EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

Presentación de la Norma UNE-ISO 53800:2024: Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

#TalentoSinGénero
#TalentoSinGeneración

EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

Asociación Española de Normalización (UNE) y EJE&CON

Bienvenida

Javier García Díaz
Director General de la UNE

Cristina Sancho
Presidenta de EJE&CON

#TalentoSinGénero
#TalentoSinGeneración

Agenda

18:30 Bienvenida institucional
- Javier García Díaz, Director general de UNE
- Cristina Sancho, presidenta de EJE&CON.

18:50 La igualdad de género en el contexto de la sostenibilidad
- María José Gálvez Cardona, VP de Buen Gobierno Corporativo de EJE&CON.

18:55 *Aportación de EJE&CON a la ISO53800*
- Isabel Alonso Matey, Vocal del Comité de Buen Gobierno Corporativo de EJE&CON, coautora del Código y representante de EJE&CON en el Comité de ISO 53800 que elaboró la norma.

19:00 Exposición de los aspectos clave de la norma ISO 53800.
- Elena Ordozgoiti de la Rica, Responsable de negocio para estándares en el Sector Servicios y por la Igualdad en UNE

19:20 Mesa redonda
- Val Díez, presidenta de la Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE y presidenta de la delegación española del Comité de ISO 53800
- María Jesús Aguado, Jefa de Área en la Subdirección General de Emprendimiento, Igualdad en la Empresa y Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de las Mujeres
- Carmen Herranz, Head of Inclusion & Diversity Area en KPMG
- Jorge Cansinos, socio de EJE&CON y CEO People Talent Leadership
- Modera: Yolanda Pérez, VP del Comité de Buen Gobierno Corporativo de EJE&CON y coautora del Código.

19:55-20:00 Cierre
- Val Diez CEOE, Presidenta de la Comisión de Diversidad de CEOE y presidenta de la delegación española del Comité de ISO 53800

20:00 Vino Español y networking

EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

EJE&CON

• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

Comité de Buen Gobierno Corporativo de EJE&CON

La igualdad de género en el contexto de la sostenibilidad

María José Gálvez Cardona
VP de Buen Gobierno Corporativo de EJE&CON

#TalentoSinGénero
#TalentoSinGeneración

EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

Comité de Buen Gobierno Corporativo de EJE&CON

Aportación de EJE&CON a la ISO53800

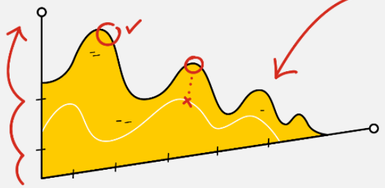
Isabel Alonso Matey
Vocal de Buen Gobierno Corporativo de EJE&CON y coautora del Código. Representante de EJE&CON en el PC337 (Comité de ISO 53800 que elaboró la norma) y Convenor ISO PC337/AG1 Communication & Engagement.

#TalentoSinGénero
#TalentoSinGeneración

Decálogo para romper el techo de cristal

Fuente: EJE&CON

1 El órgano de gobierno aprobará cada dos años una **Agenda Corporativa de Igualdad**.



2 Las políticas definidas en la **Agenda Corporativa de Igualdad** deberán incluir herramientas e indicadores de seguimiento.

3 Se designará un **órgano responsable** de Igualdad de Género que lidere las líneas estratégicas marcadas por el Comité de Dirección.

4 Las políticas de Igualdad deben ser ampliamente **difundidas**.

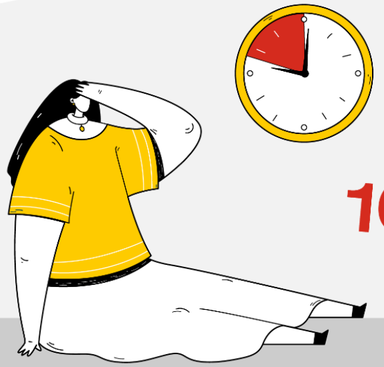
5 La Agenda Corporativa de Igualdad proyectará sus principios hacia el exterior.

6 Este documento promoverá procesos laborales que posibiliten el **desarrollo profesional y el reconocimiento del talento** sin género.

7 Establecerá **objetivos** claros sobre igualdad de oportunidades para cada área.

8 Contemplará programas de **mecenazgo** y **mentorización** para empleadas de alto potencial.

9 Desarrollará programas internos de **coaching** y un marco para la creación de **redes de mujeres**.



10 Contemplará la implantación de medidas para flexibilizar el horario y facilitar la conciliación.

EJE&CON • EJECUTIVAS & CONSEJERAS •

Aportación de EJE&CON a la ISO53800

UNE Normalización Española

1 El órgano de gobierno aprobará cada dos años una **Agenda Corporativa de Igualdad.**

5.1.1 Gobernanza

5.1.1.1 Descripción del tema

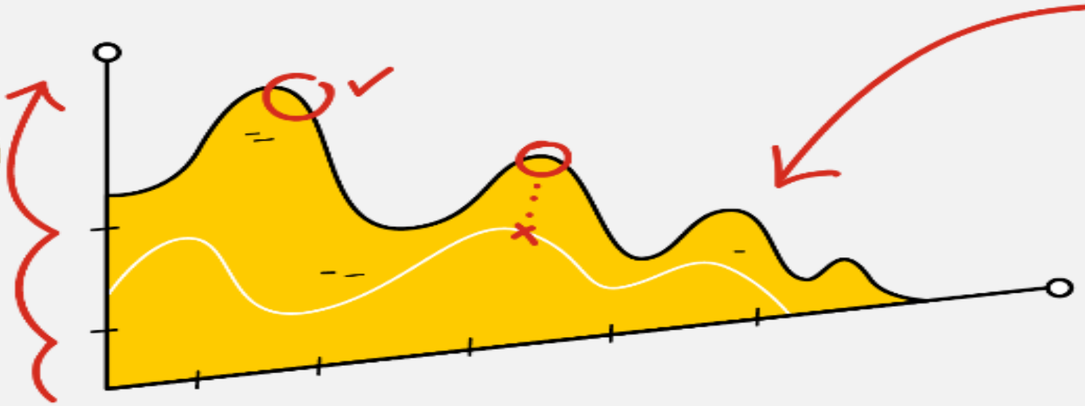
La promoción e implementación útiles de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres requieren la participación activa de la alta dirección y/o del órgano de gobierno de la organización.

5.1.1.2 Acciones relacionadas y expectativa

– asegurar la involucración activa de la alta dirección y/o del órgano de gobierno de la organización en promover e implementar la política de igualdad de género;

5.1.1 Gobernanza

– fijar metas claras y específicas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para todas las unidades de la organización y establecer un calendario realista, rendición de cuentas e incentivos para la consecución de las metas;

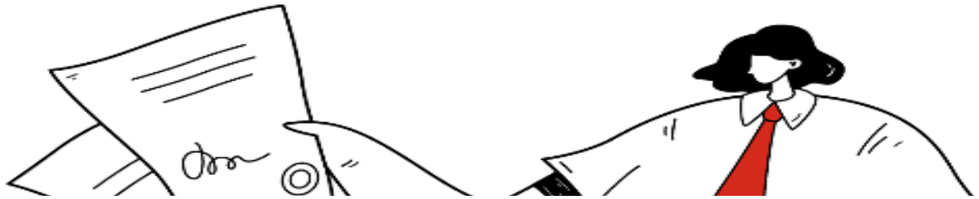


2 Las políticas definidas en la **Agenda Corporativa de Igualdad** deberán incluir herramientas e indicadores de seguimiento.

5.1.1 Gobernanza

– establecer indicadores de igualdad de género en función de la situación real de la organización, con la finalidad de proporcionar información para sus revisiones periódicas y las orientaciones estratégicas;

3 Se designará un **órgano responsable** de Igualdad de Género que lidere las líneas estratégicas marcadas por el Comité de Dirección.



5.1.1 Gobernanza

– informar periódicamente a la alta dirección sobre la situación de la organización en materia de igualdad de género (véanse 5.1 y 5.3.2), incluyendo información sobre los logros alcanzados en el pasado y demostrando la toma de conciencia de los cambios legales y reglamentarios, con el objetivo de obtener el aporte de la dirección y su compromiso con nuevas acciones de mejora.

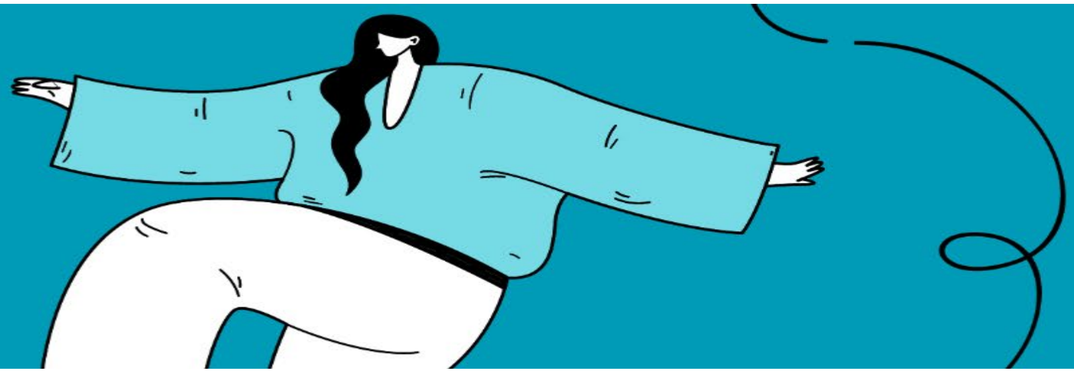
5.1.2 Prácticas laborales

5.1.1.2 Acciones relacionadas y expectativa

– implementar procedimientos de selección y promoción en los que las decisiones estén orientadas al equilibrio entre géneros, [preferiblemente tomadas por un comité con representación paritaria de mujeres y hombres], basándose en criterios objetivos.

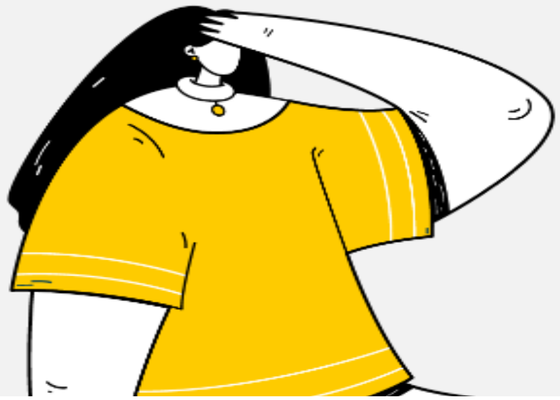
– buscar activamente candidaturas, dando prioridad al género menos representado, promoviendo especialmente el acceso de las mujeres a las oportunidades laborales en la misma proporción o, cuando esto no sea posible, incluir al menos una candidatura del género menos representado;

6 Este documento promoverá procesos laborales que posibiliten el **desarrollo profesional y el reconocimiento del talento** sin género.



5.1.2 Prácticas laborales

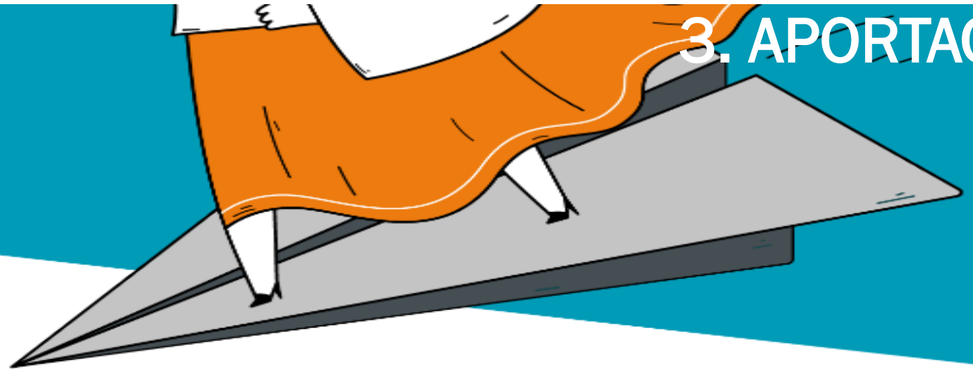
– promover y utilizar un lenguaje con perspectiva de género en las descripciones de los puestos de trabajo, las entrevistas y el proceso general de selección y promoción, evitando los sesgos inconscientes;
- implementar planes de carrera que tengan en cuenta las licencias parentales, de maternidad, paternidad y por otros cuidados y favorezcan una reincorporación satisfactoria al trabajo, analizar periódicamente si existe una brecha salarial de género y adoptar medidas correctivas cuando sea necesario;



10 Contemplará la implantación de medidas para flexibilizar el horario y facilitar la conciliación.

5.1.2 Prácticas laborales

- promover la conciliación de la vida laboral y personal y las opciones de trabajo flexible, cuando sea posible, garantizando que mujeres y hombres tienen el mismo acceso para conciliar el tiempo personal, familiar y laboral sin perjudicar su carrera profesional;



3. APORTACIÓN EJECON A LA NORMA

8 Contemplará programas de **mecenazgo** y **mentorización** para empleadas de alto potencial.

5.1.2 Prácticas laborales

- implementar programas de mentoría para fomentar que las mujeres asuman puestos de liderazgo y asegurar un desarrollo profesiona igualitario;

9 Desarrollará programas internos de **coaching** y un marco para la creación de **redes de mujeres.**

5.1.2 Prácticas laborales

- promover en las organizaciones la visibilidad de las mujeres que han alcanzado posiciones de liderazgo, apoyando las redes de mujeres;

EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

Asociación Española de Normalización (UNE)

Exposición de los aspectos clave de la Norma UNE-ISO 53800:2024

Elena Ordozgoiti de la Rica
Responsable de negocio para estándares en el Sector Servicios y por la Igualdad, en UNE

#TalentoSinGénero
#TalentoSinGeneración

RASGOS GENERALES

EJE&CON
• EJECUTIV@S & CONSEJER@S •

UNE Normalización Española

Licensed to: AFNOR Translation Ms
Downloaded: 2024-04-25T08:35:15.4904761Z4
Single user licence only, copying and networking prohibited

ISO

International Standard

ISO 53800

First edition
2024-05

Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment

Lignes directrices relatives à la promotion et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'empouvoirement des femmes

© ISO 2024

Reference number
ISO 53800:2024(en)

UNE
Normalización Española

Norma Española
UNE-ISO 53800
Junio 2024

Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Esta norma ha sido elaborada por el comité técnico CTN-UNE 194 *Igualdad de género*, cuya secretaría desempeña UNE.

Asociación Española de Normalización
Calle de Génova, 6
28004 Madrid. España
915 294 900
info@une.org – www.une.org

ISO

Norma Internacional

ISO 53800

Primera edición
2024-05

Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment

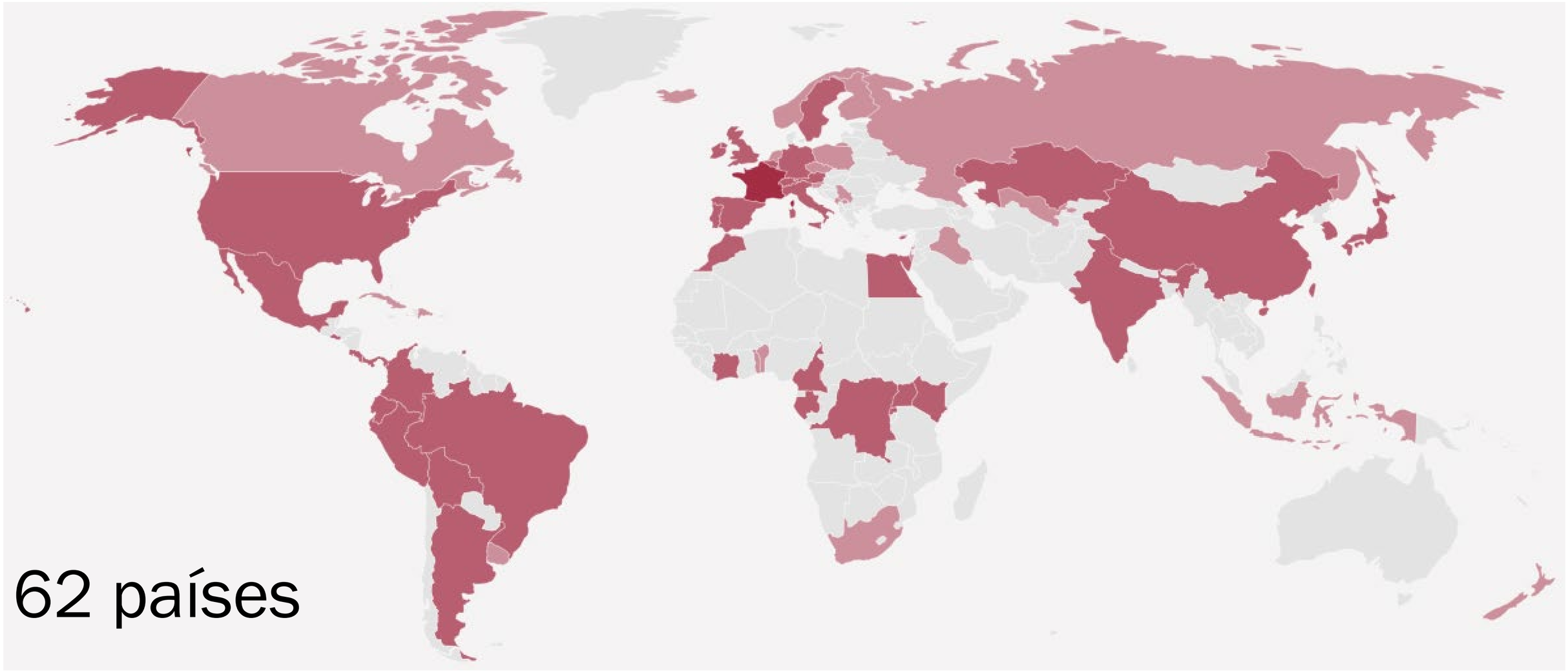
Lignes directrices relatives à la promotion et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'empouvoirement des femmes

eferencia
24(es)

© ISO 2024

EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española



EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

Participación

UNE Normalización Española

Contenidos

Índice

Prólogo 5
Prólogo de la versión en español 6
0 Introducción 7
1 Objeto y campo de aplicación 8
2 Normas para consulta 9
3 Términos y definiciones 9
4 Metodología 17
4.1 Descripción general de la metodología 17
4.2 Pasos en la implementación de la metodología 18
4.2.1 Generalidades 18
4.2.2 Comprensión del documento y su terminología 19
4.2.3 Analizar la situación actual en materia de igualdad de género 19
4.2.4 Identificar a las partes interesadas 19
4.2.5 Identificar y priorizar las cuestiones relativas a la igualdad de género 20
4.2.6 Involucrar a las partes interesadas en los temas 20
4.2.7 Implementar un enfoque de mejora continua (ciclo PHVA) 20
4.3 Integrar el enfoque en la política de sostenibilidad y responsabilidad social de la organización 21
4.4 Situación de la organización en materia de igualdad de género 21
4.4.1 Información general 22
4.4.2 Identificación de las partes interesadas 22
4.5 Recopilación y análisis de datos sobre la situación de la igualdad de género en la organización 22
4.5.1 Generalidades 23
4.5.2 Recopilación de datos cualitativos y cuantitativos 25
4.5.3 Atención específica a los elementos cuantitativos 26
5 Directrices sobre igualdad de género 26
5.1 Contexto interno de la organización 26
5.1.1 Gobernanza 28
5.1.2 Prácticas laborales 31
5.1.3 Aumentar la toma de conciencia de las partes interesadas internas 32
5.1.4 Apoyo a las partes interesadas internas 33
5.2 Actividad e inversiones de la organización 33
5.2.1 Suministro de bienes y servicios con perspectiva de género 35
5.2.2 Compras sostenibles 36
5.2.3 Presupuestos con perspectiva de género 37
5.3 Relaciones externas de la organización 37
5.3.1 Relaciones con las partes interesadas externas 38
5.3.2 Establecer alianzas 39
5.4 Comunicación interna y externa 39
5.4.1 Contenido editorial 39
5.4.2 Acciones de comunicación 39

Anexo A (Informativo) Directriz para el desarrollo de un mecanismo de denuncia para prevenir, detectar y responder a la violencia basada en el género (VBG), incluida la explotación sexual, el abuso y el acoso internamente (SEAH, por sus siglas en inglés), así como en el compromiso con las partes interesadas externas 41
Anexo B (Informativo) Indicadores de la situación comparativa de mujeres y hombres 49
Anexo C (Informativo) Buenas prácticas y ejemplos prácticos 53
Bibliografía 73

EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

- A todo tipo de organizaciones
  - públicas y privadas
  - cualquier actividad
  - pequeñas, medianas y grandes
  - con y sin experiencia previa en temas de género

- Organizaciones comprometidas con el cambio de la sociedad en la que desarrollan su actividad y de todos sus grupos de interés, así como con que se alcance el Objetivo número 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas

EJE&CON
• EJECUTIVAS & CONSEJERAS •

¿A quién va dirigida?

UNE Normalización Española

- Metodología para abordar la igualdad de género en las organizaciones
- Primer documento internacional para aplicación por las organizaciones
- Enfoque preventivo
- La organización parte de su realidad y se compromete con la igualdad entre mujeres y hombres
- Equilibrio de todas las actuaciones
- Mejora continua
- Lenguaje utilizado: español de consenso

NO CERTIFICABLE

- 36 términos de gran trascendencia para armonizar la comunicación
- Referencias internacionales y de nuevo cuño

3.4 igualdad de género:

Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y niñas y niños.

NOTA 1 La igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, serán iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si han nacido hombres o mujeres.

NOTA 2 La igualdad de género implica que se tienen en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de ambos, mujeres y niñas, hombres y niños, reconociendo toda su diversidad.

METODOLOGÍA

EJE&CON
• EJECUTIV@S & CONSEJER@S •

UNE Normalización Española

Áreas clave de la organización	Temas relacionados	Acciones y Expectativas en el comportamiento de la organización para cada tema (un ejemplo por tema)
Dimensión interna	Gobernanza	Política de igualdad de género
	Prácticas laborales	Procesos de selección orientados a alcanzar la igualdad de género
	Sensibilización de las partes interesadas internas	Talleres internos sobre igualdad de género
	Apoyo a las partes interesadas internas	Igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional
Actividad e inversiones	Suministro de bienes y servicios con perspectiva de género	Diseño inclusivo de bienes y servicios
	Contratación sostenible	Decisiones de compra sin sesgo de género
	Presupuesto con perspectiva de género	Igualdad de oportunidades en el acceso a la financiación
Relaciones externas	Relaciones con las partes interesadas externas	Visión de igualdad de género compartida
	Establecer alianzas	Capacidad de las partes interesadas para aportar conocimiento y competencias en igualdad de género
Comunicación interna y externa	Contenido editorial	Imágenes que respetan la igualdad de género
	Acciones de comunicación	Comunicaciones libres de estereotipos

EJE&CON • EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

Pasos para la implementación

UNE Normalización Española

La implementación de la norma ayuda a la organización a alcanzar los **objetivos** mencionados en la Norma, que están **inspirados** en el ODS número 5 de Naciones Unidas

EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

Áreas y Objetivos

UNE Normalización Española

ANEXOS

EJE&CON
• EJECUTIV@S & CONSEJER@S •

UNE Normalización Española

Mecanismo de denuncia para prevenir, detectar y responder a la violencia basada en el género (VBG) incluida la explotación sexual, el abuso y el acoso

Indicadores de la situación comparativa de mujeres y hombres

Buenas prácticas y ejemplos prácticos

Anexo A (Informativo) **Directriz para el desarrollo de un mecanismo de denuncia para prevenir, detectar y responder a la violencia basada en el género (VBG), incluida la explotación sexual, el abuso y el acoso internamente (SEAH, por sus siglas en inglés), así como en el compromiso con las partes interesadas externas** **41**

Anexo B (Informativo) **Indicadores de la situación comparativa de mujeres y hombres** **49**

Anexo C (Informativo) **Buenas prácticas y ejemplos prácticos** **53**

Bibliografía **73**

EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

Asociación Española de Normalización (UNE) y EJE&CON

Mesa Redonda

Val Díez
Presidenta de la Comisión de Diversidad de CEOE y presidenta de la delegación española del Comité de ISO 53800

María Jesús Aguado
Jefa de Área en la Subdirección General de Emprendimiento, Igualdad en la Empresa y Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de las Mujeres

Carmen Herranz
Head of Inclusion & Diversity Area en KPMG

Jorge Cansinos
CEO People Talent Leadership

Yolanda Pérez
VP de Buen Gobierno Corporativo de EJE&CON

#TalentoSinGénero
#TalentoSinGeneración

EJE&CON
• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

Asociación Española de Normalización (UNE) y EJE&CON

Cierre

Val Díez

Presidenta de la Comisión de Diversidad de CEOE y presidenta de la delegación española del Comité de ISO 53800

#TalentoSinGénero

#TalentoSinGeneración

EJE&CON

• EJECUTIVOS & CONSEJEROS •

UNE Normalización Española

Vino Español Networking

Consejer@s que promoverán el cambio y la competitividad
#TalentoSinGénero #TalentoSinGeneración