

Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Género

EXTENDA

Índice de contenidos

1. Introducción
2. Preguntas y respuestas
3. El compromiso de EXTENDA con la igualdad de género
4. Buenas prácticas en Igualdad de Oportunidades en la empresa

1. Introducción

Hasta hace bien poco el **determinismo biológico** ha pretendido justificar la construcción de las identidades femenina y masculina, es decir, quienes postulan que las diferencias biológicas, que ciertamente existen entre mujeres y hombres, son las responsables de las características atribuidas a cada sexo, sostienen que son los **hechos biológicos** quienes dan cuenta de la manera de ser y de comportarse de mujeres y hombres. De este modo, cada sociedad, en base a un conjunto de normas, pautas y valores impuestos y asociados a cada sexo, ha construido el género de las personas.

En nuestra cultura, la asignación de **pautas de género** es diferenciadora y tienen carácter limitador para las personas, ya que influyen sobremanera en la construcción de lo masculino y lo femenino y en las relaciones de género.

En base al sexo de nacimiento se han atribuido, atendiendo a unas **pretendidas diferencias naturales**, aptitudes y actitudes diferentes para hombres y mujeres, lo que ha supuesto la construcción de **creencias erróneas** acerca de las capacidades y conductas de las personas.

El comportamiento que se espera que tengan las personas (hombres y mujeres), es marcado en función del sexo de nacimiento, mediante complejos **procesos de enculturación** a través de las **Agencias de Socialización** (familia, escuela, medios de comunicación...). De este modo, las personas vamos asumiendo desde la infancia los **roles de género** que son considerados propios de cada sexo.

A partir de una supuesta inferioridad de las mujeres, el **paradigma androcéntrico** ha ido construyendo los **prejuicios y estereotipos de género**, que se han ido transmitiendo de generación en generación y que han llegado incluso a negar formalmente los **derechos de las mujeres**, como por ejemplo, el derecho al acceso al conocimiento. Esta manera de **sometimiento y subordinación** de un sexo sobre otro, ha tenido una serie de consecuencias sobre la vida de las mujeres y también respecto a las relaciones de género.

En la actualidad, el empeño de las mujeres por conseguir la igualdad plena, junto con los numerosos y robustos estudios de investigación que demuestran que **es la cultura, y no la biología** la que determina la manera de ser y estar de las personas en la sociedad, hacen insostenible el modelo patriarcal.

Afortunadamente, el camino andado por la educación sexista se puede desandar, para ello, es necesario tener en cuenta que la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres es una cuestión que atañe a toda la sociedad, y que son por tanto, los hombres y las mujeres que la conforman quienes tienen que construir un modelo basado en los **derechos de ciudadanía**. Del mismo modo, escuela, medios de comunicación, familia, empresa... tienen una clara responsabilidad respecto al **rechazo de los valores propios del sistema patriarcal** y a la asunción de **nuevos valores promotores de la igualdad de género**. Solo de esta manera, mujeres y hombres quedaran libres del determinismo biológico.

Con la intención de afrontar este reto, **EXTENDA** desde su compromiso con la igualdad de las mujeres ha elaborado este documento, que a modo de prontuario pretende contribuir al fomento de la igualdad de oportunidades en la organización.

2. Buenas prácticas en Igualdad de Oportunidades en la empresa

DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	DESCRIPCIÓN	BENEFICIOS	IMPLEMENTACIÓN EN EXTENDA	IMPACTO
<p>Compromiso de la Organización con la Igualdad</p>	<p>Compromiso de la organización con la igualdad de género de manera explícita en la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora la integración de las estrategias y las decisiones acordadas. • Coloca al personal responsable de implementarlas en una actitud favorable y receptiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de EXTENDA dentro de la Unidad de Género de su Consejería. • Compromiso de la Dirección de la empresa para la promoción de la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos, reflejado en su convenio colectivo. • Voluntad expresa de la Dirección de EXTENDA para la elaboración e implementación del I Plan de Igualdad. • Constitución y formalización de la Comisión de Igualdad como órgano responsable de la IO en EXTENDA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Efectividad en la implementación de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad. • Fortalece y consolida la cultura empresarial en favor de la Igualdad de Oportunidades. • Favorece el engagement.

DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	DESCRIPCIÓN	BENEFICIOS	IMPLEMENTACIÓN EN EXTENDA	IMPACTO
<p>Diagnóstico de situación desde una perspectiva de género</p>	<p>Conocimiento riguroso de la situación de la organización respecto a la igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita el diseño de medidas que eliminen las condiciones que sostienen la desigualdad. • Mejora el funcionamiento del engranaje organizativo en favor de la Igualdad de Oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de un diagnóstico interno desde la perspectiva de género. • Detección de las áreas de mejora y los puntos focales para el diseño del I Plan de Igualdad de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de las medidas diseñadas a la realidad organizacional y empresarial. • Implicación de las personas en los procesos participativos. • Sensibilización de la plantilla en materia de género. • Mejora del grado de conocimiento de las estructuras organizativas y de los procesos, desde una visión de género.

DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	DESCRIPCIÓN	BENEFICIOS	IMPLEMENTACIÓN EN EXTENDA	IMPACTO
<p>Información en la empresa</p>	<p>Información continua y pormenorizada de las acciones y medidas a desarrollar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantiza el éxito de la estrategia global de igualdad. • Contribuye a mejorar los resultados esperados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución entre la plantilla de documentos corporativos que aluden explícitamente al compromiso de la organización con la igualdad de género. • Envío de dossier informativo “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones. El Plan de Igualdad de EXTENDA”. • Envío regular de avisos informativos a la plantilla con la información generada a lo largo del proceso de elaboración del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las relaciones y la confianza entre la dirección de la empresa y la plantilla. • Aumento de la sensibilización y del compromiso de todos los miembros de la organización.

DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	DESCRIPCIÓN	BENEFICIOS	IMPLEMENTACIÓN EN EXTENDA	IMPACTO
<p>Plan de capacitación en igualdad de género durante el proceso de diseño del I Plan de Igualdad de Oportunidades</p>	<p>Realización de acciones formativas en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para la sensibilización y la capacitación de la plantilla durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita el proceso de diagnóstico de género, en las fases de recogida de información, cuantitativa y cualitativa. • Incrementa los conocimientos respecto a la igualdad de oportunidades. • Permite optimizar el impacto de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad. 	<p>Dos sesiones informativas: “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones. El Plan de Igualdad en EXTENDA”.</p> <p>Cuatro píldoras formativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de Trato y no Discriminación. 2. Conciliación de la vida profesional y privada. 3. Comunicación incluyente. 4. Mainstreaming the gender. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del grado de eficiencia de las medidas adoptadas por el Plan de Igualdad. • Optimización de los recursos dispuestos.

DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	DESCRIPCIÓN	BENEFICIOS	IMPLEMENTACIÓN EN EXTENDA	IMPACTO
<p>Sistema de seguimiento y evaluación</p>	<p>Sistema de indicadores para la evaluación y el seguimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permite realizar los ajustes precisos en las medidas adoptadas. • Facilita la consecución de objetivos. • Favorece el impacto esperado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para el manejo de los indicadores de género. • Elaboración del sistema de indicadores como herramienta para el seguimiento y evaluación del Plan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asegura el cumplimiento de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad. • Garantiza unos mínimos estándares de calidad en el desarrollo de las acciones.

DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	DESCRIPCIÓN	BENEFICIOS	IMPLEMENTACIÓN EN EXTENDA	IMPACTO
<p>Comunicación interna y externa</p>	<p>Uso de una comunicación inclusiva y no discriminatoria en el lenguaje oral, escrito e iconográfico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión de valores de igualdad tanto interna como externamente. • Mejora de la imagen de la empresa. • Mejora de la posición externa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de un lenguaje oral y escrito incluyente y no discriminatorio, así como de una iconografía no discriminatoria, en todos los procesos comunicacionales y soportes de EXTENDA. • Elaboración de una guía de comunicación institucional incluyente. • Formación en comunicación incluyente a toda la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la sensibilización en materia de género. • Mejora de la comunicación institucional tanto a nivel interno como externo. • Aumento del compromiso de EXTENDA y su plantilla con la igualdad de género.

DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	DESCRIPCIÓN	BENEFICIOS	IMPLEMENTACIÓN EN EXTENDA	IMPACTO
<p>Gestión de los Recursos Humanos</p>	<p>Procesos de reclutamiento y de selección incluyentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantía en el cumplimiento de las condiciones de igualdad de género en el acceso a un puesto de trabajo. • Garantía en el mantenimiento del equilibrio entre mujeres y hombres en la composición de la plantilla. • Posibilidad de contar con perfiles más competentes no sujetos a estereotipos de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento para la realización de convocatorias y procesos de selección, que incorpora los principios de igualdad, mérito y capacidad para la provisión de plazas. • Difusión y publicidad de las convocatorias de empleo a través de diferentes medios que permiten el acceso tanto de mujeres como de hombres: SAE, Web de Extenda, prensa local, prensa especializada, y según Instrucción en ocasiones en BOJA y el portal de transparencia de la Junta de Andalucía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de una plantilla equilibrada desde una óptica de género en todos los departamentos, áreas, puestos y categorías profesionales.

	<p>Promoción y de planificación de carreras profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación equilibrada de hombres y las mujeres permitiendo un desarrollo profesional de la plantilla en todos los departamentos, puestos de trabajo y categorías profesionales independientemente del sexo de la persona. • Al aumentar la presencia de las mujeres en los niveles superiores de las estructuras laborales, se introducen nuevas formas de liderazgo, dirección de equipos, comunicación, etc. que aportan valor a la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos para la promoción y planificación de carreras profesionales siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad. • Difusión y publicidad de las plazas en promoción por diferentes medios para que la promoción profesional de mujeres y hombres se lleve a cabo con garantías de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de una plantilla equilibrada en todos los departamentos, áreas, puestos y categorías profesionales.
--	---	---	--	---

	<p>Conciliación de la vida profesional y privada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la productividad. • Mejora las relaciones interpersonales. • Mejora de la motivación. • Mejor imagen externa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de conciliación que amplían y/o mejoran las medidas reconocidas por Ley. • Disposición de herramientas para mejorar los procedimientos de solicitud de las medidas de conciliación. • Medidas para el fomento de la corresponsabilidad entre la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del clima laboral. • Reducción del estrés. • Mejora de la salud y bienestar personal y por tanto la calidad de vida.
	<p>Necesidades formativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita el acceso a la formación en igualdad. • Elimina barreras de género. • Contribuye a la promoción 	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta formativa interna adaptada a las necesidades y demandas de la plantilla. • Entrenamiento en habilidades, destrezas y competencias profesionales alejadas de estereotipos de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas mejor formadas y cualificadas.

profesional de las mujeres.

- La elección de los canales de comunicación / difusión para la difusión de la oferta formativa se realiza teniendo en cuenta a mujeres y hombres.
- Tanto los lugares, los formatos, como los horarios, se adaptan a las necesidades de conciliación de la plantilla.