAS PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL?

La razón fundamental es porque la sociedad en su conjunto lo está exigiendo. La ciudadanía, los trabajadores y trabajadoras, los gobiernos, …Los propios empresarios y empresarias progresivamente van asumiendo que, además de las razones jurídicas, éticas y sociales, existe una muy importante y es la consciencia de que son las personas de una empresa las que van a garantizar su éxito a largo plazo.

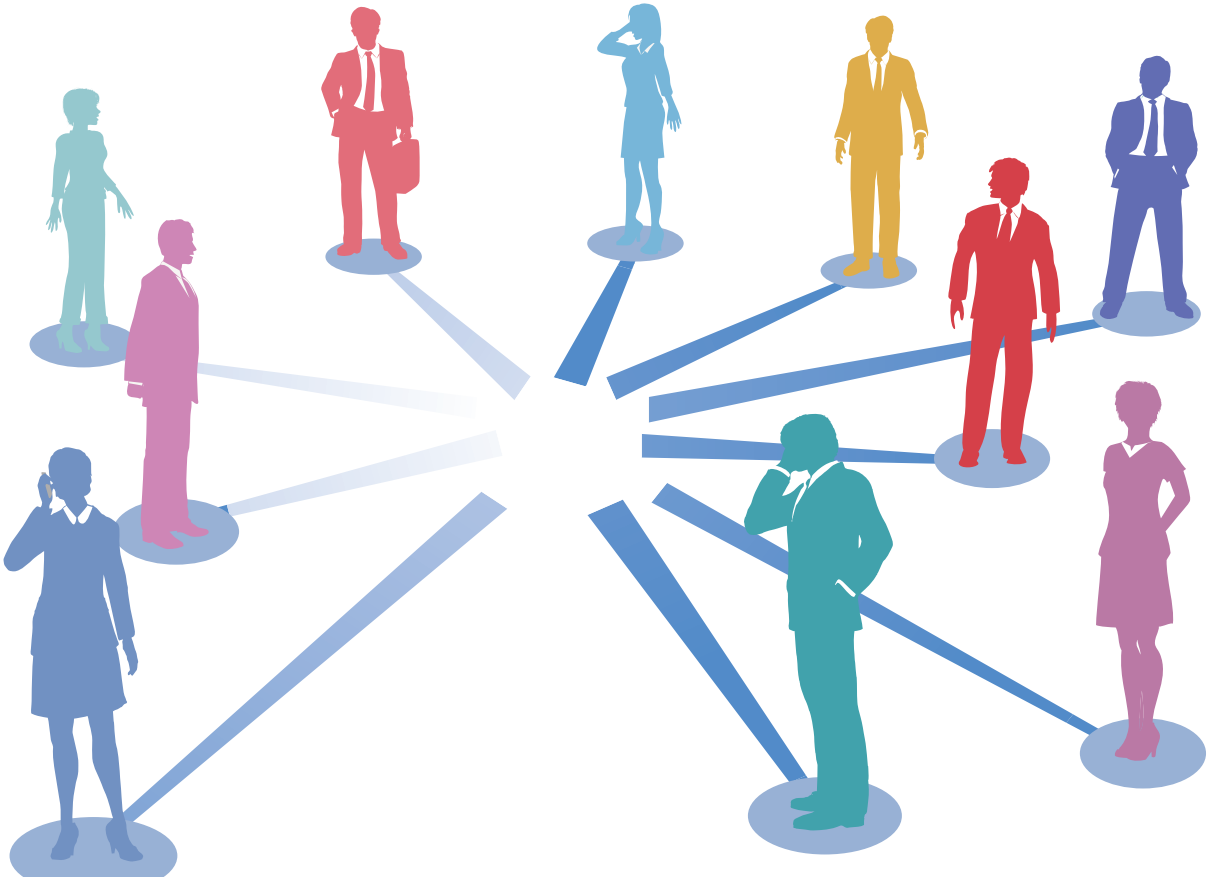
Sólo si somos capaces de poner en valor su talento, compromiso, creatividad, esfuerzo y dedicación, conseguiremos afrontar los numerosos retos a los que las empresas se enfrentan, cada día, durante toda su andadura.



Como hemos indicado, son numerosos los cambios que se están produciendo en los últimos tiempos, de una forma acelerada, y debemos adaptarnos a esa nueva realidad. Cambios sociales, culturales y demográficos, como son la incorporación de la mujer al mercado de trabajo; mayor esperanza de vida, lo que implica un mayor número de personas dependientes de otras; nuevas generaciones que se incorporan con una visión más clara y menos tradicional de lo que es un empleo, y que buscan una mayor calidad de vida y por tanto a empresas que valoren a sus trabajadores y trabajadoras.

Y la ciudadanía (en su papel de consumidores y consumidoras), y las administraciones (en su papel de contratantes), y legislador, son sensibles a esta realidad y tratan de reconocer y premiar a las empresas que entienden, aplican e integran estas necesidades en su estrategia, decisiones y actuaciones.

SI LA SOCIEDAD
ESTÁ CAMBIANDO,
LAS EMPRESAS
DEBEMOS HACERLO TAMBIÉN



¿PERO DE VERDAD ES BUENA LA CONCILIACIÓN PARA MI EMPRESA?

Es buena para su empresa, porque es buena para usted.

Si usted concilia, podrá ejercer y disfrutar de su maternidad o paternidad de una forma mucho más intensa y responsable, al mismo tiempo que servirá de ejemplo para los hombres y mujeres que trabajan en su empresa.

No existe una separación férrea entre la vida privada, y la pública, entre la vida laboral y la vida personal, sino que solo existe una vida formada por diferentes componentes que interactúan entre ellos.

Debemos ser conscientes del impacto que las empresas tienen en nuestras vidas, (rigen nuestros horarios, nuestras vacaciones, nos permite formarnos, nos desarrolla, nos afecta a la salud, o a nuestra motivación, entre otros aspectos), y en las vidas de las personas que trabajan en ellas.



NO PODEMOS IGNORAR LOS PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN

No podemos ignorar que cuestiones como las jornadas interminables, horarios estrictos, o reuniones tardías, afectan a otras esferas de nuestra vida personal y familiar, y por tanto a nuestra relación con la empresa.

Si como empresario o empresaria es consciente del valor de las personas como activo fundamental de su empresa, y desea que aporten su talento, su conocimiento, su entusiasmo, o su iniciativa, cree un entorno igualitario, conciliador, y amable.

Un tratamiento inadecuado o, peor aún, no abordar estas cuestiones, generará problemas de estrés y absentismo tanto físico como mental, además de la perdida de talento y de destrezas, que estas personas aportan.



BENEFICIOS QUE REPORTA A LAS EMPRESAS

- Mayor flexibilidad y capacidad de enfrentarse a los cambios
- Aumenta su capacidad de retener y atraer talento
- Mejora del clima laboral en general, y de las relaciones personales en particular
- Aumenta la eficacia y la productividad
- Se reduce el absentismo y la rotación de personal, y por tanto aumenta la fidelidad y el compromiso con la empresa
- Mejora la imagen y la reputación, y aumenta el atractivo de la empresa



BENEFICIOS PARA LAS PERSONAS

- Mejora de la autoestima
- Mejora de la motivación y de la satisfacción con su puesto de trabajo
- Más y mejor calidad de su tiempo en su vida personal y familiar
- Mejor relación en el trabajo, con superiores y personal de la empresa, asociados a una percepción más positiva de la misma
- Incremento de la empleabilidad y estabilidad laboral
- Reducción del estrés familiar





BENEFICIOS PARA LA COMUNIDAD

· Avance hacia una comunidad más igualitaria
· Favorece la natalidad y el rejuvenecimiento de la población
· Incremento del tiempo de ocio, y mayor dinamismo económico
· Sociedad más justa, más sana, más avanzada



¿PERO ES FÁCIL ESTABLECER ESTAS MEDIDAS?

La mayor o menor facilidad para establecer estas medidas va a depender de diversos factores, entre otros, del tamaño y actividad de la empresa.

En un principio, puede no parecer fácil establecer medidas de conciliación en las microempresas, o en aquellas que ofrecen un amplio servicio al cliente.

Estas cuestiones están aquí, y no las podemos obviar, pero ahora se trata de diseñar actuaciones creativas que nos permitan hacer más atractivas nuestras empresas, tanto para las personas que trabajan en ellas, como para la potencial clientela.

No existe recetas únicas en materia de conciliación, sino que cada empresa deberá desarrollar e implantar aquellas más factibles para su organización, teniendo en cuenta que siempre hay posibilidades de mejora.

¿QUÉ PODEMOS HACER?

A continuación detallamos una serie de medidas implantadas por numerosas empresas y entre las cuales podrá encontrar, elegir y desplegar aquellas que considere más interesantes y viables para la suya.

Antes de ello, es necesario conocer realmente cuales son las necesidades de conciliación de las personas que trabajan en su empresa, de forma que pueda ajustar esas necesidades con las actuaciones que desarrolle.

Estas medidas deben ir dirigidas tanto a los hombres como a las mujeres, potenciando y facilitando que ambos opten y elijan dichas actuaciones, contribuyendo así a impulsar en nuestra empresa y en la sociedad, la igualdad de oportunidades.



RELATIVAS A LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO



- Posibilidad de optar por jornada parcial
- Flexibilidad horaria de entrada y salida
- Jornada continua
- Cambio de hora de almuerzo por inicio de jornada más tarde o terminar más temprano
- Flexibilidad en el calendario de vacaciones
- Teletrabajo
- Tarde de los viernes libres
- Jornada intensiva en verano
- Puesto de trabajo compartido
- Conocer con antelación el calendario laboral
- Evitar las reuniones después de las 17:00
- Conceder los puentes de un día
- Conceder el cumpleaños



RELATIVAS A LOS PERMISOS POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

- Aumento de los permisos por maternidad, paternidad y lactancia
- Permisos retribuidos para asistir al centro de salud, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc.
- Mejora de las excedencias para atender a los hijos e hijas y familiares dependientes
- Ampliación de los supuestos legales en los que se puede solicitar reducción de jornada
- Días libres por razones personales
- Días para cuidados especiales para atender a personas dependientes
- Dar preferencia a las personas con niños menores de 8 años y con personas dependientes en la elección de turno y vacaciones


RELATIVAS AL DESARROLLO
PROFESIONAL
· Formación continua
· Formación en gestión del tiempo, en la resolución de conflictos trabajo-familia o gestión del estrés, como elementos clave en la dificultad de compatibilizar la vida familiar y laboral.
· Teleformación
· Adaptación de los puestos de trabajo
· Evaluación del personal en función de objetivos y resultados, no por su presencia en el puesto de trabajo.
· Formación en horario laboral

BENEFICIOS SOCIALES

· Creación de una guardería o cheques guardería
· Ayudas económicas para el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes
· Aportación a seguros de salud o de vida
· Cheques restaurante
· Firma de convenios entre empresas para servicios de apoyo y cuidados





CONCILIACIÓN EN COOPERACIÓN

En algunos casos, algún empresario o empresaria pensará que es difícil implantar estas medidas, por su tamaño, su actividad o su localización, o que el impacto sobre su clientela o su comunidad, será mínimo.

Es posible, pero ¿ha pensado en colaborar con otras empresas de su calle, barrio o entorno para trabajar conjuntamente estas actuaciones?. A través de las asociaciones empresariales se pueden desarrollar actuaciones conjuntas que ayuden a las empresas a implantar estas medidas en cooperación.

ALGUNA DE LAS VENTAJAS DE ESTA COOPERACIÓN

- Se podrán llevar a cabo medidas que de forma individual no son viables, reduciendo y compartiendo costes, como una guardería, o económicas, de escala en la adquisición de servicios o productos
- Los trabajadores y trabajadoras afectadas por las medidas serán más, creando un entorno más atractivo para el empleo.
- La clientela y la comunidad les identificará como empresas responsables
- Podrá optar a incentivos de la administración
- Podrán firmar convenios de colaboración, o de intercambios de servicios y productos con condiciones más favorables para los trabajadores y trabajadoras



GLOSARIO

Atención a personas dependientes
Prestación de asistencia a personas, jóvenes, enfermas, de edad avanzada o con discapacidad, que dependen de otra persona.

Conciliación de la vida, personal, familiar y laboral
Necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. Ahora bien, nos olvidaríamos de la esfera privada, individual para cada persona, inexistente, por otro lado, para la mayoría de las mujeres. Por tanto, la compatibilización también tiene que estar relacionada con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo y, entonces, hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Corresponsabilidad
Se define como la distribución equilibrada entre hombres y mujeres de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y de trabajo y, en definitiva, los diferentes espacios en los que se desenvuelve la vida social, contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Discriminación directa
Cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca un resultado perjudicial contra personas o grupos en razón de sus caracteres personales (sexo, color, raza) o sociales (lengua, origen social, religión), y que carece de justificación objetiva y razonable.

Discriminación indirecta por razón de sexo
Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Diversidad
Conjunto de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.

Género
Femenino - masculino
Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles, asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer de un sexo u otro en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

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

Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social, y ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.

Perspectiva de género
Supone tomar en consideración y prestar atención a las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción o política, de forma que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la formulación y desarrollo de dicha acción o política.

Andalucía se mueve con Europa

Ayuntamiento de Maracena

MARACENA CONCILIA

Unión Europea

Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Roadmap

excelencia y responsabilidad