



Grupo de trabajo IZAITE

*Guía para la incorporación de la perspectiva de género
en las empresas*

Asistencia técnica:



ÍNDICE

ÍNDICE

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

- 1. Igualdad de Oportunidades en las empresas**
 - 1.1. Introducción
 - 1.2. IO. Definición, conceptos clave
 - 1.3. Marco normativo y legislativo regulador
 - 1.4. Beneficios de la IO
- 2. Metodología para la implantación de la IO en las empresas**
 - 2.1. Introducción
 - 2.2. Fases en la implantación de la IO
- 3. Organismos que trabajan por la Igualdad de Oportunidades**
 - 3.1. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
 - 3.1.1. Instituto de la Mujer
 - 3.1.2. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011
 - 3.1.3. Distinciones y reconocimientos
 - 3.2. Instituto Vasco de la Mujer
 - 3.2.1. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE
 - 3.2.2. Distinciones y reconocimientos

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

**IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

1.1. INTRODUCCIÓN

La implantación de políticas de igualdad de oportunidades en las empresas tiene el objetivo de aumentar el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres a ellas.

Esto, además de ser un derecho de las mujeres supone para las empresas una mejora en el aprovechamiento del conjunto de potencialidades y capacidades de todas las personas, quienes, en el proceso de cambio organizacional que se está produciendo, suponen el recurso principal de las empresas.

1.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: DEFINICIÓN, CONCEPTOS CLAVE RELACIONADOS

¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

Según la definición del Informe “100 palabras para la igualdad de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, la Igualdad de Oportunidades es la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social de mujeres y de hombres.

La igualdad de oportunidades en las empresas supone:

- La igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todas y todos los trabajadores.
- La eliminación de los impedimentos que, basados en el sexo de una persona, limitan su participación.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Además del concepto de igualdad de oportunidades, de cara a trabajar este tema en las empresas es necesario tener conocimiento acerca del significado de conceptos relacionados como los siguientes:

Acción positiva:

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

Transversalización o mainstreaming de género:

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen [comunicación de la Comisión COM(96) 67 final de 21.2.1996].

Sexo (hombre/mujer)

Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

Género (Masculino/femenino)

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

Opción sexual

Preferencia sexual por una persona del mismo sexo o del otro (homosexualidad, lesbianismo, heterosexualidad, bisexualidad).

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Roles de género:

Pautas de acción y comportamiento aceptadas como masculinas y femeninas

Estereotipos de género:

Cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a mujeres y hombres. Son ideas simplificadas pero fuertemente asumidas sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y hombres.

Empoderamiento:

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Conciliación corresponsable:

Necesidad de configurar e impulsar cambios desde una perspectiva global basada en la plena corresponsabilidad social de mujeres y hombres con el fin de hacer posible un replanteamiento de las diversas de estructuras sociales, laborales y familiares orientadas al avance y mejora de la sociedad en su conjunto.

Análisis con perspectiva de género:

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Barreras invisibles:

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

Discriminación por razón de sexo:

Toda discriminación, exclusión o restricción basada en el sexo.

Discriminación directa:

Situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1. de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad de Oportunidades)

Discriminación indirecta:

Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pudieran justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean necesario y adecuados (Art 6.1. de la Ley Orgánica).

Para profundizar en el conocimientos de otros conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades:

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

1.3. MARCO NORMATIVO Y LEGISLATIVO REGULADOR

Internacional

- [Carta de las Naciones Unidas](#)
- [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)
- [Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer \(CEDAW\)](#)
- [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing \(PAB\).](#)
- [La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad \(2000\).](#)
- [La Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.](#)
- [Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer \(1993\)](#)
- [Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración \(OIT 1951\)](#)
- [Convención sobre los derechos políticos de las mujeres \(ONU 1952\)](#)

Unión Europea

- [Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976](#)
- [Directiva 2002/73/CE, que modifica la directiva 76/207/CEE del Consejo](#)
- [Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015](#)
- [Estrategia Europea para el crecimiento y el empleo. Europa 2020](#)

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

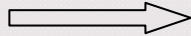
**IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

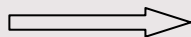
1.3. MARCO NORMATIVO Y LEGISLATIVO REGULADOR

Estado Español



[Ley Estatal de Igualdad de Oportunidades 3/2007](#)

Comunidad Autónoma del País Vasco



[Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y hombres.](#)

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

En la actualidad, el fomento de la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres es un tema que se trabaja por parte de las Instituciones Internacionales y Europeas y que se encuentra en la agenda tanto del Gobierno Estatal como del Gobierno Vasco.

Internacional

Es mucha la regulación que a nivel internacional existe en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. A continuación se expone alguna de la más significativa:

[Carta de las Naciones Unidas.](#)

(San Francisco, 26 de junio de 1945). Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

[Declaración Universal de Derechos Humanos](#)

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

[Declaración y plataforma de acción de Beijing.](#)

Adoptado por los gobiernos en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995, el documento establece los compromisos de los gobiernos para aumentar los derechos de las mujeres. Los Estados Miembros reafirmaron y reforzaron la plataforma en el año 2000 durante la revisión de progreso a cinco años de la Conferencia de Beijing y prometieron acelerar la aplicación de esos instrumentos durante la revisión de los diez años en 2005 y la revisión de los 15 años en 2010.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración (OIT 1951). A los efectos de este Convenio:

- a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Convención sobre los derechos políticos de las mujeres (ONU 1952)

Se ratificó el 20 de diciembre de 1952 con el propósito de poner en práctica el principio de igualdad de derechos de hombres y mujeres, y de reconocer el derecho que tienen las personas de participar en el gobierno de su país. Hace énfasis en la participación de las mujeres en cargos de elección popular sin discriminación alguna y el derecho a ocupar cargos públicos en igualdad de condiciones con los hombres.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979) (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre 1979).

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993).

Proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General. En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

[La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y seguridad \(2000\)](#)

Reconoció que la guerra afecta a las mujeres de manera diferente y reafirmó la necesidad de potenciar el rol de las mujeres en la adopción de las decisiones referidas a la prevención y la resolución de los conflictos. Posteriormente, el Consejo de Seguridad de la ONU adoptó cuatro resoluciones adicionales sobre mujeres, paz y seguridad: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009) y 1960 (2010). En conjunto, las cinco resoluciones representan un marco crítico para mejorar la situación de las mujeres en los países afectados por conflictos armados

[La Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.](#)

fueron adoptados por todos los Estados Miembros de la ONU y enuncian una serie de objetivos y metas mensurables con un plazo de tiempo fijado para 2015 para promover la igualdad de género y luchar contra la pobreza, el hambre, la enfermedad, el analfabetismo y el deterioro del medio ambiente.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Unión Europea

El Tratado de Roma de la Unión Europea ya recogía entre sus artículos el principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor. Este tratado ha sido la base de la adopción de diversa normativa europea en este sentido que sirve de marco a las actuaciones de los Estados miembros. A continuación se menciona la que se ha considerado más relevante:

Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976

Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2002/73/CE, que modifica la directiva 76/207/CEE del Consejo

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, ya las condiciones de trabajo.

Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015

La presente estrategia, fruto del [plan de trabajo \(2006-2010\)](#) para la igualdad entre las mujeres y los hombres, recoge las prioridades definidas por la [Carta de la Mujer](#), constituye el programa de trabajo de la Comisión y describe las acciones clave previstas entre 2010 y 2015. Entre sus prioridades recoge salario igual para trabajo igual o para trabajo de igual valor.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

[Estrategia Europea para el crecimiento y el empleo. Europa 2020](#)

Europa 2020 es la estrategia de crecimiento de la UE para la próxima década.

Concretamente, la Unión ha establecido para 2020 cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía, entre los que se encuentra la reducción de la diferencia de retribución.

En este marco, la Comisión Europea está trabajando con los países de la UE y los interlocutores sociales europeos para hacer frente a la brecha salarial de género.

Estado Español

En 2007 entró en vigor la [Ley Estatal de Igualdad de Oportunidades 3/2007](#). Esta Ley tiene como objetivo la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. En lo que afecta a las empresas privadas la Ley 3/2007 dice:

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. 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.

*2. En el caso de las empresas de **más de 250 trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

**IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Comunidad Autónoma del País Vasco

En el País Vasco el principio de igualdad de mujeres y hombres así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo está recogido, entre otros, en la [Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y hombres](#). Esta Ley se refiere a las empresas privadas del siguiente modo:

Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

- 1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.*
- 2. Reglamentariamente se establecerán también los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los citados planes o programas de igualdad. Dichos contenidos mínimos obligatorios no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales.*

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

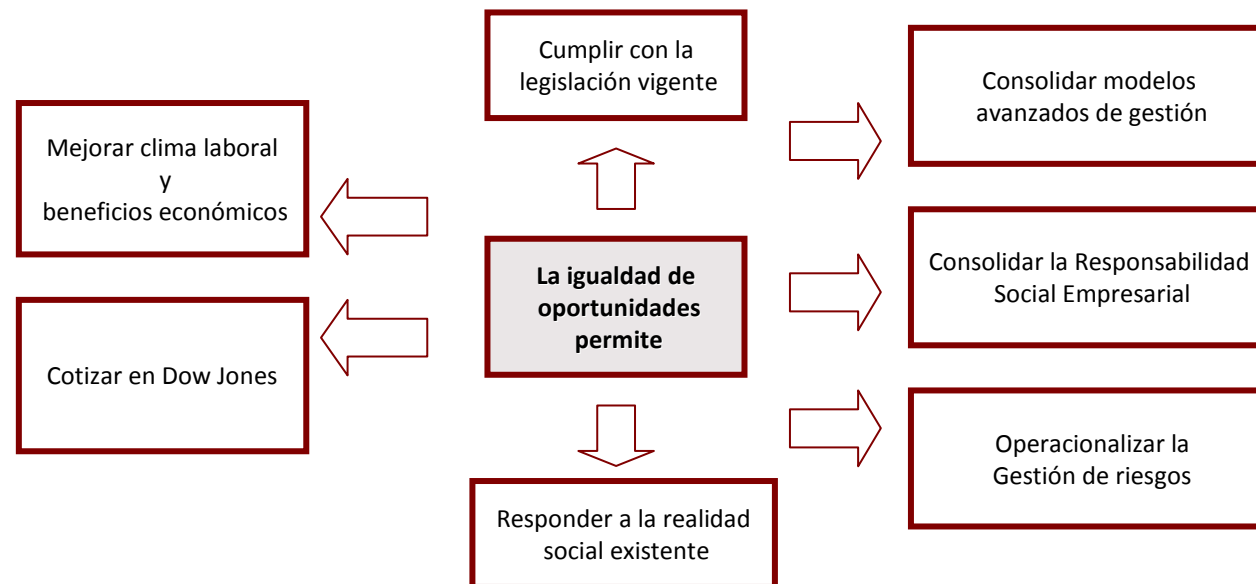
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

1.4. BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cada vez un mayor número de empresas europeas tienen en cuenta en la gestión de su personal, gestión de procesos o incluso en la gestión de productos la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Esto, además de ser una cuestión de derechos (La igualdad de oportunidades es un principio jurídico universal, cuya aplicación resulta necesaria y positiva), aporta beneficios a las empresas. Algunos de estos beneficios se detallan a continuación:



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

¿POR QUÉ LA IGUALDAD ES UN BUEN NEGOCIO PARA LAS EMPRESAS?

a) Permite cumplir la legislación vigente.

Como ya se ha visto en capítulos anteriores, la Ley Estatal de Igualdad de Oportunidades 3/2007 obliga a las empresas de más de 250 personas en plantilla a la realización de diagnóstico y un Plan de Igualdad de Oportunidades. Por tanto, la incorporación de la igualdad de oportunidades en estas empresas va a permitir que cumplan con la legislación en vigor que las obliga.

b) Permite consolidar la Responsabilidad Social Empresarial.

Tomando como referencia el “Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, elaborado por la Comisión Europea en 2001, desarrollar actuaciones de fomento de la igualdad, es un elemento clave para el desarrollo de la dimensión interna de la responsabilidad social corporativa, relacionada esta, entre otros, con la gestión de los recursos humanos y con la mejora de la percepción que sus stakeholders y la sociedad, en general, tienen de la empresa por su contribución al cambio social.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

¿POR QUÉ LA IGUALDAD ES UN BUEN NEGOCIO PARA LAS EMPRESAS?

c) Permite atraer y retener talento.

Uno de los aspectos relevantes a la hora de gestionar una empresa es lograr que el personal cualificado y preparado permanezca en la empresa y conseguir atraer a nuevos trabajadores cualificados. Está en manos de las empresas el desarrollo de condiciones laborales que favorezcan no solo la permanencia del capital humano con el que ya cuentan sino también la captación de otros nuevos trabajadores cualificados que se vean atraídos por, entre otros motivos, el respeto a su equilibrio de vida laboral, familiar y personal. Además, relacionado con el talento, la incorporación de la IO en las empresas permite optimizar los recursos disponibles y poner en valor la diferente perspectiva que pueda tener una persona de la organización en función de su sexo.

d) Permite consolidar modelos avanzados de gestión.

El contar con un Plan de Igualdad en las empresas contribuye al acercamiento de estas a modelos de gestión avanzados que ponen el foco en las personas, en la medida que las políticas de igualdad garantizan un mayor equilibrio entre vida personal, familiar y profesional.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

e) Permite una mejora del clima laboral y con ello aumento de los beneficios de la empresa

Al incorporar medidas de igualdad de oportunidades se consigue una mejora significativa del clima laboral y un mayor compromiso de las personas con la organización. Esto lleva asociados aspectos relacionados con la mejora de la productividad y los beneficios económicos:

- Se cuenta con una mayor motivación del equipo. En dos sentidos, por un lado, cuando las personas que forman parte de una plantilla observan que todas tienen las mismas posibilidades de desarrollar su carrera profesional porque cuentan con igualdad de oportunidades reales, se produce un aumento de su motivación y con ello de su productividad. Por otro lado, en la medida en que la IO se convierte en un proyecto participativo común en el que intervienen todas las áreas de la organización se consigue aumentar la motivación del equipo.
- Personal que comparte en mayor medida la cultura, los valores y los objetivos empresariales aumentando con ello su compromiso.
- Menor absentismo laboral ligado principalmente a la existencia de medidas de conciliación. Esto conlleva necesariamente una reducción de costes.
- Menor índice de rotación voluntaria. Unas condiciones laborales adecuadas e igualitarias provocan un menor índice de renuncias a la vida laboral y con ello una menor rotación de la plantilla de la empresa.

f) Permite operacionalizar la gestión de riesgos.

Una gestión de riesgos con perspectiva de género permitirá a las empresas preservar o mantener los activos materiales, personales e inmateriales, en la posición óptima para la consecución de sus objetivos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

g) Permite acceder a nuevas fuentes de capital.

Analistas internacionales en sostenibilidad -como por ejemplo el Dow Jones Sustainability Index -ya incluyen la igualdad entre los criterios de valoración de las compañías cotizadas. Contar con políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y evidenciar su implantación positiva en el tiempo constituye uno de los criterios a valorar e impacta directamente en la calificación final de empresas en todo el mundo. Aspectos como el número de mujeres en posiciones directivas o la existencia de protocolos adecuados para la detección de casos de discriminación son de particular interés en dichos análisis. En concreto, y en función del año, esta valoración puede representar entre el 5-8% de la calificación final de una compañía.

Teniendo en cuenta que la misión de estos analistas internacionales en sostenibilidad es generar carteras de inversión para inversores institucionales, fondos y otros inversores socialmente responsables en todo el mundo, incluyendo a las empresas con mejor comportamiento en sostenibilidad, el potencial de beneficio económico para una empresa cotizada es del máximo interés.

h) Permite responder a la realidad social existente.

La estructura social en la actualidad va más allá de la división que situaba a las mujeres en el ámbito de lo privado y a los hombres en lo público. Ahora las mujeres se encuentran en todos los espacios de la vida cotidiana, desde la educación hasta la política y el mercado laboral. Las empresas no se pueden mostrar ajenas a esta realidad y deben trabajar para que tanto mujeres como hombres estén representados en ellas en igualdad de oportunidades respondiendo así a la realidad social existente. El compromiso con la igualdad de las empresas implica un compromiso con el cambio social.

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

2.1. INTRODUCCIÓN

De cara a introducir una estrategia o política de igualdad de oportunidades en las empresas existen herramientas que son esenciales: los diagnósticos y los Planes de Igualdad.

A través de ellos, se consigue de una manera gradual y sistematizada optimizar la gestión tanto de los recursos humanos (interna) como de los servicios y productos (externa) que se ofrecen. Se caracterizan en líneas generales por:

- Obligatorios en las empresas de más de 250 personas en plantilla.
- Deberán de implantarse cuando así lo establezca el convenio colectivo que sea aplicable.
- Obligatorios cuando la autoridad laboral lo establezca en un procedimiento sancionador.
- Su elaboración e implantación será voluntaria para las demás empresas.

Si bien es cierto que cada empresa tiene unas características determinadas (tamaño, sector de actividad, servicios, público objetivo, transnacionalidad), y por lo tanto la estrategia concreta a seguir ha de adecuarse a ellas, la metodología que aquí se presenta ha de considerarse como un punto de referencia, una herramienta práctica, flexible y útil a las necesidades de cada organización.

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

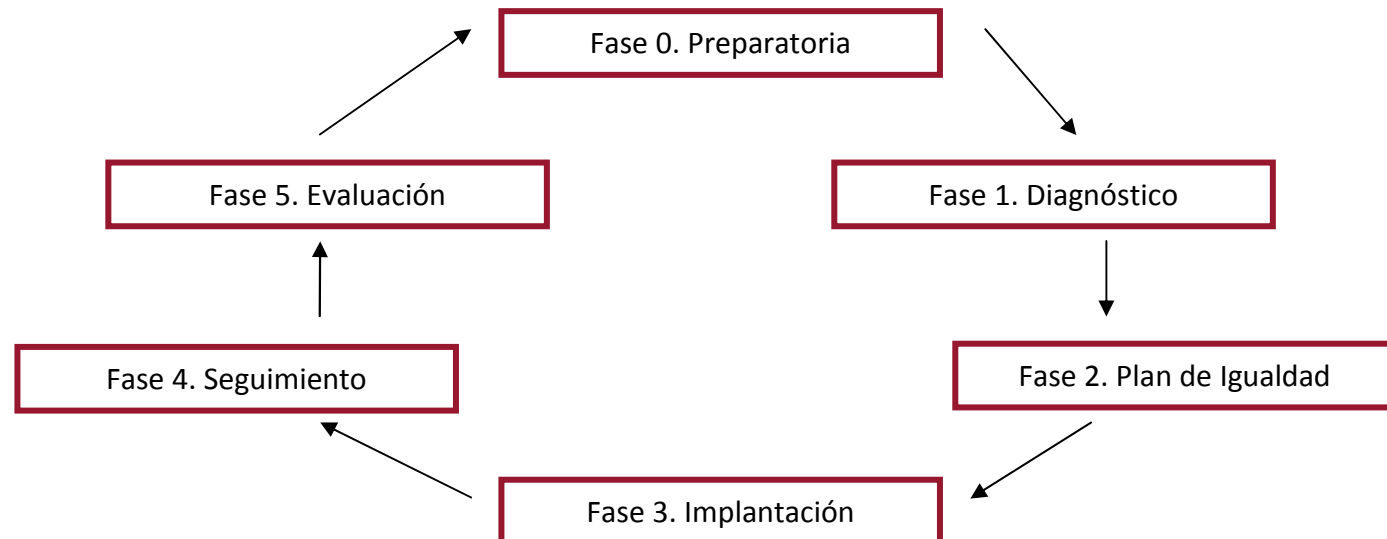
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

2.2. METODOLOGÍA

A modo de resumen, se visualiza de manera esquemática el proceso de implantación de la igualdad de oportunidades en las empresas.



METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

A continuación se explica con mayor detalle este proceso de trabajo a través de sus fases y teniendo en cuenta la metodología recomendada desde Emakunde:

Fase 0. Preparatoria

El objetivo de esta fase es el establecimiento de las bases para el posterior desarrollo del trabajo de implantación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Es el momento en el que las empresas deben plantearse cuestiones como beneficios de embarcarse en un proceso de este tipo, el procedimiento más adecuado para hacerlo, las inversiones que supondrá tanto económicas como de tiempo, etc

Para un correcto desarrollo de esta fase deberán ponerse en marcha acciones como las siguientes:

- **Compromiso por parte de la dirección de la empresa con el proceso de implantación de la Igualdad.** De cara a obtener ciertas garantías de éxito del proceso es imprescindible contar con el compromiso y apoyo de la Dirección de la empresa.

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

- **Creación de grupo de trabajo impulsor del proceso.** Es el momento de elegir representantes de la entidad con responsabilidad y capacidad de decisión en cada área de actividad y conocimientos sobre la realidad de la organización es esencial. Estos constituyen lo que se denomina Grupo Promotor del proceso o Comisión de Igualdad, cuya función principal será el seguimiento y validación del proceso. Se recomienda que tenga una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Se recomienda además la presencia de representación sindical en el grupo impulsor con el objeto de conseguir consenso desde el inicio y asegurar de ese modo el éxito del proyecto.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, concretamente el artículo 45 de dicha Ley, prevé la intervención de la representación sindical en la adopción de medidas dirigidas evitar discriminaciones laborales entre mujeres y hombres, así como en la elaboración y aplicación de planes de igualdad. La participación se concreta en la existencia de negociación entre la empresa y la representación del personal en los casos de empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores, mientras que en los demás casos, bastaría con una simple consulta.

Asimismo, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en caso de que ésta no existiera, el personal directamente, tienen derecho a acceder a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Además, las comisiones paritarias de los convenios colectivos pueden tener competencia en el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad, siempre que los citados convenios les atribuyan dicha competencias (artículo 47).

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

• **Formación y capacitación del grupo de trabajo.** Esta formación es un elemento clave a la hora de construir un marco conceptual compartido de cara a manejar un lenguaje común que permita realizar con éxito el proceso. La formación deberá versar, al menos, sobre lo siguiente:

- Definición de conceptos.
- Presencia de mujeres en el mercado laboral.
- Incorporación de la Igualdad de oportunidades en los procesos de trabajo de la entidad.

El tiempo de duración de la formación dependerá de las necesidades de cada entidad. Emakunde en su decreto de subvenciones para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad estipula un mínimo de 10 horas de formación.

• **Comunicación a la plantilla** y a la representación sindical. Es imprescindible de cara a que el proceso “cale” entre la plantilla, y ésta se implique con sus diferentes momentos. Algunas de las estrategias de comunicación más comunes para hacer pública la intención de hacer un diagnóstico son las reuniones informativas periódicas, tablones de anuncios o comunicados internos (correo electrónico, Intranet, etc.).

Fase 1. Elaboración de un diagnóstico de igualdad de oportunidades

¿QUÉ ES UN DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

Un diagnóstico es un análisis detallado de la situación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico determinará cuál es la situación de partida de la empresa respecto a la integración de la Igualdad de Oportunidades y nos permitirá identificar áreas de mejora y elaborar un documento que será la base para el desarrollo posterior del Plan.

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

¿PARA QUÉ SIRVEN LOS DIAGNÓSTICOS?

- **Para identificar los principales problemas a resolver**, definir los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo y decidir las acciones a emprender a través de unos ámbitos prioritarios de actuación
- **Para demostrar la necesidad de realizar acciones positivas en la empresa.** Ante la eventual negativa a aceptar discriminaciones en el seno de las organizaciones, el diagnóstico puede servir precisamente para descubrir la existencia de desigualdades que posiblemente se ignoraban y justificar la necesidad de tomar medidas para eliminarlas.
- **Para establecer un punto de partida que posibilite realizar comparaciones.** Los datos recogidos durante la realización del diagnóstico pueden servir como punto de referencia para analizar la evolución de la igualdad de oportunidades en la empresa y evaluar la efectividad de las acciones que se lleven a cabo.
- **Para conocer las potencialidades de la plantilla, identificar demandas y descubrir talentos infrautilizados.**
- **Para optimizar los recursos humanos de la empresa.** Como instrumento para la optimización y el desarrollo de los recursos humanos en la empresa, a potenciar y fomentar sus capacidades.
- **Para detectar necesidades de formación y de desarrollo profesional de la plantilla.** El análisis de las cualificaciones y competencias del personal, sus conocimientos y sus expectativas puede servir como base a partir de la cual se identifiquen las necesidades de formación y de desarrollo profesional de la plantilla.
- **Para implicar al personal en el desarrollo del Plan de Igualdad.** Es oportuno que el diagnóstico genere un proceso de discusión que implique al máximo número de personas posibles (recoger valoraciones y opiniones de la plantilla,, expectativas, etc..).
- **Para sistematizar la ejecución de acciones que hasta ese momento se están desarrollando de manera puntual, sin un marco de referencia.**

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

¿CÓMO SE HACE UN DIAGNÓSTICO?

La metodología básica para realizar un diagnóstico implica desarrollar los siguientes pasos.

Paso 1. Planificación de tareas

Paso 2. Recogida de información

Paso 3. Análisis de la información desde la perspectiva de género

Paso 4. Identificación de áreas de mejora

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Paso 1. Planificación de tareas. Se trata de identificar a las personas responsables de cada tarea (p.ej. recopilar datos estadísticos, realizar entrevistas, elaborar propuestas, coordinar la realización del diagnóstico, etc.), qué recursos se necesitan, qué técnicas utilizar, cuándo se prevé llevar a cabo cada tarea, qué tareas se han realizado y cuáles quedan por hacer.

Paso 2. Recogida de información. Se deben fijar dos niveles de atención: interno, relacionado con la gestión interna de los recursos humanos de la organización y externo enfocado en los servicios que desarrolla y productos, lo cual está relacionado con sus clientes, proveedores, personas beneficiarias de su actividad y la red de colaboraciones y relaciones con los que trabaje la entidad.

¿SOBRE QUÉ DEBEMOS RECOGER INFORMACIÓN?

A NIVEL INTERNO.

- Características generales de la empresa y estructura organizativa (misión, visión y valores, plan estratégico, etc)
- Características de la plantilla (sexo, edad, nivel de estudios, categorías profesionales, tipos de contratos, tipos de jornada, distribución por departamentos y niveles jerárquicos, responsabilidades familiares, etc.).
- Procesos de gestión de personas
- Opiniones y sugerencias del personal (a través por ejemplo de cuestionarios a la totalidad de la plantilla o una muestra representativa de la misma, buzón de sugerencias, wiki)

A NIVEL EXTERNO.

- Datos sobre los servicios y programas de la organización
- Personas destinatarias y Participantes
- Datos sobre comunicación (interna, externa, publicidad, etc)

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Paso 3. Análisis de la información desde la perspectiva de género. Este paso se centra en el análisis de toda la información recogida **desde una perspectiva de género**. Se trata de identificar posibles desigualdades existentes para las mujeres y los hombres de la empresa.

Paso 4. Identificación de áreas de mejora. A partir del análisis anterior será posible identificar las áreas en las se están produciendo posibles discriminaciones y sobre las que habrá que actuar a través del Plan de Igualdad.

Fase 2. Elaboración de un Plan de Igualdad

Una vez han sido identificadas las áreas de mejora a través del diagnóstico, el siguiente paso es la recogida de éstas en un documento operativo y estratégico: el Plan de Igualdad.

¿QUÉ SON LOS PLANES DE IGUALDAD?

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres define los Planes de Igualdad como un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo.

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

¿QUÉ CARACTERÍSTICAS DEBE CUMPLIR UN PLAN DE IGUALDAD?

Para que sirva a las empresas, un Plan de Igualdad debe:

- Ser realista.
- Estar adaptado a las características, necesidades y oportunidades de cada empresa.
- Ser funcional.
- Ser transversal
- Tener en cuenta la diversidad. En la actualidad, cuando se realiza un análisis de la situación de la igualdad de oportunidades en las empresas las diferentes metodologías de trabajo existentes atiende únicamente a la variable sexo como variable de diversidad.

Existe otro enfoque de la diversidad en el cual el sexo deja de ser la variable de control única para pasar a formar parte de una estrategia más global de gestión de la diversidad basada en las personas y que tiene en cuenta otras variables de control como inmigración, discapacidad, etnia o religión.

Para este enfoque es necesaria la construcción de metodologías e indicadores propios ya que el análisis se centra en aspectos diferentes a los valorados en un proceso de eliminación de desigualdades en función del sexo.

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

**IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

¿DÓNDE DEBEN INCIDIR LOS PLANES DE IGUALDAD?

Las elementos en los que se suelen concentrar las actuaciones de mejora de los Planes de igualdad son:

- Procesos transversales de la empresa
- Política de selección, promoción y formación del personal
- Política salarial y retributiva
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Salud Laboral
- Productos y servicios

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Fase 3. Implementación del Plan de Igualdad

Con el Plan de Igualdad finalizado, es el momento de poner en marcha las diferentes acciones que recoge. Para ello, será necesario el desarrollo de un Plan anual de actuación que recoja los objetivos y acciones que se pondrán en marcha en un año. Este Plan será producto de una labor de priorización realizada teniendo en cuenta criterios de interés de la empresa, presupuesto disponible, principales necesidades, etc

¿QUÉ INFORMACIÓN DEBE RECOGER EL PLAN ANUAL DE TRABAJO?

La información que ha de recoger el Plan anual de trabajo en igualdad de oportunidades es la siguiente:

- Carácter de la actuación. Si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año.
- Fecha (mes) de inicio de la acción y duración prevista
- Presupuesto estimado
- Medios y materiales previstos para su ejecución
- Mecanismos de difusión
- Personal / área responsable
- Indicadores de medición
- Resultados esperados

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Fase 4. Seguimiento y evaluación parcial

Es necesario realizar un seguimiento de la implantación del Plan anual de trabajo así como una evaluación parcial de los resultados obtenidos. Esto servirá para conocer en todo momento el grado de implantación que está teniendo el Plan y para replantear o reconstruir, en caso de que sea necesario, algún programa, objetivo u acción del Plan.

Fase 5. Evaluación final

A través de la evaluación final del Plan se determinará el grado de cumplimiento del mismo y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas.

Tanto las evaluaciones, tanto la parcial o de seguimiento, descrita en la fase 4, como final (fase 5) han de recoger aspectos como:

- Grado de cumplimiento de la acción: total, parcial o nulo
- Mes de inicio de la acción y duración prevista, mes de inicio de la acción y duración real
- Presupuesto estimado, presupuesto ejecutado
- Resultados esperados, resultados obtenidos a través de indicadores de seguimiento y evaluación
- Dificultades para la implementación de la acción

METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IO EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

2.3. ¿EXISTEN AYUDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MI EMPRESA?

Las empresas con menos de 250 personas en plantilla pueden beneficiarse de las siguientes ayudas para la realización de Planes de Igualdad.

- Subvención de **Emakunde** para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico y un Plan de Igualdad.

Más información: http://www.emakunde.euskadi.net/u72-igualorg/es/contenidos/informacion/subvenciones_io/es_emakunde/subvencion_es.html

NOTA. Las organizaciones que realicen diagnóstico y Plan de Igualdad contando con la subvención de – Emakunde deben mostrar el compromiso de la Dirección de continuar el proceso hasta convertirse en Entidad Colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los términos que establece el Decreto 424/ 1994.

- Subvención del **Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad** a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad.

Más información: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/05/31/pdfs/BOE-A-2011-9519.pdf>

ORGANISMOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

3.1. ONU MUJERES

www.unwomen.org/es

En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.

Las principales funciones de ONU Mujeres son:

- Dar apoyo a las entidades intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su formulación de políticas y estándares y normas mundiales,
- Dar asistencia a los Estados Miembros para implementar esos estándares, dando cuando sea necesario el apoyo técnico y financiero adecuado para ayudar a los países que lo soliciten, así como para establecer alianzas eficaces con la sociedad civil; y
- Hacer que el sistema de la ONU rinda cuentas de sus compromisos en materia de igualdad de género, incluyendo el monitoreo continuo de los progresos dentro del sistema.

3.1.1. Principios para el empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres+Pacto Mundial de las Naciones Unidas)

Los [7 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#) ofrecen un conjunto de reflexiones destinadas a ayudar al sector privado a centrarse en los elementos clave para la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad. Los principios son los siguientes:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.

ORGANISMOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, empresarial, cadena de suministros y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

3.1.2. Adhesión al protocolo

Todas las empresas que cuenten en su plantilla con más de 10 personas y que estén trabajando por la diversidad de género en el entorno laboral, a todos los niveles; apostando por la integración de las mujeres como motor del desarrollo y considerando la igualdad como elemento clave para alcanzar los acuerdos internacionales en materia de derechos humanos, pueden tener opción a adherirse a los 7 principios del protocolo de empoderamiento de ONU Mujeres y Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Para adherirse, el/la directora/a Ejecutivo/a de la empresa interesada debe completar un Formulario de Adhesión que le facilitarán desde ONU Mujeres. Una vez hecho esto, deberá reenviarlo a la Sede ONU Mujeres en Nueva York. A las siguientes direcciones:

laraine.mills@unwomen.org
+1.917.484.8048
gulal@un.org <mailto:gulal@un.org
+1.212.963.1566).

ORGANISMOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

3.1. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Desde 2011, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad es el encargado de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad, así como de lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género

3.1.1. Instituto de la Mujer

http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home

El Instituto de la Mujer, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tiene como función la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Creado en octubre de 1983, sus políticas, agrupadas bajo los sucesivos Planes de Igualdad, han estado siempre encaminadas a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

ORGANISMOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

3.1.2. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011

El Plan estratégico estatal 2008-2011 es el principal instrumento de desarrollo de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el ámbito de la Administración General del Estado e incluye medidas para superar las discriminaciones y garantizar la igualdad real, con una vigencia de 4 años.

Se estructura en base a cuatro principio rectores: Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación y desarrolla doce ejes de actuación y el referido a la Participación económica, consta de los siguientes objetivos :

1. Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.
2. Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.
3. Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
4. Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.

ORGANISMOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

3.1.3. Distinciones y reconocimientos. “Igualdad en la empresa”

El compromiso con el fomento de la igualdad de oportunidades además de aportar los beneficios que se han mencionado en apartados anteriores, tienen su recompensa en forma de distinciones concedidas por las administraciones.

Así, la administración estatal viene otorgando desde 2009 un reconocimiento llamado “Igualdad en la empresa” a las empresas que impulsan estrategias de fomento del principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y de transversalidad de la perspectiva de género.

Este reconocimiento, regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, tiene como principales características:

- Se trata de una marca de excelencia en igualdad que sirve de estímulo y reconocimiento a aquellas empresas comprometidas con la igualdad
- Se convoca anualmente, desde 2010
- Con una vigencia de 3 años
- Podrá ser utilizado en las relaciones comerciales de la empresa que lo posea y, también, con fines publicitarios
- Las empresas distinguidas deberán remitir un informe anual que será evaluado por la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación.

ORGANISMOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

Los principales **criterios** que se tienen en cuenta de cara a otorgar este distintivo desde el Ministerio son:

- La implantación y resultados de las medidas contenidas en los Planes de Igualdad o en las Políticas de Igualdad de las entidades.
- El carácter integral de las actuaciones.
- La aplicación de medidas de acción positiva.
- Establecimiento de procedimientos y criterios de evaluación periódica del Plan de Igualdad o de las políticas de igualdad de la empresa.
- La dimensión de las empresas y, específicamente, las especiales características de las pequeñas y medianas.



Más información en:

<http://www.seigualdad.gob.es/igualdad/empleo/igualdadEmpresa.htm>

ORGANISMOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

3.2. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER EMAKUNDE

<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-home/es>

Emakunde es el organismo público encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la comunidad Autónoma Vasca.

Una de sus prioridades es velar por el cumplimiento de la Ley para la Igualdad, una norma cuya aprobación en 2005 ya supuso un hito histórico en el avance de la igualdad de mujeres y hombres. Otra de sus aspiraciones es que Emakunde sea vista, percibida y sentida como una institución cercana que responde a los retos de quienes luchan por la igualdad y que forma parte del proyecto feminista de transformación social.

3.2.1. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para la IX Legislatura (2010-2014) nace con vocación de Plan Director y propone una estrategia de trabajo dual (políticas transversales y específicas de igualdad) en base a unos objetivos estratégicos y operativos.

Señala 3 ejes de intervención en el desarrollo de las políticas específicas de igualdad: Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores, Organización social corresponsable y objetivos para combatir la violencia contra las mujeres.

ORGANISMOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

3.2.2. Distinciones y reconocimientos: “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades”

Por su parte, la administración autonómica vasca viene concediendo desde al año 1997 el reconocimiento de Entidad Colaboradora en igualdad de oportunidades a organizaciones comprometidas en el fomento de la igualdad de oportunidades .

Este reconocimiento viene regulada por el Decreto 424/94, de 8 de noviembre y se caracteriza por los siguientes elementos:

- Su objetivo es reconocer a las empresas y entidades que han asumido el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización.
- Pueden optar a este reconocimiento las empresas que elaboren un diagnóstico y un plan.
- Las organizaciones reconocidas como entidades colaboradoras han de entregar anualmente un informe de seguimiento de lo realizado el año anterior y un plan de acción para el año en curso.
- El reconocimiento como Entidad Colaboradora puede ser solicitado durante todo el año.

ORGANISMOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA

ORGANISMOS

En este caso, se toman en consideración actuaciones dirigidas a:

- Desarrollar una política de igualdad de oportunidades, en lo que concierne a contratación, promoción y formación del personal.
- Formar al personal directivo en igualdad, así como a las personas que realizan funciones de contratación, selección y formación del personal.
- Revisar, regularmente, los procesos de contratación, selección y formación
- Ofertar formación específica a las mujeres en la empresa a fin de potenciar su promoción.
- Posibilitar la flexibilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares a fin de que puedan compatibilizar el trabajo con dicha responsabilidad.
- Realizar campañas de información y/o sensibilización que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Más información en:

http://www.emakunde.euskadi.net/u72-igualorg/es/contenidos/informacion/entidades/es_emakunde/entidades_es.html