

LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS
SERVICIOS DE PROSPEKTIKER



Vivimos en sociedades cambiantes, trabajamos en empresas y entidades que, como organismos vivos, crecen, y se han de adaptar a condiciones ambientales, relacionales, en definitiva al contexto en el que desarrollan su actividad.

Integrar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres como estrategia en la gestión interna y externa de las organizaciones, es un elemento básico no solo en el marco de la **RSE y las políticas de RRHH**, sino de justicia social. Avanzar en igualdad requiere un *cambio en la cultura empresarial* pasando de contemplar únicamente la producción a tener en cuenta a las personas y sus diversas realidades.

Asimismo en el ámbito de los **poderes públicos**, estos han de establecer en todas sus políticas y acciones el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, a través de la incorporación de la perspectiva de género, lo cual supone considerar en forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.



PROSPEKTIKER

- PROSPEKTIKER cuenta con un equipo multidisciplinar con una larga trayectoria de participación en proyectos relacionados con el cambio organizacional y planificación estratégica, lo cual le ha permitido acompañar a organizaciones tanto públicas como privadas en el impulso de elementos que componen la **RSE**: sostenibilidad económica, compromiso medioambiental, gestión transparente, clima laboral, integración de políticas sociales , etc.
- PROSPEKTIKER a lo largo de sus 25 años de existencia, ha desarrollado amplias áreas de conocimiento basadas en su experiencia en numerosos estudios de prospectiva y planificación estratégica y entre los que hay que destacar el asesoramiento en la definición, planificación y evaluación de políticas públicas sociales y en materia de igualdad.

CONTEXTO



Desde el **Tratado de Roma de 1957** la Unión Europea ha considerado el principio de igualdad de género como un elemento clave en su política. La igualdad aparece como un valor en el Tratado de la Unión Europea (art 2 y art 3 apartado 3).

En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la “Carta de los derechos fundamentales” se reafirma la obligación de asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas:

“la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

Los **avances significativos de la UE** en el fomento de la igualdad de género, se han materializado en dos ámbitos:

“ La **legislación**: el principio de igualdad de trato se ha aplicado a través de Directivas que afectan a diferentes ámbitos: materia de seguridad social; acceso a bienes y servicios y su suministro; empleo y ocupación; desarrollo de la actividad autónoma; permisos parentales; prevención y lucha contra la trata de seres humanos y protección de las víctimas.

CONTEXTO



“ Las **actuaciones** en favor de la igualdad de género. A través de documentos como el **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019** centrado en cinco áreas temáticas prioritarias:

1. Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igual independencia económica de mujeres y hombres;
2. Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres;
3. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
4. Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas;
5. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

LEGISLACIÓN Y AYUDAS

En nuestro ámbito más cercano existen normativas y líneas de ayuda esenciales en el apoyo y fomento de la igualdad en el ámbito de las políticas públicas y el entorno laboral.



ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad. (Ministerio de Igualdad)

AUTONÓMICA

- Ley 4/2005 Ley de Igualdad de mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi
- Subvenciones a municipios, cuadrillas y mancomunidades de la CAE para proporcionar la asistencia técnica para la realización de diagnósticos de la situación de mujeres y hombres en el ámbito local y/o la elaboración y evaluación de planes para la igualdad.(Gobierno Vasco-Emakunde)



PROVINCIAL

- **DFB.** Subvenciones que aborden proyectos para la realización de actividades dirigidas a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres para.
 - Ayuntamientos de Bizkaia con población inferior a 5.000 hab
 - entidades sin ánimo de lucro
 - asociaciones de mujeres
- **DFG.**
 - Subvenciones a ayuntamientos de Gipuzkoa y a entidades privadas sin ánimo de lucro para la realización de proyectos de recuperación de la memoria histórica (Iniciativas de reconocimiento y conmemoración de hechos y personas, especialmente, del papel de las mujeres).
 - Subvenciones para la realización de proyectos que fomenten el asociacionismo y promuevan el empoderamiento individual y colectivo y la participación social de las mujeres.
- **DFA**
 - Subvenciones para el desarrollo de programas y/o actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres promovidas por ayuntamientos y cuadrillas.
 - Subvenciones a Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de actividades destinadas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

¿POR QUÉ INVERTIR EN IGUALDAD?

Apostar por la igualdad es un buen negocio...

- “ La aportación de las mujeres a la dirección y a la estrategia empresarial mejora la calidad del servicio, aumentando la productividad y la cuenta de resultados.
- “ Se rentabiliza el alto nivel formativo de las mujeres (60% de licenciaturas), reteniendo talento.
- “ Afianza el compromiso de la empresa con la plantilla, aumentando su motivación y participación.
- “ Mejora la marca, la imagen externa y reputación corporativa.
- “ Optimiza el clima laboral en términos de reducción del estrés, rotación y absentismo laboral.



DIAGNÓSTICOS Y PLANES

Desarrollamos una metodología adecuada a las necesidades de cada organización y siguiendo las directrices de los organismos encargados de la aplicación y desarrollo de las políticas publicas de fomento de la igualad. Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) y Ministerio de Igualdad

“Las empresas [...] 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.”

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

¿QUÉ OFRECEMOS? ASISTENCIA INTEGRAL

Desde **Prospektiker**, apostamos por una sociedad y un entorno laboral igualitarios, libre de todo tipo de discriminaciones y trabajamos, asesorando y acompañando a las organizaciones del entorno en la apertura de procesos y puesta en marcha de estrategias que promuevan una cultura y forma de trabajo que garantice la institucionalización de la igualdad dentro de las mismas.

1. Asesoramiento y asistencia técnica en materia de igualdad:

- “ Diagnósticos y Planes de Igualdad de mujeres y hombres.
- “ Proyectos con la incorporación del enfoque de género.



2. Formación: sensibilización y capacitación



3. Estudios, investigaciones

4. Organización de jornadas, encuentros...



5. Elaboración de documentos y manuales específicos:

- Guías de lenguaje inclusivo
- Protocolos de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Planes de conciliación
- Materiales de comunicación y difusión



MÁS INFORMACIÓN:

PROSPEKTIKER

PARQUE EMPRESARIAL ZUATZU - EDIFICIO URUMEA 1 LOCAL 1, 20018 **DONOSTIA-SAN SEBASTIAN**

PARQUE TECNOLÓGICO 207 A BAJO, 48170 **ZAMUDIO**

TEL.: + (34) 943 835 704

i.virgel@prospektiker.es

prospe01@prospektiker.es

