

Índice

1.- ¿Para qué esta Guía?	5	
2.- Guía breve	7	
3.- Conceptos básicos	9	
4.- Contenidos de la Guía: un itinerario de 10 dimensiones	13	
		4.1.- Diagnóstico 15 4.2.- Orientaciones 27
Paso 1: COMPROMISO	16	28
Paso 2: CONSTRUCCIÓN DEL BKP	17	29
Paso 3: COMUNICACIÓN	18	31
Paso 4: ACCESO A LA ORGANIZACIÓN	19	32
Paso 5: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	20	34
Paso 6: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	21	36
Paso 7: SISTEMA DE COMPENSACIÓN	22	38
Paso 8: SALUD Y SEGURIDAD	23	40
Paso 9: SALIDA DE LA ORGANIZACIÓN	24	42
Paso 10: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25	44
5.- Herramienta para el seguimiento	45	

Presentación

Etorkizuna Eraikiz es la iniciativa promovida por la Diputación Foral de Gipuzkoa que identifica y da respuestas a los retos de futuro del Territorio, con soluciones concretas, reales y transformadoras. En el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable, la iniciativa de la Diputación Foral de Gipuzkoa se propone:

- Identificar proyectos y áreas estratégicas de desarrollo.
- Analizar experiencias de éxito en materia de igualdad en los países más avanzados.
- Extender y promover en Gipuzkoa esas experiencias de éxito, generando conocimiento de utilidad.

En este marco, Etorkizuna Eraikiz identifica la oportunidad de apoyar a las empresas del territorio, acompañándolas en un proceso adaptado a sus necesidades desde una triple perspectiva:

- Incorporación de las necesidades personales y familiares de sus trabajadoras y trabajadores a la gestión, organización y cultural empresarial.
- Promoción de un modelo de organización, comunicación y participación que favorezca la igualdad de mujeres y hombres.
- Sostenibilidad de la actividad de las empresas, combinando productividad y flexibilidad.

Con esta Guía la Diputación Foral de Gipuzkoa ofrece a empresas y organizaciones de Gipuzkoa una herramienta para favorecer la implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres y de promoción de la conciliación corresponsable, apoyando la sostenibilidad de las empresas y del territorio.

apoyo

> Apoyo

Junto con esta guía, la Diputación Foral de Gipuzkoa está preparando recursos de apoyo para las empresas que quieran iniciar este proceso de reflexión-acción. En 2018 se cuenta con una asistencia técnica que puede facilitar el inicio de estos procesos y proporcionar información y recursos complementarios a las empresas interesadas.

red

> Erantzunkide Enpresa Sarea

ERANTZUNKIDE
ENPRESA SAREA

En el marco de la iniciativa se ha creado Erantzunkide, Red de Empresas por la Igualdad y la Conciliación en Gipuzkoa cuyo fin es proporcionar un espacio de intercambio de aprendizajes y conocimiento, presentar experiencias de referencia y debatir sobre áreas críticas en relación con la igualdad y la conciliación corresponsable, contribuyendo a extender modelos organizativos comprometidos con la igualdad y con un enfoque de sostenibilidad social y económica.

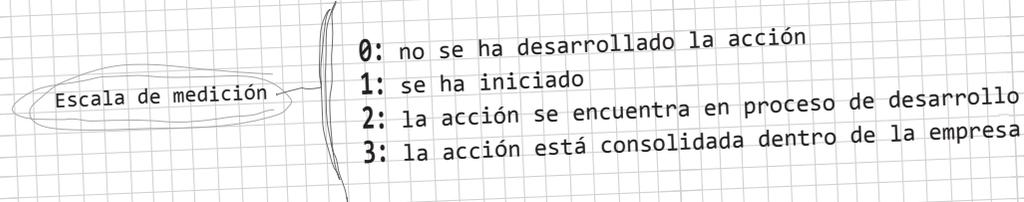
2.- Guía breve

> ¿Qué se le plantea a la empresa?

- **DIAGNÓSTICO:** Un ejercicio de autoevaluación de la situación de la empresa en relación a la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable, como paso previo al desarrollo de un proyecto de igualdad y conciliación adaptado a la situación y necesidades de cada organización.

¿Cómo se valora la situación actual?

Para facilitar la aplicación de la autoevaluación, se ha definido una misma valoración para todas las cuestiones planteadas, que se realiza a través de la siguiente escala:



Si bien no todas son igualmente relevantes, todas ellas son palancas que impulsan la transformación de las organizaciones en espacios que favorecen la igualdad de mujeres y hombres y promueven la conciliación corresponsable. Una vez valoradas todas las cuestiones, la empresa obtendrá una **PUNTUACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN**.

- **ORIENTACIONES:** A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial, la empresa puede acceder a una serie de orientaciones prácticas que la organización puede poner en marcha para mejorar su situación actual. También se incluyen, a modo de claves de éxito, recomendaciones que otras empresas han identificado como muy importantes tanto para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres como para la conciliación corresponsable en sus organizaciones. Además, se incorporan informaciones adicionales para profundizar en las cuestiones tratadas.

3.- Conceptos básicos

Conciliación corresponsable:

Este término va más allá de la definición de conciliación, implica que mujeres y hombres se responsabilicen de manera equitativa de tareas domésticas, del cuidado de hijas e hijos y personas dependientes. La corresponsabilidad implica un cambio de actitud, una sensibilidad de las organizaciones sobre esta cuestión y la creación de una nueva cultura de las organizaciones hacia los cuidados. En general, las medidas de conciliación se han dirigido principalmente a las mujeres, por entender que los cuidados son "problema exclusivo de las mujeres". A su vez, la corresponsabilidad social también abarca más que aumentar la implicación de los hombres en las responsabilidades domésticas y familiares, dado que se extiende a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Sexo-Género:

- **Sexo:** Características biológicas, que definen a un ser humano como hombre o mujer (macho y hembra). Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen personas que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a hombres y a mujeres.
- **Género:** Conjunto de características sociales o culturales asignadas a las personas en función de su sexo. Se trata de valores, comportamientos y actitudes que se clasifican como masculinos o femeninos, es decir, propios de hombres o de mujeres. El género es una identidad adquirida y aprendida que varía intra e interculturalmente. El género no es por lo tanto la diferencia entre mujeres y hombres, sino que también abarca las relaciones de poder entre ambos.

Roles de género:

Expresan el comportamiento que la sociedad espera de una persona por razón de su sexo. Refieren a deberes, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos y actividades socialmente apropiados para cada sexo. Uno de los roles asignados tradicionalmente a los hombres es el de ser responsables de las actividades productivas y políticas, mientras que a las mujeres se les asignan tareas de cuidado (niñas y niños, personas mayores), gestión del hogar y de las relaciones afectivas.

Trabajo productivo

El trabajo productivo (remunerado) genera bienes o servicios con un valor de cambio. Genera ingresos en forma de salario o de algún otro bien. En general, el trabajo productivo se realiza en la esfera pública y se asigna en el imaginario colectivo a los hombres.

Trabajo reproductivo

El trabajo reproductivo no genera ingresos monetarios y abarca el trabajo destinado a satisfacer las necesidades básicas de todas las personas. A pesar de ser una dimensión indispensable para la reproducción, supervivencia y mantenimiento tanto de la sociedad como del trabajo productivo, su desarrollo se circunscribe al ámbito privado, al hogar. Por ello, se define como “trabajo doméstico” y como consecuencia de los roles de género y la división sexual del trabajo, es realizado fundamentalmente por las mujeres y no se retribuye.

Permisos de maternidad y paternidad

La duración del permiso por maternidad es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple. De estas 16 semanas, las primeras 6 son obligatorias para la madre y las semanas restantes son transferibles al padre o a la pareja, de manera simultánea o sucesiva. Pese a esta posibilidad, suelen ser las mujeres quienes asumen este permiso en su totalidad, debido al mantenimiento de los roles y estereotipos de género. Desde el 1 de julio de 2018 el permiso de paternidad es de 5 semanas de duración. La futura Ley de Empleo Público Vasco equiparárá próximamente entre su personal el permiso de parentalidad, estableciendo un permiso de 16 semanas para cada miembro de la pareja, con remuneración del 100% de la base de cotización y carácter intransferible, con el objetivo de beneficiar tanto al bienestar emocional de los hombres como al desarrollo profesional de las mujeres y favorecer una conciliación más equilibrada de trabajo y familia.

Asimismo, el IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias de la CAE establece, a partir de enero de 2019, la progresiva incorporación de una prestación económica para la cobertura de las excedencias para el progenitor no gestante (padres en la mayoría de los casos), durante un periodo de 12 semanas posteriores al nacimiento y en un periodo distinto al del permiso de maternidad, con una cuantía equivalente al 100% de la base de cotización. La aplicación gradual de esta medida implica la extensión de la misma a segundos y sucesivos nacimientos, durante la primera fase de aplicación, y a primeros nacimientos durante la segunda fase de aplicación.

Brecha salarial

La brecha salarial entre mujeres y hombres se genera por la división sexual del trabajo y la segregación horizontal y vertical que se da en el mundo laboral. Por un lado, se mantiene una inferior valoración social y económica de los sectores laborales feminizados, normalmente de cuidados, de limpieza etc., así como una diferente participación de las mujeres en el empleo (duración de las jornadas, tipos de contrato...). Por otra parte, está relacionada con la menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad y con los efectos derivados de la utilización predominante de las medidas de conciliación por parte de las mujeres (reducciones de jornada, excedencias...).

Techo de cristal

Barrera sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas. Esto es, se establecen límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Es una barrera invisible, difícil de traspasar, y que se establece en un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, categoría, oficio o sector. No se trata de un obstáculo legal, sino de prejuicios extendidos a la hora de confiar a las mujeres puestos de responsabilidad, pagarles un salario y otorgarles una categoría similar a los hombres que realizan las mismas funciones, al considerar que se conformarán con menos o que no cuentan con la disponibilidad necesaria, dado que se les atribuye la responsabilidad del cuidado de la casa y la familia. Esta barrera engloba obstáculos, códigos no escritos y dispositivos intangibles a los que de forma continua se enfrentan muchas mujeres que encuentran un "techo" profesional, atascadas en puestos intermedios aun cuando su capacidad les permitiría promocionarse a niveles superiores.

Otras referencias sobre conceptos de igualdad y conciliación

Emakunde | http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html

EIGE – Europa | <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

Universidad de Valencia | <https://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>

4.- Contenidos de la Guía: un itinerario de 10 dimensiones

> Metodología de Igualdad y Conciliación corresponsable:

4.1. DIAGNÓSTICO

4.2. ORIENTACIONES



4.1. DIAGNÓSTICO



dimensión

1.

El Compromiso

¿Qué queremos analizar?
 El compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación responsable.

¿Para qué?

Para autoevaluar la situación actual de la empresa y ofrecer una serie de pautas y orientaciones prácticas que permitan integrar el impulso a la igualdad y la conciliación responsable en la estrategia/modelo de gestión de la organización, e ir construyendo un Plan de Igualdad y Conciliación Responsable (BKP).

¿Cómo?

A través de un breve cuestionario que permite conocer el estado actual del compromiso de la empresa y, en función de los resultados, aplicar acciones de mejora de esta situación.

Escala de 0 a 3: 0: no se ha desarrollado | 1: iniciado | 2: en proceso de desarrollo | 3: consolidado

Herramienta de Autoevaluación

Aspectos del proceso	0 3
Compromiso de la organización ★	
¿Se encuentra la organización comprometida con la igualdad y la conciliación responsable?	<input type="radio"/>
¿Se ha explicitado este compromiso de la organización en todos los documentos estratégicos y de gestión?	<input type="radio"/>
PUNTUACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN	<input type="radio"/>

dimensión

2.

CONSTRUCCIÓN DEL BKP

¿Qué queremos analizar?

La planificación, los recursos y los mecanismos de impulso y seguimiento.

diagnóstico

¿Para qué?

Para autoevaluar la situación actual de la empresa y ofrecer una serie de pautas y orientaciones prácticas que permitan planificar, implantar y realizar el seguimiento de la incorporación de la política de igualdad y conciliación en la organización.

¿Cómo?

A través de un breve cuestionario que permite conocer el estado actual de la planificación y, en función de los resultados, aplicar acciones de mejora de esta situación.

Escala de 0 a 3: 0: no se ha desarrollado | 1: iniciado | 2: en proceso de desarrollo | 3: consolidado

Herramienta de Autoevaluación

Aspectos del proceso		0 3
Plan ★		
	¿Se ha elaborado un Plan o programa de actuación para incorporar la igualdad y la conciliación corresponsable en todos los ámbitos del empleo, que se adapte a las características y necesidades de tu organización?	<input type="radio"/>
Persona responsable ★		
	¿Existe una persona u órgano responsable de la igualdad y la conciliación?	<input type="radio"/>
Grupo de trabajo		
	¿Se ha definido un grupo de trabajo de responsables del seguimiento y la comunicación del proyecto de igualdad y conciliación?	<input type="radio"/>
Formación		
	¿Se han desarrollado cursos de sensibilización/formación en materia de igualdad y la corresponsabilidad o se ha promovido la formación del personal en este ámbito?	<input type="radio"/>
Cláusulas		
	¿Se han incorporado en el sistema de contratación de entidades proveedoras, suministradoras... cláusulas para favorecer el compromiso en materia de igualdad de género?	<input type="radio"/>
Mecanismos de evaluación (relacionado con el paso 10 de esta Guía) ★		
	¿Se han definido los dispositivos y mecanismos para evaluar el plan y revisarlo/redefinirlo (a medio plazo/largo plazo) en función de los resultados que se obtengan, incluyendo:	<input type="radio"/>
	- la valoración de los costes/beneficios para la empresa, el seguimiento de la valoración de las personas que trabajan en ella	<input type="radio"/>
PUNTUACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN		<input type="radio"/>

dimensión

3.

Comunicación

¿Qué queremos analizar?
 La comunicación sobre igualdad y conciliación corresponsable a todos los niveles de la empresa.

¿Para qué?

Para autoevaluar la situación actual de la empresa y ofrecer una serie de pautas y orientaciones prácticas que permitan establecer las vías necesarias para comunicar a todos los niveles de la empresa y externamente las medidas de igualdad y conciliación promovidas por la organización.

¿Cómo?

A través de un breve cuestionario que permite conocer el estado actual de la comunicación y, en función de los resultados, aplicar acciones de mejora de esta situación.

Escala de 0 a 3: **0**: no se ha desarrollado | **1**: iniciado | **2**: en proceso de desarrollo | **3**: consolidado

Herramienta de Autoevaluación

Aspectos del proceso	0 3
Comunicación interna ★	
¿Ha elaborado la empresa una estrategia de comunicación y establecido una metodología de divulgación interna que facilite la difusión de medidas de igualdad y conciliación puestas en marcha en la organización?	<input type="radio"/>
Comunicación externa	
¿Se ha elaborado una estrategia de comunicación en la que se establezca una metodología de divulgación de carácter externo para actos públicos y mensajes?	<input type="radio"/>
PUNTUACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN	<input type="radio"/>

dimensión

4.

Acceso a la Organización

¿Qué queremos analizar?
 Política de selección y contratación que contribuye a la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

¿Para qué?

Para autoevaluar la situación actual de la empresa y ofrecer una serie de pautas y orientaciones prácticas dirigidas a realizar o mejorar los procesos de selección y contratación de mujeres y hombres con perspectiva de género.

¿Cómo?

A través de un breve cuestionario que permite conocer el estado actual de la política de selección y contratación y, en función de los resultados, aplicar acciones de mejora de esta situación.

Escala de 0 a 3: 0: no se ha desarrollado | 1: iniciado | 2: en proceso de desarrollo | 3: consolidado

Herramienta de Autoevaluación

Aspectos del proceso

0 | 3

Selección y contratación★

¿Aplica la empresa estrategias de selección y contratación que promuevan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en estos procesos?

Equilibrio mujeres/hombres★

¿Promueve la empresa medidas para que los procesos de selección (de carácter interno o externo) procuren el equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

Nota: se considera que existe equilibrio cuando ninguno de los dos sexos está representado en menos de un 40%.

PUNTUACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN

dimensión

5.

Promoción y desarrollo profesional

¿Qué queremos analizar?
Las políticas de promoción de las personas, desde un enfoque de equidad.

¿Para qué?

Para autoevaluar la situación actual de la empresa y ofrecer una serie de pautas y orientaciones prácticas para la gestión de los itinerarios profesionales con perspectiva de género.

¿Cómo?

A través de un breve cuestionario que permite conocer el estado actual del desarrollo profesional y la promoción de mujeres y hombres, en función de los resultados, aplicar acciones de mejora de esta situación.

Escala de 0 a 3: **0**: no se ha desarrollado | **1**: iniciado | **2**: en proceso de desarrollo | **3**: consolidado

Herramienta de Autoevaluación

Aspectos del proceso	0 3
Evaluación del desempeño	
¿Aplica la empresa sistemas o acciones que incluyan la evaluación periódica del desempeño de las personas empleadas, con dispositivos transparentes y con equipos mixtos (mujeres y hombres) de valoración?	<input type="radio"/>
Criterios objetivos★	
¿Se incorporan criterios objetivos y predefinidos en el sistema de promociones buscando eliminar sesgos/ estereotipos en las valoraciones?	<input type="radio"/>
Reducción/eliminación de desequilibrios	
Si hay desequilibrios en la promoción de mujeres y hombres ¿se incorporan acciones positivas para reducir/ eliminarlos? (si en la empresa las mujeres y hombres promocionan igual -mantienen su proporción en el empleo- valorar con un 3)	<input type="radio"/>
Necesidades de las personas★	
¿Se tienen en cuenta en el Plan de formación los horarios y modalidades para adaptarlo a las necesidades de las personas de la plantilla teniendo en cuenta el trabajo reproductivo?	<input type="radio"/>
Políticas de contratación★	
¿Mujeres y hombres acceden en proporción similar a los diferentes tipos de contratos en la empresa?	<input type="radio"/>
PUNTUACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN	
	<input type="radio"/>

dimensión

6.

Conciliación corresponsable

¿Qué queremos analizar?

Una organización del trabajo desde una perspectiva corresponsable que responda a las necesidades de las personas y de las empresas.

diagnóstico

¿Para qué?

Para autoevaluar la situación actual de la empresa y ofrecer una serie de pautas y orientaciones prácticas para aplicar medidas de conciliación corresponsable en la organización del trabajo.

¿Cómo?

A través de un breve cuestionario que permite conocer el estado actual de la conciliación en la organización y, en función de los resultados, aplicar acciones de mejora.

Escala de 0 a 3: 0: no se ha desarrollado | 1: iniciado | 2: en proceso de desarrollo | 3: consolidado

Herramienta de Autoevaluación

Aspectos del proceso		0 3
Cultura empresarial corresponsable ★		
¿Impulsa la empresa una cultura que promueva la conciliación corresponsable (trabajo, vida familiar y personal) para toda la plantilla sin que tenga impacto negativo en el ámbito profesional?		<input type="radio"/>
Revisión/adaptación		
¿Revisa y adapta la empresa las medidas de conciliación en función de las necesidades cambiantes de las personas empleadas, así como de potenciales cambios en la organización (recursos disponibles, sistemas flexibles de producción, ciclo vital...)?		<input type="radio"/>
PUNTUACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN		<input type="radio"/>

dimensión

7.

Sistema de compensación

¿Qué queremos analizar?
Una compensación del trabajo que responde a criterios objetivos y no sesgada por estereotipos de género.

¿Para qué?

Para autoevaluar la situación actual de la empresa y ofrecer una serie de pautas y orientaciones prácticas para aplicar políticas retributivas con perspectiva de género.

¿Cómo?

A través de un breve cuestionario que permite conocer el estado actual del sistema de compensación y, en función de los resultados, aplicar acciones de mejora de esta situación.

Escala de 0 a 3: 0: no se ha desarrollado | 1: iniciado | 2: en proceso de desarrollo | 3: consolidado

Herramienta de Autoevaluación

Aspectos del proceso	0 3
Políticas de retribución	
¿Tiene la empresa una política de compensación que valora de igual forma la contribución realizada por los trabajos de mujeres y hombres, en particular los puestos masculinizados o feminizados? (criterios objetivos, eliminación de estereotipos...)	<input type="radio"/>
En su caso, ¿el resultado de esta política ha evitado la brecha salarial entre mujeres y hombres?	<input type="radio"/>
PUNTUACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN	<input type="radio"/>

dimensión

9.

Salida de la organización

¿Qué queremos analizar?
El proceso de salida de la organización de mujeres y hombres no presenta diferencias.

¿Para qué?

Para autoevaluar la situación actual de la empresa respecto a los procesos de salida de la organización de las personas y la oportunidad de utilizar los procesos de jubilación con perspectiva de género, y ofrecer una serie de pautas y orientaciones prácticas para mejorar esa situación.

¿Cómo?

A través de un breve cuestionario para conocer el estado actual del proceso de salida de las personas de la organización y, en función de los resultados, aplicar acciones de mejora de esta situación.

Escala de 0 a 3: **0**: no se ha desarrollado | **1**: iniciado | **2**: en proceso de desarrollo | **3**: consolidado

Herramienta de Autoevaluación

Aspectos del proceso	0 3
Salida del empleo	
¿Se promueve la igualdad en la edad de salida del empleo entre mujeres y hombres?	<input type="radio"/>
Transferencia de conocimiento	
¿Se aplican medidas que fomenten la transferencia de conocimiento de quienes están en la fase previa de jubilación con perspectiva de género? (buscando equilibrar la situación de mujeres y hombres en la organización)	<input type="radio"/>
PUNTUACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN	
	<input type="radio"/>

dimensión

10.

Seguimiento y evaluación

¿Qué queremos analizar?
El seguimiento y la evaluación de las medidas que se adopten/desarrollen en la empresa en torno a la igualdad y la conciliación responsable.

diagnóstico

¿Para qué?

El objetivo es ir conociendo los avances que la empresa realiza en igualdad y conciliación, analizando la situación actual e identificando los procesos y resultados que se van obteniendo con las medidas que se vayan adoptando para mejorar esa situación.

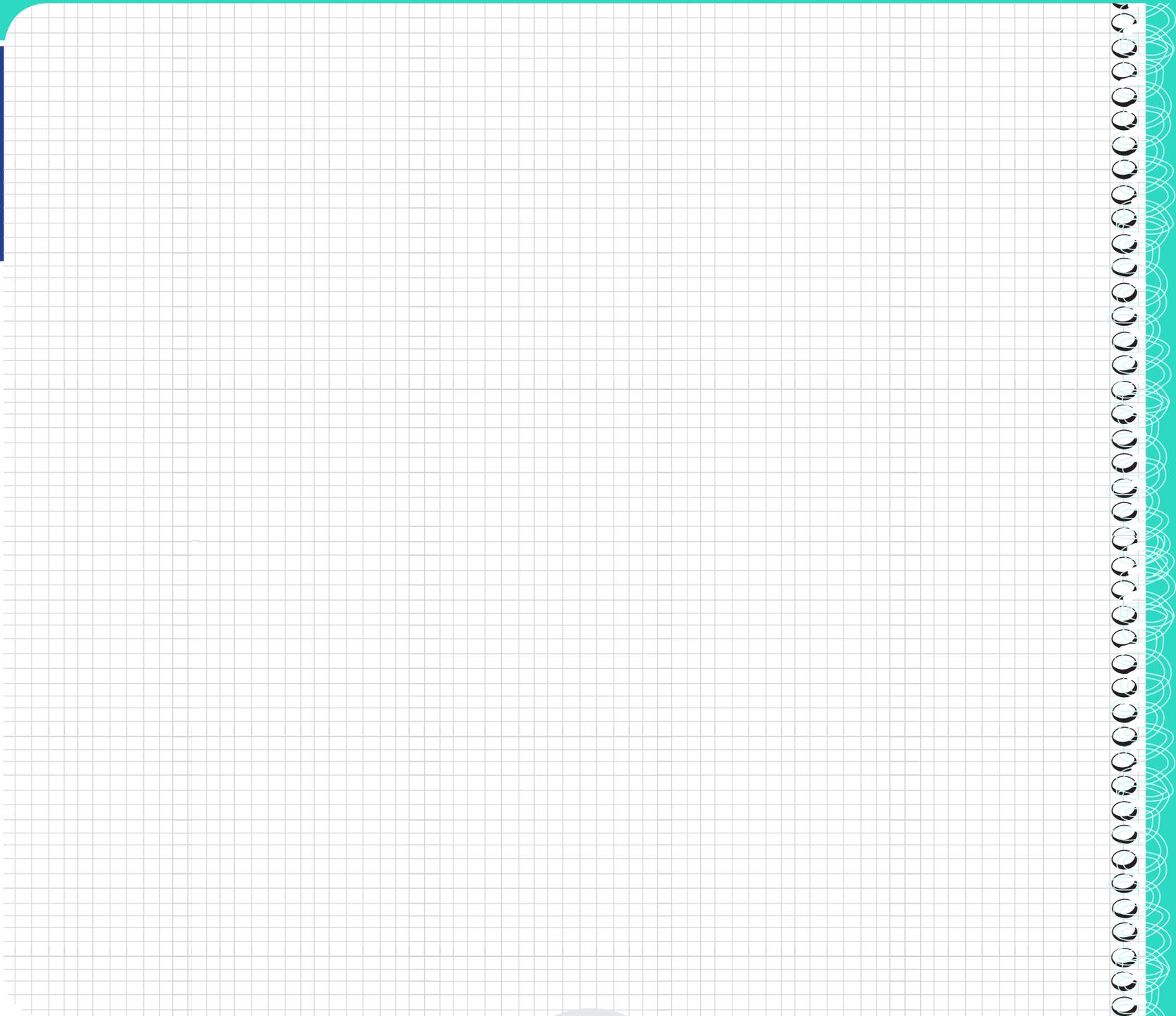
¿Cómo?

A través de un protocolo que puede servir de referencia para llevar a cabo este seguimiento.

Escala de 0 a 3: 0: no se ha desarrollado | 1: iniciado | 2: en proceso de desarrollo | 3: consolidado

Herramienta de Autoevaluación

Aspectos del proceso		0 3
Dispositivo de seguimiento		
¿Se han definido los indicadores clave para realizar el seguimiento sobre la evolución de las situaciones de desigualdad en la empresa? ¿Y sobre el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el proyecto?		<input type="radio"/>
Análisis de la información para la toma de decisiones		
¿Se ha asignado el análisis de la información a alguna persona o personas? ¿se han establecido mecanismos para adoptar decisiones en función de los resultados de este análisis?		<input type="radio"/>
Puntuación total de la dimensión		<input type="radio"/>



dimensión

1.

Compromiso

Orientaciones para...

El compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable.

orientaciones

Orientaciones de mejora

¿Qué acciones pueden mejorar el compromiso en la empresa? Dependiendo de los resultados que obtengas tras la autoevaluación, te presentamos algunas acciones que pueden mejorar el compromiso de la empresa por la igualdad y la conciliación corresponsable. Analiza principalmente aquellos ámbitos que hayan obtenido los resultados más bajos en la autoevaluación.

¿Cómo mejorar el COMPROMISO en la empresa?	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
INCLUYE EL COMPROMISO EN LAS ESTRATEGIAS			
• Incluir el compromiso en el informe RSC, en valores/código de conducta....			
• Insertar referencia en estatutos y otros documentos (RRHH)			
• Aprobar cláusulas en Junta Directiva y comunicarlas			
OTRAS ACCIONES			

Claves del éxito

- * La dirección debe estar implicada desde el principio.
- * El compromiso explicitado debe ir alineado con la estrategia y las políticas de gestión de la organización

dimensión

2.

CONSTRUCCIÓN DEL BKP

Orientaciones para...
La planificación, los recursos y los mecanismos de impulso y seguimiento.

Orientaciones de mejora

¿Qué acciones pueden mejorar la planificación en la empresa? Dependiendo de los resultados que obtengas tras la autoevaluación, te presentamos algunas acciones que pueden mejorar la situación actual de tu empresa en igualdad y conciliación responsable. Analiza principalmente aquellos ámbitos que hayan obtenido los resultados más bajos en la autoevaluación.

Orientaciones

¿Cómo mejorar la PLANIFICACIÓN en la empresa?	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
PLANIFICA EL PROYECTO DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN <ul style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico de situación en las diferentes dimensiones en el empleo de las mujeres y hombres que trabajan en la organización y sobre los procesos que utiliza para gestionar las personas (especificados en los siguientes pasos) Partiendo de la situación (principales puntos críticos, retos, puntos fuertes...) definir objetivos a corto, medio y largo, contando con las personas de la organización (entrevistas, encuestas...) Realizar un contraste con un banco de ejemplos/buenas prácticas para obtener ideas de interés Definir acciones para el logro de los objetivos propuestos 			
DESIGNA UNA PERSONA RESPONSABLE <ul style="list-style-type: none"> Nombrar persona responsable Proporcionar formación adecuada a esa persona Definir tareas y funciones 			
CREA UN GRUPO DE TRABAJO – SEGUIMIENTO Y COMUNICACIÓN <ul style="list-style-type: none"> Crear grupo de trabajo (experiencia y/o formación) Definir tareas y funciones del grupo 			
ORGANIZA ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN / FORMACIÓN <ul style="list-style-type: none"> Diseñar un plan de sensibilización / formación integrado en el Plan de Formación Estimular la participación en formación en igualdad - informar Incorporar formación online para abrir la participación 			
OTRAS ACCIONES			

Aspectos del proceso	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
CLAUSULAS (particularmente relevante en organizaciones de carácter público)			
<ul style="list-style-type: none"> Analizar la incorporación de cláusulas de igualdad en modelos de contratación de otras empresas/organizaciones Valorar la formulación más adecuada en cada caso para su adopción 			
IMPLANTAR Y SEGUIR / EVALUAR EL PROYECTO			
<ul style="list-style-type: none"> Definir indicadores de seguimiento del proceso, con los datos clave de la situación inicial y de su evolución, teniendo en cuenta los dispositivos de información existentes Incorporar indicadores de resultado en las personas (satisfacción, clima, desarrollo ...) Incorporar indicadores de resultado en la organización (absentismo, productividad, rotación) Definir un sistema de seguimiento y revisión del proyecto (con plazos, personas...) 			
OTRAS ACCIONES			

Claves del éxito

- * Se deben identificar las áreas críticas (desigualdad y conciliación) y definir objetivos a corto, medio o largo plazo, en función de la situación de partida (situaciones de desigualdad en la empresa/situación de desigualdad en la sociedad...).
- * La persona responsable de implantar el BKP debe tener acceso a la formación e información necesaria para desarrollar sus funciones.
- * El Grupo de Trabajo / Comisión de Igualdad debe representar a la empresa y a las y los trabajadores, en sus diferentes áreas, y es conveniente que reciban formación específica.
- * Los objetivos, plazos... y funcionamiento del grupo de seguimiento (Comisión de Igualdad...), deben ser realistas -y ambiciosos- y tener en cuenta el sistema de información disponible en la organización (y /o las posibilidades de reforzarlo para obtener la información necesaria para tomar las decisiones correspondientes).

+ INFO

Algunos Planes de Igualdad de las empresas de Erantzunkide (publicados):

- BPXport: https://docs.wixstatic.com/ugd/3499ab_bcf1c992e3146a18c65cdo0bb2fa939.pdf
- Donostia Kultura: https://www.donostiakultura.eus/images/600_varios/620_dk_corporativo/DKko%20Berdintasun%20Plana-gaz.pdf

Formación disponible:

- Gizonduz-Emakunde: <http://www.emakunde.euskadi.eus/gizoncas/-/informacion/gizonduz-intro/>
- Instituto de la Mujer: <http://www.escuelavirtualigualdad.es/>

Tipos de grupos de trabajo y funciones:

- Comisión de Igualdad. Quién debe formar parte y qué cometidos tiene. <http://www.igualdadenlaempresa.es/faq/home.htm#q51>
- Acta de Constitución y funciones de la Comisión de Igualdad. <https://es.slideshare.net/eclapton73/acta-y-reglamento-de-la-comisin-de-igualdad>

Criterios de igualdad en cláusulas de contratación (ejemplos)

- Guía para empresas sobre igualdad en la contratación: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/28.guia.contratacion.pdf
- <http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/informacion/condiciones-ejecucion/>

Comunicación

*Orientaciones para...
La comunicación sobre igualdad y conciliación corresponsable a todos los niveles de la empresa.*

Orientaciones de mejora

¿Qué acciones pueden mejorar la comunicación interna y externa sobre igualdad y conciliación corresponsable en la empresa? Dependiendo de los resultados que obtengas tras la autoevaluación, te presentamos algunas acciones que pueden mejorar la situación actual de tu empresa en igualdad y conciliación corresponsable. Analiza principalmente aquellos ámbitos que hayan obtenido los resultados más bajos en la autoevaluación.

Orientaciones

¿Cómo mejorar la COMUNICACIÓN en la empresa?	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
COMUNICACIÓN INTERNA			
<ul style="list-style-type: none"> • Redactar una estrategia de comunicación y/o diseñar un dispositivo de comunicación sobre las políticas de igualdad y conciliación • Elaborar o difundir una guía sobre la comunicación de la organización con perspectiva de género • Informar al personal y, en su caso, al comité de empresa, de forma clara y permanente (nuevas incorporaciones, modificaciones...) • Establecer canales para recoger aportaciones de las y los trabajadores (valoraciones de la estrategia/medidas, sugerencias...) • Realizar seguimiento de la efectividad de la comunicación (y en su caso, reajustar) 			
COMUNICACIÓN EXTERNA			
<ul style="list-style-type: none"> • Redactar una estrategia para comunicar las políticas de igualdad y conciliación a los grupos de interés • Desarrollarla • Realizar el seguimiento de la efectividad (y en su caso, reajustar) 			
OTRAS ACCIONES			

Claves del éxito

- * La comunicación sobre las políticas y estrategias de igualdad y conciliación en el ámbito interno debe tener en cuenta de forma específica a las mujeres y a los hombres de la organización, en particular informando de que las medidas de conciliación se dirigen también a los hombres.
- * La comunicación interna debe realizarse de forma permanente, y no puntual (por ejemplo, en el momento de elaboración del plan). Si ya se ha informado, es conveniente realizar una revisión de su efectividad (preguntar a las y los trabajadores si conocen las medidas, o la existencia del plan): a lo largo del tiempo se producen nuevas incorporaciones y salidas, y las personas retienen con más claridad los mensajes si les afectan de forma directa (cuidado de menores o personas dependientes...)

Acceso a la organización

Orientaciones para...
 Política de selección y contratación que contribuye a la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

¿Qué acciones pueden mejorar la selección y contratación con perspectiva de género en la empresa? Dependiendo de los resultados que obtengas tras la autoevaluación, te presentamos algunas acciones que pueden mejorar la situación actual de tu empresa en igualdad y conciliación corresponsable. Analiza principalmente aquellos resultados que hayan obtenido los resultados más bajos en la autoevaluación.

¿Cómo mejorar la SELECCIÓN y CONTRATACIÓN en la empresa?	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN OBJETIVAS <ul style="list-style-type: none"> • Comunicar los puestos vacantes incluyendo expresamente al sexo infrarrepresentado (<40%). Verificar que los canales utilizados son efectivos para ambos sexos • Analizar los criterios de selección utilizados y revisar la existencia de estereotipos, subjetividad... • En su caso, replantear los procesos de selección y contratación (jurados mixtos, pruebas ciegas...) • Sistematizar las nuevas medidas/procedimientos 			
PROCESOS TENDENTES AL EQUILIBRIO DE MUJERES Y HOMBRES <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la composición de la plantilla (categorías, áreas, puestos...) • Definir objetivos de equilibrio (a corto, medio y largo, dependiendo de la situación existente fuera de la organización y de la evolución del empleo previsto en la empresa) • Incorporar acciones positivas en la selección/contratación para lograr los objetivos de equilibrio • En su caso, realizar acuerdos con centros formativos • Seguimiento de los resultados y reajuste 			
OTRAS ACCIONES			

Claves del éxito

- * Se entiende que hay un equilibrio cuando ninguno de los dos sexos tiene una presencia inferior al 40% (la paridad sería 50-50). En muchas empresas sigue habiendo un claro predominio de hombres o de mujeres en función de la actividad que desarrollan, que viene marcada por los roles y estereotipos y que se mantienen desde la selección de las opciones de enseñanza y formación. En ocasiones, el equilibrio en el conjunto de la plantilla oculta claros desequilibrios en las áreas (mantenimiento -hombres- administración y limpieza -mujeres-).
- * La mera utilización de un lenguaje no sexista en la promoción de los puestos no será suficiente si en las actividades hay un claro predominio de hombres o de mujeres, y conviene identificar expresamente que el puesto puede ser ocupado por el sexo infrarrepresentado.
- * Aunque las pruebas de acceso se perciban como "neutras" suele haber sesgos de género en la valoración de las candidaturas. La composición mixta de los jurados de selección, la utilización de pruebas ciegas... ayudan a garantizar la igualdad de oportunidades.

+ INFO

Ejemplos de buenas prácticas en la selección-contratación con perspectiva de género

- Guía de buenas prácticas en acciones positivas o promocionales de igualdad:
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Guia_buenas_practicas_en_acciones_positivas_o_promocionales_de_igualdad.pdf
- Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género:
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/27.guia.de.derechos.laborales.en.materia.de.igualdad.de.genero.pdf

Promoción y desarrollo profesional

Orientaciones para...
Las políticas de promoción de las personas, desde un enfoque de equidad.

¿Qué acciones pueden mejorar la promoción y el desarrollo profesional con perspectiva de género en la empresa? Dependiendo de los resultados que obtengas tras la autoevaluación, te presentamos algunas acciones que pueden mejorar la situación actual de tu empresa en igualdad y conciliación responsable. Analiza principalmente aquellos resultados que hayan obtenido los resultados más bajos en la autoevaluación..

¿Cómo mejorar el desarrollo PROFESIONAL/PROMOCIÓN en la empresa?	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
<p>DESARROLLO PROFESIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Definir competencias y responsabilidades de todos los puestos Establecer sistema de evaluación del desempeño Impulsar las carreras profesionales de toda la plantilla Definir criterios objetivos de promoción Informar y adoptar medidas para facilitar el desarrollo de toda la plantilla Procurar, a través del desarrollo profesional, el equilibrio hombres/mujeres en los diferentes puestos. <p>En particular, priorizar el equilibrio en los puestos de responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Informar a toda la plantilla de los sistemas establecidos Seguir y, en su caso, ajustar medidas 			
<p>REVISIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisar horarios y modalidades de formación y de la plantilla Promover formación accesible para todas las personas. Facilitar en particular la formación a personas que estén utilizando medidas de conciliación Seguir y en su caso ajustar las medidas del plan de formación 			
<p>TIPOS DE CONTRATACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> Análizar los tipos de contrato de mujeres y hombres En su caso, incorporar medidas para equilibrar las modalidades y tipologías 			
<p>TIPOS DE JORNADAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Análizar los tipos de jornada de mujeres y hombres y a qué responden, en su caso, las diferencias encontradas 			
OTRAS ACCIONES			

Claves del éxito

- * Los sistemas de gestión por objetivos, dispositivos de evaluación del desempeño... claramente definidos y transparentes para todo el personal facilitan desarrollar estrategias de igualdad. Si en la empresa el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección es inferior a su presencia en el conjunto del empleo, revise hasta qué punto la utilización de las medidas de conciliación por cuidados (reducción de jornada, excedencias...) está afectando a esta menor promoción y valore si los criterios utilizados priman el presentismo en lugar de la efectividad.
- * Conviene que el personal directivo reciba formación/sensibilización sobre el mantenimiento de los estereotipos de género en la valoración de las capacidades de las personas y procurar equipos mixtos (y con formación/sensibilización en igualdad) para valorar las promociones.
- * Asegurarse de que las personas con permisos de maternidad/paternidad, reducciones de jornada o excedencias por cuidados puedan acceder a formación para la promoción y el desarrollo profesional (información, formación on line...) es un factor muy relevante para evitar el menor desarrollo profesional de las mujeres de la organización y para asegurar a los hombres que, de adoptar estas medidas, sus posibilidades de promoción no se verán negativamente afectadas.

+ INFO

Ejemplos de empresas con buenas prácticas en la promoción y el desarrollo profesional con perspectiva de género

- Guía de buenas prácticas en acciones positivas o promocionales de igualdad:
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Guia_buenas_practicas_en_acciones_positivas_o_promocionales_de_igualdad.pdf
- Camino hacia la diversidad de género. Buenas prácticas empresariales:
https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/wibm_cogoodpract_2017_sp.pdf

Conciliación responsable

*Orientaciones para...
Una organización del trabajo desde una perspectiva corresponsable que responda a las necesidades de las personas y de las empresas.*

¿Qué acciones pueden mejorar las medidas de conciliación responsable en la empresa?

Dependiendo de los resultados que obtengas tras la autoevaluación, te presentamos algunas acciones que pueden mejorar la situación actual de tu empresa en igualdad y conciliación responsable. Analiza principalmente aquellos resultados que hayan obtenido los resultados más bajos en la autoevaluación.

¿Cómo mejorar las medidas de CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE en la empresa?	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
<p>IMPULSAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE PARA TODA LA PLANTILLA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar las medidas actuales: su grado de utilización, global y por mujeres y hombres • Identificar las necesidades de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en materia de conciliación • Valorar con responsables de cada área la viabilidad/interés de las diferentes medidas que pueden adaptarse a estas necesidades. Identificar puntos críticos (flexibilidad espacial, temporal, coste...). • Contrastar con la plantilla las propuestas y valorar su grado de aceptación • Elaborar un documento con las medidas de conciliación de la organización e informar y sensibilizar a toda la plantilla 			
<p>IMPLANTAR UN SISTEMA DE REVISIÓN Y ADAPTACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un dispositivo para valorar la efectividad y satisfacción con las medidas implantadas (cuestionarios, grupos de debate...) • Revisar el coste/eficacia y la repercusión de las medidas implantadas • Proponer en su caso nuevas medidas 			
OTRAS ACCIONES			

Claves del éxito

- * En muchos casos las empresas ponen a disposición de sus trabajadoras y trabajadores más medidas de conciliación de las que marca la normativa laboral, pero no suelen ser comunicadas de forma general, sino que responden a peticiones individuales. Aunque en organizaciones pequeñas y en un clima de confianza esta forma de operar puede no generar problemas, es fácil que termine ocasionando fricciones y agravios. La explicitación clara de las medidas (incluyendo en su caso cláusulas específicas de aplicación -determinado número en áreas de producción críticas, con criterios objetivos-) termina siendo favorable para la organización y las personas que trabajan en ella.
- * Es importante valorar la satisfacción de las medidas implantadas: en ocasiones es conveniente utilizar pruebas piloto y medir la satisfacción de las y los trabajadores antes de implantar algunas medidas que suponen cambios significativos en las jornadas, turnos, horarios...
- * Suele haber áreas de la empresa en las que es más fácil implantar medidas de flexibilidad, pero conviene tener en cuenta el conjunto de la empresa y sus trabajadoras y trabajadores.
- * Es necesario tener en cuenta el impacto del uso de las medidas de conciliación sobre los hombres, de cara a la asunción de responsabilidad en el ámbito doméstico y familiar.

+ INFO

Medidas de conciliación obligatorias:

- Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/27.guia.de.derechos.laborales.en.materia.de.igualdad.de.genero.pdf

Buenas prácticas en materia de conciliación:

- Red DenBBora. Ayuntamiento de Bilbao y Diputación Foral de Bizkaia <http://www.denbbora.net/buenas-practicas-red.aspx>

Guías y materiales de apoyo:

- Manual para el establecimiento de horarios flexibles (Gobierno Vasco).

http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/horarios_flexibles_estudios/es_estudios/adjuntos/manual_usuario.pdf

- Página web de Concilia+ del Gobierno Vasco

<http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/familia-concilia/>

Sistema de compensación

Orientaciones para...
 Una compensación del trabajo que responde a criterios objetivos y no sesgada por estereotipos de género.

¿Qué acciones pueden mejorar las medidas de conciliación corresponsable en la empresa? Dependiendo de los resultados que obtengas tras la autoevaluación, te presentamos algunas acciones que pueden mejorar la situación actual de tu empresa en igualdad y conciliación corresponsable. Analiza principalmente aquellos resultados que hayan obtenido los resultados más bajos en la autoevaluación.

¿Qué acciones pueden mejorar el SISTEMA DE COMPENSACIÓN en la empresa?	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES RESPECTO A RETRIBUCIÓN Y COMPLEMENTOS...			
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la retribución de mujeres y hombres • Estudiar los motivos de las diferencias (segregación horizontal y/o vertical de mujeres y hombres, efectos de las reducciones de jornada...) • Analizar el resultado de la valoración de puestos en actividades masculinizadas y en actividades feminizadas 			
ESTABLECER ACCIONES CORRECTORAS			
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar criterios objetivos para la definición de las retribuciones • Dar a conocer a todas las personas qué se valora y cómo se valora su contribución a la organización • Establecer, en su caso, objetivos de reducción de la brecha salarial y definir acciones para lograrlo. 			
OTRAS ACCIONES			

Salud y seguridad

*Orientaciones para...
Salud y Seguridad que responden también a las necesidades de las mujeres e incluyen el acoso sexual y sexista.*

¿Qué acciones pueden mejorar la salud y la seguridad en la empresa? Dependiendo de los resultados que obtengas tras la autoevaluación, te presentamos algunas acciones que pueden mejorar la situación actual de tu empresa en igualdad y conciliación corresponsable. Analiza principalmente aquellos resultados que hayan obtenido los resultados más bajos en la autoevaluación.

¿Cómo mejorar la SALUD Y LA SEGURIDAD en la empresa?	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
PREVENCIÓN DE LA SALUD Y PROTOCOLOS <ul style="list-style-type: none"> Realizar análisis de la salud laboral incluyendo riesgos físicos, emocionales y psicosociales Establecer medidas y protocolos Seguimiento de las personas acogidas a nuevas medidas Desarrollar una estrategia de comunicación 			
PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE ACOSO <ul style="list-style-type: none"> Incorporar en la estrategia corporativa la prevención y eliminación del acoso sexual y sexista Definir/revisar el protocolo y difundirlo Nombrar a la persona responsable Informar y abrir canales de denuncia Realizar el seguimiento 			
APOYO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA <ul style="list-style-type: none"> Identificar las medidas necesarias y aprobarlas Informar y sensibilizar a la plantilla Definir canal de comunicación anónimo Comunicar a la plantilla 			
DIAGNÓSTICO DE INSTALACIONES, ACCESIBILIDAD E ILUMINACIÓN <ul style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico de accesibilidad e iluminación del exterior Realizar un diagnóstico de accesibilidad y de instalaciones del interior Recoger sugerencias de personas trabajadoras Realizar seguimiento y proponer adaptaciones, en su caso 			
OTRAS ACCIONES			

Claves del éxito

- * Además de la elaboración de protocolos de actuación ante el acoso sexual y sexista, las empresas también deben realizar análisis de seguridad laboral con perspectiva de género.
- * Junto con la elaboración de los protocolos, es importante que la comunicación llegue a todo el personal, y que sepan a quién dirigirse y qué pasos dar en estos casos. El seguimiento de los propios casos, así como el logro de una comunicación efectiva es muy importante en este campo.

+ INFO

Buenas prácticas en materia de seguridad y salud con perspectiva de género:

- Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. OSALAN
http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

Normativa sobre protocolos de acoso sexual y sexista y medidas para mujeres víctimas de violencia de género

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.
- En la ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), en su Título II, Capítulo II se establecen los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social que corresponde a cualquier trabajadora víctima de violencia de género.
- Guía de protocolo de acoso sexual y sexista, Emakunde:
http://www.emakunde.euskadi.eus/l72-rev79con/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf

Salida de la organización

Orientaciones para...
 El proceso de salida de la organización de mujeres y hombres no presenta diferencias.

¿Qué acciones pueden mejorar el proceso de salida de las personas de la empresa?

Dependiendo de los resultados que obtengas tras la autoevaluación, te presentamos algunas acciones que pueden mejorar la situación actual de tu empresa en igualdad y conciliación corresponsable. Analiza principalmente aquellos resultados que hayan obtenido los resultados más bajos en la autoevaluación.

¿Cómo mejorar el proceso de SALIDA DE LAS PERSONAS de la empresa?	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
IGUALDAD EN LA EDAD DE SALIDA <ul style="list-style-type: none"> • Analizar datos de jubilación de mujeres y hombres • En su caso, identificar razones de las diferencias • Incentivar y promover la igualdad en la jubilación 			
TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las iniciativas de transferencia de conocimiento adaptadas a las características de las personas y de la organización • Aplicar las estrategias para la transferencia de conocimiento intergeneraciona 			
OTRAS ACCIONES			

Claves del éxito

- * Las diferencias en las edades de salida laboral de mujeres y hombres suelen venir marcadas por una variedad de circunstancias, relacionadas en gran medida con la actividad de cuidados familiares que desempeñan las mujeres también en la última etapa de su vida laboral.
- * Esta situación se produce generalmente tras haber relegado su desarrollo profesional, por lo que, si se identifican diferencias en la organización, las medidas a adoptar deben tener un carácter preventivo (apoyo al desarrollo profesional). También pueden deberse a cuestiones de salud, en puestos con exigencias físicas notables. En este caso las medidas de flexibilización de las jornadas o el traslado a actividades menos exigentes físicamente pueden ser una solución adecuada.

+ INFO

- Buenas prácticas en materia de jubilación con perspectiva de género o que incluyen específicamente a las mujeres como grupo objetivo

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/albron-the-netherlands-health-and-well-being-training-and-development>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/obra-diocesana-de-promocao-social-portugal-redeploymenttraining-and-development>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/les-amis-france-redeployment-training-and-development>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/verbund-konzern-austria-training-and-development>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/case-study-on-a-comprehensive-approach-fars-and-frosta-sparbank-sweden>

Seguimiento y evaluación

*Orientaciones para...
El seguimiento y la evaluación de las medidas que se adopten/desarrollen en la empresa en torno a la igualdad y la conciliación corresponsable.*

¿Qué acciones pueden mejorar el seguimiento y evaluación de la estrategia o medidas de igualdad y conciliación corresponsable en la empresa? Dependiendo de los resultados que obtengas tras la autoevaluación, te presentamos algunas acciones que pueden mejorar la situación actual de tu empresa. Analiza principalmente aquellos resultados que hayan obtenido los resultados más bajos en la autoevaluación. más bajos en la autoevaluación.

¿Cómo mejorar el proceso de SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN de la empresa?

	Calendario de desarrollo previsto	Personas responsables	¿Se necesita apoyo externo?
DISPOSITIVO DE SEGUIMIENTO			
<ul style="list-style-type: none"> Establecer indicadores de seguimiento clave para la toma de decisiones y viables Incluir información sobre el cumplimiento de las medidas previstas, con las razones, en su caso, de su incumplimiento 			
DEFINICIÓN DE PLAZOS Y RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> Definir plazos para evaluar la implantación de las medidas y los resultados Definir los procedimientos para la toma de decisiones basadas en la evaluación 			
OTRAS ACCIONES			

Claves del éxito

- * El dispositivo de seguimiento que se establezca debe ser realista y estar enfocado a la mejora/revisión de la estrategia y las medidas.
- * Debe tener en cuenta el sistema de información existente en la empresa: en la medida en que proponga analizar información que habitualmente no se recoge o analiza en los procesos generales, debe ser muy cuidadoso y garantizar que será viable su obtención de forma regular. Es preferible centrarse inicialmente en menos indicadores, que recojan información clave, que proponer una multitud de indicadores que no van a poder obtenerse de forma regular.
- * Además de los datos cuantitativos que puede aportar el dispositivo de seguimiento (grado de cumplimiento, evolución de variables como retribuciones o promoción de mujeres y hombres...) conviene recoger información cualitativa de responsables y trabajadoras y trabajadores, que ayuden a comprender las razones de esta evolución.
- * Puede ser interesante establecer un "sistema de alarmas" que permita pasar del seguimiento a la adopción de medidas cuando las variables analizadas siguen una evolución negativa o no se alcanzan los objetivos mínimos establecidos, como palanca para incentivar la adopción de medidas correctoras.

5.- Herramienta para el seguimiento

> Apoyo a la implementación de la guía

En este apartado de la guía te presentamos una herramienta para realizar el seguimiento de las acciones que vayas implantando en cada una de las dimensiones analizadas.

Como punto de partida hemos incluido los resultados de una organización que hubiera obtenido un predominio de puntuaciones bajas en la evaluación, y como situación de llegada las características básicas de la situación en una empresa con valoraciones mayoritariamente positivas en los diferentes aspectos analizados.

Para realizar el seguimiento se trata de ir identificando para cada una de las dimensiones presentadas:

- la situación de partida (actual),
- las medidas que se van adoptando y aplicando en la empresa,
- las dificultades que se han encontrado en el camino,
- las soluciones que se han previsto y se aplican para dar respuesta a los problemas, y
- finalmente, la situación a la que se quiere llegar.

DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN					Situación de llegada
	Situación de partida	Medidas adoptadas Mejoras detectadas	Plazos y responsables	Seguimiento verificación y adaptaciones	Dificultades detectadas y causas	
COMPROMISO	Déficit en el compromiso con la igualdad de la empresa.					Compromiso explícito reflejado en toda la documentación y alineado con los objetivos estratégicos.
CONSTRUCCIÓN DEL BKP	Déficit en planificación, asignación de responsables y funciones, recursos...					Existe un plan para actuar en materia de igualdad y conciliación, basado en diagnóstico, con personas responsables de su desarrollo y seguimiento (situación y necesidades identificadas por las personas que trabajan en la organización).
COMUNICACIÓN	Desconocimiento de las personas que trabajan en la organización de la situación y políticas o medidas disponibles.					Las personas están informadas de forma continua (nuevas altas, cambios en las medidas...) y pueden realizar aportaciones para mejoras.
ENTRADA EN LA ORGANIZACIÓN	Se contrata de forma predominante a mujeres o a hombres (global o para puestos) y/o se utilizan diferentes tipos de contrato (a tiempo parcial, temporal...)					Hombres y mujeres acceden de forma equilibrada al empleo. Si el desequilibrio tiene una base en la segregación educativa, se realizan acciones positivas para tratar de equilibrar.

DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN					Situación de llegada
	Situación de partida	Medidas adoptadas Mejoras detectadas	Plazos y responsables	Seguimiento verificación y adaptaciones	Dificultades detectadas y causas	
DESARROLLO PROFESIONAL/PROMOCIÓN	Las mujeres tienen un menor desarrollo profesional en la organización y/o están confinadas en determinados puestos.					Mujeres y hombres promocionan de forma similar en la organización, y en cualquier caso en proporción pareja a su presencia en la empresa. Si se registran diferencias, se realizan acciones positivas para eliminar estas diferencias. Se garantiza que no se produzcan sesgos de género en la valoración del desempeño de hombres y mujeres.
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	Las mujeres utilizan de forma casi exclusiva las medidas de conciliación. Las que superan los mínimos exigidos por la legislación se conceden de forma discrecional.					La empresa difunde y promueve que los hombres utilicen también las medidas de conciliación para el cuidado familiar, y mujeres y hombres por razones personales. Se promueve que la utilización de las medidas no perjudique el desarrollo profesional. Se busca la satisfacción de las necesidades de las y los trabajadores en combinación con las de la empresa.
SISTEMA DE COMPENSACIÓN	En la empresa se produce una brecha salarial (incluyendo otras compensaciones no exclusivamente salariales) entre mujeres y hombres.					La política de compensación de la empresa se basa en criterios objetivos y no incluye sesgo de género en la valoración. Si hay brecha, se adoptan acciones para eliminarla (objetivos, plazos...).

herramienta

DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN					
	Situación de partida	Medidas adoptadas Mejoras detectadas	Plazos y responsables	Seguimiento verificación y adaptaciones	Dificultades detectadas y causas	Situación de llegada
SALUD Y SEGURIDAD	<p>No hay una política de prevención con perspectiva de género.</p> <p>No se han definido estrategias ni dispositivos para evitar el acoso sexual y sexista. No se difunden ni aplican los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.</p>					<p>El plan de prevención tiene en cuenta la perspectiva de género y se cuenta con medidas para prevenir y eliminar el acoso. Todo el personal está informado de las medidas para las mujeres víctimas de violencia.</p>
SALIDA DE LA ORGANIZACIÓN	<p>Las mujeres que trabajan en la organización se prejubilán o salen antes que los hombres.</p>					<p>Se reduce la diferencia en la salida de mujeres y hombres adoptando medidas preventivas (flexibilidad en la duración de las jornadas, cambios de puesto de trabajo...)</p>