

# I. INTRODUCCIÓN

---

## ANTECEDENTES

El método GEMS (Gender Equality in Management System) "Igualdad de género en los Sistemas de Gestión" tiene su origen en el año 2000 y surge con el objetivo de obtener métodos más efectivos para la gestión y el control del trabajo relacionado con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y en la administración pública.

El método GEMS se desarrolla a raíz de la cooperación entre el Consejo Administrativo Provincial de Götaland del Oeste y el Consejo Administrativo Provincial de Estocolmo, ambos situados en Suecia, y se elabora desde el sistema de etiquetado del GEW<sup>1</sup>, asociado a temas de calidad.

Posteriormente, el método GEMS es desarrollado en el marco del proyecto BETSY "*Benchmarking como herramienta para lograr la igualdad de retribución*" promovido por el Consejo Administrativo Provincial de Estocolmo en el marco del V Programa de Acción Comunitaria en materia de Igualdad entre mujeres y hombres durante el año 2002, y analizan una de las áreas de trabajo que esta herramienta plantea: "salarios y prestaciones".

<sup>1</sup> La primera versión del sistema de etiquetado del programa de Trabajo relacionado con la Igualdad de géneros (Gender Equality Work, GEW) se hizo por encargo de la Asociación Sueca del Entorno de Trabajo (Swedish Work Environment Association) en 1997. Su objetivo era proporcionar a los/as empresarios/as individuales un distintivo por dar ejemplo y difundir un trabajo encomiable en cuanto a las condiciones de trabajo y la igualdad, incluso desde la perspectiva comercial. Se pretendía contribuir al desarrollo de un sistema de etiquetado similar al que ya se estaba utilizando en áreas como la calidad medioambiental.