

# Catálogo de Servicios



SOLUCIONES INTEGRALES  
EN PERSPECTIVA DE  
GÉNERO E IGUALDAD

**OPORTUNITA**  
CONSULTING





“Lo que puedes hacer, o has soñado que  
podrías hacer, debes comenzarlo”

(Goethe)



**OPORTUNITA CONSULTING** es una consultora especializada en igualdad de oportunidades y género. Formamos un equipo de profesionales multidisciplinar que actúa en Europa y Latinoamérica, dando respuesta a personas y a entidades públicas y privadas en aquellos aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y género.



Nuestra organización está adherida a:

- Women citizens of Europe Network
- Año Internacional de Igualdad de Oportunidades
- Pacto Mundial - España
- Charter de la Diversidad



# Planes de Igualdad

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, con el objetivo de alcanzar el principio de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Deben fijar los objetivos de igualdad concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar y, además, determinar los sistemas de seguimiento.

Desde **OPORTUNITA CONSULTING** le ayudamos a realizar :

- El Diseño,
- La Implantación,
- El Seguimiento,
- La Evaluación,
- La Preparación de las condiciones y requisitos para el visado del Plan de Igualdad (Decreto 133/2007 de la Conselleria de Bienestar Social de la Comunidad Valenciana).

# Formación

La Formación en Género e Igualdad de Oportunidades contribuye a la mejor calidad del trabajo desarrollado, es un instrumento de motivación y compromiso personal, de creación de una cultura de igualdad, de progreso personal y profesional, y de transmisión y conservación del conocimiento.

Nuestra oferta formativa basada en la experiencia y en una metodología innovadora contribuye a modificar estereotipos y a crear actitudes y comportamientos de igualdad.





**OPORTUNITA CONSULTING** Ofrece un Servicio de Valor añadido que pasa por las siguientes actuaciones:

- Evaluación de las necesidades formativas de cada una de las empresas y/o organizaciones
- El diseño y planificación de un programa específico de formación
- La impartición de las acciones formativas
- La evaluación del impacto de dicha formación
- Programas de post-formación



## FORMACIÓN CONTINUA BONIFICADA

Las empresas pueden utilizar la Formación Continua bonificada para incentivar y motivar a aquellas personas, facilitándoles el acceso a formación que pueda resultar de su interés, o que les vaya a permitir acceder a un mejor puesto de trabajo dentro de la organización.

Beneficios Económicos: El nuevo sistema de bonificaciones permite a las empresas beneficiarse de la impartición y gestión de planes de formación aplicando una deducción del importe de la formación en las cuotas de la seguridad de los trabajadores, y por tanto, reduciendo o eliminando el gasto en formación.





# Impacto de Género

Los informes de impacto de género son una **herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades** desde las políticas de actuación e intervención locales, autonómicas o estatales. Son una forma de implantar y desarrollar la estrategia de mainstreaming (perspectiva de género).



El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Se valora a partir del concepto de igualdad, que no significa semejanza, sino homologación (en derechos y oportunidades) entre hombres y mujeres. Por ello, es preciso determinar si la aplicación de los proyectos legislativos o normativos que se desarrollan en las administraciones públicas producen un efecto equivalente para ambos.

Para valorar el impacto de género, es necesario identificar, claramente, esas diferencias sociales y las causas que las producen. Además, es necesario indagar sobre las consecuencias que estas diferencias tienen sobre la posición social de mujeres y hombres y las oportunidades que unas y otros tienen de obtener beneficios y

disfrutar de derechos, en el ámbito de intervención que se está analizando.

El objetivo de este análisis es comprobar si hombres y mujeres obtienen, de la aplicación de las políticas, las normas y el desarrollo de la actividad pública, en general, un beneficio equivalente, o si, por el contrario, se producen situaciones de desigualdad y discriminación.



# Género e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres







**OPORTUNITA CONSULTING** tiene una amplia experiencia en la gestión de proyectos relacionados con la perspectiva de Género e Igualdad de Oportunidades.

- Formulación, identificación, asesoramiento, redacción, ejecución y evaluación de proyectos desde la perspectiva de género.
- Asistencia técnica para la ejecución y gestión de proyectos de financiación europea y, especialmente, de relaciones transnacionales.
- Asesoramiento, apoyo y elaboración de informes sobre líneas de financiación más relevantes.

# Responsabilidad Social Corporativa para Empresas





Es a través de la Responsabilidad Social Corporativa de las organizaciones desde donde hay que incidir en la Igualdad de género: sistemas de retribución, no discriminación, la igualdad de oportunidades en la promoción, aprendizaje continuo, mejora y comunicación no sexista, condiciones de trabajo que garanticen la igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral con las necesidades de la vida familiar y personal, etc.

**OPORTUNITA CONSULTING** puede ayudarle en:

- El Asesoramiento en el Diseño y Desarrollo de Proyectos de Acción Social propios o en colaboración con ONG.
- El Asesoramiento en el Diseño y Desarrollo de Campañas de Marketing Social Corporativo alineada con la misión y estrategia de la empresa.
- La Búsqueda y Selección de Proyectos de ONG que cumplan los requisitos de transparencia y buena gestión.
- La Comunicación y Vínculo Directo con las ONG y personas implicadas en el tercer sector.





# Organización del Tiempo de las Ciudades



Una forma de **innovar en la gestión municipal** es iniciar el desarrollo de un Plan Municipal de Organización del Tiempo, que aparece en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.





*“ Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos. Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer **Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad.** “*

Las políticas del tiempo están orientadas a mejorar el uso y la organización del tiempo de la ciudadanía. La gestión del tiempo se convierte en algo relevante debido a los cambios sociales, como la incorporación masiva de las mujeres al mercado del trabajo remunerado, los nuevos patrones de movilidad en las regiones urbanas, las nuevas formas de organización del trabajo

y los avances tecnológicos. Cuando un aspecto de la organización social del tiempo cambia, afecta a todos los factores de la organización personal del tiempo y al conjunto de la organización temporal de la sociedad; por lo tanto, es necesario que su tratamiento sea abordado de forma global, sin olvidar realizarlo desde la perspectiva del *mainstreaming*.

# Perspectiva de Género en Organizaciones Públicas y Privadas



- Asesoramiento en la elaboración de Presupuestos Municipales con perspectiva de género.
- Revisión y Evaluación de la perspectiva de género en las webs de las organizaciones.
- Asesoramiento en la redacción de las plicas y anuncios municipales.
- Comunicación interna y externa de las organizaciones.
- Uso no sexista del lenguaje.
- Colaboración en el impulso del movimiento asociativo de mujeres.



# Relación de Puestos de Trabajo (RPT) en Organizaciones Públicas y Privadas



La **relación de puestos de trabajo** se configura como un instrumento fundamental tanto para la Administración como para el personal al servicio de la misma; a través de ella se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y/o departamentos y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo. Por otra parte, esta ordenación se lleva a cabo teniendo en cuenta la estructura organizativa definida por el Equipo de Gobierno de la organización o entidad.

Para ello, y en interacción con la relación de puestos de trabajo, se configuran los organigramas como documentos que reflejan esta estructura y la dependencia orgánica y funcional de todos los puestos de la relación.

Como tercer documento, el catálogo de funciones pormenoriza los puestos de trabajo, individualizándolos y recogiendo, tanto sus características principales, como el objeto, funciones y responsabilidad de cada uno de ellos.

Diseñar una relación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género significa tener en cuenta, para corregirlo, la tradicional infravaloración de determinadas categorías o puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, la segregación ocupacional o el lenguaje utilizado en la relación y definición de puestos.

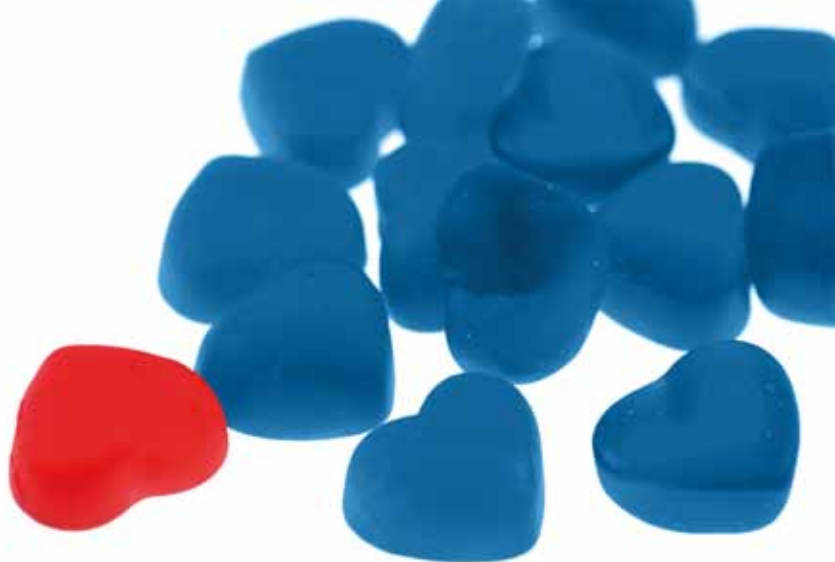






La difusión de las acciones y actuaciones realizadas en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres es fundamental para concienciar y sensibilizar a la población, a los responsables y a la ciudadanía en general de los resultados positivos que derivan del desarrollo de la igualdad en nuestro entorno más próximo.

## Difusión y Sensibilización



- Jornadas y seminarios de sensibilización:
  - » Violencia de género.
  - » Participación ciudadana con especial implicación de las mujeres.
  - » Celebración del 8 de Marzo: Día Internacional de la Mujer Trabajadora.
  - » Celebración del 25 de Noviembre: Día Internacional contra la Violencia de Género.
- Elaboración de material didáctico y divulgativo.



# Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral







La conciliación de la vida personal, familiar y laboral contribuye a crear organizaciones más modernas y con mejores resultados empresariales, dotándolas de un prestigio social considerable.

- Asesoramiento en flexibilización de tiempos.
- Implantación de programas de teletrabajo.
- Puesta en marcha de guarderías municipales y laborales.

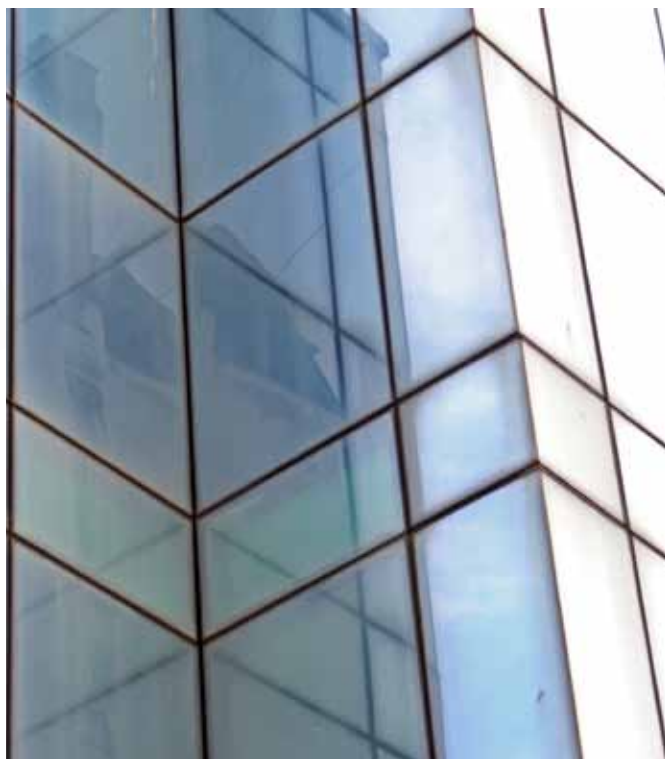




Distintivo para las  
Empresas en materia  
de Igualdad

Asesoramiento para la obtención del distintivo «Igualdad en la Empresa». Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

La Preparación de las condiciones y requisitos para el visado del Plan de Igualdad (Decreto 133/2007 de la Conselleria de Bienestar Social de la Comunidad Valenciana).



*LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

*“ Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. “*



DÓNDE PUEDE  
**Encontrarnos**



616 95 23 27



[www.oportunita.com](http://www.oportunita.com)

[oportunita@oportunita.com](mailto:oportunita@oportunita.com)



Gran Vía Marqués del Turia, 49. 1ª 1ª  
46003 Valencia

La meta no es inalcanzable, ni imposible...  
sin saberlo ya estás dando el primer paso.  
¡Enhorabuena!





**OPORTUNITA**  
CONSULTING

---

Soluciones integrales en perspectiva de género e igualdad