

Índice



| | |
|---|-----|
| PRÓLOGO | 6 |
| PRESENTACIÓN..... | 8 |
| INTRODUCCIÓN | 10 |
| CAPÍTULO I. | |
| POR QUÉ PREOCUPARSE POR LAS DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS. UNA PROPUESTA DE ANÁLISIS | |
| I.1. Mujeres y empleo: cifras de Europa, España y Andalucía | 17 |
| I.2. Progresos y límites en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo andaluz | 21 |
| I.3. Las micro y pequeñas empresas: creadoras de empleo ¿en condiciones de igualdad? | 46 |
| I.4. Un enfoque organizativo y de género | 55 |
| I.5. Objetivos y metodología | 58 |
| CAPÍTULO II. | |
| DIAGNÓSTICO ORGANIZATIVO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA ANDALUZA. ESTRUCTURAS Y DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES | |
| II.1. Caracterización general de las empresas de la muestra | 71 |
| II.2. Acceso y control de recursos tecnológicos y financieros | 78 |
| II.3. Perfil del personal empleado | 81 |
| II.4. Estructuras organizativas: los hombres toman las decisiones y la mayoría de los equipos de trabajo son masculinos | 84 |
| II.5. Actitudes y prácticas: Las desigualdades de género | 111 |
| CAPÍTULO III. | |
| EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPACTO DE GÉNERO | |
| III.1. Perfil de competencias del puesto y de la persona: ¿perfil profesional? | 132 |
| III.2. ¿Cuándo se piensa en mujeres y cuándo en hombres? Determinantes de la idea previa sobre el sexo de la persona ideal para un puesto | 156 |
| III.3. Proceso de Reclutamiento, ¿existe? | 171 |
| III.4. Proceso de Selección..... | 186 |

CAPÍTULO IV.**ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS
PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA**

| | |
|--|-----|
| | 198 |
| IV.1. El proceso de reclutamiento ¿obstaculiza o facilita las candidaturas de mujeres? | 200 |
| IV.2. La persona ideal: la clave en la determinación de la persona contratada | 208 |
| IV.3. El equipo de trabajo mixto, el eje organizativo del cambio | 213 |
| IV.4. Esquemas espaciales: la calidad del hábitat laboral como indicador de paridad | 217 |
| IV.5. Valoración del esfuerzo físico: la compuerta que mantiene la desigualdad | 220 |
| IV.6. Uso de tecnologías de la información como llave de entrada a entornos masculinos | 224 |
| IV.7. El Índice de Feminización de la plantilla, corriente que rompe la inercia | 226 |
| IV.8. El puesto de trabajo | 230 |
| IV.9. Las Comisiones de selección mixtas producen resultados más igualitarios | 234 |

CAPÍTULO V.**LAS POLÍTICAS DE PERSONAL Y LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA**

| | |
|---|-----|
| | 236 |
| V.1. Las políticas de igualdad y diversidad como paradigma empresarial | 237 |
| V.2. Valoración de la utilidad de las medidas de igualdad en el resultado de la empresa | 241 |
| V.3. Nivel de adopción de políticas de igualdad | 245 |
| V.4. Voluntad de incorporación de medidas de igualdad | 247 |

CONCLUSIONES 252**BIBLIOGRAFÍA** 272**ANEXO** 276

| | |
|--------------|-----|
| CUESTIONARIO | 276 |
|--------------|-----|

| | |
|---|-----|
| • RELACIÓN DE VARIABLES UTILIZADAS EN EL ANÁLISIS | 285 |
|---|-----|