



GUÍA DE FUNCIONAMIENTO DE LA RED EMPLEA EN IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA (REI)

Fondo Social Europeo
“El FSE invierte en tu futuro”

**"Si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo,
se pone en peligro el propio desarrollo.**

**Y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza
no potencian a las mujeres,
no lograrán beneficiar a toda la sociedad".**

Informe sobre Desarrollo Humano, PNUD, 1997

Guía de Funcionamiento de la Red
Emplea en Igualdad de la Región de Murcia (REI)

Edita: Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades

Cofinancia: Fondo Social Europeo

Depósito Legal: MU 1364-2017

Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

GUÍA DE FUNCIONAMIENTO DE LA RED EMPLEA EN IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA (REI)

1	Presentación.....	4
2	Principios generales de funcionamiento de la red de emplea en igualdad de la Región de Murcia.....	5
3	Acciones de sensibilización y de puesta en común de buenas prácticas empresariales	7
4	Actividades de reconocimiento para las empresas que implanten medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	9
5	Procedimientos y mecanismos de cooperación y coordinación entre las empresas de la red y entre ellas y el organismo competente en materia de igualdad de la CARM.....	10
6	Medidas, herramientas e indicadores de evaluación de las acciones propuestas.....	13
7	Referencias.....	16

1. PRESENTACIÓN.

El Plan Estratégico Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres supone estructurar y dar forma al compromiso del Gobierno regional con una sociedad más justa en la que las mujeres y los hombres de la Región de Murcia puedan disfrutar de las mismas oportunidades.

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia (Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio) recoge en el apartado 20 de su artículo 10.1 que corresponde a la Comunidad Autónoma de Región de Murcia la competencia exclusiva en materia de promoción de la mujer.

Esta competencia se ha materializado en la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.

Esta actuación ha sido cofinanciada en un 80% por el Programa Operativo FSE Región de Murcia 2014 - 2020 que incluye como acciones a realizar por la Dirección General de Mujer, en materia de promoción de la empleabilidad y la iniciativa empresarial femenina, impulsar los Planes de Igualdad en la Empresa; crear un Distintivo de Igualdad para las empresas, así como impulsar su adopción, como muestra del compromiso social de las empresas. Esta estrategia se reforzará con información, por diversos medios sobre la importancia de la adopción del principio de igualdad de oportunidades en la empresa y los Planes de Igualdad como herramientas de implantación.

La **RED EMPLEA EN IGUALDAD DE LA REGION DE MURCIA (REI)** es un elemento vivo, en permanente actualización, la construimos entre todas las personas que la formamos y por ello es muy importante participar activamente en las distintas iniciativas que presentamos, así como realizar todo tipo de propuestas que colaboren en su fortaleza.

2. Principios generales de funcionamiento de la RED EMPLEA EN IGUALDAD DE LA REGION DE MURCIA (REI)

Con la Red de Emplea en Igualdad lo que queremos es:

- AVANZAR en el principio de IGUALDAD EN LA EMPRESA.
- DAR VISIBILIDAD a empresas y entidades que nos muestran cómo aplicar el modelo de igualdad en su gestión.
- IDENTIFICAR y COMPARTIR experiencias de empresas que sirvan para sensibilizar al resto del empresariado y otros agentes de interés, sobre las ventajas y beneficios de la incorporación del principio de igualdad en el ámbito laboral.





REQUISITOS:

Los requisitos generales a cumplir por las empresas o entidades que forman parte de esta RED EMPLEA EN IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA (REI):

- Las empresas o entidades que ya hayan obtenido el Distintivo Regional o Estatal podrán incorporarse automáticamente.
- Las empresas o entidades que aún no hayan obtenido dicho Distintivo pero que ya hayan implantado medidas concretas de igualdad y conciliación que soliciten formar parte de esta REI.

OBJETIVOS:

- Creación de una plataforma para visibilizar el compromiso de las empresas con la Igualdad.
- Interacción y participación de forma activa por parte de todas las empresas/entidades y de la Administración regional.
- Colaboración y difusión de buenas prácticas y experiencias.

3. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y DE PUESTA EN COMÚN DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES.

La REI fomentará, mediante sus instrumentos propios, y el Distintivo de Igualdad, acciones de sensibilización y puesta en común de buenas prácticas. Es labor de la REI difundir entre sus miembros y visibilizar esas ACTUACIONES empresariales.

Para que una práctica en el ámbito empresarial sea calificada como “Buena Práctica” debe reunir las siguientes características:

- Carácter innovador.
- Transferibilidad de la iniciativa.
- Optimización de los recursos utilizados.
- Sostenibilidad y continuidad.



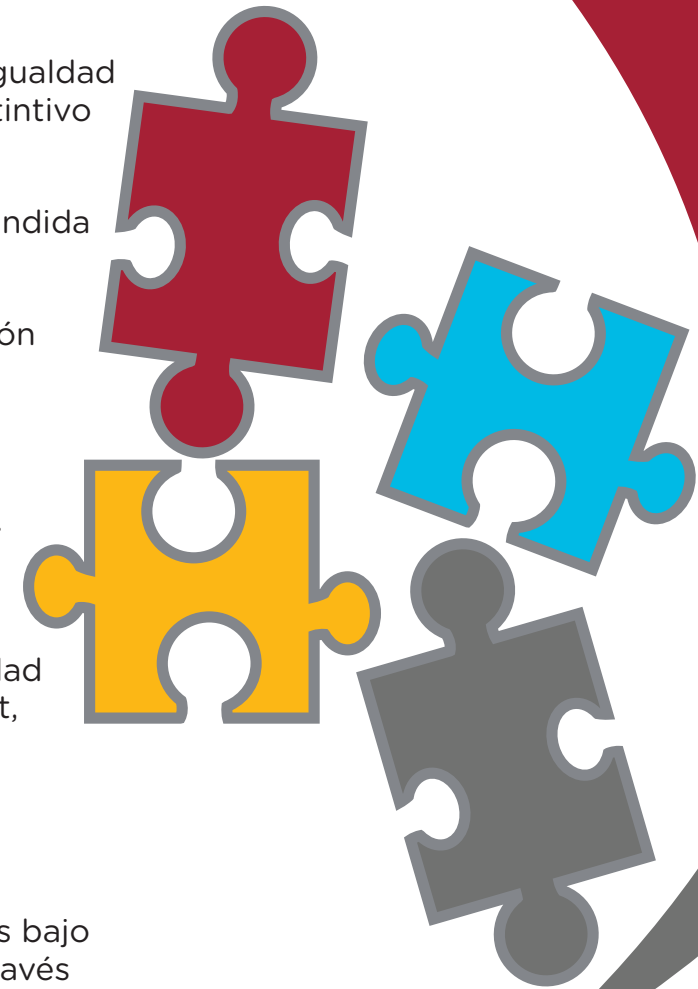


Una empresa debe saber gestionar todos sus recursos disponibles, y, además, hacerlo de forma eficaz y eficiente. Y la igualdad de oportunidades es la clave para gestionar la diversidad dentro de la organización.

A través de la REI las empresas y entidades podrán poner en común las buenas prácticas empresariales que se estén realizando en su empresa y también tendrán la oportunidad de conocer de primera mano acciones que se estén llevando a cabo en otras empresas y que puedan establecer en sus propias entidades.

4. ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO PARA LAS EMPRESAS DERIVADOS DE LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1. Se reconocerá públicamente la labor de las empresas y organizaciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la convocatoria, concesión y regulación de un Distintivo de Igualdad.
2. Integrarse en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, de forma que sea difundida de forma pública su apuesta por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
3. Recibirán un diploma acreditativo de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
4. Podrán hacer uso del Distintivo en sus operaciones comerciales.
5. Podrán emplear el Distintivo en sus acciones de comunicación y soportes corporativos.
6. Se llevarán a cabo Presentaciones del Distintivo por toda la Región.
7. Se dará visibilidad al compromiso de la empresa y las actuaciones en materia de igualdad en las herramientas de comunicación interna de la REI y de las empresas (Web, intranet, revista, etc.) así como en la web/redes de la CCAA y de Igualdad.
8. Se reconocerán las políticas de igualdad a la hora de realizar la selección de personal y de puestos de responsabilidad mediante el C.V. Anónimo.
9. Se reconocerá la integración e implicación de la empresa y sus distintos departamentos bajo la fórmula de convenio entre la entidad/empresa y la CCAA de la Región de Murcia a través de la iniciativa de “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia” que generará los derechos y obligaciones contenidas en el texto del citado convenio.





5. PROCEDIMIENTOS Y MECANISMOS DE COOPERACIÓN Y COORDINACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS DE LA RED Y ENTRE ELLAS Y EL ORGANISMO COMPETENTE EN MATERIA DE IGUALDAD DE LA CARM.

La REI se dinamiza a través de distintas actividades, presenciales y virtuales, que permiten la constante interacción entre las empresas que forman parte de ella y entre éstas y el organismo competente en materia de igualdad de la CARM.

Como actividades a desarrollar:

- Boletín de la Red Emplea en Igualdad (BREI).

Se desarrollará este Boletín, que tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del Boletín se centrará en un área temática de interés para la empresa y la sociedad a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- Jornadas Técnicas

Las jornadas técnicas son encuentros presenciales en los que se tratan con profundidad temas de interés para las empresas referentes a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Las jornadas técnicas son también un espacio en el que las personas responsables de igualdad en las empresas valoran el encuentro con otras empresas, así como la oportunidad de compartir experiencias y explorar nuevas vías de acción.

- Participar en el Espacio “Emplea en Igualdad”

El espacio “Emplea en Igualdad”, conocido como eREI.

Este espacio es un foro online cuya finalidad es poner en contacto a las empresas que forman parte de la Red para facilitar la comunicación entre ellas.

La REI es una herramienta para la consulta y participación de las empresas que la conforman. Su función es la de compartir experiencias en materia de igualdad de oportunidades, crear debates con respecto a temas que sean de interés para las empresas que forman parte de esta Red y crear grupos de trabajo en temas que surgan por la iniciativa de las personas que integran la propia REI.

- Fórmula “Píldoras Formativas”

El objetivo de cualquier fórmula de aprendizaje es transmitir el conocimiento de la forma más rápida, eficaz y atractiva posible y las Píldoras Formativas cumplen con estos requisitos perfectamente.

Están diseñadas como unidades formativas independientes con una duración de 15 a 60 minutos para ser desarrolladas de forma autónoma e independiente. Para ello se integrarán elementos multimedia como vídeos, audios, gráficas, infografías... para que el proceso de aprendizaje sea fluido y dinámico.





- Foro de debate.

En los foros de debate las empresas compartirán experiencias, actividades, consulta de procedimientos, análisis de las dificultades y obstáculos encontrados, y los nuevos retos que suponen las políticas de igualdad en la empresa. Se comentarán artículos, informes y noticias de interés que tengan relación con la temática del grupo.

- Concurso de medidas más innovadoras.

Las empresas que forman parte de la REI serán las encargadas de votar las medidas más innovadoras y transferibles, siendo las más votadas objeto de un análisis más pormenorizado, incluyéndose en una publicación más detallada.

Las propuestas que no hayan sido elegidas serán también objeto de ser incluida, pero de una manera menos detallada.

Las experiencias compartidas en los distintos foros de encuentro y actividades que se hayan llevado a cabo son compiladas y publicadas en el portal **ivg.carm.es**

6. MEDIDAS, HERRAMIENTAS E INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES PROPUESTAS.

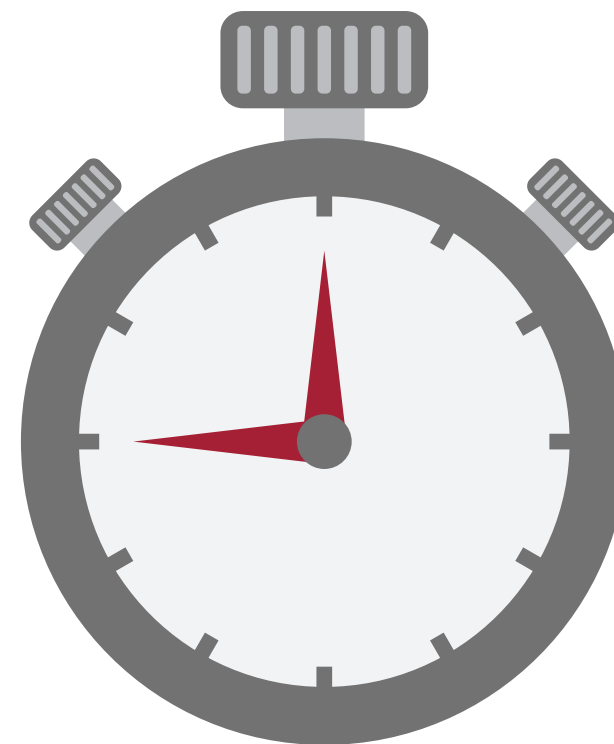
La REI medirá su actividad mediante unos indicadores que evaluarán el desarrollo de las actividades y propuestas, la calidad de las mismas y la clase de empresas adheridas a la REI:

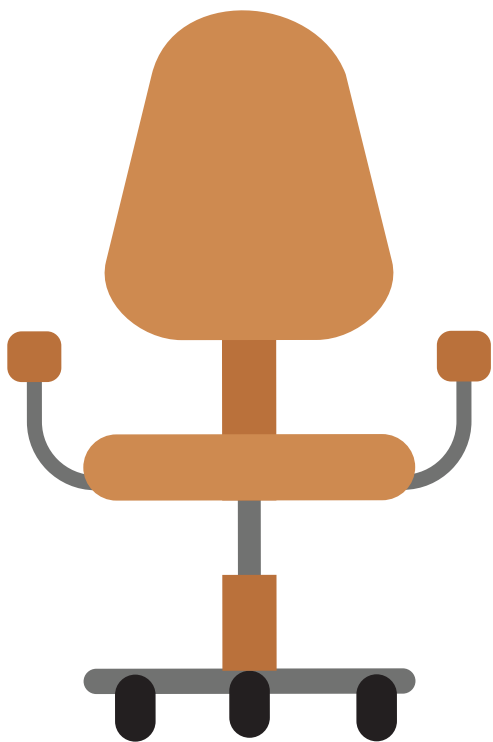
Con respecto del BREI (SUSCRIPCIÓN Y DIFUSIÓN)

- Número de publicaciones del BREI
- Porcentaje de suscripciones a mail y aumento evolutivo
- Segmentación demográfica por edades y sexo
- Segmentación por actividad
- Segmentación por tamaño
- Segmentación por entidad, asociación o empresa
- Segmentación de empresas participantes con Distintivo de Igualdad

Con respecto a las Jornadas Técnicas:

- Porcentajes en la participación de las áreas temáticas
- Segmentación de la participación por nivel y categoría laboral
- Segmentación demográfica por edades y sexo
- Segmentación por tamaño del participante
- Segmentación por clase de entidad, asociación o empresa
- Segmentación de empresas participantes con Distintivo de Igualdad
- Porcentajes de nuevas vías de acción





Con respecto al eREI:

- Porcentaje de utilización del espacio Emplea en Igualdad
- Segmentación de los usuarios segregados por edad y sexo
- Segmentación de los debates abiertos y segregación de los participantes por edad y sexo
- Segmentación de actividades propias o propuestas
- Segmentación demográfica por edades y sexo
- Segmentación por tamaño del participante
- Segmentación por clase de entidad, asociación o empresa
- Segmentación de empresas participantes con Distintivo de Igualdad

Con respecto a las PÍLDORAS FORMATIVAS:

- Número de píldoras formativas realizadas.
- Porcentaje de participantes y aumento evolutivo
- Segmentación demográfica por edades y sexo
- Segmentación por actividad
- Segmentación por tamaño
- Segmentación por entidad, asociación o empresa
- Segmentación de empresas participantes con Distintivo de Igualdad

Con respecto al Foro de debate

- Porcentaje y evolución de las convocatorias por fechas y asistentes
- Segmentación demográfica de los participantes por edades y sexo
- Segmentación por tamaño del participante
- Segmentación por clase de entidad, asociación o empresa
- Segmentación de empresas participantes con Distintivo de Igualdad

Con respecto al Concurso de ideas.

- Número de empresas concurrentes
- Segmentación por tamaño del participante
- Segmentación por clase de entidad, asociación o empresa
- Segmentación de empresas participantes con Distintivo de Igualdad
- N° de medidas aportadas
- N° de medidas consideradas transferibles (o que se han podido transferir a otras empresas, entidades o asociaciones)
- Empresa, entidad o asociación con un mayor n° de aportaciones



7. REFERENCIAS

- Boletín Igualdad Empresa XXVI, editado por el Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales e Igualdad, junio 2015.
- Bienvenida a la Red de Empresas con distintivo “Igualdad en la empresa”, Red DIE, editada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, junio 2016
- Borrador del Decreto del “Distintivo de Igualdad en la Región de Murcia”, marzo 2017.



Unión Europea

Fondo Social Europeo
“El FSE invierte en tu futuro”