



Procedimiento para la integración
de la igualdad de género en las
empresas de Navarra

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES



Gobierno
de Navarra

INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD Y FAMILIA



ÍNDICE

1.	¿QUÉ ES EL PROCEDIMIENTO IGE?.....	3
2.	¿POR QUÉ UN PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS?.....	3
3.	¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE IGE?	4
4.	¿A QUIÉN SE DIRIGE ?	4
5.	¿QUÉ BENEFICIOS TIENE TRABAJAR CON IGE?	5
6.	SI YA TENEMOS UN PLAN DE CONCILIACIÓN ¿QUÉ MAS NOS APORTA EL PROCEDIMIENTO IGE?	5
7.	¿QUÉ CONDICIONES SON NECESARIAS PARA IMPLEMENTAR EL PROCEDIMIENTO IGE ?.....	6
8.	¿QUÉ METODOLOGÍA EMPLEA IGE?	6
9.	¿AYUDA IGE A VENCER EL ESCEPTICISMO QUE ALGUNAS PERSONAS TIENEN CON RESPECTO A LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL?	7
10.	¿AL ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD, ESTÁN LAS EMPRESAS DE NAVARRA OBLIGADAS A TRABAJAR CON EL PROCEDIMIENTO IGE?.....	7
11.	SI HEMOS EMPEZADO A TRABAJAR CON OTRA METODOLOGÍA, ¿PODEMOS APLICAR IGE?	7
12.	¿CÓMO PODEMOS ADQUIRIR FORMACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO IGE?	8
13.	¿Y SI TENGO ALGUNA OTRA DUDA RELATIVA AL CONTENIDO, METODOLOGÍA O APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO IGE?	8
	ENLACES DE INTERÉS.....	8

1. ¿QUÉ ES IGE?

IGE es un procedimiento de intervención en empresas que desean incorporar la igualdad de género en su organización y procesos de trabajo. Plantea una secuencia en cinco fases: preparatoria, de diagnóstico, de diseño del plan de igualdad de género, de implementación y de evaluación, que completan un ciclo de trabajo. Se ha diseñado y validado en empresas de Navarra de distintos tamaños y sectores, a lo largo de dos años de trabajo, y es perfectamente transferible a cualquier otro contexto empresarial u organizacional.



2. ¿POR QUÉ UN PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS?

Porque a pesar de la multitud de guías y publicaciones existentes con este fin, la aplicación de medidas y planes de igualdad de género no se está realizando de forma sistemática, y en muchas ocasiones, al no vincularse a los procesos propios de la empresa, no se está consiguiendo los resultados ni el impacto deseado.

La falta de conocimiento en el ámbito de la igualdad de género y la necesidad de procedimientos estandarizados para trabajarla en las empresas, pueden explicar el porqué de esta realidad.

IGE surge, por tanto de la necesidad de sistematizar y homogeneizar las prácticas de acompañamiento a las empresas para la implantación de la igualdad de género en sus sistemas de gestión.



3. ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE EL PROCEDIMIENTO IGE?

-  IGE es un procedimiento **innovador** que incorpora el enfoque de género al análisis de la empresa. Esta perspectiva aporta nueva información que, además, posibilita el conocimiento global de la organización y de la actividad empresarial, y contribuye por tanto a la **mejora continua**.
-  IGE es un procedimiento que debe **ser integrado** en áreas concretas del resto de sistemas de gestión como calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, etc. No los sustituye, sino que los impregna y enriquece con una perspectiva más global. La igualdad de género se incorpora así de forma transversal a la totalidad de la gestión empresarial, por lo que se trata de un Procedimiento **enriquecedor**.
-  IGE es un procedimiento basado en **procesos** que pone su acento en la secuencia de hechos que deben producirse y la forma en que deben gestionarse.
-  IGE es un procedimiento de **calidad** compuesto por procesos estandarizados, aunque no sujetos a una norma concreta. Se trata de un procedimiento **sistemático**, con un itinerario claro: puesta en marcha, desarrollo, seguimiento, evaluación y validación.
-  IGE es un procedimiento **participativo** que requiere del compromiso y la implicación de todas las personas que componen la empresa, para lo cual es necesario generar procesos transparentes y bien comunicados.
-  Finalmente, se trata de un procedimiento **dinámico**, que evoluciona en función de las nuevas necesidades generadas tanto en el marco normativo como en el ámbito empresarial. Se alimenta de las aportaciones de las empresas que lo implementan y de las entidades de consultoría que las acompañan, en una búsqueda constante de la **excelencia** en su gestión e implantación.

4. ¿A QUIÉN SE DIRIGE EL PROCEDIMIENTO IGE?

IGE está dirigido a **empresas** y a las **entidades de consultoría** que las asesoran y acompañan en la elaboración e implantación de planes de igualdad de género.

Las **empresas**, como beneficiarias últimas del procedimiento, disponen de pautas, metodología y herramientas concretas para la integración de la perspectiva de género en sus organizaciones.

También las entidades de consultoría, cuyo papel es el de facilitar que lo hagan de forma sistematizada y homogénea, bajo estándares de calidad y garantizando el cumplimiento de la normativa vigente.

La propuesta incorpora tanto factores clave para el éxito en la implantación, como factores críticos que pueden dar lugar a resultados positivos o negativos según se actúe en un sentido u otro. Tiene además un carácter eminentemente práctico, con ejemplos concretos, lo cual supone sin duda uno de los valores añadidos de este procedimiento.



5. ¿QUÉ BENEFICIOS TIENE TRABAJAR CON EL PROCEDIMIENTO IGE?

- Optimización de los recursos humanos, que mejora la gestión del conocimiento, y que permite que cada persona participante aporte todo su saber y experiencia a la empresa.
- Mayor flexibilidad, una mejor gestión del tiempo de trabajo y, como consecuencia, una mayor productividad
- Una imagen más moderna y comprometida de la empresa, acorde con la sociedad actual, que pasa por superar la norma en un ejercicio de responsabilidad social.
- Un soporte para el mejor desarrollo de los sistemas de calidad, que progresivamente incorporan a las personas como responsables del mantenimiento y desarrollo de los procesos de producción bajo parámetros de calidad.

6. SI YA TENGO UN PLAN DE CONCILIACIÓN ¿QUÉ MAS APORTA EL PROCEDIMIENTO IGE?

La respuesta a esta pregunta exige una reflexión previa acerca de la **pertinencia de género** de las diferentes dimensiones y ámbitos en los que puede analizarse la organización empresarial. (Un ámbito, organización o dimensión es pertinente al género cuando la política, actividad o producto que genera produce un efecto que puede ser diferente en mujeres y hombres).

Las empresas, están compuestas por hombres y/o mujeres y producen bienes o servicios dirigidos a otras empresas, o a grupos de mujeres y hombres. En este sentido, puede decirse que, no únicamente el ámbito de RRHH, sino prácticamente **todas las actividades, procesos y productos son pertinentes al género.**

En este sentido, el diagnóstico ha de incluir las siguientes Áreas:

A. Liderazgo, política y estrategia

Área 1. Política empresarial y cultura organizacional

Área 2. Comunicación interna y participación

B. Personas

Área 3. Gestión de recursos humanos

Área 4. Salud laboral

Área 5. Conciliación - Corresponsabilidad

Área 6. Representación y negociación colectiva

C. Gestión de procesos

Área 7. Gestión administrativo - financiera

Área 8. Gestión de la producción - prestación de servicios

Área 9. Gestión de la innovación. Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)

D. Relación con el entorno

Área 10. Relación con la clientela, imagen y comunicación externa

Área 11. Contratación externa y compras

Como puede observarse en la tabla adjunta, **conciliación y corresponsabilidad** forman parte de una de las Áreas que IGE analiza al realizar el diagnóstico.

Posteriormente, en función de los resultados obtenidos y de la aplicación de criterios como urgencia, factibilidad o efectividad, se seleccionan las Áreas de intervención que formarán el **Plan de Igualdad de Género** de la entidad.

Un Plan de Igualdad de Género es un **conjunto de medidas ordenadas y encaminadas** a favorecer la igualdad de género en la empresa. Debe suponer un esfuerzo de cambio en la gestión y los modos de hacer de todas las partes implicadas y **generar** resultados en cuatro planos íntimamente relacionados: La situación de las mujeres en la empresa; la situación de la igualdad y relaciones entre hombres y mujeres; la cultura empresarial y los resultados de la empresa; el contexto social o entorno próximo.



Como tal debe recoger actuaciones concretas que supongan un impacto visible en la empresa, tanto en la igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla, como en su política .
Es fundamental tener presente que un **Plan de Igualdad de Género** no es una somera declaración de intenciones, una batería de medidas para favorecer la conciliación, ni un manual sobre el uso no sexista del lenguaje etc.

7. ¿QUÉ CONDICIONES SON NECESARIAS PARA IMPLEMENTAR EL PROCEDIMIENTO IGE?

IGE es un procedimiento participativo. Requiere del **compromiso y la implicación** de todas las personas que componen la empresa, en función de la fase o momento de trabajo del que se trate. En el Manual IGE para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra se especifica con detalle quiénes deben intervenir (dirección de la empresa, comité de empresa, entidad de consultoría...), cómo (metodología) y en qué aspectos (contenidos de trabajo) para cada una de las etapas del ciclo de intervención.

La **flexibilidad** es una de las características del procedimiento IGE que hace que pueda ser adaptado a todo tipo de empresas y organizaciones públicas o privadas, con independencia de su tamaño, sector de actividad o experiencia previa.

La voluntad y el compromiso de avanzar en igualdad de género, imprescindibles para iniciar este proceso, deben verse acompañadas por personas o entidades que aporten conocimiento en esta materia y rigor en su procedimiento de implantación, aportando así la **competencia técnica** para hacerlo con las mayores garantías de éxito.

8. ¿QUÉ METODOLOGÍA EMPLEA IGE?

IGE se basa en una adaptación de la metodología conocida como Planificar - Hacer - Verificar - Actuar, ciclo PDCA, que se aplica en los procesos de búsqueda de mejora continua. Los resultados obtenidos tanto en el diagnóstico como en la evaluación del plan de igualdad de género, constituyen el punto de partida de una nueva etapa de mejora. Se persigue por tanto, la excelencia y la eliminación de cualquier barrera respecto a la igualdad de género en el ámbito de la empresa, en un proceso en bucle, que se retroalimenta.





9. ¿AYUDA IGE A VENCER EL ESCEPTICISMO QUE ALGUNAS PERSONAS TIENEN CON RESPECTO A LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL?

El asesoramiento para la implantación de la igualdad de género contiene, inicialmente, elementos que lo diferencian cualitativamente del resto de servicios que las empresas pueden contratar a un equipo de consultoría.

IGE recoge y da respuesta a cuestiones como las resistencias personales, el “espejismo de la igualdad” o “normalización fingida”, la paradoja de la neutralidad, o la complejidad del proceso.

Conocer y tener presentes estos condicionantes, contribuye a entender mejor los obstáculos y la casuística que puede aparecer, y a lograr el máximo rigor en el trabajo con la empresa.

10. ¿ESTÁN LAS EMPRESAS DE NAVARRA OBLIGADAS A TRABAJAR CON EL PROCEDIMIENTO IGE?

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, que determina los supuestos en los que las empresas están obligadas a tener un Plan de Igualdad de Género, no exige hacerlo con una metodología determinada.

El Procedimiento IGE **es un recurso** que el Instituto Navarro para la Igualdad y Familia pone a disposición de empresas y organizaciones interesadas en incorporar la igualdad de género en sus procesos de trabajo.

Sin embargo, las entidades interesadas en solicitar **subvención** del Instituto Navarro para la Igualdad y Familia para la elaboración y desarrollo de Planes en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, deben de acreditar, entre otras cuestiones, su compromiso de aplicación del Procedimiento IGE.

11. SI HEMOS EMPEZADO A TRABAJAR CON OTRA METODOLOGÍA, ¿PODEMOS APLICAR IGE?

La metodología de trabajo que propone el Procedimiento IGE se basa en una secuencia compuesta por varias fases.

El Manual IGE para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra detalla objetivos, proceso de intervención, agentes que participan, herramientas y resultados esperados para cada una de ellas. Define también los requisitos y criterios que permiten saber si se está actuando correctamente desde una perspectiva de género, bajo estándares de calidad.



12. ¿CÓMO PUEDO ADQUIRIR FORMACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO IGE?

El Instituto Navarro para la Igualdad y Familia es el organismo encargado de la organización e impartición de las sesiones de capacitación dirigidas al personal de las entidades de consultoría interesadas.

Para participar en las mismas, son necesarios una serie de requisitos previos, en cuanto a formación y experiencia, que tanto las personas como las organizaciones a las que pertenecen deben acreditar.

Además, en Instituto Navarro para la Igualdad y Familia, convoca un mínimo de dos sesiones anuales de seguimiento con el **grupo de trabajo** formado por el personal técnico de las entidades de consultoría que ya han recibido la formación en IGE, con el que está en contacto permanente.

13. ¿Y SI TENEMOS ALGUNA DUDA RELATIVA AL CONTENIDO, METODOLOGÍA O APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO IGE?

El Instituto Navarro para la Igualdad y Familia del Gobierno de Navarra cuenta con un **Servicio de Planes de Igualdad en Empresas**, a través del cuál se atienden por vía telefónica (☎ 848 421588), por correo electrónico (✉ igualdadempresas@navarra.es) o personalmente previa cita y, de forma gratuita, todas las consultas que empresas y entidades de consultoría quieran realizar.

ENLACES DE INTERÉS

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD:

http://www.igualdadenlaempresa.es/web/guest/faq?p_p_id=etinav_WAR_etinav_INSTANCE_kx6Q&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=3&p_p_col_count=5&p_r_p_564233524_tag=2.+plan+de+igualdad&p_r_p_564233524_folksonomy=true