



La **Igualdad de Oportunidades,**
un Reto en la Empresa
y en el Tercer Sector



**Aukera-
Berdintasuna,**
Enpresaren eta Hirugarren
Sektorearen Erronka

La **Igualdad de Oportunidades,**

un Reto en la Empresa
y en el Tercer Sector



**Aukera-
Berdintasuna,**

Enpresaren eta Hirugarren
Sektorearen Erronka

MIRADAS BBK BEGIRADAK

Responsabilidad social empresarial.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, UN RETO EN LA EMPRESA Y EN EL TERCER SECTOR.

Enpresen gizarte-erantzukizuna.

AUKERA-BERDINTASUNA, ENPRESAREN ETA HIRUGARREN SEKTOREAREN ERRONKA.

Marzo - 2011

EQUIPO TÉCNICO: ADOS CONSULTING

ÍNDICE

PÁG.

INTRODUCCIÓN	4
AUKERA-BERDINTASUNA, ENPRESAREN ETA HIRUGARREN SEKTOREAREN ERRONKA	8
1. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: CONTEXTO TEÓRICO Y LEGISLATIVO	14
1.1. Definición de conceptos. Principio de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y herramientas para su consecución.	15
1.2. Marco legislativo en materia de Igualdad de Oportunidades.	17
2. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO EN BIZKAIA	22
2.1. La relación de las mujeres con el mercado laboral.	24
2.2. Representación de mujeres en cargos directivos.	27
2.3. Renta de mujeres y hombres en Bizkaia.	30
3. EL TRABAJO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN BIZKAIA Y EN LA CAPV	34
3.1. Emakunde. El Instituto Vasco de la Mujer.	36
3.2. Actuaciones llevadas a cabo por Diputación Foral de Bizkaia.	45
3.3. Actuaciones llevadas a cabo por otros organismos privados de referencia.	49
4. GUÍA ÚTIL PARA LA IMPLANTACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES	52
4.1. Pasos a dar para implantar la Igualdad de Oportunidades en las Organizaciones a nivel interno.	54
4.1.1. Compromiso de la dirección.	58
4.1.2. Gestión de las personas.	60
4.1.3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	66
4.1.4. Seguridad, Salud Laboral y Acoso Sexual o por razón de sexo.	69
4.1.5. Comunicación de la organización.	72
4.2. Pasos a dar para implantar la Igualdad de Oportunidades en las Organizaciones a nivel externo.	73
5. EL IMPACTO SOCIAL DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES	78
6. RETOS DE FUTURO	84
7. SÍNTESIS FINAL	88
8. GUÍA DE RECURSOS Y AYUDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES	92
9. GLOSARIO	104
10. ÍNDICE DE TABLAS	108
11. ÍNDICE DE GRÁFICOS	109
12. BIBLIOGRAFÍA	110



INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

La **igualdad de oportunidades** efectiva en las organizaciones es uno de los principales retos a los que se enfrentan las compañías para convertirse en organizaciones no solamente más eficientes y productivas sino también más justas e igualitarias.

Esta publicación tiene como objetivo convertirse en una breve guía útil para todas aquellas organizaciones de Bizkaia (especialmente PyMES y entidades sociales) que quieren implantar políticas de igualdad de oportunidades en el seno de sus organizaciones, orientándolas en sus primeros pasos.



Su objetivo no es tanto constituirse en un tratado exhaustivo sobre métodos y sistemas para la puesta en marcha de iniciativas en materia de igualdad, sino más bien convertirse en una breve **guía útil** que permita a las organizaciones comenzar a avanzar en este campo, ayudando la planificación de sus primeras actuaciones.

Para ello, en primer lugar la publicación trata de contextualizar brevemente qué es la igualdad de oportunidades en la empresa, cuál es el marco legislativo en el que se sustenta, conocer cuál es la situación de las mujeres en el mercado laboral y qué beneficios económicos, laborales y de reputación corporativa conlleva la aplicación de **planes de igualdad**.

La implantación de la Igualdad es una herramienta muy útil para mejorar el desempeño profesional de la plantilla, optimizar la productividad general de la organización y conseguir una mejor imagen ante la sociedad.



Este elemento es de vital importancia, ya que las empresas podrán visualizar que la implantación de la igualdad no solamente no es una carga, sino que es una herramienta muy útil para mejorar el desempeño profesional de la plantilla, optimizar la productividad general de la organización y conseguir una mejor imagen ante la sociedad.

Asimismo, la presente publicación buscará dar una serie de pautas sobre las principales actuaciones que deben desarrollarse en una organización a la hora de apostar por la igualdad de oportunidades, utilizando la experiencia que BBK ha adquirido en este ámbito en los últimos años para mostrar los retos e incluso modelos concretos de actuación que pueden ser perfectamente aplicables en las empresas de Bizkaia.

Y es que en BBK la excelencia en materia de igualdad de oportunidades es un objetivo prioritario dentro del mar-

co de las actuaciones de **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**, más allá de lo indicado por la legislación, abarcando actuaciones de carácter más avanzado y que buscan convertir la Caja de Ahorros en un referente en materia de RSE.



Esta publicación quiere contribuir a difundir el **know-how** adquirido por BBK contribuyendo a un **tejido empresarial y social en Bizkaia más justo y equitativo.**

Concretamente, esta publicación se concibe como una acción de RSE, con la que se quiere contribuir a difundir el *know-how* adquirido por BBK en este campo, facilitando su puesta en práctica a otras empresas que quieran implicarse en este camino y contribuyendo a un tejido empresarial en Bizkaia más justo y equitativo.

En ella se podrán encontrar ejemplos de buenas prácticas que BBK ha ido desarrollando en esta materia llevados a cabo a lo largo de los últimos años que ilustran el afán de BBK por ser una entidad pionera en el desarrollo de medidas de calidad e igualdad en el contexto de las relaciones laborales y humanas tanto en el ám-

bito interno de la Caja como en sus relaciones externas.

Desde BBK esperamos que esta publicación sirva para que las empresas y entidades sociales de Bizkaia visualicen con más claridad los beneficios asociados a la igualdad de oportunidades.

Por todo ello, desde BBK esperamos que esta publicación sirva para que las organizaciones de Bizkaia visualicen con más claridad los beneficios

asociados a la igualdad de oportunidades, se animen a introducirse en este camino y puedan aprovecharse del conocimiento que nuestra organización ha ido adquiriendo en estos años de trabajo a favor de la igualdad.

Por último, sólo queda dar las gracias a todas las organizaciones e instituciones que han colaborado en la elaboración de esta publicación: Emakunde, Diputación Foral de Bizkaia, la Asociación de Mujeres Directivas y Empresarias de Bizkaia (AED) y la Fundación Euskalit.



Aukera-Berdintasuna, Enpresaren eta Hirugarren Sektorearen Erronka

”

Aukera-Berdintasuna, Enpresaren eta Hirugarren Sektorearen Erronka

Enpresetan egiazko **aukera-berdintasuna** lortzea konpainien erronka nagusia da, ez bakarrik erakunde eraginkorrago eta produktiboago bihurtzeko, baita bidezkoago edo berdintasunezkoago bihurtzeko ere.

Argitalpen honen helburua aukera-berdintasunaren politikak beren erakundeetan sartu nahi dituzten Bizkaiko enpresentzat sarrera izatea da. Lehenengo urratsak emateko orientabidea izango da.



Erakundeetan berdintasunik eza arintzeko, politikarik erabilienetarikoa genero-mainstreaminga¹ da. Genero-berdintasunaren ikuspegia politika guztietan, maila orotan eta etapa guztietan sartzeko, neurri politikoak hartzen dituzten eragileek prozesu politikoak hobe, gara eta ebalua ditzaten du helburu.

Aukera-berdintasunaren definizioa honakoa da: ekonomian, politikan eta gizartean parte hartzeko sexu-hesirik ez izatea. Eszenatoki hori oraindik ez da errealitatea; baina gizarte zibila eta herri-erakundeak, jarduera-maila

¹(1995. urtean Europako Kontseiluak eratuta, mainstreamingean adituen taldea).

guztietan, duela hamarkadak arintzen saiatzen ari dira, hurrengo atalean ikus daitekeen bezala.

Erakundeetan berdintasunik eza arintzeko, politikarik erabilienetarikoa genero-mainstreaminga da. Genero-berdintasunaren ikuspegia politika guztietan, maila orotan eta etapa guztietan sartzeko, neurri politikoak hartzen dituzten eragileek prozesu politikoak hobe, gara eta ebalua ditzaten du helburu.

Errealitateari erreparatuz, argi eta garbi dago gizonekiko emakumeen okupazio-tasa txikiagoa dela eta, ondorioz, emakumeen artean langabezia-tasa handiagoa. Era berean, enpresa garrantzitsuenetan emakumeak oraindik ez dira lehendakaritzan azaltzen eta erantzukizuna duten postuetan beren presentzia oso mugatua da.

Aldi berean, emakumeek **erosteko ahalmen txikiagoa** dute eta gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-diferentzia nabarmena da, EAEren kasuan, %18.

Erakunde eragileak

Beraz, eremu pribatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean aurrera egitea gizarte-erronka handia da. Horren harira, herri-administra-

zioek eta ekimen pribatuek diseinatu eta inplementatutako zenbait jarduerak, zerbitzu eta proiektu daude.



Gaur egun EAEen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana indarrean dago eta emakumeek agintea lor dezaten eta baloreen aldaketa egon dadin, erakunde pribatuek barruko berdintasun-planak garatu behar dituztela planteatzen du.



Lehenik eta behin, *Emakunde dugu. Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politikak bultzatuz, aholkatuz, planifikatuz eta ebaluatuz arduratzen den erakunde publikoa da.*

Bestetik, Bizkaiko Foru Aldundia azken hamarkadan erreferentziazko erakundea izan da, baita erronka, estrategia eta jardueretan aitzindaria ere. Hala, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde izandako egitura-aldaketak aurrerapenez kudeatu ditu.

Gaur egun Bizkaiko Foru Aldundian Genero Politiken Arloa Herritarren Berdintasun eta Eskubideen Zuzendaritza Nagusiaren mende dago

eta, aldi berean, azkenekoa Ahalduen Nagusiaren Kabinetan sartzen da. Helburu nagusia foru-erakundearen sail guztietan zeharkakotasunaren elementu eragilea izatea da.

Aukera-berdintasuna enpresan

Enpresetan aukera-berdintasunaren arloan jarduerak bost espazio nagusi hartu behar dituzte:

- **Zuzendaritzaren konpromisoa.** Emakumeen eta gizonen artean aukera-berdintasuna bultzatzeko edozein erakunde hartutako neurrien arrakasta bermatzeari begira, lehenik eta behin, zuzendaritzaren konpromisoa eta laguntza izatea ezinbestekoak dira.
- **Pertsonen kudeaketa.** Pertsonen kudeaketan arloan enpresak edo erakundeak garatutako jarduera orok generoaren ikuspegia kontuan hartu behar du. Alderdi hori bereziki garrantzitsua da honako arloetan: erakundearen sartzeari, barruko sustapena, langileen prestakuntza edo lan-baldintzak.
- **Laneko, familiako eta norberaren bizitza bateratzea.** Aukera-berdintasunari dagokionez, Enpresaren Gizarte Erantzukizunaren (EGE) beste lan-arlo nagusia laneko, familiako eta norberaren bizitza bateratzea da.
- **Segurtasuna, lan-osasuna eta sexu-jazarpena edo jazarpena sexu-arrazaioengatik.** Lanean sexu-jazarpenak duintasuna, intimitatea nahiz sexu-askatasuna urratzen ditu eta, noski, sexuaren arrazaioengatik lan-segurtasun eta -osasunaren arloan diskriminazioa da.
- **Erakundearen komunikazioa.** Erakundearen komunikazioan (bai barrukoan, bai kanpokoan) esku hartzea funtsezko alderdia da, generoaren estereotipoak eta aurreiritziak murrizten dituzten berdintasun-baloreak sustatzeko orduan. Era berean, emakumeak beren lan-eremuan ikus daitezke eta, bide batez, taldearen irudimenean tradizioz gizonak egiten dituzten praktikak, erantzukizunak, espazioak edo zereginak identifikatzeko aukera dago. Horrekin beste urrats bat ematen da jarrerak aldatu eta emakumeak eta gizonak parekatzeko.

Erakunderako onurak



Enpresetan genero ikuspegia zeharkatzeko politikek ondorio positibo desberdinak dituzte, bai ekonomian eta lanean, baita erakunderako irudian ere.

Berdintasun-politikek lehiakortasun ekonomikoa eta bizi-kalitate profesionala nahiz soziala hobetzen dizkiete enpresako pertsoneri. Hala, langile-multzo orekatuagoak eta ase-agoak lortzen dira eta hori produktibitatearen eta sormenaren onurarako da. Gainera, errotazio- eta absentismo-tasak txikiagoak dira.

Erakundea eraginkorragoa dela, sormen handiagoko duela, berriztatzaileagoa, iraunkorrago eta produktiboagoa dela ez dago zalantzarik; baina, horrez gain, generoaren ikuspegia zeharka sartuz gero, korporazioaren irudi eta izen handiaren arloan onura nabarmenak ditu. Ildo horri jarraiki, lehiarekiko irudi bereizgarria sortzen da.

Lanean aukera-berdintasuna Enpresaren Gizarte Erantzukizunaren adierazle nagusi bat den neurrian, eremu honetan gizartearen ikuspuntutik arduratsua diren enpresak hobe baloratzen ditu gizarteak berak eta hori oso abantaila lehiakor garrantzitsua da.

Adibide zehatza BBK da. Erakundean eta bere bezeroekin, bere enpresa hornitzaileekin eta lanean diharduen komunitateekin dituen harremanetan berdintasunaren aldeko konpromisoa luzea izan da eta goimailako gizarte-balorazioarekin bat, sari eta gorespen desberdinak lortu ditu.



Etorbizunerako erronkak

Arestian aipatu den bezala, etorkizunean bide luzea dago egiteke eta hurrengo urteetan honako erronkei erantzuna eman beharko zaie:

- **Erakundeetan ordainsari-desberdintasuna deuseztatzeko lanean jardutea** eta, bereziki, hori arrazoitzen duten gizarte-baldintzei erreparatzea, adibidez, seme-alabak edo senitarteko gaixoak ala mendekotasunak dituztenak izatea eta, ondorioz, lanaldi partzialean jardutea; ala bateratzeko laguntzarik ez izategatik karrera profesionalak aldi baterako eten edo utzi behar izatea.
- **Barruko sustapenen bitartez zuzendaritza-postuetan emakumeen presentzia areagotzea**, erabakitze-organoetan ordezkaritza berdina izateko. Hala, enpresa askotan dagoen beirazko sabaia puskatu egin behar da.
- **Tradizioz gizonek betetako postuetan emakumeen presentzia areagotzea**. Hemen, nagusiki, sektore industrialean eta teknologikoan kokatutako postuak aipatzen ari gara. Horiek, gainera, gorespen handienak eta ordainsari altuenak dituzten enpresa-sektoreak dira.



- **Emakumea lan-merkatuan sardadin sendotzen jarraitzea.** Aurreko kapituluetan aipatu den bezala, nahiz eta emakumeak aurreko urteetan baino neurri handiagoan lan-merkatuan sartu, oraindik gizonen kopuru berean egiteko bide luzea dago ibiltzeke.

Azkenik, argitalpen hau egiteko orduan, eskerrak eman nahi dizkiet lankidetzan aritu diren pertsona guztiei: Emakunderi, Bizkaiko Foru Aldundiari, Bizkaiko Emakume Enpresaburuen eta Zuzendarien Elkarteari (AED) eta Euskalit fundazioari.



LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES:
**CONTEXTO TEÓRICO
Y LEGISLATIVO**

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: CONTEXTO TEÓRICO Y LEGISLATIVO

Con el objeto de facilitar una mejor comprensión de esta publicación se dedica este primer capítulo a la definición de algunos conceptos clave y a la presentación del marco legal que regula todo trabajo por la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en las organizaciones.

1.1. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES Y HERRAMIENTAS PARA SU CONSECUCCIÓN

En primer lugar, se van a presentar algunos de los principales conceptos en los que se basa la Igualdad de Oportunidades, de cara a contextualizar toda la publicación y poder familiarizarse con algunos términos.



La igualdad de oportunidades se define como la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Así, la igualdad de oportunidades se define como la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social² de mujeres y hombres. Un escenario que aún no es una realidad, pero que tanto la sociedad civil como las diferentes instituciones públicas en todos sus niveles de actuación están intentando paliar desde hace décadas, tal y como se muestra en el apartado siguiente.

En el camino de la consecución de esta ausencia de barreras en todos los aspectos de la vida, son muchos los recursos e instrumentos -algunos más efectivos que otros-, que se han articulado y que están logrando resultados positivos desde su puesta en marcha.

En primer lugar y como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las

²100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.

desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, surge el concepto de **acción positiva**.

El Comité para la igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define la **acción positiva** como las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

Son medidas concretas y temporales dirigidas a compensar situaciones de desventaja con que parten las mujeres y por tanto, abocadas a desaparecer tras la consecución del objetivo.

No hay que confundirlas con las medidas de **discriminación positiva**, un tipo de acción positiva más “incisiva”, es decir, una medida diferenciadora

encaminada a privilegiar a los integrantes de un grupo desfavorecido (en situación de **discriminación adversa**).

Por ejemplo las medidas de acción positiva, más centradas en igualar las condiciones de acceso, se articularían por medio de cursos de formación, orientación o incluso subvenciones a la contratación de mujeres, mientras que la discriminación positiva impondría directamente la obligación de contratar mujeres hasta eliminar su subrepresentación.

Dando un paso hacia adelante en el trabajo por la igualdad de oportunidades, otro de los instrumentos que ha surgido en los últimos años ha sido la estrategia de la transversalidad de la perspectiva de género o *mainstreaming*.

La **transversalidad o *mainstreaming***, -reconocida desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Pekín (1995), promovida por Naciones Unidas-, propugna la inclusión de la perspectiva de género en las acciones públicas realizadas desde todas las estructuras institucionales, lo que provoca un efecto multiplicador de la igualdad y, por ello, el acercamiento a un modelo de sociedad mas justa y acorde con los derechos fundamentales.

Las medidas de acción positiva, centradas en igualar las condiciones de acceso, se articularían por medio de cursos de formación, orientación o incluso subvenciones a la contratación de mujeres, mientras que la discriminación positiva impondría directamente la obligación de contratar mujeres hasta eliminar su subrepresentación.



El enfoque de género aparece entonces como un instrumento indispensable para acercarse a mirar la realidad, poniendo en cuestión, las relaciones de poder que se establecen entre los géneros y en las relaciones sociales en general, partiendo del supuesto de observar y reconocer que hombres y mujeres presentan realidades diferentes y por lo tanto tienen diferentes demandas y necesidades. Demandas que han de ser identificadas para poder darles una respuesta adecuada.

Con todo, desde hace unos años se está trabajando en una **estrategia o enfoque dual** que combina las medidas tradicionales como las políticas públicas para la igualdad (normativa, planes, etc.) que han de continuar sirviendo de soporte, a lo que se añade la transversalidad del enfoque de género. Dos estrategias distintas, paralelas, pero que como apuntan desde la Federación de Mujeres Progresistas buscan un objetivo común y deben



El mainstreaming de género es la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

(Grupo de especialistas en mainstreaming constituido por el Consejo de Europa en 1995)

caminar juntas hasta que exista una cultura real de igualdad de género en toda la sociedad³.

El reto en estos momentos de la mano de los poderes públicos, entidades privadas, y de la ciudadanía en su conjunto está en garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido de manera formal en los textos legales mediante la aplicación de mecanismos y medidas específicas a implementar entre otros planes de igualdad, ayudas y subvenciones y campañas de sensibilización y concienciación.

1.2. MARCO LEGISLATIVO

El reconocimiento de la desigualdad objetiva de mujeres y hombres en el mundo laboral por parte de las instituciones, ha generado un amplio marco normativo para paliar dicha situación. Este marco normativo se ha desarrollado principalmente a lo largo del siglo XX.

A continuación se presenta la parte más reseñable de este marco normativo, tanto a nivel internacional como europeo, estatal y autonómico.

³ Federación Mujeres Progresistas. "Acción positiva y mainstreaming", publicado en Revista Digital El Altavoz, en <http://www.fmujeresprogresistas.org/igualdad10.htm>

1.2.1.

Actuaciones **a nivel internacional**

A nivel Internacional son múltiples las actuaciones que en materia de Igualdad de oportunidades se han puesto en marcha. Algunas son las siguientes:

- **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 los 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).
- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 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.
- **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.** Son propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales: (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995 ; Nueva York, 2000, Pekín+5, 2005.

1.2.2.

Actuaciones **a nivel europeo**

La **Comisión Europea** viene desarrollando desde 1957 su compromiso para mejorar y equilibrar la situación de las mujeres, a través de un conjunto de Directivas, Resoluciones, Recomendaciones, Decisiones y Programas. Las últimas directrices son las siguientes:

- El **Tratado de Ámsterdam del 2 de octubre de 1997** consagra explícitamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo de la Comunidad. En sus Art. 2 y 3 recoge el compromiso de la U.E. con la integración del factor de igualdad en el conjunto de las políticas, declarando que la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea específica de la Unión así como un objetivo horizontal que afecta a todas las labores comunitarias.
- **Directiva 76/207/CEE** del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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, y a las condiciones de trabajo.
- **La 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, y a las condiciones de trabajo.
- Directrices para los **programas del periodo 2000-2006 de los Fondos Estructurales**. En las que se establece la igualdad de oportunidades como uno de los principios básicos de la construcción europea y uno de los cuatro pilares fundamentales de la estrategia Europea para el Empleo establecidos por la Agenda 2000, que debe de estar presente en cualquier tipo de intervención.

- Las **Orientaciones Estratégicas Comunitarias para el nuevo periodo 2007-2013**, sitúan la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como pilar básico en el ámbito de la política de cohesión. Lo cual queda reflejado en el segundo de los tres objetivos estratégicos del Fondo Social Europeo para este periodo, que persigue *“atraer a más personas al mercado laboral, haciendo del trabajo una opción real para todos y todas, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando, especialmente, la integración sociolaboral de las personas jóvenes, paradas de larga duración, inmigrantes, personas con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo”*.

1.2.3.

Actuaciones **a nivel estatal**

A nivel estatal, ya la Constitución Española de 1978 hacía referencias a la no discriminación por razón de sexo.

A partir de ahí, la reciente ley de igualdad de oportunidades 3/2007, establece una serie de medidas específicas relativas a la consecución y fomento de la igualdad de oportunidades en las entidades privadas. Así, el artículo 45 relativo a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, dictamina que:

La reciente ley de igualdad de oportunidades 3/2007, establece una serie de medidas específicas relativas a la consecución y fomento de la igualdad de oportunidades en las entidades privadas.

”

“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”.

1.2.4.

Actuaciones **a nivel de la Comunidad Autónoma Vasca**

Por su parte, la **normativa jurídica vasca** a través de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que se debe sustentar las actividades de fomento y garantía de la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial, señala que:

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

“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

SITUACIÓN ACTUAL DE
LAS MUJERES EN EL
ÁMBITO DEL EMPLEO EN BIZKAIA

SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO EN BIZKAIA

A pesar de los importantes cambios sociales que se han producido en los últimos tiempos, la situación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida cotidiana continúa presentando diferencias notables.

En este capítulo se van a presentar una serie de datos que reflejan la actual situación de mujeres y hombres en el ámbito laboral a través de una serie de indicadores, como las tasas de actividad, inactividad, ocupación y paro, tipo de contratación, sectores principales de ocupación, renta y presencia en ámbitos

de dirección de las entidades privadas tanto en la realidad de la CAPV como de Bizkaia.

De esta forma, y habida cuenta de la situación de desigualdad, se podrá visualizar más claramente la necesidad de las actuaciones y políticas que a nivel institucional se dirigen hacia la consecución de la igualdad de oportunidades, y que se presentan en el capítulo tres de esta publicación. Así se podrá comprobar que existe una desigualdad real en la situación de mujeres y hombres, tanto a nivel laboral como social.

2.1. LA RELACIÓN DE LAS MUJERES CON EL MERCADO LABORAL

De cara al análisis de la relación de las mujeres con el mercado de trabajo, se han tenido en cuenta distintas variables relativas al empleo. Para ello se presentan datos sobre población ocupada, población parada, tipos de contratos por sexo, etcétera.

La presencia de las mujeres en el ámbito laboral es menor que la de los hombres

A través de las tablas que siguen a continuación, se puede comprobar que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral es menor que la de los hombres, a pesar de que las mujeres suponen en torno al 51% de la población, tanto en el Territorio Histórico como en la CAPV.

Tal y como se observa en la tabla que sigue, el porcentaje de mujeres ocupadas (aquellas que actualmente tienen trabajo) ha ido incrementándose progresivamente a lo largo de los últimos años, si bien la diferencia entre mujeres y hombres era todavía superior a los 10 puntos porcentuales en 2009 (55.2% de hombres ocupados frente al 44.8% de mujeres ocupadas).

“ A pesar de que las mujeres constituyen el 51% de la población, suponen menos del 45% de las personas ocupadas, siendo su tasa de ocupación un 10% menor que la de los hombres.

Tabla 1: Personas ocupadas por sexo en la CAPV. Valores absolutos y porcentajes (2005-2009)

	Hombres		Mujeres		Total
	Total	%	Total	%	
2005	561,5	58,6	396,7	41,4	958,2
2006	567,8	57,7	417,1	42,3	984,9
2007	566,6	57,2	424,0	42,8	990,6
2008	563,0	56,6	432,3	43,4	995,3
2009	514,7	55,2	417,3	44,8	932,0

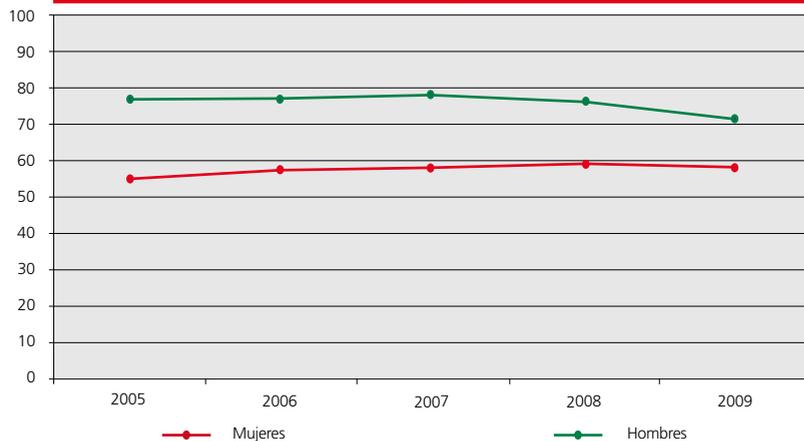
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE) Unidades: Miles de personas.

Por otra parte, se ha analizado la **tasa de ocupación** (el porcentaje de personas empleadas sobre el total de la población) para comprobar estas tendencias que indican que la representación de mujeres y hombres en el mercado laboral no es equilibrada, siendo las mujeres las que aparecen infrarrepresentadas.

En el gráfico que se muestra a continuación, se observan los datos referidos a la tasa de ocupación de mujeres y hombres en la CAPV. Como se puede ver una vez más, la tasa de ocupación masculina es superior a la femenina. Estos datos están en consonancia con los mostrados anteriormente y muestran un tímido incremento de la tasa de ocupación de las mujeres en los últimos años.



Gráfico A: Tasa de ocupación de la población de 16 a 64 años por año, y sexo. Porcentajes (2005-2009).



Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

El porcentaje de mujeres en situación de desempleo es mayor que el de los hombres.

El porcentaje de mujeres en situación de desempleo durante los últimos cinco años es superior al de los hombres, a excepción de 2009 al golpear la crisis en mayor medida a sectores de actividad ocupados tradicionalmente por hombres.

Con respecto a las cifras de **desempleo**, la tabla 2 muestra que las tendencias ya contempladas anteriormente siguen siendo similares, puesto que el porcentaje de mujeres en situación de desempleo durante los últimos cinco años es superior al de los hombres.

Es necesario enmarcar esta realidad en el contexto de actual crisis global, ya que en el año 2009, vemos que la situación se invierte, siendo los hom-

bres los que muestran un mayor porcentaje de paro. Este hecho tiene que ver con que la crisis económica ha afectado a sectores de actividad ocupados tradicionalmente por hombres (construcción, industria, etc.).

Las mujeres disfrutaban de menor porcentaje de contratos indefinidos que los hombres.

Pero es interesante mostrar que una vez dentro del mercado laboral, se siguen dando desigualdades en la situación de las mujeres ocupadas. Así, teniendo en cuenta el **tipo de contratos** con los que cuenta la población ocupada en Bizkaia en el año 2009, se observa que el porcentaje de mujeres con contrataciones indefinidas se sitúa 12 puntos por debajo de la los hombres, suponiendo un 43.9% y un 56.1% del total respectivamente.

Tabla 2: Personas paradas en la CAPV por sexo. Valores absolutos y porcentajes (2005-2009)

	Hombres		Mujeres		Total
	Total	%	Total	%	
2005	33,7	44,5	42,1	55,5	75,8
2006	32,8	44,4	40,9	55,4	73,8
2007	28,5	44,2	36,0	55,8	64,5
2008	32,7	47,7	35,9	52,3	68,6
2009	61,3	53,0	54,3	47,0	115,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE) Unidades: Miles de personas.

Tabla 3: Tipos de contratos en la población ocupada asalariada en la CAPV y en Bizkaia por sexo (2009)

	C.A. de Euskadi					Bizkaia				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido-fijo	267,0	42,9	355,0	57,1	622,0	146,4	43,9	187,3	56,1	333,7
Temporal	78,3	53,4	68,2	46,6	146,5	36,4	49,7	36,8	50,3	73,2
Sin contrato y otros	17,2	90,1	1,9	9,9	19,1	8,6	84,3	1,6	15,7	10,2

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Eustat. Unidades: Miles de personas.

Observando la proporción de contratos indefinidos, se observa que el porcentaje de mujeres con contratos fijos es de alrededor del 43% (CAPV) o 44% (Bizkaia), es decir, aproximadamente 13 puntos por debajo que la proporción de hombres con este tipo de contratos.

Si atendemos al número de **personas ocupadas que carecen de contrato** o se encuentran en la categoría “otros” (como puede ser el ámbito del “**empleo sumergido**”), observamos importantes diferencias respecto a mujeres y hombres. Aquí las mujeres llegan a suponer el 90% del total del colectivo en Euskadi y el 84% en Bizkaia.



El porcentaje de mujeres con contratos indefinidos es un 13% menor al de los hombres, trabajando además en mayor medida en la economía sumergida (sin un contrato en regla).

2.2. REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS

Además de conocer cuál es la situación de las mujeres respecto al mercado laboral, resulta interesante saber si ocupan o no puestos directivos dentro de sus empresas, y en qué proporción. El objeto de este

análisis es profundizar más en la situación de las mujeres en el mundo laboral, y adecuar en mayor medida las intervenciones institucionales en las entidades tanto públicas como privadas.

Para ello se presentan a continuación datos referidos a la presencia de mujeres en las juntas directivas y administrativas de diferentes entidades privadas de la CAPV.

Tabla 4: Junta Directiva de las Patronales Vascas, por sexo (2008)

	Consejo General/Junta Directiva				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CONFEBASK	2	6,1%	31	93,9%	33
CEBEK	2	6,1%	31	93,9%	33
ADEGI	3	20,0%	12	80,0%	15
SEA	2	6,7%	28	93,3%	30

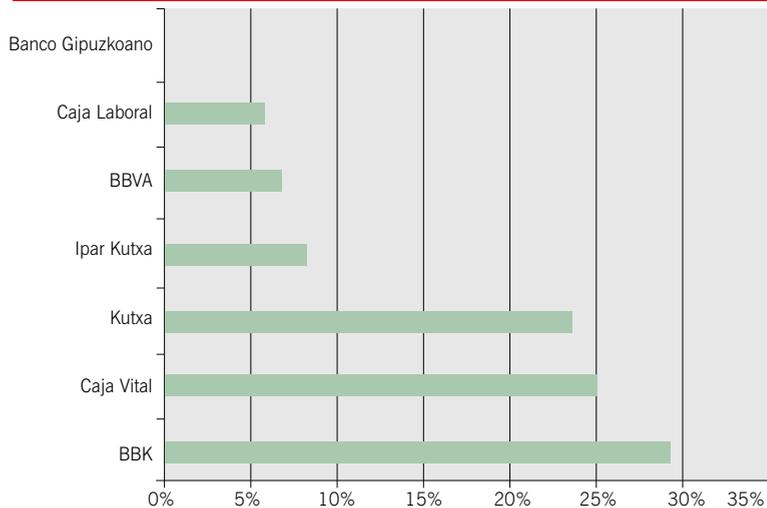
Fuente. Emakunde. Diciembre de 2009.

Las mujeres tienen aún una presencia muy reducida (de entre el 6 y 7%) en los ámbitos de decisión estratégicos del mundo empresarial.



En las asociaciones empresariales vascas no existe presencia de mujeres en el puesto de presidencia, y en los consejos generales o juntas directivas ésta es muy limitada.

Gráfico B: Porcentaje de mujeres en los Órganos de Gobierno de las entidades financieras con sede en la CAPV (2008)



Fuente. Emakunde. Diciembre de 2009.

El gráfico B confirma que entre las principales entidades financieras con sede en la CAPV aún existe un elevado porcentaje de subrepresentación de las mujeres en los Órganos de Gobierno. De entre ellas, es BBK la que presenta un mayor porcentaje, fruto de los esfuerzos de los últimos años por incorporar la igualdad de oportunidades de forma efectiva. Así, si bien aún queda camino para alcanzar la paridad, ya se ha alcanzado casi un 30% de presencia de mujeres en estos puestos de responsabilidad.

No obstante, es importante señalar que se debe seguir trabajando por lograr una igualdad real en la representación de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de las empresas de Bizkaia y la CAPV.

Por otra parte, se muestra una tabla con los datos de presencia de mujeres y hombres en las empresas vascas que forman parte del Ibex 35. Es importante tener en cuenta



Se debe seguir trabajando por lograr una igualdad real en la representación de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de las empresas de Bizkaia y la CAPV.

que el Ibex 35 está formando por las 35 empresas más relevantes a nivel estatal, y es el principal índice de referencia de la bolsa española.

Los datos referidos al año 2008 muestran que ninguna mujer preside estas empresas referencia en la CAPV, y sus consejos de Administración están constituidos por hombres en más del 85% del total.

No obstante, desde el año 2004 la presencia de mujeres en este ámbito de máxima responsabilidad ha ido aumentando de manera gradual⁴, hasta suponer algo más del 6%. Por lo tanto, aunque la tendencia es ir aumentando este porcentaje, la presencia de mujeres es todavía muy reducida.

⁴ INE (2009)

Tabla 5: Consejo de Administración de las empresas vascas que forman parte del IBEX 35 (2010)

	Consejo de administración				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
BBVA	1	8,3%	11	91,7%	13
GAMESA	1	10,0%	9	90,0%	9
IBERDROLA	2	13,3%	13	86,7%	14
Total	3	8,3%	33	91,7%	36

Fuente. Elaboración propia a partir de la consulta de las páginas Web.

2.3. RENTA DE MUJERES Y HOMBRES EN BIZKAIA

Por último, se presentan datos referidos a la renta personal media, con el objeto de conocer las implicaciones en el poder adquisitivo de las mujeres de su situación laboral.

Las mujeres tienen unos ingresos medios un 50% inferiores a los de los hombres, siendo evidente la brecha salarial existente en el mundo laboral.

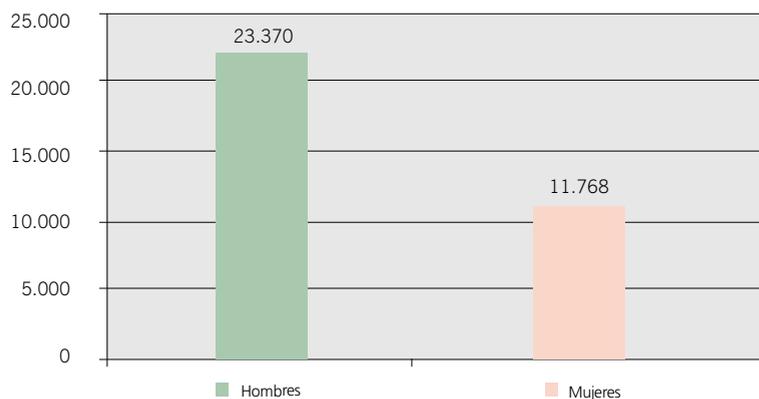


En el siguiente gráfico se muestra, como ejemplo, el dato de renta total en el Territorio Histórico de Bizkaia por sexos, concepto que incluye sus rentas del trabajo, rentas derivadas de actividades económicas, transferencias o prestaciones sociales y las percibidas por el capital, tanto mobiliario como inmobiliario.

Como puede observarse, la diferencia entre el capital manejado por hombres y mujeres es de más del 50% a favor de los hombres.



Gráfico C: Renta total en Bizkaia por sexo (euros). 2006.

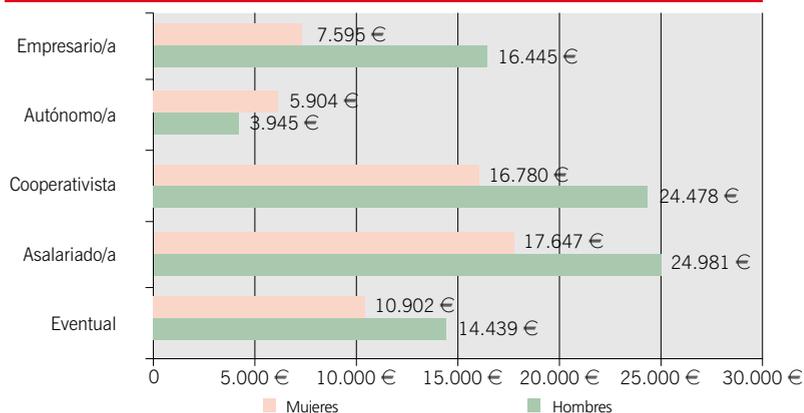


Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar.

Atendiendo únicamente a la **renta de trabajo**, es decir, los rendimientos brutos percibidos por la población ocupada en el Territorio Histórico de Bizkaia, las diferencias por sexos son bastante significativas.

Tal y como se muestra en el gráfico siguiente, las mujeres perciben una cantidad inferior a la percibida por los hombres en prácticamente todas las ocupaciones (empresaria, cooperativista, asalariada, o eventual).

Gráfico D: Renta de trabajo media de la población ocupada por sexo y situación profesional (euros). 2003.



Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar.

Estas diferencias por sexos en el nivel adquisitivo, afectan directamente a la capacidad de autonomía económica y personal, y suponen un ejemplo que explica otra realidad en el mundo laboral: la **brecha salarial** existente entre mujeres y hombres que es la diferencia de ingresos que perciben mujeres y hombres por trabajos equivalentes.

Como conclusión, es posible destacar que los datos evidencian una **menor tasa de ocupación de las mujeres respecto a los hombres** y, en consecuencia, una **mayor tasa de paro femenino**. Asimismo, **las mujeres todavía no están presentes en la presidencia de las empresas más rele-**

“Se sigue constatando una importante brecha salarial entre hombres y mujeres en mercado laboral, que además persiste en los cargos de mayor responsabilidad”.

(Matilde Elexpuru, presidenta de la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia)

vantes, y su incorporación a puestos de responsabilidad es muy limitada.

Igualmente, las mujeres poseen un **menor poder adquisitivo**, evidenciándose una importante brecha salarial entre mujeres y hombres, que en la CAPV se sitúa en un 18%.

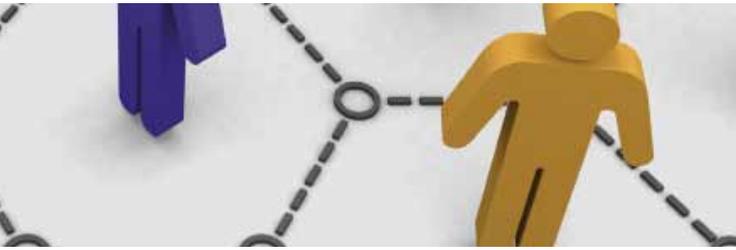
Por lo tanto, el avance en la paridad de mujeres y hombres en el ámbito privado, se configura como uno de los grandes retos sociales. Así lo recoge igualmente el V Plan de Igualdad de Oportunidades de la CAPV, que es el plan director que señala objetivos considerados necesarios para el avance en el objetivo de la igualdad, y los cambios sociales que se consideran prioritarios para los próximos años.

Esta situación de discriminación socio-laboral que sufren las mujeres, evidenciada por los datos expuestos en este capítulo, son los que además justifican una serie de actividades, servicios y proyectos diseñados e implementados tanto por las Admi-



Los datos evidencian una menor tasa de ocupación de las mujeres respecto a los hombres y, en consecuencia, una mayor tasa de paro femenino. Asimismo, las mujeres todavía no están presentes en la presidencia de las empresas más relevantes y su incorporación a puestos de responsabilidad es muy limitada.

nistraciones Públicas como por las iniciativas privadas. En el siguiente capítulo se muestran los programas más relevantes, a nivel de Bizkaia y la CAPV, cuyo objetivo es el logro de la igualdad real de mujeres y hombres en nuestro territorio.



EL TRABAJO POR LA
**IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**
EN BIZKAIA Y EN LA CAPV



EL TRABAJO POR LA **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** EN BIZKAIA Y EN LA CAPV

En este capítulo, y habiendo ya explicado cuál es la situación de las mujeres en la sociedad vasca y vizcaína, especialmente en lo que se refiere al ámbito sociolaboral, se mostrará un breve análisis de los esfuerzos que desde diferentes entidades, tanto públicas como privadas, se están realizando a favor de la Igualdad de Oportunidades:

- Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde)
- Diputación Foral de Bizkaia
- Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED)
- Euskalit

3.1. EMAKUNDE.

INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

En el trabajo por conseguir mayores cuotas de autonomía personal, mejores condiciones en el acceso y permanencia en el ámbito laboral y por ende una igualdad real para las mujeres en el ámbito de la CAPV, la labor del Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde), ha sido fundamental.

Emakunde, entre otras, tiene las siguientes⁵ funciones:

- Diseñar e impulsar métodos para la integración de la perspectiva de género en todas las áreas políticas y, en particular, proponer directrices para la elaboración de la evaluación previa de impacto en función del género y la introducción de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres en la normativa y actividad administrativa.
- Impulsar actuaciones, asesorar y colaborar con los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres y, en particular, en el diseño de los planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, incluidos, los relativos a la intervención ante la violencia contra las mujeres.
- Estudiar las diferentes condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como de las desigualdades que de ello se derivan en la vida política, económica, cultural y social, promoviendo especialmente la realización de estudios dirigidos a perfilar la política a realizar en las distintas áreas de actuación.
- Sensibilizar a la ciudadanía, realizando las actividades y campañas de sensibilización, promoción y difusión que se consideren oportunas sobre el significado e importancia de la igualdad de mujeres y hombres y sobre la necesidad de trabajar en su consecución y en el empoderamiento de las mujeres.

“Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer 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 de Euskadi”.

(María Silvestre, Directora de Emakunde)

⁵ Decreto 214/2006, de 31 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de Emakunde.

- Ejercer la potestad sancionadora en los términos recogidos por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En este marco legislativo, Emakunde, desde su creación en 1985, ha puesto en marcha diferentes acciones, en cumplimiento de sus funciones, tanto para la empresa privada como en las entidades públicas. Cabe destacar las siguientes:

Emakunde, desde su creación en 1985, ha puesto en marcha diferentes acciones, en cumplimiento de sus funciones, tanto para la empresa privada como en las entidades públicas.

3.1.1.

Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV

Los planes de acción positiva para las mujeres en la CAPV fueron el programa vertebrador de las políticas de igualdad de mujeres y hombres hasta el año 2005. En febrero de 2005 entra en vigor la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, actual marco de referencia de las políticas de igualdad en la

CAPV. Tal y como se ha comentado con anterioridad, la aprobación del texto legal supone un avance, tanto desde el punto de vista del impulso institucional como desde el punto de vista de las expectativas sociales que suscita.

El **I Plan** (1991) centraba sus esfuerzos en los derechos y la promoción de las mujeres, en posibilitar el acceso de éstas a aquellos ámbitos en los que su participación era baja, y trataba de remover los obstáculos que impedían o dificultaban ese acceso. El objetivo de las políticas eran las propias mujeres, era corregir su situación de discriminación. La necesidad de actuar para prevenir la reproducción de esas situaciones estaba también muy presente en ese primer plan.

El **II Plan** (1995) incorporó como uno de los ejes a trabajar, la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la política, y a todos los niveles de gobierno, manteniendo también los objetivos de igualdad de oportunidades establecidos en el primer Plan.

Pero además de esto, el segundo Plan introduce un cambio cualitativo sustancial, una nueva perspectiva de la igualdad. Considera que la igualdad entre mujeres y hombres, no es

sólo un derecho justo y democrático sino una necesidad estratégica para la construcción política, social y económica de la CAPV.

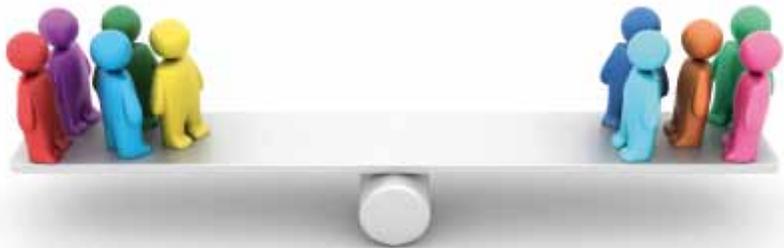
El **III Plan** (1999) se centró en el desarrollo de medidas específicas y en avanzar en la línea de incorporar el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres a todas las políticas públicas. En esta época empezaba a extenderse el uso de la palabra *mainstreaming* para referirse a este modo de hacer.

Actualmente se encuentra vigente el **V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV**, en el que se plantea la necesidad de que las entidades privadas desarrollen sus planes internos de igualdad como medida necesaria para conseguir el empoderamiento de las mujeres y el cambio de valores.



Por supuesto, este tercer Plan no olvidaba la necesidad de seguir trabajando desde la acción positiva por los derechos de las mujeres, su empoderamiento y mayor participación social y política, ni tampoco otras muchas medidas relacionadas con todos los ámbitos de la vida: la cultura, la educación, el empleo, la salud, etc.

El **IV Plan** para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aprobado en septiembre del 2006, se aprueba en el nuevo marco que abre la aprobación de la Ley 4/2005 y se caracteriza por ser un documento orientado principalmente a la planificación, gestión y evaluación. Entre sus objetivos, por tanto, se encontraba el desarrollo e implantación de esta normativa, así como concretar aún más las políticas de igualdad.



El avance en la paridad de mujeres y hombres dentro del ámbito privado, y más en concreto en los órganos de decisión de las empresas, supone asimismo un gran reto para la administración pública, lo cual queda definido en otro de sus objetivos.

Por último, cabe destacar que el V Plan también plantea objetivos concretos vinculados con la empresa privada en lo relativo al fomento de medidas de conciliación y la implantación de pro-

tolos de prevención y actuación ante el acoso sexista, que superen los mínimos exigidos por la legislación particularmente en empresas de más de 250 personas empleadas.



El V Plan también plantea objetivos concretos vinculados con la empresa privada en lo relativo al fomento de medidas de conciliación.

3.1.2.

Convocatoria anual de subvenciones a empresas y entidades privadas para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad

El Decreto 214/2006, de 31 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de Emakunde, establece una serie de ayudas y otro tipo de medidas de fomento con el objetivo de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Para el año 2011, el importe máximo subvencionable será de 10.000 €.

- Concretamente, en el caso de entidades sociales sin ánimo de lucro, podrá optarse a una subvención del 100% del Diagnóstico y Plan de Igualdad de Oportunidades (con un máximo de 10.000 €).
- En el caso de empresas de entre 10 y 250 personas en plantilla, podrá optarse a una subvención del 50% del Diagnóstico y Plan de Igualdad de Oportunidades (con un máximo de 10.000 €).

Cualquier empresa de la CAPV puede poner en marcha un proceso de diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres y de elaboración de un plan para la igualdad. Para apoyarlo, Emakunde establece una convocatoria anual de subvenciones a empresas y entidades privadas.

De esta forma, en la actualidad cualquier empresa de la CAPV puede poner en marcha un proceso de diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres y de elaboración de un plan para la igualdad.

Para ello, Emakunde establece una convocatoria anual de subvenciones a empresas y entidades privadas (se referencia en anexo). Así, estas entidades pueden contratar a una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad en la empresa.

Estas subvenciones se establecen con el objetivo de dotar a las empresas y organizaciones de la CAPV de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, tal y como se señala en el artículo 40 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Las características que han de cumplir las empresas son las siguientes:

- Empresas o entidades privadas radicadas en la CAPV, y que no estén participadas o controladas directa o indirectamente de forma mayoritaria por las Administraciones Públicas.
- Empresas con una plantilla de entre 10 y 250 trabajadoras o trabajadores.
- Comprometerse a contratar o haber contratado la asistencia técnica de una consultora homologada en virtud del Decreto 105/2004, de 8 de junio, por el que se regula la homologación de entidades consultoras para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

Estas subvenciones se establecen con el objetivo de dotar a las empresas y organizaciones de la CAPV de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de Mujeres y Hombres.



3.1.3.

Homologación a empresas consultoras para ofrecer asistencia técnica a entidades para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad

En el año 2002, el Instituto Vasco de la Mujer –Emakunde– comenzó un trabajo de formación y acreditación de consultoras, con la cofinanciación de Fondo Social Europeo, para que estas entidades elaboren diagnósticos y planes de igualdad en empresas y entidades de la CAPV.

Este trabajo ha culminado con la apertura de un proceso de homo-

logación, que pretende garantizar unos mínimos de calidad y homogeneización en los planteamientos de actuación a la hora de elaborar dichos diagnósticos y planes de igualdad.

En el anexo de esta publicación, se muestra un listado de las empresas actualmente homologadas para la realización de diagnósticos y planes de igualdad en la CAPV.

3.1.4.

Reconocimiento de entidades colaboradoras con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Mediante el Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, se creó la figura de entidad colaboradora en igualdad de oportunidades de mujeres. Esta figura surgió con el fin de incentivar las iniciativas que pudieran surgir en el ámbito sociolaboral a favor de la igualdad de oportunidades, así como con el objetivo de reconocer la labor realizada por las distintas entidades en dicho ámbito. Actualmente, un total de 51 empresas de la CAPV tienen esta consideración.

El reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de oportunidades pretende, tras el oportuno diagnóstico en cada empresa, impulsar el desarrollo de medidas destinadas a lograr una participación más equitativa de las mujeres y los hombres en el ámbito de la misma, a través de acciones que, aplicadas paulatinamente, eliminen las situaciones de desigualdad laboral en la que aún hoy se encuentran las mujeres en la CAPV.

Para convertirse en entidad colaboradora es necesario cumplir una serie de requisitos:



El reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de oportunidades pretende impulsar el desarrollo de medidas destinadas a lograr una participación más equitativa de las mujeres y los hombres.

- Ser una empresa o entidad privada.
- Desarrollar su actividad en la CAPV.
- Realizar actuaciones que propicien una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, también es necesario realizar una solicitud a la Dirección de Emakunde así como firmar un compromiso al que deberá adjuntarse el diagnóstico y el plan de igualdad, que deberá haber sido comunicado a toda la plantilla de la empresa, incluyendo objetivos concretos, y cronograma.

Tanto el diagnóstico como el plan serán evaluados por Emakunde, y para ello se tomarán en consideración especialmente aquellas 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 realzan funciones de contratación, selección y formación del personal.
- Revisar, regularmente, los procesos de contratación, selección y formación para asegurarse de que las medidas adoptadas se reflejan en la práctica.
- 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.

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.

3.1.5. Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres es un órgano público, pionero a nivel estatal y en el sur de Europa, de carácter independiente, creado por el Gobierno Vasco y adscrito a Emakunde.



Su misión es la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo, así como la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la CAPV.

Su misión es la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo, así como la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la CAPV. Así, su principal cometido es asesorar a la ciudadanía y practicar investigaciones por sí misma o a instancia ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

La primera acción que se realiza una vez recibida la queja o consulta es informar sobre la posibilidad de realizar una denuncia. Así, se abre un proceso a través del cual, la Defensoría solicita información a la empresa para corroborar o comprobar la discriminación. Una vez cotejada, se remite un informe no vinculante a la empresa en el que se le sugiere la mejor manera de proceder en cada caso.



3.2. ACTUACIONES LLEVADAS A CABO POR DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

A continuación, y centrándonos en el trabajo por la igualdad de oportunidades desarrollado específicamente en el Territorio Histórico de Bizkaia, se muestran los apoyos institucionales que se están llevando a cabo desde la Diputación Foral, como pueden ser los planes forales para la igualdad y la metodología Xertatu: Adi.

La Diputación Foral de Bizkaia se ha erigido en la última década como una institución de referencia y pionera de retos, estrategias y actuaciones, gestionando de manera anticipada los cambios estructurales acaecidos a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Actualmente en la Diputación Foral de Bizkaia, el Área de Políticas de Género depende de la Dirección General de Igualdad y Derechos Ciudadanos, que se encuentra en el Gabinete del Diputado General. Su objetivo principal es ser el elemento tractor de la transversalidad en todos los departamentos de la entidad foral.



Al situar la Dirección General de Igualdad y Derechos Ciudadanos en el Gabinete del Diputado General, Diputación Foral de Bizkaia la identifica como un área nuclear y apuesta por la transversalidad de estas políticas.

Las principales misiones y competencias de la Secretaría Técnica de Políticas de Género se concretan en las siguientes actuaciones:

- La **ejecución del Plan Foral para la Igualdad** a través de la coordinación entre los diferentes departamentos de la Diputación. Así, la filosofía con la que se trabaja es que cada departamento interiorice las políticas de género en su actividad normal, es decir, que la perspectiva de género se trabaje de forma trasversal.
- Trabajo con el mundo asociativo para el **empoderamiento de las mujeres**. Este trabajo se realiza a través del Foro de Igualdad, que reúne a las diferentes asociaciones de mujeres de Bizkaia y que celebra una feria anual.

- El apoyo a las asociaciones también se hace a través de la línea de subvenciones tanto a asociaciones de mujeres como a entidades sin ánimo de lucro que establecen acciones o programas concretos para la igualdad de mujeres y hombres.
- **Subvenciones a ayuntamientos de menos de cinco mil habitantes.** Se trata de una línea de subvenciones a ayuntamientos que presentan proyectos en orden a lograr la igualdad de mujeres y hombres. No consiste tanto en subvencionar la realización de planes como en apoyar su ejecución.
- **Jornadas de sensibilización** a personal tanto político como técnico de la administración y a la ciudadanía en general a través de campañas como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día Internacional contra la violencia de género) y a través de jornadas temáticas.

A lo largo de este tiempo, Diputación Foral de Bizkaia ha desarrollado diferentes actividades a favor de la igualdad de oportunidades. Sin embargo, en el año 2000 se puede hablar de un salto cualitati-

vo con la creación de la Unidad de la Igualdad y la puesta en marcha de las herramientas necesarias que inician la hoja de ruta.

Desde esta perspectiva, Diputación Foral de Bizkaia trabaja la igualdad de mujeres y hombres de forma transversal, siendo el Área de Políticas de Género quien coordina el resto de áreas del ente foral en este sentido. Así por ejemplo, la principal intervención en materia de igualdad en el ámbito de las empresas se realiza desde el Departamento de Promoción Económica.

3.2.1.

Planes Forales para la Igualdad

(Secretaría Técnica de Políticas de Género)

En el marco de la planificación que ha aprobado el Gobierno Vasco en materia de igualdad, la Diputación Foral de Bizkaia ha ido concretando dicha planificación a través de planes forales para la igualdad de carácter estratégico.

A lo largo de los diez últimos años, se han aprobado un total de tres planes, que se señalan a continuación:

- I Plan Foral 2000-2003, aprobado el 30 de mayo de 2000.

- II Plan Foral 2004-2007, aprobado el 30 de diciembre de 2003
- III Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia 2009-2011, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de octubre de 2009.

A través de este III Plan Foral de Igualdad se quiere plasmar la voluntad de la entidad foral para poder avanzar en la consecución real y efectiva de la igualdad de mujeres y hombres.



Centrándonos en el ámbito laboral y empresarial, el objetivo de estos planes es impulsar actuaciones para implementar la perspectiva de género en todas las políticas de innovación y promoción económica, así como en los programas de subvenciones en dichos ámbitos, durante los años de vigencia que tiene cada Plan.

A través de este III Plan Foral de Igualdad, actualmente vigente, se quiere plasmar la voluntad de la entidad foral para poder avanzar en la consecución real y efectiva de la igualdad de mujeres y hombres. Este Plan nace teniendo como punto de partida la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV, aprobado en 2006, así como la Ley Orgáni-

ca, de carácter estatal, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el desarrollo del III Plan Foral queda además reflejado el esfuerzo realizado por la institución y se plasma la vocación referencial de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de igualdad de oportunidades.

Estos objetivos se materializan también a través de las iniciativas que se muestran a continuación:

3.2.2.

La Red Parekatuz

Parekatuz fue una iniciativa promovida por la Diputación Foral de Bizkaia que surgió en el año 2003 con el objetivo de servir de espacio para aquellas entidades socioeconómicas claves en la vida de Bizkaia implicadas en el fomento de la igualdad de género.

Constituyó una estrategia a medio plazo que perseguía abrir procesos en cada entidad participante, con la finalidad de la institucionalización de los planes de trabajo puestos en marcha y la integración de los mismos en las formas de trabajo de cada organización.

3.2.3.

Metodología Xertatu: Adi

(Departamento Promoción Económica)

Desde el Departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia también se intenta incorporar la Igualdad de Oportunidades en las empresas, mediante varias actuaciones, una es, la metodología Xertatu:Adi.

Xertatu es una iniciativa dirigida a la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en PYMES, que tiene entre sus objetivos inmediatos la difusión del concepto y el desarrollo de herramientas que poner a disposición de las empresas de Bizkaia. Esta iniciativa se desarrolla en un marco de trabajo y colaboración con diferentes organizaciones e instituciones implicadas en la promoción de la RSE en el Territorio Histórico de Bizkaia y está liderada por el Departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia.

La metodología Xertatu: Adi permite integrar transversalmente las actuaciones de responsabilidad social en el sistema de gestión de la organización.



Para esta labor de promoción de la RSE entre las PYMES se ha creado la metodología Xertatu:adi que es una herramienta, basada en la mejora continua, de ayuda a las empresas para gestionar su responsabilidad social.

Esta metodología permite integrar transversalmente las actuaciones de responsabilidad social en el sistema de gestión de la organización, entre ellas, aquéllas relacionadas con las trabajadoras y trabajadores: estabilidad laboral, conciliación de la vida personal y laboral y, por supuesto, la igualdad de oportunidades como elemento de calidad e innovación.

Otra de las iniciativas que el Departamento de Promoción Económica ha llevado a cabo, en concreto hasta el año 2009, es el programa Emakintza con el que se contribuyó a la consecución de mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres en lo que a su acceso y presencia en el mercado laboral se refiere, mediante el fomento de la integración de las mujeres en puestos de trabajo que tradicionalmente han sido ocupados por hombres.

Como se ha ido señalando a lo largo de este capítulo, la idoneidad de que las entidades privadas cuenten con instrumentos como los diagnósticos

y los planes de igualdad resulta una medida indispensable a la hora de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo, así como criterio de calidad y responsabilidad social empresarial.

No sólo eso, sino que es necesario que el sector empresarial privado general, y el de Bizkaia en particular entienda que, además, la igualdad es rentable. Y es que una entidad comprometida con la igualdad de género proporciona mayores niveles de satisfacción entre sus trabajadoras y trabajadores, una mayor retención del talento, mayor fidelización tanto de la plantilla como de la clientela y, por último, abre vías a la conciliación y a la corresponsabilidad.

3.2.4.

Evaluación de **impacto de género**

En la elaboración de los Decretos reguladores de los Planes de ac-

tuación del Departamento de Promoción Económica se incluye la evaluación de impacto de género de las normativas propuestas de conformidad con lo dispuesto en los artículos 18 y siguientes de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres.

En los requisitos que deben cumplir las empresas para poder tener la condición de beneficiarias se incluye que no hayan sido sancionadas por incurrir en discriminación por razón de sexo.

En los criterios de evaluación de las solicitudes presentadas a los diferentes planes de apoyo puestos en marcha por el Departamento de Promoción Económica, se incluye el compromiso de la entidad solicitante con la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

3.3. ACTUACIONES LLEVADAS A CABO POR OTROS ORGANISMOS PRIVADOS DE REFERENCIA

Además de Gobierno Vasco y Diputación Foral de Bizkaia, existen también otras organizaciones de carácter privado que realizan un importante trabajo a favor de la igualdad de oportunidades en el Territorio Histórico. Estas entidades han desarrollado actuaciones y estrategias en el afán de promocionar la incorporación de la igualdad de oportunidades como elemento transversal en la empresa privada.

3.3.1. **Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED)**

Desde 1995 la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED) se ha convertido en cauce de expresión de las demandas del colectivo de mujeres empresarias y directivas del Territorio Histórico, para lo cual ha venido desarrollando una intensa actividad principalmente entre las Pymes de Bizkaia.

El objetivo de la AED es contribuir al desarrollo de las mujeres en el ámbito directivo y empresarial, identificando los obstáculos tanto estructurales como sociales, realizando y proponiendo aquellas actuaciones que sean necesarias para superarlos, e implicando a todos los estamentos sociales, institucionales y empresariales.

“Como fin último, la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia trata de conseguir el reconocimiento y la plena integración de las mujeres en el mundo empresarial y económico”.

(Matilde Elexpuru, Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Bizkaia)

Entre estas actividades cabe destacar los servicios de:

- Traslada a las asociadas información útil en materia de información y/o ayudas.
- Impulso a la extensión de redes y a la cooperación empresarial a través de jornadas de presentación de empresas y encuentros de cooperación empresarial.
- Organización de Congresos. Estos marcos propician un espacio para que las mujeres de diversas procedencias compartan sus experiencias y sinergias tanto al frente de una empresa, un puesto directivo, como en un cargo público y/o político, para que en conjunto determinen cuáles son las dificultades a las que se enfrentan y cuáles son las variables tanto culturales, sociales o laborales como económicas que dificultan la participación de las mujeres, cada vez más relevante, en las distintas estructuras de la sociedad a nivel público o privado.
- Actividades coloquio. Estas actividades están orientadas a tratar temas de actualidad, adaptados a las inquietudes y necesidades detectadas dentro



del tejido empresarial femenino. El carácter de esta actividad puede ser divulgativo o formativo.

- Concede el Premio Empresarial AED, cuyo objetivo es sensibilizar al tejido empresarial y a la opinión pública en general sobre la necesidad ineludible de alcanzar la efectiva integración de las mujeres en nuestras empresas, como condición básica para un entorno económico y social sostenible, y de ayudar a hacer visible la labor que desarrollan las empresarias y directivas en nuestro territorio y las empresas que cuentan con mujeres en sus puestos directivos.
- Incluye en su web www.aed-net.net un catálogo de empresas que contribuye a la difusión de la actividad de cada una de las empresarias asociadas.

Además, mantiene convenios de colaboración con numerosas instituciones públicas, organismos oficiales y entidades financieras para el fomento de la empleabilidad y la creación de empresas para el colectivo de mujeres de Bizkaia.

3.3.2.

Euskalit,

Fundación Vasca para la Excelencia

Euskalit, desde su creación en 1992, se define como un grupo de organizaciones cuya misión es fomentar la innovación y excelencia en la gestión con el fin último de contribuir al desarrollo, competitividad y bienestar de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Para ello difunde diversas metodologías, una de las cuales es el Modelo europeo EFQM de Excelencia.

Este Modelo contempla desde su primera versión, que data de 1991, que las empresas deben velar por la Responsabilidad Social Empresarial y así establece que “la excelencia es exceder el marco legal en el que opera una organización y esforzarse por comprender y dar respuesta a las expectativas que tienen sus diferentes grupos de interés, incluyendo a la sociedad”.

Asimismo, este modelo impulsa la igualdad de oportunidades en las organizaciones.



“El modelo EFQM establece que para que una organización sea excelente debe desarrollar las capacidades de las personas y fomentar la justicia e igualdad de oportunidades entre todas ellas”.

(Mikel Ugalde, Director de Euskalit)



4 ||

GUÍA ÚTIL PARA LA IMPLANTACIÓN DE **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES** ”

4 =

GUÍA ÚTIL PARA LA IMPLANTACIÓN DE **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES**

Son muchos los recursos e instrumentos que se han puesto en marcha para el logro de una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la empresa.

Como se ha señalado en el capítulo uno, son muchos los recursos e instrumentos que se han puesto en marcha para el logro de una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la empresa. Uno de los que mayor repercusión ha tenido ha sido la estrategia de la transversalidad de la perspectiva de género o mainstreaming de género, que ha ayudado a dar un firme paso hacia adelante en el trabajo por la igualdad de oportunidades.



Este capítulo tiene como objetivo presentar los principales pasos que tienen que dar las empresas interesadas en trabajar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Asimismo, pretende convertirse en una guía útil, aportando el conocimiento adquirido por BBK en el desarrollo de medidas de implantación de género, de cara a que las empresas interesadas en este campo puedan conocer qué actuaciones concretas pueden desarrollar y visualizar los beneficios a obtener así como los retos a los que se enfrentarán.

En cualquier caso, se trata de que las empresas puedan beneficiarse del camino que ya ha recorrido BBK, conociendo de primera mano su experiencia y pudiendo aprovechar el know-how desarrollado en este tiempo.

Así, se presentan las principales actuaciones a tomar por una organización para su implantación, complementándolas con aquellas que BBK ha desarrollado, para que puedan

identificarse medidas concretas de interés para la empresa que tiene entre manos esta publicación.

“ Se quieren presentar ejemplos concretos sobre cómo implementar políticas de género en una organización, aportando el conocimiento adquirido por BBK a través de su experiencia.

4.1. PASOS A DAR PARA IMPLANTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES A NIVEL INTERNO

Tal y como se señalaba en el capítulo primero, la implantación (mainstreaming o transversalización) de la perspectiva de género consiste en la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas, programas y proyectos de la empresa.

“Las empresas elaborarán planes o programas que incluyan medida concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior”.

Si bien de cara a introducir este mainstreaming existen varios modelos de intervención en las empresas o entidades públicas, el más utilizado en la actualidad es la realización de **diagnósticos y planes de igualdad**.

En este sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en su artículo 40, señala que *“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”.

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto de medidas tendentes a alcanzar en las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, la definición de plan de igualdad queda recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, concretamente en su artículo 46: *“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 las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (y) 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”.*

Según indica Emakunde en su “Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan de Igualdad en empresas y entidades privadas”, el diagnóstico tiene como objetivo conocer la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en una empresa. Para ello, es necesario recopilar información de manera sistematizada, para lo cual se establecen tres ámbitos de trabajo:

- **Información básica de la empresa u organización.** Esto es: actividad, dimensión, historia y estructura organizativa. Es un paso imprescindible que, además, proporciona el marco de trabajo.
- **Información interna de la empresa u organización,** relacionada con el acceso al empleo y las condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres. Para ello es preciso tener en cuenta que el universo a analizar es la empresa en sí misma, y en concreto su plantilla actual, y conocer las prácticas de la empresa que puedan influir en el trato y la evolución profesional de las personas que allí trabajan.
- **Información externa de la empresa u organización,** relacionada con su actividad económica y social.

CUADRO RESUMEN DE PRINCIPALES PASOS PARA IMPLANTACIÓN DE IGUALDAD EN EMPRESAS

PASO 1. Elaboración de diagnóstico. Los principales aspectos a analizar con este diagnóstico son los siguientes:

Información básica de la empresa.

- 1.1. Actividad.
- 1.2. Dimensión.
- 1.3. Historia.
- 1.4. Estructura organizativa.

A nivel interno.

- 1.5. Plantilla (distribución vertical, distribución horizontal, edad, responsabilidades familiares, diversidad, estudios).
- 1.6. Condiciones laborales (tipo de contrato y jornada, política retributiva, seguridad y salud, equipamientos, conciliación, comunicación interna, comunicación transparente, sensibilización en igualdad, mantenimiento de vinculación e implicación, horarios).
- 1.7. Gestión de las personas (incorporaciones y nuevas contrataciones, procesos de selección, promoción interna, oportunidades de desarrollo profesional, formación).

A nivel externo.

- 1.8. Compras.
- 1.9. Relación con clientela y proveedores.
- 1.10. Servicios ofrecidos.
- 1.11. Publicidad.
- 1.12. Comunicación corporativa.

PASO 2. Elaboración de Plan de Igualdad. En función de las áreas de mejora identificadas en el diagnóstico se realiza el Plan de Igualdad que recoge las acciones que se van a poner en marcha para mejorar las necesidades identificadas.

PASO 3. Implantación del Plan de Igualdad. Una vez recogidas las acciones a llevar a cabo se trata de comenzar con su implantación.

PASO 4. Evaluación. Es necesario, cada cierto tiempo, evaluar el grado en que las acciones recogidas en el Plan de Igualdad han sido puestas en marcha o implantadas en la empresa.

La metodología para elaboración de diagnósticos y planes de igualdad recogida en el paso 1 y 2 está desarrollada más en profundidad en la “Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan de Igualdad en empresas y entidades privadas” de Instituto Vasco de la Mujer (Próximamente disponible en su página web www.emakunde.euskadi.net).

Como apoyo a las empresas o entidades privadas sin ánimo de lucro de entre 10 y 250 personas en plantilla –no obligadas por la Ley a la puesta en marcha de diagnóstico y Plan de Igualdad- Emakunde de forma anual realiza una convocatoria de **subvenciones** para la contratación de una consultora homologada para la realización de diagnósticos y planes de igualdad de oportunidades.



Emakunde subvenciona la realización de diagnósticos y planes de igualdad de oportunidades en empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro con una plantilla entre 10 y 250 personas en plantilla a través de la contratación de una consultora homologada hasta en un 50% de su coste, con un máximo de 10.000 €.

La incorporación de la perspectiva de género en BBK

Las empresas pueden seguir distintos caminos y sistemas para el desarrollo de las estrategias de implantación de la perspectiva de género en sus organizaciones, habilitándose fórmulas específicas adaptadas a cada tipo de entidad.

Desde BBK, todo este trabajo de mainstreaming se realiza desde el área de Igualdad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Uno de los primeros pasos que se dio para ello fue la realización de su propio diagnóstico y plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, que recoge acciones tanto a nivel interno como externo.

A nivel interno, BBK establece instrumentos para corregir desequilibrios internos, gestionar la diversidad de su plantilla y fomentar actuaciones que complementen y mejoren los mínimos legales establecidos en materia laboral. Así, se desarrollan medidas que mejoran la organización en áreas como los recursos humanos o la comunicación.

Asimismo, se trabaja **a nivel externo**, cumpliendo BBK el papel de entidad tractora de la igualdad a través del trabajo sobre las relaciones que BBK establece con la comunidad en la que actúa, un campo que no solamente incluye a las personas y entidades clientes, sino que afecta a una parte muy importante de la sociedad. Este trabajo se desarrolla a través de la Obra Social y a través de la relación de BBK con su clientela y grupos proveedores.

A continuación se describen de forma más detallada las principales áreas sobre las que hay que trabajar a la hora de implantar la igualdad de oportunidades en una empresa.



4.1.1.

Compromiso de la dirección

De cara a garantizar el éxito de las medidas que se tomen en cualquier entidad para impulsar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres es imprescindible, en primer lugar, contar con el compromiso y apoyo de la dirección.

La dirección de la empresa debe definir la igualdad de género como uno de sus objetivos o principios básicos, debe reconocer la voluntad de la organización de llevarlos a cabo, y su disposición de dotar de recursos necesarios para llevarlos a cabo. Sin este apoyo, el proceso podría fracasar.

“ Las políticas de género no solamente son aquellas relacionadas con la conciliación, sino que, con un claro compromiso de la dirección, tienen que integrarse en la selección de personal, la promoción interna, la formación, el liderazgo, la comunicación, la atención a la clientela... en definitiva en todos los procesos de la empresa.

¿Cómo materializa BBK su compromiso con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?

De cara a una efectiva implantación de la transversalización de la igualdad de oportunidades en toda la organización, la dirección de BBK adquirió en 2003 el compromiso de trabajar de manera sistemática en la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en todas las actuaciones de la entidad. Prueba de ello pueden señalarse los siguientes hitos:

Declaración del compromiso con la igualdad del máximo responsable de BBK

El Equipo Directivo de BBK han declarado públicamente en varias ocasiones el compromiso de BBK con la Igualdad de Oportunidades, como un elemento intrínseco a la personalidad de la Caja de Ahorros.

Creación de un Comité de Igualdad

Desde 2003 viene funcionando el **Comité de Igualdad**, actualmente formado por 7 personas –cuatro hombres y tres mujeres- responsables de las áreas estratégicas de Negocio, OBS, Recursos Humanos, Igualdad y Responsabilidad Social Empresarial y Marketing. Entre las funciones de este Comité destaca la de impulsar las acciones que lleven a institucionalizar la perspectiva de género en las actuaciones internas y externas de BBK.

Diagnóstico de Igualdad y Plan de Igualdad

Desde 2004 hasta la actualidad BBK ha trabajado en el diseño e implantación de dos Planes de Igualdad aprobados y apoyados por la dirección de BBK y dotados de los mecanismos y recursos necesarios para su impulso y desarrollo. El primero, con una duración de tres años, estuvo en vigencia desde 2005 hasta 2007.

El segundo, de 2008 hasta 2012 contiene doce puntos a lo largo de los cuales BBK propone continuar desarrollando de forma transversal los principios de igualdad de oportunidades, tanto en los procesos de selección, en el desarrollo profesional, como en su relación con los grupos de interés.

De esta manera, el Plan se compromete a continuar profundizando en las políticas de sensibilización y formación en materia de igualdad, incluso a través de nuevas herramientas on-line. Asimismo, se esforzará por consolidar el uso no sexista del lenguaje y las imágenes internas y externas de BBK.

Uno de los elementos más significativos del nuevo Plan 2008-2012 es el plazo de vigencia que establece para lograr sus objetivos. De esta forma, sus responsables entienden que se visualizarán los avances con mayor perspectiva. El plan prevé sistemas de control y seguimiento anuales, que contarán con evaluaciones externas y contrastes sistemáticos con la propia plantilla.

Entidad colaboradora

BBK es desde 2004 "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades. Este distintivo, pionero en el Estado, fue creado a iniciativa de Emakunde y desde 1997 reconoce a aquellas entidades que se comprometen a avanzar decididamente en la igualdad de sus trabajadoras y trabajadores.



Desde entonces BBK entre otras acciones, de forma anual, recoge en un informe todas las actividades que a lo largo del año ha venido desarrollando en materia de Igualdad que entrega a Emakunde. En este mismo informe BBK recoge las acciones que va a desarrollar el año siguiente. Este proceso sirve para mantener vigente el reconocimiento conseguido.

4.1.2. Gestión de las personas

Todas las actividades que desarrolle una empresa u organización en materia de gestión de las personas, deben tener en cuenta la perspectiva de género, siendo esto especialmente relevante en áreas como el acceso a la organización, la promoción interna, la formación a las personas de plantilla o las condiciones de trabajo.⁶

A. Acceso al empleo

Según señala el EUSTAT en su Encuesta de Población Activa en relación a la actividad (tercer trimestre de 2010) todavía existen diferencias significativas respecto a las tasas de ocupación de mujeres y hombres, siendo esta diferencia especialmente importante en el ámbito privado. De acuerdo a los datos de esta encuesta, con respecto al porcentaje de personas de cada sexo que trabajan en

⁶ Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976, obliga 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, y a las condiciones de trabajo.

el mercado laboral en la CAPV, la tasa media de mujeres ocupadas es del 44,3% y la de los hombres del 58%. Resulta imprescindible por tanto aumentar la tasa de ocupación de las mujeres, principalmente en sectores en los que están subrepresentadas.

En este sentido, el V Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Emakunde, recoge en el eje relacionado con el *“Empoderamiento de las Mujeres y cambio de valores”*, y concretamente dentro del programa referido al acceso y control de los recursos económicos y sociales los siguientes objetivos:

- Incrementar la tasa de ocupación de los diversos colectivos de mujeres a través de un aumento de su participación en empleos de calidad, considerando como tal el empleo indefinido y de jornada completa.
- Reducir la brecha salarial, expresada como la diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente en los sectores donde está más alta.

Las Administraciones Públicas, además de directrices y planes de actuación en la materia establecen ayudas dirigidas a favorecer el acceso al empleo de las mujeres⁷.

¿Cómo materializa BBK su compromiso con el acceso al empleo en igualdad para mujeres y hombres?

BBK trabaja en la incorporación de mujeres a la entidad mediante la aplicación de los criterios recogidos en la **“Guía para un proceso de selección no discriminatorio”**. Por ello sus procesos de selección siguen las siguientes directrices básicas:

- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación para toda persona candidata durante el proceso.
- Si el proceso o alguna de sus partes son realizadas por personal ajeno a BBK, deberá ponerse en su conocimiento los criterios de selección no discriminatoria para que cumpla estas directrices.

⁷ Emakunde. Guía de ayudas a la contratación de mujeres. 2010. Algunas de estas ayudan se adjuntan en anexos.

- Las personas que participen en los procesos de selección deberán ser evaluadas en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.
- La selección se basará en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Tanto la adecuación o afinidad de la persona candidata con la misión de la organización, como su conocimiento y acuerdo con las condiciones específicas del puesto de trabajo, serán medidas mediante parámetros e indicadores precisos y equiparables.
- La documentación del proceso de selección se guardará para su posible revisión de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso, siendo posteriormente destruida.
- Se analizarán los resultados de las mujeres y hombres candidatos en todo el proceso y en cada una de sus fases, para ver si en alguna de ellas o en su totalidad hay indicios estadísticos que apunten la posibilidad de discriminación indirecta (Regla de los 4/5).
- Como pauta, dado que en el mundo laboral se recogen mayoritariamente las capacidades y aportaciones de los hombres, es deseable la acción positiva: en igualdad de méritos y resultados en la selección, dar prioridad a la incorporación de mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas.

Resultados obtenidos

Como muestran las tablas siguientes, tras la puesta en marcha de las acciones anteriormente descritas, se ha pasado de contar con un total de 41,7% de mujeres en plantilla (Actividad Financiera + Obra Social) en 2003 a contar con un 51,4% en diciembre de 2009.

Tabla 6: Porcentaje de mujeres en plantilla en BBK (2003-2009)

Año	% Mujeres
2003	41,7%
2004	44,6%
2005	46,7%
2006	48,7%
2007	50%
2008	51,3%
2009	51,4%

Fuente. Memorias de sostenibilidad de BBK.

“BBK cumple sus compromisos. En 2010, el 52,5% de la plantilla de BBK son mujeres, y lo que es más relevante, el 49% de las personas que han sido promocionadas dentro de BBK en lo que va de ejercicio también lo son”.

(Marian Guridi, Directora de Igualdad y RSE de BBK)

B. Promoción interna

Según el estudio realizado por Emakunde en 2010 “La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres de la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino”, el 33% de las mujeres frente al 42% de los hombres de la CAPV ha experimentado algún ascenso en su trayectoria profesional.

Además, este mismo estudio señala que “Las mujeres con jornada parcial acceden en menor medida a ascensos y promociones. El 17,2% de las mujeres con jornada parcial ha accedido a una promoción, frente al 33,7% de las mujeres con jornada completa”.

Se trata de un área en el que evidentemente debe trabajarse la igualdad, de cara a fomentar las mismas oportunidades de acceso a promoción interna para toda la plantilla de las organizaciones.

De cara a esta mejora, Emakunde en su V Plan -en el eje relacionado con el *Empoderamiento de las Mujeres y cambio de valores*, y concretamente dentro del programa relacionado con el “acceso y control de los recursos económicos y sociales”- propone lo siguiente:

- Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo, especialmente en sectores feminizados.
- Incrementar el número de mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de las empresas del sector privado.

¿Cómo materializa BBK su compromiso con la promoción interna de mujeres y hombres en igualdad?

BBK en sus procesos para la promoción interna sigue las pautas marcadas en la guía de orientaciones para la promoción no discriminatoria, elaborada por el grupo de Empresas por la Igualdad, promovido por Emakunde. Algunas de estas orientaciones son las siguientes:

- Reducir las promociones de libre designación, buscando el equilibrio entre mujeres y hombres y estableciendo criterios de promoción meritocrática claros, transparentes y medibles.
- Redefinir los puestos de trabajo en función de la promoción no discriminatoria.
- Motivar y estimular específicamente a las mujeres para que hagan planes de desarrollo profesional y asistan a cursos de formación y capacitación, para que participen en la promoción interna de la empresa.
- Analizar y mejorar los puestos y procesos de trabajo, de forma que se reduzca la permanencia y el trabajo más allá de la jornada establecida.
- Reglar y evaluar la promoción con baremos objetivamente comparables.

La puesta en marcha de estas medidas ha supuesto un resultado inmediato, logrando que el 49% de las promociones en 2010 sean de mujeres.

C. Formación en la empresa

La formación a la plantilla de una organización es uno de los canales prioritarios para mantener la competitividad en la empresa, permitiendo además corregir desigualdades en la compañía en la medida en que las mujeres puedan acceder a formación que mejore sus condiciones de trabajo y le permita elevar su nivel de desempeño.

Es además un factor muy relacionado con la capacidad de promoción interna, ya que al elevar el desempeño profesional se favorecen las posibilidades de mejora dentro de una empresa u organización.

Emakunde, desde su V Plan para la igualdad de mujeres y hombres propone *“reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y la formación, sin que se produzca un aumento en su carga global de trabajo”*.

Este ámbito, también se relaciona con la capacidad de organizar el tiempo en las empresas de manera que la formación sea un aspecto importante en la vida profesional de las personas, se realice dentro de la jornada laboral y no repercuta negativamente en carga de trabajo, siendo por tanto un tema claramente relacionado con la conciliación de la vida personal y laboral.

¿Cómo materializa BBK su compromiso con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formación interna?

Para aumentar los conocimientos en materia de igualdad de la plantilla y que de este modo puedan tener en cuenta este principio en su trabajo diario desde BBK se ha incluido entre los cursos de formación acciones un módulo formativos on line de igualdad de oportunidades dirigidos y accesibles a toda la plantilla.

Las personas que reciben el curso cuentan con un reconocimiento en el expediente de cara a posibles valoraciones de mejora por parte de personas responsables.

De cara a sensibilizar a las nuevas incorporaciones de personal y al resto de plantilla de la caja, se imparte un seminario de acogida donde el objetivo principal es informar del compromiso y actuaciones de la Caja. Se informa de la existencia de un Plan de Igualdad vigente y de las actuaciones de ese Plan que se están llevando a cabo.



4.1.3. **Conciliación** de la vida laboral, familiar y personal

Otra de las principales áreas de trabajo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en relación a la igualdad de oportunidades es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las jornadas laborales españolas se caracterizan por ser largas, rígidas y con poca disposición de tiempo parcial.

Tal y como recoge la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo⁸ *“las jornadas laborales españolas se caracterizan por ser largas, rígidas y con poca disposición de tiempo parcial”*, lo que coloca a las empresas españolas a la cola de Europa

en esta materia, debido a las largas jornadas laborales, la falta de flexibilidad horaria y la reducida incidencia de los empleos a tiempo parcial.

A nivel europeo, existen distintos tipos de permisos para mejorar la conciliación, especialmente en cuanto a permisos de maternidad y paternidad, así como para la reducción o flexibilización de la jornada por motivos familiares.

A nivel autonómico, el V Plan de Igualdad de Oportunidades de la CAPV dentro de su eje organización social corresponsable, plantea objetivos concretos vinculados con la empresa privada en lo relativo al fomento de medidas de conciliación, concretamente uno de sus objetivos plantea modificar la cultura empresarial hacia la conciliación corresponsable mediante:

- Incremento de las medidas de conciliación en empresas de sector privado, concretamente en empresas vascas de más de 250 personas empleadas a través de la implantación de actuaciones a favor de la corresponsable que superen los mínimos exigidos por la legislación.

⁸ Europa Press (2007).

- Incremento del grado de satisfacción de las mujeres y hombres con las medidas de conciliación existentes y reducción del grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.

Para ello, las administraciones públicas vascas, a través de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE 6-11-1999), establecen ayudas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Además, en junio de 2010 se aprobó el **nuevo decreto del Gobierno Vasco que regula las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral**⁹, que incluye las ayudas antes mencionadas dirigidas a las empresas y también dirigidas a las personas trabajadoras. Esta nueva norma de aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de abril de 2010, consolida, mejora y amplía las ayudas económicas directas dirigidas a las personas trabajadoras que han de conciliar su vida familiar y laboral:

- Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación

de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas.

- Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria.
- Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos, hijas, de familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria.
- Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores.

Las novedades del nuevo decreto tiene que ver con la eliminación de la discriminación positiva a favor de los hombres que establecía la normativa anterior y por la que se les reconocía mayor cantidad de ayuda frente a las mujeres, de cara a fomentar una corresponsabilidad que en la práctica no ha resultado efectiva y que es uno de los retos de la Administración Pública para la presente legislatura.

⁹ Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

¿Cómo materializa BBK su compromiso con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

BBK responde a este objetivo, a través de los convenios colectivos de la Caja, estos son el de actividad financiera y el de Obra Social.

Comisión para el análisis y la puesta en marcha de planes de conciliación

En el último convenio firmado por la Caja se crea una Comisión de carácter paritario, en cumplimiento de lo establecido en el Convenio de la Actividad Financiera y Obra Social sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral e igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Relación de medidas de conciliación existentes en BBK

Además de las medidas recogidas en la legislación, en BBK existen otras medidas de organización del tiempo de trabajo que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Son las siguientes:

- **Horario continuo de mañana.** BBK cuenta con un horario de mañana para su empleados y empleadas excepto una tarde a la semana de octubre a abril.
- **Reducción de jornada.** Existe la posibilidad de reducir jornada para el cuidado de menores u otros familiares con discapacidad o en situación de dependencia. Además, existen permisos parcialmente retribuidos y reducciones de jornada para mayores de 55 años.
- **Traslados y permisos no retribuidos.** Se priorizan los traslados solicitados por mujeres embarazadas y lactantes y se concede permiso no retribuido para casos de adopciones.
- **Beneficios sociales.** Para la plantilla y sus familiares directos, se ofrecen ayudas para estudios oficiales y cobertura sanitaria privada.



4.1.4.

Seguridad, salud laboral y acoso sexual o por razón de sexo

El acoso sexual en el trabajo supone una vulneración de la dignidad, la intimidad, la libertad sexual y, claro está, constituye una clara discriminación por razón de sexo en materia de seguridad y salud laboral.

Es por ello importante que las empresas y organizaciones se doten de herramientas que prevengan posibles casos en el seno de la entidad y permitan la denuncia con garantías de la persona acosada.

A nivel europeo, existe una directiva desde el año 2002 (Directiva 2002/73/Ce del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002) que regula e identifica el acoso sexual, identificando tanto las actuaciones consideradas como de chantaje sexual como las de acoso ambiental (aquellas que generan un entorno intimidatorio para la persona).

A nivel estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, concretamente su artículo 7 sobre acoso

sexual y acoso por razón de sexo indica lo siguiente:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Para prevenir y solucionar, en su caso, conductas asociadas al acoso, esta misma Ley en su artículo 48 (Medidas es-

pecíficas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo) identifica las siguientes actuaciones:

1. Las empresas deberán 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. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A nivel de la CAPV, Emakunde dentro del V Plan de Igualdad de la CAPV¹⁰, en su programa de trabajo referido a la sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres apunta a incrementar el número de entidades públicas y privadas que implanten protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista, dando prioridad a ramas de actividad que concentran a mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y eliminar dicho acoso sexista.

El acoso sexual, puede ser de carácter explícito (como es el caso del chantaje sexual directo, incluyendo, por ejemplo, peticiones de carácter sexual directamente relacionadas con la posibilidad de promoción o las vejaciones a una persona trabajadora por su condición sexual) pero también puede ser más sutiles, incluyendo conductas que deben ser erradicadas de la empresa, tal y como recogía el Ministerio de Igualdad (2010)¹¹:

- Las bromas y comentarios sobre la apariencia y/o condición sexual de la persona trabajadora.
- El uso de fotografías, imágenes o dibujos de contenido sexualmente explícito.

¹⁰ Emakunde cuenta además con el "PROTOCOLO PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL TRABAJO EN EMPRESAS DE MAS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA" (disponible en la página web www.emakunde.euskadi.net).

¹¹ Ministerio de Igualdad (2010). "Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral".

- Las comunicaciones (como llamadas o emails) de carácter sexualmente ofensivo.
- Un acercamiento físico violento o innecesario.
- Las invitaciones reiteradas a actividades sociales cuando la persona ya ha indicado previamente que no son deseadas.

¿Cómo materializa BBK su compromiso con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en materia de seguridad, salud laboral y acoso sexual o por razón de sexo?

BBK, no solamente asume –como no podía ser de otra manera- lo indicado en la legislación vigente, sino que ha desarrollado una serie de actuaciones que contribuyen a profundizar en las medidas de lucha contra el acoso.

Protocolo de actuación que regula el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral

En noviembre de 2009, con el acuerdo y firma de todos los sindicatos con representación se llevo a cabo la aprobación del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y laboral de BBK.

Este protocolo supone que, de acuerdo con el compromiso de BBK de garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, en el que quedan prohibidas todas las conductas que atentan contra los derechos fundamentales de las personas, cualquier empleada o empleado puede presentar sus denuncias a través de los procedimientos expresamente diseñados al efecto y recogidos en el Protocolo Para la Prevención, Tratamiento y Eliminación del Acoso Sexual, del Acoso por Razón de Sexo y del Acoso Laboral en BBK.

Con este protocolo se pretende, por un lado, prevenir los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, informando al conjunto de la Organización de los principios recogidos en el protocolo y fomentando y garantizando el respeto, la consideración y trato justo entre todo el personal de la empresa.

Por otro lado se pretende gestionar los conflictos que surjan –procedimiento de actuación-. Pese a las medidas preventivas adoptadas puede que se den determinadas situaciones de acoso. En ese momento desde BBK se pondrán en marcha todas las acciones necesarias para identificar el caso y actuar lo más rápido posible.



4.1.5.
Comunicación de la organización

Intervenir en la comunicación de la organización (tanto interna como externa) es un aspecto clave a la hora de promocionar valores de igualdad que disminuyan los prejuicios y estereotipos de género.

Asimismo, permite visibilizar a las mujeres en su ámbito de trabajo, contribuyendo a su identificación con prácticas, responsabilidades, espacios o tareas que en el imaginario colectivo siguen tradicionalmente asimiladas a los hombres y siendo un paso más en el cambio de actitudes y en la equiparación entre mujeres y hombres.

Tal y como indica el V Plan de Igualdad de Emakunde, en la sociedad actual y a pesar de los avances que se están produciendo en

relación a la igualdad de mujeres y hombres, se asignan sistemas de valores, pautas de comportamiento y roles distintos, con diferente reconocimiento social a mujeres y hombres, lo que impide el pleno desarrollo de las personas y del principio de igualdad, con independencia de su sexo.

Así, el lenguaje y en general los elementos de comunicación (imágenes, mensajes, conceptualización de la persona emisora y receptora, etc), en tanto que son una construcción social, reflejan la situación existente de desigualdad y contribuyen a reforzarla, pero también se muestran como un posible instrumento para el cambio, puesto que tienen una importancia fundamental en el desarrollo de las personas por su estrecha relación con el pensamiento, y porque, además de nombrar la realidad, también la interpretan y la crean a través de conceptos.

Por este motivo, es fundamental cambiar nuestro modo de hablar, escribir y comunicarnos para visibilizar, respetar y reconocer lo que tanto las mujeres como los hombres aportan y han aportado a nuestra sociedad, así como para colaborar en la construcción de una sociedad más igualitaria”.

¿Cómo materializa BBK su compromiso con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en materia de comunicación?

Elaboración y difusión de la Guía para un Uso no Sexista del Lenguaje y las Imágenes en BBK

Para lograr este objetivo tan importante, BBK ha realizado un gran esfuerzo por hacer uso de un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones, incluyendo y haciendo visibles a las mujeres en la terminología empleada con clientela y empresas proveedoras, así como entre sus trabajadoras y trabajadores.

Para ello, se ha desarrollado la **“Guía para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en BBK”** elaborada y difundida en 2004 por la entidad para que su personal mejore el sentido y la forma de sus comunicaciones, contribuyéndose de esta forma a mejorar la visibilidad de las mujeres y a la eliminación de estereotipos y prejuicios de género.

4.2. PASOS A DAR PARA IMPLANTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES A NIVEL EXTERNO

Además de trabajar a nivel interno, en el seno de las empresas, de cara a implantar la igualdad de oportunidades es necesario trabajar también a nivel externo. Esto es, en aspectos relacionados con las empresas o entidades que se subcontratan, en la información al cliente, en la publicidad relativa a productos o servicios que se ofrecen, en la comunicación corporativa.

En este sentido BBK ha expandido su trabajo en favor de la Igualdad

de Oportunidades a sus relaciones con sus *stakeholders*, es decir, con todas aquellas personas, empresas, organismos e instituciones con las que interactúa, en tanto en cuanto forman parte de su comunidad y se caracterizan por ser agentes estratégicos dentro de su política de RSE.

Por ello, ha desarrollado iniciativas concretas en relación a sus entidades proveedoras, a las personas y empresas clientes y también a la comunidad a través de su Obra Social.

4.2.1.

Cientela y proveedores

BBK como entidad financiera, considera prioritario transmitir su compromiso con la Igualdad de Oportunidades tanto a las empresas y organismos que la proveen de servicios y productos como a las personas y empresas clientes a las que la Caja presta sus servicios.

Además, con **respeto a las personas y entidades clientes**, se vigila especialmente la publicidad, los productos y el trato, cuidando que éstos sean igualitarios tanto para mujeres como para hombres y analizando específicamente los niveles de satisfacción de las mujeres y los hombres con los servicios y productos ofertados.

4.2.2.

Obra social BBK

Al tratarse BBK de una entidad con compromiso social, gran parte de su actuación hacia la comunidad la desarrolla a través de su Obra Social, mediante la cual impulsa una serie de programas que benefician directamente a la sociedad de las zonas en las que trabaja y que se nutren de lo que se llama el dividendo social, es decir, el porcentaje de los beneficios de su actividad económica que destinan a actuaciones de carácter social y que BBK tiene entre los más altos de entre todas las Cajas de Ahorros.

BBK recoge específicamente la perspectiva de género en el Plan Estratégico de Obra Social 2011-2013, al especificar como uno de sus nueve retos estratégicos “desarrollar de manera consciente y proactiva una serie de valores que están en la base de la transformación social que estamos viviendo y que en las conversaciones con nuestros grupos de interés han sido reconocidos como valiosos para la sociedad. Son valores que ya hoy en día están presentes en muchos de nuestros proyectos, pero que queremos que capilaricen, que impregnen de manera transversal todas las actuaciones de nuestra Obra Social: Favorecer la igualdad de género, Contribuir a la sostenibilidad medioambiental y Fomentar la creatividad y la innovación”.

Tal y como queda expresado en la memoria de la Obra Social, la revolución de los roles sociales tradicionalmente asociados a las mujeres es uno de los cambios sociales que de forma más profunda influye en la actualización de la oferta de la entidad financiera en materia de Acción Social, ya que la sociedad actual está inmersa en un momento de cambios en los modelos familiares y de convivencia así como en el papel de las familias y los apoyos que reciben, etc.

Es en este campo en el que BBK puede ejercer un papel tractor en la evolución social y en la transformación de las relaciones de género, habida cuenta de la gran capacidad de su actuación en materia social. Consciente de esa capacidad de liderazgo, BBK ha implementado distintas acciones destinadas al fomento de la igualdad a nivel social y laboral.

Concretamente, es en el ámbito de la igualdad y más en concreto en el apoyo a las actividades de promoción social, económica y desarrollo profesional de las mujeres donde las aportaciones de OBS BBK encuentran su punto más efectivo de trabajo, configurándose a su vez como uno de los elementos clave dentro de la misión de la Obra Social.

Precisamente, éste es uno de los objetivos señalados además por el **Gobierno Vasco** y Emakunde en su V Plan de Igualdad de la CAPV: *“Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo y de la viabilidad de sus proyectos, entendida como aumento del número de años de pervivencia de las empresas creadas por mujeres, aumento de su competitividad y de su internacionalización”*.

Este objetivo se traduce y visibiliza a través de una serie de líneas de trabajo que la OBS BBK ha ido desarrollando a lo largo de los últimos 15 años, y cuyos principales exponentes se indican a continuación.

A. Fundación BBK Gazte Lanbidean

Los servicios de la Fundación BBK Gazte Lanbidean para la promoción del empleo juvenil se dirigen a chicos y chicas hasta 35 años, y que desde el año 2003, como elemento de discriminación positiva amplía la edad límite en el caso de las mujeres, hasta los 45 años.

A través de la Fundación, se han ido desarrollando programas de capacitación laboral y reprofesionalización que dan prioridad a las mujeres que, por diferentes motivos, no han podido incorporarse al mundo del trabajo. Un ejemplo son los programas Landere, Zurekin Zarean, Andralan o Aurreratu, todos ellos dirigidos a promover la igualdad de las mujeres en el mundo laboral y a su incorporación a sectores laborales en los que se encuentran discriminadas.

B. Programa de ayudas a Proyectos Sociales

La Obra Social BBK pone anualmente a disposición del Tercer Sector la

FUNDACIÓN BBK GAZTE LANBIDEAN

La constitución de BBK Gazte Lanbidean Fundazioa en 1998 supuso un salto cualitativo en el apoyo al empleo juvenil a partir de una visión más global e integral que abarca todos los posibles campos de ayuda a las y los jóvenes en la búsqueda de empleo o en el acceso al autoempleo y a la creación de su propia empresa.

Fue una apuesta ambiciosa desde el propio momento de su constitución, ya que su capital inicial fue de 30 millones de euros, una disponibilidad económica suficiente para dotarla de medios que la permitieran conseguir su objetivo: facilitar el ingreso en el mundo laboral de personas jóvenes, que todavía no han accedido al empleo.

La Fundación BBK Gazte Lanbidean ha conseguido unos resultados a lo largo de sus más de diez años de vida, que le han convertido en un referente en Bizkaia para la dinamización laboral, destinando 160 millones de euros a apoyar la creación de cerca de 1.600 empresas y casi 4.000 nuevos puestos de trabajo y otros 55,7 millones de euros para el desarrollo de proyectos de creación de empleo, orientación y reprofesionalización de jóvenes con dificultades de acceso al mercado laboral y a la concesión de becas para la capacitación a través de las prácticas en empresas.

convocatoria de Proyectos Sociales, mediante la que desde 2001 ha subvencionado 2.400 proyectos a los que ha destinado una cifra superior a los 50 millones de euros.

A partir de la cuarta convocatoria en el año 2004, este programa incorpora de forma transversal la perspectiva de género, que pasa a formar parte de los elementos de valoración que evalúa el Comité in-

dependiente de cada convocatoria, incluyendo tanto la prioridad del proyecto a la perspectivas de género como el grado de institucionalización del enfoque de género en la propia entidad solicitante.

Esta decisión ha significado que con el paso de los años, la transversalización de la perspectiva de género entre el Tercer Sector de Bizkaia y la incorporación de la perspectiva

de género en los proyectos sociales esté instaurada en un porcentaje de proyectos y entidades mucho mayor que en otras CC.AA. del Estado.

Obra Social BBK ha subvencionado desde 2001 2.400 proyectos de entidades Sociales del Tercer Sector a los que ha destinado una cifra superior a 50 millones de euros.



C. Colaboración con la iniciativa pública

En el año 2002, y en colaboración con el ayuntamiento de Balmaseda, la OBS BBK ayudó a poner en marcha el Centro de la Mujer de Balmaseda, con el objetivo de dotar a las mujeres del municipio de un espacio desde el que trabajar en beneficio de su desarrollo integral y la consecución de la igualdad de oportunidades.

La Caja contribuyó a esta obra con **180.000 €** para financiar los gastos de adaptación del edificio propiedad del consistorio, y permitir que se dotase de servicios como despachos, gimnasio, sala de exposiciones, salón de actos, aula de usos múltiples, aulas de formación y capacitación, ludoteca y aula de informática.

En estos espacios se realizarán actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades, como por ejemplo:

- **Centro de Formación y de Información**, con actividades formativas necesarias para la inserción laboral de la mujer en el mercado laboral, creándose programas de Acción Positiva en materia de empleo, orientados a eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres se inserten plenamente en el mercado laboral, al mismo tiempo que tiendan a potenciar el empleo de mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas.
- **Centro de Educación Infantil**. Integrando dentro de la Casa de la Mujer una Ludoteca, posibilitará la incorporación de las mujeres con hijos o hijas a las actividades culturales que se organicen en el Centro, sin que tengan que elegir entre la promoción o las responsabilidades familiares, y por otro lado, contribuirá a desarrollar la personalidad de niños y niñas a través principalmente del juego.
- **Programa de actividades informativas, lúdicas, recreativas y deportivas**. El centro presenta una completa oferta de actividades lúdicas y educativas para las mujeres de la localidad.



5

”

**EL IMPACTO DE LA
TRANSVERSALIZACIÓN**
DE LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES EN LAS
ORGANIZACIONES

EL IMPACTO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES

Las políticas de transversalización de la perspectiva de género en las empresas tienen distintas consecuencias positivas, tanto a nivel económico y laboral como de imagen para las organizaciones.

5.1. BENEFICIOS A NIVEL ECONÓMICO Y LABORAL

Las políticas de igualdad mejoran la competitividad económica y la calidad de vida profesional y social de todas las personas de la empresa, consiguiéndose plantillas más equilibradas y satisfechas, lo que redundará en una mayor productividad y creatividad, así como en una menor tasa de rotación y absentismo.

Tal y como recoge el Ministerio de Igualdad¹², **la implantación de estas políticas permite**, entre otros beneficios económicos y laborales, **optimizar los recursos humanos**

(aumentando la motivación y mejorando el clima laboral), asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad y en general mejorar la productividad y la competitividad empresarial.



“Las empresas deben comprender que no pueden desperdiciar talentos en su organización únicamente por una mera cuestión de género”.

(Matilde Elexpuru, presidenta de la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia)

¹² Ministerio de Igualdad (2010), La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.

Asimismo, a un nivel más concreto la incorporación del *mainstreaming*, logra que:

- La aportación de las mujeres a la dirección y a la estrategia empresarial mejore la calidad de servicio, aumente la productividad y la cuenta de resultados.
- Se rentabilice el alto nivel formativo de las mujeres -que suponen el 60% de las licenciaturas anuales-, reteniendo en mayor medida el talento (y captando el de otras organizaciones).
- Se afiance el compromiso de la empresa con la plantilla, aumen-

tándose la motivación e implicación de las personas trabajadoras.

- Se obtiene una mejora del clima laboral, reduciéndose los casos de estrés, rebajándose el absentismo y disminuyendo la rotación.

“ Emakunde está preparando un estudio comparativo entre empresas vascas con y sin Planes de Igualdad de Oportunidades que demuestra que la aplicación de las políticas de igualdad mejora directamente sus índices de productividad”.

(María Silvestre, Directora de Emakunde)

5.2. BENEFICIOS EN MATERIA DE IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA

Además de una organización más eficiente, creativa, innovadora, sostenible y productiva, la transversalización del enfoque de género produce unos evidentes beneficios en materia de imagen y reputación corporativa, generándose una imagen diferencial respecto a la competencia.

En la medida en que la igualdad de oportunidades en el seno laboral es uno de los principales indicadores de la Responsabilidad Social Empresarial, las empresas socialmente responsables en este campo tienen una mejor valoración por parte de la sociedad, siendo ésta una ventaja competitiva de gran relevancia.

Un ejemplo concreto es el de BBK. Su largo compromiso con la igualdad en su organización y en las relaciones con su clientela, sus empresas proveedoras y con las comunidades en las que trabaja le han llevado a obtener diversos reconocimientos y galardones, acordes a una elevada valoración social. Algunos de ellos han sido los siguientes:

- **Reconocimiento de UNIFEM.** En el año 2010, un estudio del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), organismo integrado en la ONU, ha incluido a BBK entre las 80 principales empresas del mundo que promueve buenas prácticas en materia de igualdad de género. En concreto, BBK es una de las cuatro mejores empresas que supera cinco de las siete acciones que considera el mencionado fondo y lo mismo que en solvencia significa, por lo tanto, que esta entidad también tienen la mejor valoración en este ámbito.

El reconocimiento destaca el compromiso de BBK con el principio de igualdad de oportunidades y el establecimiento de planes estratégicos para alcanzar dicho objetivo, así como la aplicación

de idénticas oportunidades profesionales para todas las personas que integran su plantilla.

También se convierte en un referente para la ONU por sus **políticas de inclusión y no discriminación, por la defensa de la seguridad laboral y por la ausencia de violencia de género.**

Asimismo supera los estándares empresariales en cuanto a **educación, formación, transparencia e información.** Destaca además la labor de la Fundación Gazte Lanbidean, en la promoción del autoempleo, sobre todo entre mujeres de hasta 45 años.

El informe de UNIFEM valora especialmente que este compromiso se refuerza por el hecho de que periódicamente BBK se somete a diagnósticos externos que son validados por Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

- **Premio “Bihotza Igualdad”.** Los premios “Bihotza Igualdad” reconocen a la empresa, institución u organismo, que potencia y gestiona con éxito la implantación y desarrollo de políticas de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras.



En la edición 2008, los Bihotza Sariak resaltaron en esta categoría el esfuerzo y el trabajo desarrollado por BBK, en este campo, dado que aunque la entidad siempre ha trabajado en la incorporación de valores, como es el caso de la igualdad de hombres y mujeres, **el Comité de Dirección adquiere en 2003 el compromiso de trabajar de manera sistemática** mediante el desarrollo de acciones que permitan incorporar la perspectiva de género de manera transversal en todas sus actuaciones, tanto en la gestión del equipo humano como en el resto de ámbitos de su actuación.

- **Premio de la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia.** En 2007 BBK fue galardonada por la Asociación de empresarias y directivas de Bizkaia (AED) por su papel a favor de la incorporación de la mujer a la empresa y, en concreto, por su trabajo en materia de igualdad de oportunidades.

Como conclusión de todo ello, resaltar los resultados del informe RECOR Euskadi 2010 sobre reputación corporativa que recoge que **BBK es la tercera empresa de la CAPV con mejor reputación** y su presidente, Mario Fernández, es considerado como el tercer gestor más valorado

en conceptos como liderazgo u honestidad, un claro refrendo a los compromisos asumidos desde la presidencia de BBK en el fomento de iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial como la igualdad de oportunidades, avanzando mucho más de lo que las leyes indican.

Por todo ello, puede claramente visualizarse el impacto positivo tanto a nivel económico, laboral como de imagen corporativa que tiene la implantación de políticas de igualdad en las organizaciones, ya que como ya se ha dicho anteriormente, entre otras mejoras permite, una mejor planificación del tiempo de trabajo, disponer de un equipo de traba-

jo motivado y comprometido, una mayor flexibilidad y productividad y una mejor reputación corporativa y una mejor imagen pública de sus productos, además de un reconocimiento público de la Administración Pública como empresa socialmente responsable.



BBK es la tercera empresa de la CAPV con mejor reputación y su presidente, Mario Fernández, es considerado como el tercer gestor más valorado en conceptos como liderazgo u honestidad.



6 ||

RETOS DE FUTURO

”



RETOS DE FUTURO

La igualdad efectiva de hombres y mujeres en el mundo laboral genera empresas con un menor nivel de absentismo y rotación, más productivas y eficientes y que retienen en mayor medida el talento en su organización y a la vez captan talento procedente de otras empresas.



Hay que reconocer que se han hecho esfuerzos evidentes, pero aún se identifican las siguientes grandes áreas de trabajo para los próximos años.

En primer lugar, **debe trabajarse por la erradicación de la brecha salarial en las organizaciones** y muy especialmente la de aquellas condiciones sociales asociadas que la motivan, como por ejemplo que al tener hijas e hijos o familiares con enfermedad o en situación de dependencia opten por el trabajo a tiempo parcial o por el abandono o interrupción temporal de sus carreras profesionales dada la falta de apoyos a la conciliación.

A pesar de estos beneficios evidentes, a las organizaciones de Bizkaia aún les queda un largo camino para alcanzar la meta de convertirse en empresas netamente igualitarias en todos sus ámbitos, ya que llevan pocos años trabajando en este sentido.



Entre los principales retos de futuro, encontramos la erradicación de la brecha salarial, el incremento de mujeres en los puestos de dirección y el aumento de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

Por otro lado, **es importante incrementar la presencia de mujeres en los puestos de dirección a través de las promociones internas**, de cara a una representación más igualitaria en los órganos decisivos, rompiendo el techo de cristal existente en una gran parte de las empresas.

Además, **debe aumentarse la presencia de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres**. Nos referimos aquí a puestos principalmente ubicados en el sector industrial y tecnológico, que además constituyen los sectores empresariales de mayor reconocimiento y remuneración.

Por último, **hay que seguir potenciando el acceso de mujeres al mercado laboral**. Como ya se ha indicado en capítulos anteriores, aunque las mujeres se están incorporando al mercado laboral en mayor medida que en años anteriores, aún queda mucho camino por

recorrer para que lo hagan en igual número que los hombres.

Para ello, se identifican medidas muy claras que pueden y deben implementarse en las organizaciones, de cara a convertirlas en organizaciones más sostenibles, competitivas, eficientes, humanas y equitativas.

En primer lugar, es imprescindible **un compromiso inequívoco de la dirección** de la empresa que respalde medidas como las siguientes:

- En caso de no tenerlo ya, **elaborar un diagnóstico y un plan de igualdad de oportunidades en la empresa**. Es importante que se incluyan estas acciones en las negociaciones colectivas de los convenios, ya que además son actuaciones subvencionadas en gran parte por Emakunde para las empresas de menos de 250 personas empleadas.
- Diseño de una **estrategia integral de transversalización de la perspectiva de género, con especial atención a los Recursos Humanos**, cubriendo desde los procesos de selección de personal, hasta la promoción interna y pasando por la formación ofertada a la plantilla.

- Articulación de **medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la actividad profesional**, estableciendo actuaciones de obligado cumplimiento en la organización.
- **Integración de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud laboral**, poniendo en marcha de **protocolos de protección ante el acoso sexual o por razón de sexo**, que establezcan los mecanismos de denuncia adecuados.
- Elaboración de una **comunicación con perspectiva de género**, que visibilice a las mujeres en su actividad y permita combatir estereotipos y prejuicios, generando un efecto multiplicador que permita apreciar el trabajo de las mujeres en su justa dimensión y eliminando el lenguaje no inclusivo o las imágenes discriminatorias.

Además, **debe lucharse contra la imagen de que estas medidas solamente pueden desarrollarse en tiempos de bonanza económica** y que con la actual crisis económica las empresas deben concentrarse en los elementos meramente productivos.

Esta percepción es un error, ya que las empresas igualitarias son más productivas y competitivas, al no optimizar su talento y potencial a causa de estereotipos y percepciones sexistas sobre las capacidades de mujeres y hombres, sino que retienen su talento y lo utilizan al máximo, convirtiéndose en organizaciones más eficientes, innovadoras y creativas.



Para comenzar a avanzar en Igualdad de Oportunidades, es imprescindible elaborar un diagnóstico y un plan de igualdad de oportunidades en la empresa.



SÍNTESIS FINAL





SÍNTESIS FINAL

A pesar de los importantes cambios sociales que se han producido en los últimos años, la situación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida cotidiana continúa presentando diferencias notables.

Esta desigualdad es especialmente palpable en el ámbito laboral, existiendo numerosas diferencias entre mujeres y hombres, que colocan en una situación de desventaja a las primeras frente a los segundos.

Si bien se detecta una tendencia progresiva hacia la equiparación en materia laboral, las mujeres

siguen estando en una situación de subrepresentación en cuanto a su tasa de ocupación, acceso al primer empleo, presencia en puestos directivos, nivel de ingresos, etc.

Para dar respuesta a esa situación de desigualdad y acelerar el proceso de equiparación, la estrategia de mainstreaming de género (o transversalización del enfoque de género) es una herramienta de probada eficacia. Se trata de que todas las acciones (tanto internas como externas) de una empresa tengan en cuenta el enfoque de género y busquen la igualdad efectiva de mujeres y de hombres.

Si bien se detecta una tendencia progresiva hacia la equiparación en materia laboral, las mujeres siguen estando en una situación de subrepresentación en cuanto a su tasa de ocupación, acceso al primer empleo, presencia en puestos directivos, nivel de ingresos, etc.



boración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas con una plantilla inferior a las 250 personas a través de empresas consultoras homologadas está fuertemente subvencionada por Emakunde.

Algunas de las medidas que los planes suelen incluir, son las siguientes:

Dentro de este marco, las empresas deben desarrollar distintas iniciativas tendentes a la consecución de la igualdad en su organización, para lo que es imprescindible el **compromiso de la dirección**, que lidere el proceso y respalde las actuaciones emprendidas.

Posteriormente, debe realizarse un **diagnóstico** de la situación de la empresa en materia de igualdad y derivado del mismo se establecerá un **plan de igualdad de oportunidades**, que identifique las medidas necesarias para ir paulatinamente corrigiendo las situaciones de desigualdad en la organización.

Estas herramientas además no tienen por qué suponer un coste para la empresa, ya que la ela-



La dirección de las empresas ha de pensar en la igualdad como una oportunidad para su gestión, no como un obstáculo a salvar, ya que tiene claros beneficios asociados.

- Acción integral **en recursos humanos**, incluyendo los procesos de selección de personal, hasta la promoción interna y pasando por la formación ofertada a la plantilla.
- **Medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la actividad profesional.**
- **Integración de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud laboral.**

- **Comunicación con perspectiva de género**, que visibilice a las mujeres en su actividad y permita combatir estereotipos y prejuicios.

Los datos demuestran que las empresas más igualitarias y con mejor calidad en el empleo presentan unos ratios menores de absentismo y rotación.

La consecución de estas medidas ayudará a las empresas a mejorar sus resultados, y especialmente en épocas de crisis, ya que los datos demuestran que las empresas más igualitarias y con mejor calidad en el empleo presentan unos ratios menores de absentismo y rotación.

Igualmente, son más productivas y eficientes (al contar con todos sus recursos humanos y no preasignar aleatoriamente unas tareas a hombres y otras a mujeres sin otra razón que la de su sexo).

Asimismo, retienen en mayor medida el talento en su organización y a la vez captan talento procedente de otras empresas, al resultar un destino interesante para personas profesionales de elevada valía que no solamente buscan un nivel retributivo sino que valoran otros beneficios sociales y un entorno laboral equitativo.

Finalmente, obtienen un reconocimiento social y una mejor reputación corporativa, obtenida por la realización de acciones de Responsabilidad Social Empresarial que las identifican como empresas socialmente responsables.

“La igualdad y no discriminación se van perfilando como elementos cada vez más diferenciadores de BBK. Así se refleja tanto en las relaciones interpersonales de la plantilla como hacia nuestra clientela. Hemos cumplido casi todos los objetivos que contenía nuestro I Plan de Igualdad y estamos inmersos en los procesos de mejora del Segundo Plan de Igualdad”.

(Mario Fernández, Presidente de BBK)



GUÍA DE RECURSOS Y AYUDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS



GUÍA DE RECURSOS Y AYUDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

A. AYUDAS PARA LA REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICOS Y PLANES DE IGUALDAD

A nivel de la CAPV existen subvenciones para la realización de Diagnósticos y Planes de Igualdad en 2011:

Subvenciones para el año 2011 a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad.

Ayuda

Un Máximo de 10.000 €.

En el caso de entidades sociales sin ánimo de lucro, podrá optarse a una subvención del 100% del Diagnóstico y Plan de Igualdad de Oportunidades (con un máximo de 10.000 €).

En el caso de empresas de entre 10 y 250 personas en plantilla, podrá optarse a una subvención del 50% del Diagnóstico y Plan de Igualdad de Oportunidades (con un máximo de 10.000 €).

Normativa

- RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 2010, por la que se regula la convocatoria de subvenciones para el año 2011 a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad.

Tramitación

EMAKUNDE.

B. OTRAS AYUDAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Se muestran a continuación las principales ayudas (bonificaciones, subvenciones y deducciones) que existen tanto a nivel estatal, autonómico, como territorial, la normativa de referencia así como la entidad u organismo al que dirigirse para su tramitación.

A **nivel estatal** destacan las siguientes:

Ayudas para las empresas que sustituyen a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos, hijas, de familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria.

Ayuda

100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social a las empresas que contraten a personas mayores de 45 años.

Ayuda

- Mujeres mayores de 45 años con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo: 4.700 €.
- Mujeres mayores de 45 años con discapacidad severa contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo: 5.300 €.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

Tramitación

Se formalizan por escrito en el modelo que facilita el Instituto Nacional de Empleo.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social a las empresas que realicen contratos indefinidos a personas mayores de 45 años.

Ayuda

1.400 € durante 3 años por la contratación de mujeres.

Normativa

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Tramitación

Se formalizan por escrito en el modelo que facilita el Instituto Nacional de Empleo.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social a las empresas que, mediante un contrato temporal de fomento del empleo, contraten a mujeres menores de 45 años con discapacidad

Ayuda

- Contratadas mediante un contrato temporal de fomento del empleo: 4.100 €.
- Con discapacidad severa y con un contrato temporal de fomento del empleo: 4.700 €.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Tramitación

Se formalizan por escrito en el modelo que facilita el Instituto Nacional de Empleo.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social a las empresas que contraten a personas entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad.

Ayuda

1.000 € en el caso de contratación a mujeres durante 3 años.

Normativa

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Tramitación

Se formalizan por escrito en el modelo que facilita el Instituto Nacional de Empleo.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social a las empresas que extiendan contratos indefinidos a trabajadoras y trabajadores en situación de exclusión y personas con discapacidad.

Ayuda

- Mujeres desempleadas y mujeres víctimas de violencia: 850 €.
- Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto: 1.200 €.
- Mujeres contratadas después de 5 años de inactividad laboral, que anteriormente a su retirada han trabajado, al menos, 3 años: 1.200 €.
- Mujeres con discapacidad: 5.350 €.
- Mujeres con discapacidad severa: 5.950 €.

Normativa

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Tramitación

Se formalizan por escrito en el modelo que facilita el Instituto Nacional de Empleo.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social a las empresas que conviertan en indefinidos contratos temporales.

Ayuda

Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se convierte en indefinido) reincorporadas tras la maternidad: 1.200 €.

Normativa

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Tramitación

Se formalizan por escrito en el modelo que facilita el Instituto Nacional de Empleo.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social a las empresas que celebren contratos de interinidad con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras en excedencia por permiso de maternidad y paternidad y cuidado de familiares.

Ayuda

- Periodo de descanso por riesgo durante el embarazo de la trabajadora o durante la lactancia natural o por maternidad y paternidad por adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 100%.
- Excedencia por cuidado de familiares descendientes menores (hasta los 3 años) y otros familiares dependientes: 95% el primer año, 60% el segundo año y 50% el tercer año. Solo por contingencias comunes.
- Reducción de jornada por guarda legal (hasta los 6 años o con discapacidad) o cuidado de personas mayores (a partir de 65 años): 50%. Solo por contingencias comunes.

Normativa

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Tramitación

Se formalizan por escrito en el modelo que facilita el Instituto Nacional de Empleo.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social a las empresas que conviertan en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Ayuda

- 700 € durante 3 años en contrataciones a mujeres.

Normativa

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Tramitación

Se formalizan por escrito en el modelo que facilita el Instituto Nacional de Empleo.

Por su parte, las **empresas de la CAPV** cuentan con las siguientes ayudas para la contratación de mujeres:

Subvenciones a fondo perdido a empresas que realicen contratos indefinidos de colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral (entre los colectivos beneficiarios se encuentran personas víctimas de violencia doméstica, madres de familias monomarentales o personas mayores de 45 años en desempleo al menos 3 meses, etc).

Ayuda (% de bonificación):

- Indefinido jornada completa 6.000 €.
- Temporal jornada completa 2.500 €.
- Conversión en indefinido 3.000 €.

Normativa

- Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.
- Decreto 239/2005, de 13 de septiembre, de modificación del Decreto por el que se regulan las ayudas al empleo.

Tramitación

Delegaciones Territoriales del Dpto. de Empleo y servicios Sociales del Gobierno Vasco.

Subvenciones a empresas que contraten personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras o personas socias trabajadoras. Entre las situaciones contempladas que ha de cumplir la persona sustituida está la reducción de cómo mínimo 1/3 de jornada para cuidado a familiares.

Ayuda (% de bonificación):

50%, 40% en Cooperativas.

Normativa

- Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.
- Decreto 239/2005, de 13 de septiembre, de modificación del Decreto por el que se regulan las ayudas al empleo.

Tramitación

Delegaciones Territoriales del Dpto. de Empleo y servicios Sociales del Gobierno Vasco.

Subvenciones a fondo perdido a empresas que realicen contratos a personas desempleadas e inscritas en un Servicio Público de Empleo.

Ayuda (% de bonificación):

Entre los 4.510 € y los 7.515 €.
La cuantía de la ayuda se incrementa 1.505 € en caso de que estas personas sean mujeres .

Normativa

- Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.
- Decreto 239/2005, de 13 de septiembre, de modificación del Decreto por el que se regulan las ayudas al empleo.

Tramitación

Delegaciones Territoriales del Dpto. de Empleo y servicios Sociales del Gobierno Vasco.

Subvenciones a fondo perdido a cooperativas que fomenten la inserción laboral de determinados colectivos de personas desempleadas en sustitución de la socia o socio que se retire de la actividad laboral.

Ayuda

Entre los 6.012 € y los 7.515 €.
La cuantía de la ayuda se incrementa 1.505 € en caso de que estas personas sean mujeres.

Normativa

- Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.
- Decreto 239/2005, de 13 de septiembre, de modificación del Decreto por el que se regulan las ayudas al empleo.

Tramitación

Delegaciones Territoriales del Dpto. de Empleo y servicios Sociales del Gobierno Vasco.

Por último, teniendo en cuenta las empresas localizadas en el **Territorio Histórico de Bizkaia**, estas son las ayudas y subvenciones a las que se puede acoger:

Deducción en el impuesto de Sociedades a empresas que contribuyan a la creación de empleo.

Ayuda

- Personas desempleadas no pertenecientes a colectivos de especial dificultad de inserción en el mercado laboral: 4.600 € por contrato.
- Personas desempleadas pertenecientes a colectivos de especial dificultad de inserción en el mercado laboral: 8.600 € por contrato.

Normativa

- Norma Foral 3/1996, de 26 de junio, del Impuesto sobre Sociedades.
- Norma Foral 7/2008, de 10 de diciembre, por la que se aprueban medidas tributarias para 2009.
- Norma Foral 3/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para el año 2010.

Tramitación

- Presentación de la solicitud por Internet mediante el formulario de la página web del Dpto. de Hacienda y Finanzas (www.bizkaia.net) de la Diputación Foral de Bizkaia a través del sistema Bizkaibai.
- Presentación de la documentación anexa en el registro del Dpto. de Hacienda y Finanzas de la DFB.

Subvenciones a empresas que realicen contratos en practicas a jóvenes de hasta 30 años para la promoción de la empleabilidad.

Ayuda

De entre 2.000 € y 7.000 € por contrato a aquellas personas que acrediten cualquiera de los siguientes títulos:

- Diplomatura universitaria.
- Ingeniería técnica.
- Arquitectura técnica.
- Licenciatura universitaria.
- Ingeniería, Arquitectura o Técnica Superior de la Formación Profesional específica.
- Títulos equivalentes.

Normativa

- Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 62/2010, de 27 de abril de 2010, por el que se establecen las bases y convocatoria reguladoras de la concesión de subvenciones para la promoción de la empleabilidad mediante la contratación en prácticas.

Tramitación

Presentación de la solicitud y la documentación anexa por Internet mediante el formulario de la página web del Dpto. de Promoción económica (www.bizkaia.net) de la Diputación Foral de Bizkaia a través de su oficina virtual o en el registro del Dpto. de Promoción Económica de la DFB.

**C. ENTIDADES CONSULTORAS HOMOLOGADAS POR EMAKUNDE
PARA LA REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICOS Y PLANES DE IGUALDAD**

ABELLA LEGAL (GLOBAL SYMMETRY, S.L.)

Gardoki, 9 - 2. dcha
48008 Bilbao
Tl. 944 386 649 Fax: 944 386 649
e-mail: info@abellalegal.com
www.abellalegal.com
Fecha homologación: 25-01-2010
BOPV: 22-02-10

ADOS CONSULTING IKERTALDEA, S.L.

Gimnasio, 8, Ionja, 1º Izq., 48003 Bilbao
Tl. 94-415 00 19 / Fax 94-416 57 18
e-mail: igualdad2@ados-consulting.com
Fecha homologación: 05-04-2005
BOPV: 09-05-05

AVENTO CONSULTORIA, S.L.

Pokopandegi, 11 Oficina 012
20018 Donostia
Tl. 943 317 038 Fax: 943 317 048
e-mail: info@aventoconsultoria.com
Fecha homologación: 17-12-2009
BOPV: 25-01-10

BETEAN AUDITORIA, S.L.P.

Plaza de Pinares, 1 - 1º
20001 Donostia
Tl. 943 326 873 Fax: 943 292 221
e-mail: donostia@betean.com
Fecha homologación: 29-04-2010
BOPV: 23-06-10

BULTZ-LAN CONSULTING, S.L.

Aretxabaleta, 1, 2º Dcha., 48010 Bilbao
Tl. 94-410 21 44/ Fax 94-410 25 99
e-mail: bultz002@sarenet.es
Fecha homologación: 03-08-2006
BOPV: 19-09-06

CDE CONSULTORÍA

Parque Empresarial Zuatzu
Edificio Urgull, 2º, oficina 9. 20018 Donostia-San Sebastián
Tl. 943-223939 / Fax 943-223940
e-mail: consultoria@cde.es
Fecha homologación: 05-04-2005
BOPV: 05-05-05

CONSULTORA ELHUYAR

Zelai Haundi, 3. 3. Osinalde industrialdea
20170 Usurbil

Landako etorbidea, 4 - 202 eraikina
48200 Durango

Estartetxe, 5 - 1, 126 bulegoa
48160 Leioa
Tl. 943 372 052 Fax: 943 363 144
e-mail: aholkularitza@elhuyar.com
Fecha homologación: 28-09-2009
BOPV: 02-11-09

EDE FUNDAZIOA

Simón Bolívar, 8B. 48010 Bilbao
Tl. 94-4009999 / Fax 94-4009998
e-mail: ede@fundacionede.org
consultoriagenero@fundacionede.org
Fecha homologación: 21-02-2007
BOPV: 02-04-07

ENBOR CONSULTORES, S.L.

Hotel Urene, BarrioTxakalde, 8, 48392 Muxika
Tl. 94-465 16 63
e-mail: administrazioa@enbor-k.com
Fecha homologación: 04-04-2005
BOPV: 05-05-05

EQUALA INICIATIVAS, S.L.

Geltoki kalea, 14, 3. B
20160 Lasarte
Tl. 691-552907
e-mail: euskadi@equala.es
Pintor Crispin, 12, 3. C
31008 Iruña
Tlf. 948 16 50 43
e-mail: navarra@equala.es
Fecha homologación: 29-10-2007
BOPV: 05-12-07

FUNDACIÓN ROBOTIKER

Parque Tecnológico. Edificio 202
48170 Zamudio
Tl. 94-6002266 / Fax 94-6002299
e-mail: adm@robotiker.es
marketing@robotiker.es
Fecha homologación: 16-11-2005
BOPV: 23-12-05



MURGIBE, S.L.

Lehendakari Agirre, 11, 2º, oficina 8, 48015 Bilbao
Tl. 94-4765166 / Fax 94-4766111
e-mail: info@murgibe.com
Fecha homologación: 08-04-2005
BOPV: 09-05-05

NEOTEK NERVIÓN, S.L.

PAE Ibarbarri. Edificio Metro, 2º H. 48940 Leioa
Tl. 94-4801760 / Fax 94-4863957
e-mail: neotek@neotek.es
Fecha homologación: 08-04-2005
BOPV: 09-05-05

OBETO BANPRO, S.L.

Astintze kalea, 2, 1. C
48160 Derio
Tl. 944 540 612 Fax: 944 542 708
e-mail: banpro@banpro.es
www.banpro.es
Fecha homologación: 28-09-2009
BOPV: 26-10-09

OPE CONSULTORES, S.L.

Zuatzu, 4, 2º-1ª
20018 Donostia-San Sebastián
Tl. 943-316115 / Fax 943-216928
e-mail: webmaster@opeconsultores.es
Fecha homologación: 10-04-2006
BOPV: 18-05-06

ZUBIZARRETA CONSULTING, S.L.

Vicente Goikoetxea, 6, 5º dcha.
01008 Vitoria-Gasteiz
Tl. 945-271374 / 94-4232927
Fax 945-288895 / 94-4239638
e-mail: zubigas@grupozubizarreta.com
Fecha homologación: 05-04-2005
BOPV: 09-05-05

Fuente: Emakunde

D. ENTIDADES COLABORADORAS RECONOCIDAS POR EMAKUNDE, POR AÑO

Nombre de la entidad	Año del reconocimiento
Ados Consulting SL	2.004
Agintzari, S. Coop	2.009
Arcelor Mittal Bergara	2010
Asociación Goiztiri	2.007
Ate Asesores de Gestión SA	2.009
Az Procesos Participativos SL	2.009
BBK	2.004
BEAZ S.A	2.010
Behargintza Txorierrri SL	2.008
Betean Auditoria SLP	2.008
Bic Gipuzkoa Berrilan	2.007
Butz-Lan Consulting SL	2.005
Caja Laboral	1.997
Caja Vital Kutxa	1.998
Campezo Construcción SA	2.008
Cáritas Diocesana de Bilbao	2.007
CDE Consultoría	2.004
Colegio Vasco de Economistas	2010
Compañía del Tranvía de San Sebastián, SA	2.009
Cti-Soft SL	2.007
Daiñteke- Careers & Jobs S.L	2010
Deusto Sistemas SA	2.009
Ejie SA	2.008
Elektra SA	2.007
Elhuyar-Zubize SLU	2.008
Eroski S. Coop	2.006
ESK Sindikatua	2.007
Eteo Coop	2.009
ETS - Euskal Trenbide Sarea	2.006
Euskotren	2.007
Federación Sartu	2.007
Fundación EDE	2.004
Fundación Labein Tecnalia	2.006
Fundación Robotiker	2.005
Fundación Tekniker	2.007
Ingeteam Technology SA	2.009
Invesco 2000 SL - Doble sentido	2.007
Ipar Kutxa Rural, S. Coop	2.009
LAB - Langileen Abertzaleen Batzordeak	2.006
Metro Bilbao	2.000
Mirugain SL	2.007
Murgibe SL	2.007
Museo Guggenheim	1.998
Ope Consultores SL	2.005
Redox SA	2.009
San José de la Montaña Egoitza	2.009
Sociedad Financiera y Minera S.A (Cementos Rezola)	2010
Suspergintza Elkartea	2.009
Zubizarreta Consulting	2.004

Fuente: Emakunde



GLOSARIO





GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: La acción positiva es una medida de carácter temporal destinada a corregir las situaciones de desequilibrio que son consecuencia de prácticas o sistemas discriminatorios.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO SEXUAL: Tal y como queda recogido en la Ley de Igualdad estatal 2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (GENDER PAY GAP): Indica el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso

parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

CORRESPONSABILIDAD: Distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: La discriminación positiva es el término que se da a una acción que pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales (en este caso, las mujeres), un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, así como acceso a determinados bienes. De esta forma se pretende mejorar la calidad de vida de las mujeres, y compensarles por los prejuicios o la discriminación de la que son víctimas.

DISCRIMINACIÓN ADVERSA: Discriminación que ocurre cuando una persona recibe trato preferencial por su sexo, raza, círculo de amistades o parentesco.

DIVIDENDO SOCIAL: Parte sustancial de los beneficios de una Caja de Ahorros que revierte a la sociedad a través de su Obra Social.

ECONOMÍA SUMERGIDA: También denominada economía irregular, paralela, encubierta, subterránea u oculta, la economía sumergida es aquella parte de la actividad económica que discurre al margen de los registros, las estadísticas y los controles oficiales (por ejemplo, el trabajo doméstico no declarado).

EMPODERAMIENTO: Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos. en el mercado laboral a la hora de ascender profesionalmente. Generalmente las mujeres son ascendidas a mandos intermedios sin posibilidad de alcanzar altos cargos directivos o de gerencia, dando prioridad así a las candidaturas masculinas frente a las femeninas. Manifestación de la Discriminación Indirecta.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Se define como la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD FORMAL: Prohibición normativa de discriminar a nadie en razón de cualquier rasgo característico que pudiese tener. Igualdad de derecho, ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres

mediante medidas legislativas. Garantiza la no existencia de discriminaciones directas.

IGUALDAD REAL: Igualdad de hecho. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad formal, legal, no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. Generalmente, la igualdad real se consigue modificando las bases culturales de la educación. Luchar por conseguir la igualdad real es diagnosticar y frenar las discriminaciones indirectas.

MAINSTREAMING: El principio de Transversalidad o Mainstreaming es un término anglosajón acuñado en la IV Conferencia Mundial de Mujeres de la ONU en Pekín en 1995 y aceptado por la Unión Europea a través del Tratado de Ámsterdam (1997), y ratificado por España en 1999. El Mainstreaming de género es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. Este supone la incorporación de la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas, programas y proyectos.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Enfoque que ayuda a observar y reconocer que hombres y mujeres presentan realidades diferentes y por lo tanto tienen diferentes demandas y necesidades. Demandas que han de ser identificadas para poder darles una respuesta adecuada.

POBLACIÓN ACTIVA: La población activa de un país es la cantidad de personas que se han incorporado al mercado de trabajo, es decir, que tienen un empleo o que lo buscan.

POBLACIÓN INACTIVA: Personas que no tienen trabajo y tampoco lo están buscando.

POBLACIÓN OCUPADA: Personas que tienen trabajo.

PYME: Pequeñas y medianas empresas (con menos de 250 personas en plantilla).

RENDA DE TRABAJO: Se define como la remuneración total, monetaria o no monetaria, que paga la persona empleadora a la asalariada como contrapartida del trabajo realizado por éste durante el período de referencia de los ingresos. Se consideran los rendimientos brutos, en los que se incluyen: ingresos dinerarios, ingresos en especie, ingresos efectuados a cuenta, gastos de Seguridad Social, dietas por desplazamiento y gastos de viaje, indemnizaciones por despido., gratificaciones extraordinarias públicas por participación en misiones internacionales y rendimientos de trabajo realizado en el extranjero que estén exentos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: La UE en su libro verde define la RSE (responsabilidad social de las empresas) o RSC (responsabilidad social corporativa) como “la integración voluntaria, por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Barreras con las que las mujeres se encuentran en el acceso al mercado laboral y segmentación que sufren las mismas al concentrarse en empleos y sectores.

SEGREGACIÓN VERTICAL: Concentración de mujeres y de hombres en grados específicos de responsabilidad o de puestos.

SEGREGACIÓN SECTORIAL: El hecho específico de la concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos determinados en algunos países, recibe el nombre de “segregación sectorial”. Por ejemplo, las mujeres tienden a concentrarse en puestos de trabajo destinados al cuidado de los demás (enfermería, auxiliar de clínica, empleada de hogar, etc.) y los hombres, en sectores donde se requiere la fuerza física (construcción, industria, etc.)

TASA DE ACTIVIDAD: La tasa de actividad de una población resulta del cociente entre la población activa y la población en edad activa (habitualmente expresado en porcentaje).

TASA DE OCUPACIÓN: La tasa de ocupación es el porcentaje de personas empleadas del total de las disponibles.

TECHO DE CRISTAL: Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

10 =

ÍNDICE DE **TABLAS**

Tabla 1: Personas ocupadas por sexo en la CAPV. Valores absolutos y porcentajes (2005-2009).

Tabla 2: Personas paradas por sexo en la CAPV. Valores absolutos y porcentajes (2005-2009).

Tabla 3: Tipos de contratos en la población ocupada asalariada en la CAPV y en Bizkaia por sexo (2009).

Tabla 4: Junta Directiva de las Patronales Vascas, por sexo (2008).

Tabla 5: Consejo de Administración de las empresas vascas que forman parte del IBEX 35 (2008).

Tabla 6: Porcentaje de mujeres en plantilla de BBK.

11 =

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico A: Tasa de ocupación de la población de 16 a 64 años por año, y sexo. Porcentajes (2005-2010).

Gráfico B: Porcentaje de mujeres en Órganos de Gobierno de entidades financieras con sede en la CAPV (2008).

Gráfico C: Renta total en Bizkaia por sexo (euros). 2006.

Gráfico D: Renta de trabajo media de la población ocupada por sexo y situación profesional (euros). 2003.



”

BIBLIOGRAFÍA

12=

BIBLIOGRAFÍA

- BBK (10/04/2008)**, “BBK aprueba el segundo Plan de Igualdad entre hombres y mujeres”. En www.bbk.es
- BBK (2004)**, “Guía para un uso igualitario del lenguaje en BBK”
- BBK (2006)**, “Plan Estratégico de la Obra Social de BBK (2005–2007)”. Bilbao Bizkaia Kutxa, Bilbao
- BBK (2006)**, “Política de responsabilidad social”. Bilbao Bizkaia Kutxa, Bilbao
- BBK (2007)**, “**BBK (1907 – 2007)** Cien años de compromiso con el desarrollo económico y el bienestar de Bizkaia”. Bilbao Bizkaia Kutxa, Bilbao
- BBK (2007)**, “Segundo Plan de Igualdad de BBK. 2008-2012”
- BBK (2008)**, “Informe resumen de la actualización del diagnóstico en materia de Igualdad de Oportunidades en BBK. BBK.
- BBK (2009)**, “Memoria anual BBK Solidaria”. BBK. En www.bbk.es
- BBK (2010)**, “Informe de Obra Social 2009”. Bilbao Bizkaia Kutxa
- BBK (29/05/2008)**, “La labor que realiza BBK en favor de la igualdad distinguida por ‘Bihotza Sariak - Empresas con Corazón’. En www.bbk.es
- CINCO DÍAS (26/04/2010)**, “La ONU sitúa a BBK como un referente en igualdad”
- CONSULTORES DEL NORTE (2010)**, Recor Euskadi 2010. En <http://www.consejerosdelnorte.com>
- DE LA TORRE GARCÍA, CARLOS (2010)**, La responsabilidad social de género :un valor emergente del management empresarial. Ponencia dentro de la jornada “La igualdad, factor determinante de una empresa responsable”. Ministerio de Igualdad.
- DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA (2008)**, III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia (2009-2011). En <http://www.bizkaia.net>
- EMAKUNDE (2004)**, “Guía para un proceso de selección no discriminatorio”. Empresas por la Igualdad. En <http://www.emakunde.euskadi.net>
- EMAKUNDE (2006)** “Orientaciones para la promoción no discriminatoria”. Empresas por la Igualdad. En <http://www.emakunde.euskadi.net>

EMAKUNDE (2010), La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres de la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino. En <http://www.emakunde.euskadi.net>

EMAKUNDE (2010), V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. VIII Legislatura. En <http://www.emakunde.euskadi.net>

EMAKUNDE (201), Emakunde. Guía de ayudas a la contratación de mujeres. 2010. En <http://www.emakunde.euskadi.net>

EUROPA PRESS (06/11/07), “España se encuentra a la cola de Europa en conciliación de vida laboral y familiar”

GOBIERNO VASCO (1988). Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre la creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea

GOBIERNO VASCO. DECRETO 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. En www.euskadi.net

INSTITUTO DE LA MUJER (1999), “Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas”. MTAS.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2009). Encuesta de Población Activa (EPA). En www.ine.es

LEY 3/1997, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

MINISTERIO DE IGUALDAD (2009), “La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres”. En <http://www.migualdad.es>

MINISTERIO DE IGUALDAD (2010), “Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral”. En <http://www.migualdad.es>

MINISTERIO DE IGUALDAD (2010), “Estrategias y líneas de actuación en la RSE con perspectiva de género. Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación”. En <http://www.migualdad.es>

MINISTERIO DE IGUALDAD (2010), “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas”. En <http://www.migualdad.es>

PE. DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002

UNITED NATIONS (2010), Companies Leading the Way: Putting the Principles into Practice. En www.unglobalcompact.org/



La igualdad de oportunidades efectiva es uno de los principales retos a los que se enfrentan las organizaciones para ser no solamente más eficientes y productivas sino también más justas e igualitarias.

Las políticas de igualdad mejoran la competitividad económica y la calidad de vida profesional y social de todas las personas de la organización, consiguiéndose plantillas más equilibradas y satisfechas, lo que redundará en una mayor productividad y creatividad, así como en una menor tasa de rotación y absentismo, optimizando los recursos humanos, aumentando la motivación y mejorando el clima laboral, asegurando el desarrollo de los sistemas de calidad y en general mejorando la productividad y la competitividad empresarial, así como ofreciendo una imagen diferencial respecto a la competencia.

Esta publicación tiene como objetivo convertirse en una introducción para todas aquellas empresas y entidades sociales de Bizkaia que comienzan a plantearse la implantación de políticas de igualdad de oportunidades en el seno de sus organizaciones, orientándolas en sus primeros pasos a través de ejemplos concretos apoyados en la experiencia de BBK en este ámbito de trabajo.