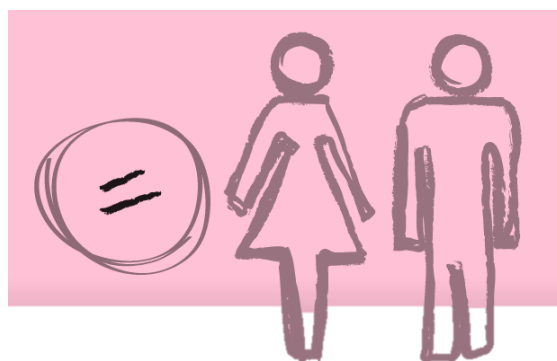


# DECLARACIÓN / DECÁLOGO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS MICRO-EMPRESAS DEL MEDIO RURAL

(De 1 a 4 personas empleadas)



## **INTRODUCCIÓN**

La igualdad de género, es un principio ético, jurídico y político que se ha desarrollado en los últimos siglos y que pretende que las sociedades sean justas e igualitarias. La construcción de la igualdad de género ha realizado un recorrido en los últimos años donde se han hecho avances y logros para conseguir que mujeres y hombres sean iguales en oportunidades, trato, acceso, proporción, derechos, poder, valor, consideración... Las empresas como parte de la sociedad y como agentes económicos y sociales están convocadas a **promover y contribuir** a la construcción y la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro contexto social y cultural y, sobre todo, como herramienta y fórmula para trabajar en el desarrollo rural en todas sus dimensiones de ahí la importancia del compromiso y la implicación de las empresas y entidades del territorio en esta tarea.

La igualdad entre mujeres y hombres , es un elemento de **calidad** de la empresa, mejora las relaciones y el clima laboral, contribuye a una **mayor productividad**, reduce la conflictividad laboral, **genera** motivación e implicación entre las mujeres y los hombres que trabajan en las mismas, **permite el desarrollo personal y profesional** de mujeres y hombres, promueve el reparto y la distribución de los cuidados , rompe el mito de sustento, cuidado, privado, publico, productivo, reproductivo adjudicado a cada uno de los géneros.

Corrige las desigualdades discriminatorias entre mujeres y hombres, reduciendo la brecha salarial, el acoso laboral, la doble jornada para las mujeres, la segregación horizontal y vertical; es un bien en sí misma que requiere de la participación y el compromiso de todas las partes.

El desarrollo legislativo en materia de igualdad desde los diferentes organismo y niveles de actuación de los poderes públicos y las instituciones, pone de manifiesto la importancia de este principio para el desarrollo de la democracia y de la plena ciudadanía de mujeres y hombres a la vez que va orientando y generando hábitos y maneras para conseguir la igualdad real.

De lo internacional a lo local se han desarrollado desde mediados del siglo XX todo un cuerpo jurídico y político que se recoge en las siguientes normativas:

## MARCO JURÍDICO

### Legislación internacional más significativa

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) 1979, ratificada por España en 1983
- Conferencias Mundiales de la Mujer (México, 1975, Copenhague, 1980, Nairobi, 1985 y Beijing, 1995)

### Legislación Europea más significativa

- Tratado de Amsterdam. 1997
- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. 2000.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo

### Legislación de ámbito Estatal

- Constitución Española

**Art. 14:** *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

**Art. 9.2.** *Los poderes públicos deberán promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*

- Ley 39/2009 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

**Art. 1.:** *Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y,*

*singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.*

**Art. 45.** *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

● **Legislación laboral:**

- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de prevención de riesgos laborales,.
- Real Decreto sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,.
- Ley de infracciones y sanciones y Código Penal.

**Legislación autonómica sobre igualdad de oportunidades**

- Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

**Art. 23.6.** *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

**Art. 27.** *Los planes de igualdad, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.*

**POR TODO ELLO NUESTRA EMPRESA** [REDACTED]

con CIF: [REDACTED] y domiciliada en C/[REDACTED] nº [REDACTED] de [REDACTED] ([REDACTED])

**TIENE UN COMPROMISO CLARO Y DEDICADO PARA:**

1. Promover la presencia equitativa de mujeres y hombres en la empresa.
2. Disponer de una política salarial y económica igualitaria.
3. Generar relaciones igualitarias en el seno de la empresa.
4. Hacer un uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no discriminatorias y difundir el compromiso de la empresa con la igualdad en el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad.
5. Poner en marcha medidas y acciones que promuevan equidad e igualdad en los cuidados de personas pequeñas y mayores dependientes.
6. Disponer de planes y medidas de formación continua y especializada en materia de igualdad de género.
7. Aplicar la perspectiva de género de forma transversal en la empresa.
8. Disminuir y eliminar la segregación horizontal y vertical en la empresa.
9. Participar y apoyar todo tipo de acciones y medidas en favor de la igualdad que se lleven a cabo en nuestro territorio.
10. Utilizar la empresa y sus recursos como herramientas para la construcción y consecución de la igualdad de género.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 201\_

Fdo.: Representante de la empresa

SELLO DEL REGISTRO DE LA ENTIDAD CON LA QUE SE TRABAJA O DE LA ENTIDAD A LA QUE SE PRESENTA LA PROPUESTA O AYUDA.