

Introducción

En el complejo escenario social y laboral del siglo XXI, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se erige como un elemento fundamental en la construcción de una sociedad justa, equitativa y progresista. Este libro, concebido como un acercamiento a la sensibilización y orientación laboral a este tema, se presenta como una herramienta esencial para comprender, abordar y promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Son tres los conceptos en los que se profundizará y se hará hincapié:

➤ **La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

Se tratarán los conceptos de igualdad de género, explicando los principios que la sustentan y la normativa que la respalda. Se examinará de manera objetiva y, a la vez, crítica el lenguaje sexista presente en la comunicación laboral, identificando sus manifestaciones y proponiendo diversas estrategias y soluciones para combatirlo. Además, se detallarán los planes y políticas institucionales diseñados para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, evaluando su efectividad y de sus implicaciones prácticas.

➤ **El empleo y otros ámbitos para la igualdad de oportunidades**

El objetivo es sumergirse en el mercado laboral contemporáneo, explorando las complejas y diversas dinámicas que influyen en la contratación, promoción y desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres. Se analizará detenidamente la contribución de ambos géneros en el mundo laboral, mencionando las barreras y desafíos a los que se enfrentan las mujeres en su camino hacia la igualdad de oportunidades. Además, se detallarán las medidas legislativas y políticas dirigidas a fomentar la igualdad en diferentes ámbitos.

➤ **La desigualdad y la violencia de género**

Se analizará una realidad existente que pervive en nuestras sociedades:

- La desigualdad estructural.
- La violencia de género.

Es necesario conocer en profundidad los distintos tipos de violencia de género, comentando los factores culturales, sociales y económicos que la perpetúan. Además, se explorará el impacto que esta violencia tiene en la vida de las personas y en la cohesión social, así como las medidas necesarias para prevenir y erradicarla de manera total en la sociedad.

Además, se complementará la información con la situación de otros colectivos con dificultades para la inserción laboral. No solo se presentará la información teórica, sino que también se mostrarán ejemplos de varios sitios webs que ayudan en esta situación como el Instituto de las mujeres o la Asociación Alma.

LA IMPORTANCIA DE LA SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización en la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral desempeña un papel crucial en la construcción de entornos laborales inclusivos, equitativos y respetuosos. Dicha sensibilización va más allá de reconocer la importancia de la igualdad de género ya que implica un compromiso activo para cuestionar y abordar las desigualdades que persisten en el mundo laboral.

La sensibilización es el primer paso hacia el cambio. Pero, ¿cómo se puede definir la sensibilización? Para tener claro este concepto, muy importante no solo en el ámbito laboral sino en lo referente a todos los niveles de la sociedad, se va a definir siguiendo sus características:

En el mencionado ámbito laboral, es el proceso por el cual hay que concienciarse y comprender la cuestión relacionada con la igualdad de derechos laborales, de oportunidades y con el objetivo de romper todas las barreras que existan para que no se cumpla. No se basa en el hecho único de tener conciencia, es necesario lograr esta igualdad desde el primer momento, conociendo y sabiendo las desigualdades de género existentes y su influencia en la participación laboral de las mujeres.

Conociendo esto, hay que reconocer y comprender las brechas de género en el empleo, visibles en la discriminación laboral, las barreras para el avance profesional o las diferencias salariales, mencionando esto de forma general como algo que ha ido evolucionando en los últimos años, pero sin olvidar que para que el cambio sea total aún queda mucho que hacer. Sobre todo visible en trabajos que siguen unas pautas con roles de género tradicionales y normas culturales que pueden influir en el acceso de la mujer a un determinado trabajo.

Para una mayor sensibilización, es interesante que tanto las empresas como los centros de formación o búsqueda de empleo, difundieran y dieran a conocer los derechos laborales de la mujer, detallando aspectos tan importantes como la discriminación o el acoso en el trabajo además de los principales como los mencionados anteriormente (igualdad de remuneración, desarrollo profesional, etc.).

Esta sensibilización no se basa en que una empresa contrate a un número determinado de mujeres y las asigne un puesto porque sí. La inserción y la igualdad está presente cuando hay una atmósfera laboral equitativa y justa, en la que la igualdad de oportunidades y accesos sea igualitaria para avanzar profesionalmente.

Al tomar conciencia de esta sensibilización, tanto empleadores como empleados pueden comenzar a identificar y cuestionar los prejuicios y estereotipos establecidos que influyen en las decisiones de contratación, desarrollo y remuneración. Esta conciencia puede llevar a la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, como la adopción de procesos de contratación basados en competencias y la eliminación de brechas salariales injustas.

Además, la sensibilización en la igualdad de oportunidades fomenta un ambiente de trabajo más inclusivo y colaborativo. Cuando los empleados están informados sobre las cuestiones de género y comprenden la importancia de la diversidad en el lugar de trabajo, están más dispuestos a reconocer y valorar las contribuciones de todos los miembros del equipo. Esto puede mejorar la moral, la productividad y la actitud de los empleados, creando posibles beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones.

La sensibilización también desempeña un papel fundamental en la prevención y la respuesta a situaciones de discriminación y acoso laboral. Cuando los empleados, sin importar su rango en la empresa, están bien informados sobre sus derechos y responsabilidades en materia de igualdad de oportunidades, están mejor equipados para identificar y denunciar comportamientos discriminatorios o inapropiados. Esto puede ayudar a crear un entorno laboral más seguro y respetuoso para todos.

En resumen, la sensibilización en la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es fundamental para promover la igualdad de género y crear entornos laborales justos, inclusivos y respetuosos. Al aumentar la conciencia y el entendimiento sobre estas cuestiones, se consigue superar los desafíos y obstáculos que se encuentran en el mundo laboral y conseguir estar más cerca del objetivo final:

- Un mundo laboral equitativo
- igualitario, en el que no se tenga en cuenta el género de ninguna persona.

1

**LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

1.1 CONCEPTOS BÁSICOS

Para comprender correctamente la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, es fundamental sentar las bases mediante una serie de conceptos fundamentales. Dichos conceptos proporcionan la información necesaria para abordar las diferencias de género y diseñar estrategias efectivas para promover la equidad e igualdad en el empleo. Los elementos claves que se deben conocer son los siguientes.

Género

Obviamente, no se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. En este contexto, se refiere a las características socialmente construidas:

- Roles.
- Comportamientos.
- Atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres.

El género entendido como lo que se ha ido construyendo a lo largo de los años en el ámbito social y cultural.

Igualdad de oportunidades

Implica que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de acceso y participación en el mercado laboral. Esto significa que no debe haber discriminación basada en el género en los procesos de contratación, promoción o remuneración laboral.

Equidad de género

Se refiere a la justicia y a la imparcialidad en el trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades históricas y estructurales que enfrentan. La equidad de género reconoce que pueden ser necesarias acciones específicas para abordar las desigualdades existentes y garantizar resultados equitativos.

Brecha salarial de género

Es la diferencia que existe entre los ingresos recibidos por hombres y los recibidos por mujeres. Puede deberse a diversas causas, como la discriminación salarial, la segregación ocupacional y las responsabilidades no remuneradas que recaen en muchas ocasiones de manera desproporcionada en las mujeres.

Prejuicios

Este término se refiere a las actitudes y creencias basadas en el género que pueden influir en las decisiones y comportamientos en el lugar de trabajo. Lo normal es que se muestren de forma sutil, aunque pueden ser más evidentes, como la preferencia por candidatos masculinos en la contratación o la asignación desigual de tareas laborales.

Estereotipos de género

Son creencias generalizadas sobre las características, habilidades y roles apropiados para hombres y mujeres en la sociedad. Estos estereotipos pueden limitar las opciones y oportunidades de las personas, aumentar la discriminación de género y dificultar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

AL COMPRENDER Y REFLEXIONAR SOBRE ESTOS CONCEPTOS BÁSICOS, LOS INDIVIDUOS Y LAS EMPRESAS PUEDEN AVANZAR EN LA CREACIÓN DE ENTORNOS LABORALES MÁS INCLUSIVOS, JUSTOS Y EQUITATIVOS PARA TODAS LAS PERSONAS.

1.2 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Una vez vistos los conceptos básicos, es necesario comprender y adoptar una serie de principios fundamentales para establecer una base sólida en la búsqueda de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Dichos principios guían las acciones y políticas destinadas a promover la equidad de género y garantizar un trato justo y equitativo para todas las personas en el lugar de trabajo. Se pueden establecer los siguientes principios fundamentales como los más importantes:

► No a la discriminación

Todos los individuos, independientemente de su género, deben ser tratados con igualdad y respeto en todas las etapas del empleo, desde la contratación hasta la promoción y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional. La discriminación basada en el género, ya sea directa o indirecta, no tiene lugar en un entorno laboral equitativo.

➤ **Equidad y justicia**

Son necesarias medidas para garantizar que las personas tengan acceso igualitario a recursos, oportunidades y beneficios en el lugar de trabajo. Esto puede implicar la adopción de políticas de compensación justa, programas de capacitación accesibles y la creación de entornos laborales inclusivos que fomenten la participación de todos los empleados, sin importar su género.

➤ **Transparencia**

Es fundamental que las organizaciones sean transparentes en sus prácticas y decisiones relacionadas con el empleo. Esto implica divulgar información sobre políticas de igualdad de género, salarios y datos de diversidad de género en el lugar de trabajo. Además, es importante establecer la política de salarios para garantizar que se cumplan los objetivos de equidad de género y que se aborden de manera efectiva las preocupaciones y denuncias relacionadas por discriminación de género.

➤ **Igualdad en los altos cargos**

Promover la promoción de las mujeres en todos los niveles de la organización es esencial para construir una cultura de igualdad de oportunidades. Esto implica fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y eliminar barreras que limiten su progreso en el ámbito laboral. Este punto engloba todas las opciones, no la imposición a insertar a una mujer en un cargo alto para dar una buena imagen, en ocasiones falsa, sino a la verdadera opción de que cualquier persona puede ocupar un cargo si es válida, sin hacer distinciones.

➤ **Educación y sensibilización**

Ambas son herramientas poderosas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Es importante que esta información se trate desde la infancia y se incorpore a los centros educativos. Con esto, se conseguiría aumentar la conciencia sobre las cuestiones de género, los estereotipos y prejuicios de género, así como promover una cultura de respeto, colaboración e igualdad en el lugar de trabajo.

CON ESTOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES, LAS EMPRESAS Y DEMÁS ORGANIZACIONES PUEDEN AVANZAR EN LA CREACIÓN DE ENTORNOS LABORALES MÁS INCLUSIVOS, EQUITATIVOS Y RESPETUOSOS, DONDE TODAS LAS PERSONAS TENGAN LA OPORTUNIDAD DE ALCANZAR SU MÁXIMO POTENCIAL SIN IMPORTAR SU GÉNERO.

1.3 NORMATIVA Y LEGISLACIÓN

Para comprender la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, es crucial tener en cuenta la normativa y legislación actual que establece los marcos legales para proteger y promover los derechos de género. A continuación, se mencionan las más importantes:

► **Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**

Esta ley establece el marco legal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el empleo. Entre sus puntos, se encuentran medidas para prevenir y eliminar la discriminación de género en el acceso al empleo, la promoción laboral y las condiciones de trabajo.

► **Ley de igualdad retributiva entre hombres y mujeres**

Esta ley tiene como objetivo abordar la brecha salarial de género y garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Establece medidas para identificar y corregir las diferencias salariales basadas en el género, así como para promover la transparencia en las políticas de remuneración y la evaluación objetiva de los puestos de trabajo.

► **Normativa sobre acoso sexual y laboral**

Existen leyes y regulaciones que prohíben el acoso sexual y laboral en el lugar de trabajo, tanto en España como en la Unión Europea. Estas normativas establecen la obligación de los empleadores de prevenir y abordar el acoso en el trabajo, proporcionar mecanismos de denuncia y garantizar la protección de las víctimas.

La imagen pertenece al sitio web Instituto de las mujeres, página oficial del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. Muy interesante para conocer todas las opciones y posibilidades que ofrecen en caso de duda o ayuda. Pese a que pueda estar enfocada al sector femenino, sería muy interesante que todas las empresas ojearan e hicieran un ejercicio de autocritica para ver si cumplen todas las obligaciones que se presentan. En dicha web, se proporcionan un protocolo y modelos descargables para facilitar esta tarea. Es esencial conocer los derechos y recursos disponibles para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

Planes de igualdad en las empresas

Planes de igualdad

El proceso de elaboración y puesta en marcha de los planes de igualdad se desarrolla a lo largo de cinco fases. Con el objetivo de facilitar su elaboración, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, facilita para cada una de ellas una guía con orientaciones teóricas, herramientas y modelos que las empresas pueden descargar y adaptar a su estructura y necesidades, así como una píldora formativa que permiten comprender de manera didáctica cada una de las fases del proceso.

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas [»](#)

Anexos [»](#)

- ➔ Fase 1. **Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad:** comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
 - ➔ Guía. Fase 1 [»](#)
 - ➔ Anexos Fase 1 [»](#)
 - ➔ Píldora 1 [»](#)
- ➔ Fase 2. **Realización del diagnóstico:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y los hombres en la empresa.
 - ➔ Guía. Fase 2 [»](#)
 - ➔ Anexos Fase 2 [»](#)
 - ➔ Píldora 2 [»](#)
- ➔ Fase 3. **Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad:** definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
 - ➔ Guía. Fase 3 [»](#)
 - ➔ Anexos Fase 3 [»](#)
 - ➔ Píldora 3 [»](#)
- ➔ Fase 4. **Implantación y seguimiento del plan de igualdad:** comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.
 - ➔ Guía. Fase 4 [»](#)
 - ➔ Anexos Fase 4 [»](#)
 - ➔ Píldora 4 [»](#)
- ➔ Fase 5. **Evaluación del plan de igualdad:** valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.
 - ➔ Guía. Fase 5 [»](#)
 - ➔ Anexos Fase 5 [»](#)
 - ➔ Píldora 5 [»](#)

Así mismo, en dicha web, se encuentran los planes de igualdad. Todas las empresas están obligadas por ley a elaborar y aplicar estos planes que promuevan la igualdad de género en el empleo. Incluyen medidas para abordar la brecha de género en la contratación, la promoción y las condiciones laborales, así como para fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal.

Directivas Europeas sobre igualdad de género

DIRECTIVAS SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El IMIO es el organismo de igualdad competente en España a efectos de las siguientes Directivas de la Unión Europea:

- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/375/CEE del Consejo.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (fundación).
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (Punto Por Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 1 de marzo de 2011 ("Test Achata"), se declara inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE con efectos a 21 de diciembre de 2011).

FUNCIONES DEL IMIO RESPECTO A LAS DIRECTIVAS

El IMIO, en tanto que Organismo de Igualdad responsable, da cumplimiento a las siguientes funciones respecto a las Directivas antes mencionadas:

- La asistencia a víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;
- La realización de estudios sobre la discriminación (en relación con el contenido de cada una de las Directivas);
- La publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.

MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CUMPLIMIENTO DE LAS DIRECTIVAS

Las Directivas establecen la obligación de los Estados miembros de informar a la Comisión.

Respecto a la periodicidad, en la Directiva 2006/54/CE es cada 4 años, en la Directiva 2004/113/CE cada 5 años y en la Directiva 2010/41/UE no se especifica. La Comisión publica un informe, que puede contener recomendaciones a los Estados miembros.

La Unión Europea ha adoptado diversas directivas que establecen normas mínimas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral que también pueden encontrarse en este sitio web. Se abordan cuestiones como la igualdad de remuneración, la conciliación de la vida laboral y personal y la igualdad de trato en el empleo.

En resumen, la normativa y legislación actual proporciona todo lo necesario para proteger los derechos de igualdad de género en el ámbito laboral y garantizar la aplicación efectiva de políticas y medidas que promuevan la igualdad y la justicia para todas las personas, independientemente de su género. Es fundamental que las empresas y los empleadores estén familiarizados con estas normativas y cumplan con sus disposiciones para asegurar un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos sus empleados.

Lenguaje sexista en el ámbito laboral

El lenguaje sexista en el entorno laboral es fundamental para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto implica identificar y corregir expresiones o prácticas que puedan dar lugar a estereotipos de género o, incluso, a generar discriminación.

El lenguaje sexista está presente en muchas ocasiones, manifestándose en palabras o frases ya establecidas, como hombre de negocios o ama de casa, que tienen un significado para ambos géneros, aunque las dos se refieran al papel del hombre en el trabajo y la mujer en la casa.

De la misma forma, el lenguaje sexista puede manifestarse en anuncios de trabajo que solicitan características específicas según el género. Aunque ahora esta práctica está cayendo en desuso, aún se pueden ver anuncios de ofertas laborales que busquen a una mujer joven, atractiva o incluso soltera. Esto son términos que inciden en el hecho de que, más que los valores y aptitudes, se busquen otro tipo de características totalmente ajenas al puesto.

Mención aparte tiene el lenguaje establecido en la sociedad y que, por desgracia, aún seguimos viendo. Para lograr la buscada igualdad, se deberían erradicar y, entre todos y todas, lograr que frases como “mujer tenías que ser”, “además de guapa, eres lista” o “si tú trabajas, ¿quién hace las cosas en casa?”, por poner unos pocos ejemplos, desaparezcan y se pueda lograr una equidad no solo en el trabajo, sino en todas las facetas de la sociedad.

Para solucionar este problema, es importante sensibilizar a las personas sobre el impacto del lenguaje sexista y fomentar un uso correcto en el entorno laboral. Esto

implica utilizar un lenguaje neutral que no presuponga el género de las personas y promover la igualdad de trato en todas las comunicaciones y políticas de la empresa.

Además, es fundamental encontrar y denunciar esta práctica para corregirla. Hay muchas formas de lograrlo y cada empresa ha de establecer los métodos que crea apropiados. Cambiar las políticas, plantear formaciones y concienciar a toda la plantilla, sin importar el cargo, pueden ser algunas medidas para lograr el objetivo.

En resumen, el análisis del lenguaje sexista en el entorno laboral es una parte crucial de la lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Al promover un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, las empresas pueden contribuir a crear un ambiente de trabajo más equitativo y respetuoso para todos sus empleados. Y, aunque no se considere importante en algunos casos, se comienza por pequeños detalles, por lo que todas las acciones que sirvan para lograr esta igualdad, será una buena evolución.

Planes y políticas institucionales para la igualdad de género

Para fomentar y establecer de forma obligatoria esta deseada igualdad, es necesario desarrollar planes y políticas institucionales, que están diseñadas para tratar las desigualdades de género existentes y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida laboral.

En la web del Instituto de las Mujeres, vista anteriormente y perteneciente al Ministerio de Igualdad, se puede encontrar toda la información correspondiente, entre la que destacan las siguientes:

Plan estratégico, Plan inicial y Plan anual

- [Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025](#) 
- [Memoria Económica](#) 
- [Plan Inicial de Actuación IMs](#) 
- [Plan Anual 2023](#) 



Archivo PDF descargable en la web Instituto de las Mujeres

Es fundamental que estos planes sigan la normativa y legislación relevante en materia de igualdad de género. Esto incluye leyes y regulaciones que prohíben la discriminación por motivos de género en el ámbito laboral, así como aquellas que promueven la igualdad salarial y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Uno de los principales puntos de estos planes es la igualdad de oportunidades en la contratación y promoción laboral. Esto implica implementar medidas para garantizar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos de trabajo y avanzar en sus carreras profesionales, sin importar su género.

Además, suelen incluir medidas para abordar el lenguaje sexista y los estereotipos de género en el entorno laboral, visto anteriormente. Esto puede incluir la implantación de guías de lenguaje inclusivo y la sensibilización sobre la importancia de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones y políticas de la empresa.

Otro aspecto importante de estos planes y políticas es la promoción de la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Esto puede incluir la realización de auditorías salariales para identificar y corregir las brechas salariales de género, así como la implementación de políticas de transparencia salarial que garanticen que todos los empleados reciban un salario justo y equitativo por su trabajo, sin tener en cuenta el género.

La mencionada web, así como todo el equipo que se dedica a ayudar y promover dichas leyes, están para ayudar a paliar todos los problemas vigentes en la igualdad, por lo que es muy interesante y útil seguir sus directrices y echar un vistazo a todo lo que propone.



Recogido en su área “Conócenos”, observamos que sus funciones son “impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como elaborar, en cooperación con otros departamentos, los informes de aplicación de las Directivas de la Unión Europea, en las que el instituto es el Organismo de fomento de la igualdad”.

<ul style="list-style-type: none"> Conócenos Organigrama y descripción organizativa Historia Dial fiscales Empleo Público Información presupuestaria y contable Información de Contrataciones y Convenios Información Subvenciones Estructura de centros adscritos Cómo trabajamos Normativa Calidad Enlaces de Interés Contacto Plan estratégico, Plan inicial y Plan anual Albos cargos Política de Privacidad Aviso Legal Registro de Actividades de Tratamiento 	<p>Conócenos</p> <h2>Conócenos</h2> <p>El Instituto de las Mujeres (IMJ) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad, que tiene como funciones impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como elaborar, en cooperación con otros Departamentos, los informes de aplicación de las Directivas de la Unión Europea, en las que el Instituto es el Organismo de fomento de la igualdad.</p> <p>El IMJ tiene su origen más inmediato en el Instituto de la Mujer y en la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, pues con el objetivo de racionalizar la organización de la Administración y evitar duplicidades ante organismos administrativos, mediante la Ley 15/2014, de 18 de septiembre (BOE, 17 de septiembre de 2014), se acuerda la integración de las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer, que pasó a denominarse ‘Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades’.</p> <p>Posteriormente, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, Disposición final cuarta, pasa a denominarse Instituto de las Mujeres.</p> <p>El Instituto de la Mujer fue creado por la Ley 16/1983, de 24 de octubre y la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades emana del Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre.</p> <h3>Nuestra misión</h3> <p>El Instituto de las Mujeres tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la libertad, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo.</p> <p style="text-align: right;">Fecha de última actualización: 22/01/2024</p>
--	---

En resumen, los planes y políticas institucionales para la igualdad de género son herramientas fundamentales para promover un entorno laboral inclusivo y equitativo. Al abordar las desigualdades de género y promover la igualdad de oportunidades en todas las áreas de la vida laboral, las empresas pueden crear un ambiente más justo y respetuoso para todos sus empleados.

