nº | 01
2023

BOLETÍN EQUIPA

CULTURA EMPRESARIAL IGUALITARIA

Junta de Andalucía
Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad
Instituto Andaluz de la Mujer

equipa
Servicio de asesoramiento a empresas en igualdad

Presentación de la Directora

Olga Carrión Mancebo.
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

Desde el Instituto Andaluz de la Mujer continuamos con la publicación del Boletín del Servicio de Asesoramiento de Empresas en Igualdad, EQUIPA, una herramienta online con la que informar, formar y sensibilizar al tejido empresarial andaluz en particular y a la ciudadanía en general, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hom-bres en la empresa.

En el presente boletín se hace énfasis en la necesaria **sinergia entre empresa e igualdad**. Según la RAE el significado del concepto sinergia es la "Acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales". Sin duda el beneficio de la complementación de ambos términos está inherente en el concepto, siendo también uno de los objetivos que el Instituto Andaluz de la Mujer tiene en este ámbito de actuación. Por ello, esta publicación ofrece una secuencia de pasos o una ayuda en el establecimiento de un itinerario en el proceso de integración de la perspectiva de género en el ámbito empresarial.

El mercado laboral está segregado desde un enfoque de género: las mujeres y los hombres se concentran en diferentes sectores, áreas y profesiones (feminizadas y masculinizadas), dando lugar a una segregación horizontal.

Además, se distribuyen de forma desigual en los niveles jerárquicos de las organizaciones, produciéndose una escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad donde se toman las decisiones, dando lugar a una **segregación vertical**.

El sistema económico está perdiendo parte de los recursos humanos con potencial para trabajar desde la perspectiva de género, desaprovechando la formación, las capacidades y las habilidades de todas las mujeres que se encuentran en disposición de aportar riqueza.

Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres supone cambios importantes en las tasas de actividad mejorando, no sólo el derecho fundamental al empleo de las mujeres, sino el funcionamiento del mercado laboral y del sistema productivo. Con el acceso de las mujeres y de los hombres por igual a todos los sectores de actividad, se incrementan las posibilidades de elección de carrera profesional, reduciéndose, de este modo, la segregación ocupacional y mejorándose las posibilidades competitivas del mercado laboral, sumando un aspecto importante en la retribución de los trabajos desempeñados por mujeres al tener presente el principio de igual retribución, por trabajos de igual valor.

ÍNDICE

1 **Cultura Empresarial Igualitaria. Conceptos e Implicaciones** 4

2 **Diagnóstico: El punto de partida, conocimiento de la realidad** 6

3 **Formación. Elemento determinante en el proceso** 9

4 **Aplicación. La puesta en marcha** 11

5 **¿Cuáles son los beneficios de diseñar mi organización desde la Igualdad de Género?** 13

Noticias:

Programación Plataforma de Teleformación IAM 16

Webinar: Emprendimiento con perspectiva de género para el profesorado 17

EQUIPA. Balance de resultados 2022 18

Campaña 22F Día de la Igualdad Salarial 20

CC BY NC SA

1 Cultura Empresarial Igualitaria. Conceptos e Implicaciones

Empresa.

Es posible encontrar en la literatura diversidad de definiciones del concepto empresa, pero es unánime la visión de empresa como la de un grupo de personas que se dedican a realizar una actividad mercantil de bienes o servicios con fines lucrativos.

Las organizaciones empresariales favorecen tanto el crecimiento económico de un país como el crecimiento social de quienes las habitan. De tal modo, podemos entender a la empresa como una célula económica y una célula social: está formada por personas y para personas, está insertada en la sociedad y no puede permanecer ajena a ella.

Estos términos se enlazan con la Responsabilidad Social Empresarial, el rol que una organización tiene para con la sociedad que va más allá de la mera producción y comercialización de bienes y servicios, sino que también implica el asumir compromisos para solucionar problemas de la sociedad. Es decir, el impacto de una empresa en la sociedad en general.

"La responsabilidad social responde a un cambio en esta comprensión de la empresa, cuando ya es evidente que el beneficio económico no es separable del beneficio social y ecológico. Ahora bien, lo novedoso es ver en esta integración una de las claves para la competitividad de nuestras empresas."

GARCÍA-MARZÁ, D., (2007). Responsabilidad social de la empresa: una aproximación desde la ética empresarial. Veritas. Revista de Filosofía y Teología, II (17), 183-204. ***Acceder al texto completo.***

Igualdad de Género.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras.

La Conferencia Internacional del Trabajo, con la participación de los gobiernos, los gobiernos, las personas empleadoras y trabajadoras de los Estados Miembros de la OIT, adoptaron, en junio de 2009, un "Pacto Mundial para el Empleo", ante el incremento mundial del desempleo, la pobreza y la desigualdad, así como las persistentes dificultades de las empresas.

Organización Internacional del Trabajo

"Se basa en el Programa de Trabajo Decente; el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de la igualdad de género y el fomento de la expresión, de la participación y del diálogo social son críticos para la recuperación y el desarrollo.... La creación de empleos y empresas sostenibles, el respeto de los derechos de los trabajadores, la promoción de la igualdad de género... La actual crisis debería considerarse como una oportunidad para formular nuevas respuestas de política favorables a la igualdad de género".

Accede al texto completo del Pacto Mundial para el Empleo, enmendado en 2022

¿Qué implica el concepto de Igualdad de Género?

En pocas palabras, implica **crecimiento del valor humano**, hace que partan del mismo lugar, en igualdad de condiciones, todas las personas independientemente de su sexo.

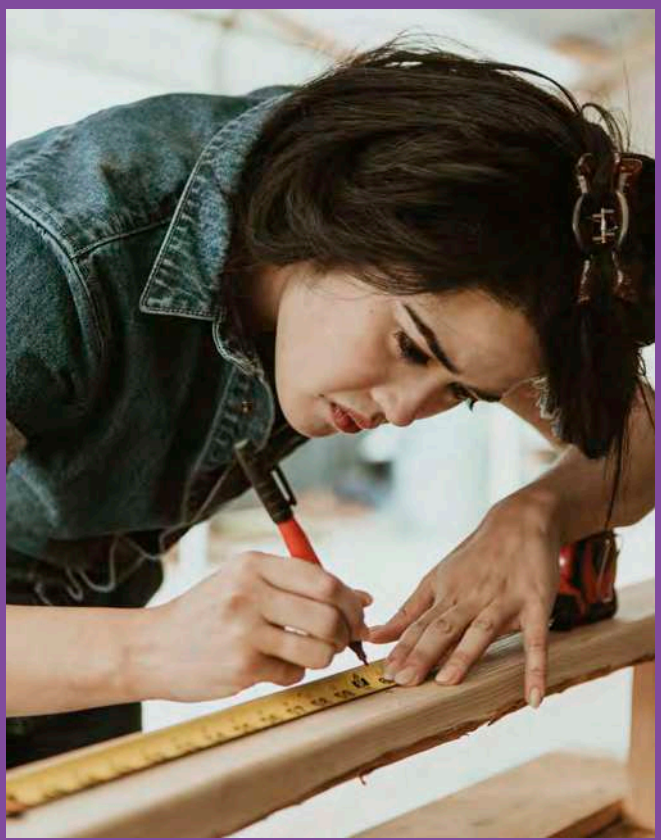
De tal modo, **la unión de ambos conceptos; Empresa e Igualdad**, no puede sino sumar beneficios, aunar posibilidades de crecimiento y mejoras para la sociedad en general. Partiendo de esta premisa, observamos con claridad, que un paradigma de empresa con la base de la perspectiva de género generará exponencialmente más beneficios que otras formas de gestión.

«La sociedad concede legitimidad y poder a la empresa. A largo plazo, aquellos que no usan este poder de un modo que la sociedad considera responsable, tienden a perderlo»

K. DAVIS:

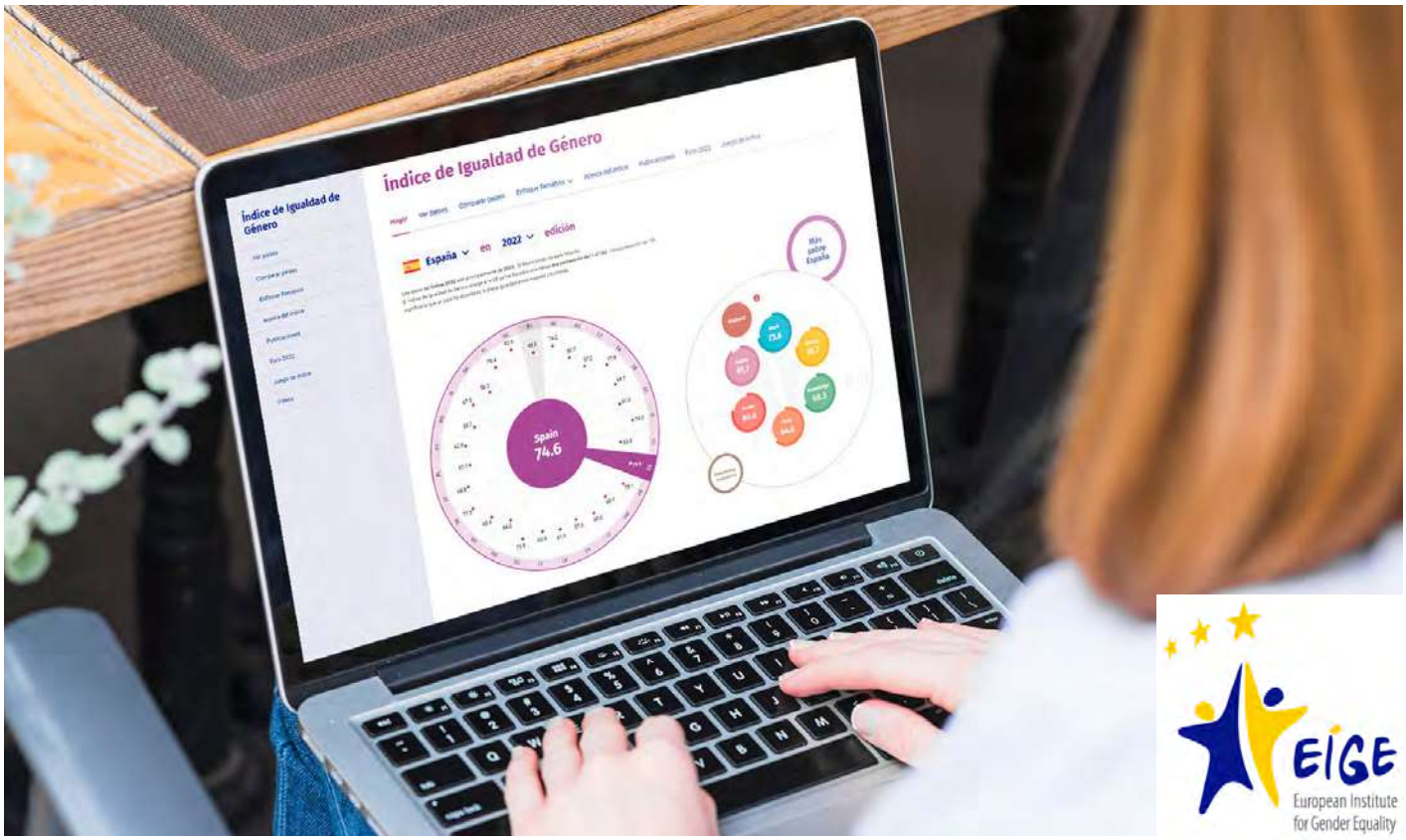
«Five Propositions for Social Responsability»,

en W. M. HOFFMAN/J. MILLS MOORE: Business Ethics. McGraw-Hill, New York 1990, 166.



2 Diagnóstico: El punto de partida, conocimiento de la realidad.

La agencia de referencia a nivel europeo para la igualdad de género es el **Instituto Europeo de Igualdad de Género, (EIGE)**.



El EIGE publica cada año el Índice de Igualdad de Género, que examina la situación de la igualdad de género en los Estados miembros de la UE y supervisa la evolución de la situación desde 2005.

Europa 2020: brechas de género en educación, participación en el mercado laboral, salarios y responsabilidades familiares.

Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los ***sectores CTIM**. En estas disciplinas, el 75 % de los estudiantes son hombres.

Como promedio, la **brecha laboral media de género** es del 11,6 % en la UE y aumenta con el número de hijas/os en la unidad familiar.

La sobrerrepresentación de las mujeres en el **trabajo a tiempo parcial** no solo afecta a su participación en el mercado laboral, sino también al r**iesgo de pobreza y exclusión social** (en 2015 una media del 32,1 % de las mujeres trabajaba a tiempo parcial, en comparación con el 8,9 % de los hombres).

Las tasas de empleo a tiempo parcial de las mujeres también aumentan a la par que el número de hijos e hijas. El 39 % de las mujeres de la Europa de los Veintiocho afirmó que la principal razón para no buscar empleo era «cuidar a los hijos o a adultos incapacitados», situación que solo afectaba al 4 % de los varones.

El salario de las mujeres es como promedio un 16,1 % inferior al de los hombres en la UE, lo que significa que una mujer tardaría aproximadamente 40 días por año (o hasta finales de febrero) en ganar lo que un hombre ya habría ganado al terminar el año anterior. Eurostat (2016a), «Estadísticas sobre género».

Accede al documento.

Cuadro extraído del estudio EIGE "Beneficios económicos de la igualdad de género en la UE".

Accede al documento.

*Sectores CTIM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas

Esta institución nos advierte de la importancia de las estadísticas de género y de su gran potencial para contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, ya que aflorar estas diferencias, especialmente aquellas que durante mucho tiempo se han considerado irrelevantes, es el primer paso para buscar vías de solución.

La **Junta de Andalucía** ha publicado, **el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2023**.

Dicho documento recoge una exhaustiva recopilación de datos sobre la situación de la Igualdad de Género en Andalucía.

En el plano del empleo y empresas, nos dice "El trabajo autónomo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social siguiendo la tendencia general en las sociedades modernas donde el autoempleo cobra una relevancia cada vez mayor, constituyendo el trabajo autónomo de forma creciente una alternativa profesional. Los datos de 2011-2021 en Andalucía muestran un incremento progresivo de las mujeres en el trabajo por cuenta propia, si bien insuficiente para superar las brechas existentes en este ámbito: en 2021 el número de hombres autónomos es de 349.043 y son 179.949 las mujeres.

El porcentaje de ocupación de personas empleadoras por sexo en Andalucía en 2021 se sitúa en un 70,9% para los hombres y en un 29,1% para las mujeres"

Accede al Informe

Estos estudios ejemplifican cómo, a pesar de que desde hace tiempo se ha producido un importante cambio en la sociedad con la incorporación de las mujeres a las distintas esferas de la vida (económica, social, política y cultural), sin embargo, existen dificultades y obstáculos que siguen impidiendo lograr un equilibrio en la participación de las mujeres y los hombres en dichos ámbitos y, por tanto, alcanzar una **igualdad real entre mujeres y hombres**.

Vías de acceso a **EQUIPA**, bien a través de la línea telefónica

900 200 999

o mediante un formulario de consulta desde su portal

Los diagnósticos macro de la realidad global deben trasladarse a la realidad inmediata de las organizaciones. Es decir, personalizar estos datos, hacerlos propios, al objeto de testar en qué situación se encuentra la empresa con respecto a la Igualdad de Género. Este es el camino para desmarcarse de dichos desequilibrios y orientarse hacia una concepción de empresa más moderna y competitiva. Una que cuente con todo el potencial de sus recursos humanos, aprovechando, al máximo, las competencias de las mujeres y los hombres.

El Diagnóstico en materia de igualdad consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la empresa que permita conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. Se basa en un análisis detallado sobre la realidad de una empresa en torno a sus características, la composición de la plantilla, movimiento de personal, medidas de conciliación, formación y retribuciones. Esta información permite identificar, por un lado, las fortalezas y las debilidades de la organización en materia de igualdad y por otro, las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad o en las medidas que se consideren hacia la igualdad efectiva.

¿Cómo se lleva a cabo?

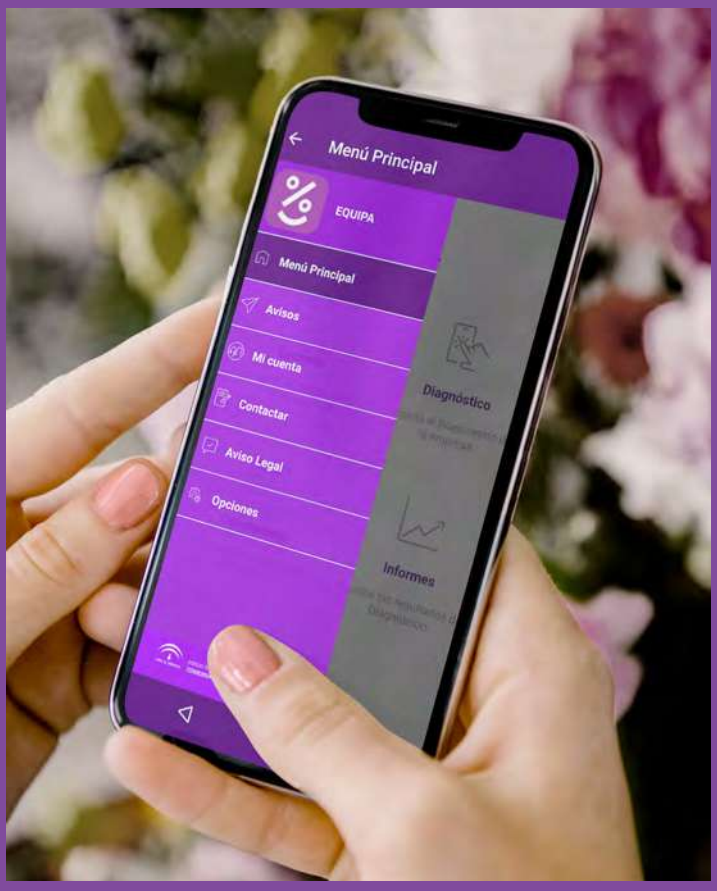
El Instituto Andaluz de la Mujer, consciente de esta necesidad por parte de nuestro tejido empresarial, implementa el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad, (EQUIPA).

Finalidad EQUIPA: Dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de Igualdad. Ofrecer asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

Consulta el folleto informativo del Servicio

Además, el Instituto Andaluz de la Mujer, pone a disposición de las organizaciones una herramienta de ayuda a la hora de confeccionar el diagnóstico en materia de igualdad, accesible tanto en formato web como en versión descargable desde la app para Android y Apple.

Desde el enlace podrás registrarte y empezar con el diseño de tu propio diagnóstico en unos sencillos pasos. También podrás consultar manuales y vídeotutoriales.



Accede a la Herramienta Diagnóstico de Empresas en materia de Igualdad

3 Formación. Elemento determinante en el proceso

La Igualdad efectiva requiere el compromiso de un compendio de agentes procedentes de diferentes sectores; la política, las organizaciones, empresariales y sociales, y la sociedad civil. Así lo expone Adela Cortina en el XIV Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial (2004-2005).

Accede al documento del Seminario

Es más, otra de las ideas que se extraen de dicho seminario, es que, dentro de todo el escenario de agentes implicados en la arquitectura de nuestra sociedad, las **organizaciones empresariales se representan como entidades claves en su papel de agentes de cambio**.

De este modo, el conocimiento de la realidad más inmediata, en el caso que nos ocupa la situación de las/os trabajadoras y trabajadores, las cifras de paro desglosadas por sexo, la infrarrepresentación de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o puestos de toma de decisiones..., es el motor que moviliza la toma de conciencia, la cual, a su vez, supone el paso hacia la acción. Hacia la integración del principio de Igualdad en la cultura empresarial.

Desde esta visión de compromiso, la empresa tiene la oportunidad y la responsabilidad de configurar un equipo de trabajo con una actitud proactiva para el cambio. Y desde una visión integradora, respecto a todos los elementos que conforman la organización: por una parte, la representación de la empresa, por otra la representación de las personas trabajadoras y sin olvidar a la ciudadanía, como beneficiaria de los productos y servicios de la misma.

Recuerda:

"podemos entender a la empresa como una célula económica y una célula social: está formada por personas y para personas, está insertada en la sociedad y no puede permanecer ajena a ella"

Cuando todas las personas que conforman un equipo asimilan los valores de la igualdad y lo incluyen en su día a día, llegarán a integrarlos. De tal modo, que esta asimilación de conceptos, provocará un cambio real en la forma de pensar, percibir, trabajar, diseñar, programar...., en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Según el esquema de pasos que estamos desarrollando en el Boletín; El conocimiento de la realidad nos lleva a la voluntad de actuar. Esto necesita la consolidación de un equipo en la empresa que se posicione desde la perspectiva de igualdad de oportunidades. Es esencial que dicho equipo de trabajo pueda aportar al grupo formación y experiencia en materia de Igualdad en el ámbito laboral.

Apunta el Pacto Mundial por el Empleo:

"El mundo debería ser diferente después de la crisis"

El **Instituto Andaluz de la Mujer**, a través de su **Plataforma de Teleformación**, ofrece capacitación empresarial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objeto de facilitar el proceso de elaboración de medidas y planes de igualdad en empresas andaluzas. Se ofertan módulos transversales de igualdad de género, de sensibilización en la prevención de la violencia de género, así como contenidos para el diseño de planes locales de igualdad y la realización del informe de impacto de género. Junto con herramientas en clave de género para la orientación laboral y el emprendimiento desde una perspectiva de género.

El catálogo de teleformación se agrupa en los siguientes ámbitos:

- MÓDULOS TRANSVERSALES
- IGUALDAD EN LA EMPRESA
- EMPRENDIMIENTO

El Instituto Andaluz de la Mujer, desde el 2017 que inició la plataforma de Teleformación, ha puesto en marcha 76 acciones formativas, con una participación de 5.500 personas aproximadamente. La representación de mujeres es mayoritaria, en torno al 70%.

El perfil del alumnado es amplio; procedentes del sector empresarial, administración y profesionales de la orientación laboral y el emprendimiento.

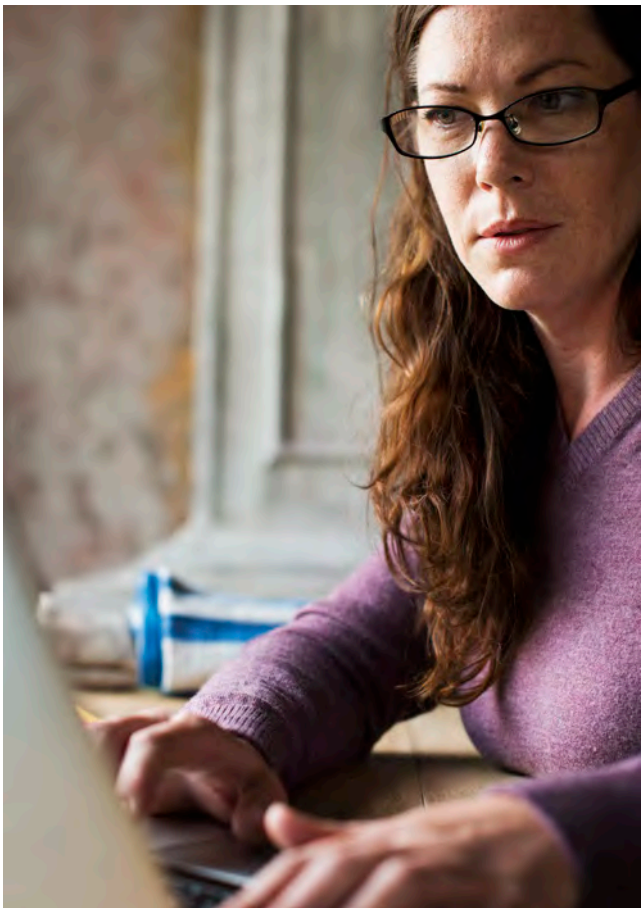
Algunos de los cursos que se ofertan son: Capacitación Empresarial en Igualdad de Oportunidades. Metodología y Herramientas para un Diagnóstico en Igualdad en una Empresa. Segregación vertical y horizontal en el ámbito laboral. Conciliación y Corresponsabilidad en las organizaciones laborales. Acoso sexual y por Razón de Sexo en las Empresas: protocolo para la prevención y tratamiento. El Plan de Igualdad en una Empresa: elaboración, implantación, seguimiento y evaluación. Igualdad Retributiva. La duración de estos cursos oscila de las 25 a las 40 horas.

Estas acciones formativas se desarrollan mediante una metodología on-line tutorizada, es una modalidad de enseñanza a distancia, pues el alumnado no se encuentra presencialmente frente a las personas formadoras, lo que permite que quien recibe el curso organice su tiempo de estudio en función de su disponibilidad.

Por parte de la tutorización se ofrece una retroalimentación continúa a las reflexiones y opiniones del alumnado sobre la temática propuesta a debatir, fomentando la participación e implicación.

La dinamización, ofreciendo noticias y recursos multimedia actuales relacionados con la temática, es fuente de aprendizaje y permite llevar a la práctica los contenidos teóricos.

Accede al área de empleo y empresas de la página Web del IAM y consulta en la Plataforma de Teleformación EQUIPA el catálogo de las acciones formativas.



equipa
Servicio de asesoramiento a empresas en igualdad

4 Aplicación: Puesta en marcha

Llevar a la práctica este sistema, que hemos ido desgranando en los párrafos anteriores, ocurre cuando dentro de una empresa se percibe que garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuye a reducir los desequilibrios existentes en una organización por razón de sexo. Y promover el desarrollo de medidas y planes de igualdad de oportunidades es la **mejora continua de la gestión empresarial**. La empresa se posiciona y apuesta por ponerse en marcha.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (3/2007) advierte que el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación por razón de sexo se debe garantizar en: el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción, la clasificación profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

"Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.
1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres"

Accede al Texto completo

Nuevamente, el **Instituto Andaluz de la Mujer** materializa, a través del **Servicio EQUIPA,** una red de apoyo a las organizaciones para garantizar que durante dicho proceso las empresas puedan sentirse guiadas. Acompañamiento, bien como **servicio de asesoría** en la resolución de dudas, o bien en la **facilitación de diversas herramientas** que posibilitan la puesta en marcha de las medidas a implementar hacia la igualdad de oportunidades.

Asimismo, el papel como posibilitador del cambio que se le da a las entidades empresariales desde el marco normativo va más allá de la obligatoriedad.

Si bien, el marco normativo determina que, en las empresas cuya plantilla sea de 50 personas o más, estas medidas deben encaminarse hacia un Plan de Igualdad. Todas las organizaciones, independientemente del número de personas con las que cuenten en plantilla, pueden elaborar y registrar un Plan de Igualdad.

Consulta la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas. Ministerio de Igualdad.

Todas las organizaciones, pueden manifestar la voluntad para colaborar en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante el impulso de acciones que contribuyan al diseño de escenarios favorables para que hombres y mujeres puedan conciliar sus vidas profesionales y personales de manera equilibrada y corresponsable, firmando el documento de adhesión a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC)

Documento de Adhesión RAEC

Protocolo Acoso

El respeto al principio de igualdad se produce cuando se garantiza un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Las empresas pueden y deben tener un papel activo en la prevención e intervención ante este tipo de conductas.

Adhesión Manifiesto Empresa Libre de Acoso

Sin embargo, no nos quedamos aquí, interiorizar esta ruta y esta forma de trabajar implica que no existe el punto final. La aplicación de las medidas realizadas para integrar la perspectiva de género como un valor distintivo de la organización es un proceso activo, dinámico, que debe adaptarse a la situación vital de la empresa, al conjunto de personas que la componen y a la sociedad en la que está inmersa. Nos referimos a un proceso de revisión y actualización continua, que permita a las organizaciones actuar en consonancia con la evolución de la sociedad y por tanto de los mercados.

5 ¿Cuáles son los beneficios de diseñar mi organización desde la Igualdad de Género?

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, implementar medidas de igualdad efectiva constituye una responsabilidad empresarial recogida en la Ley Orgánica 3/2007, al mismo tiempo, proporcionará una serie de beneficios a las empresas que están fundamentados en multitud de estudios e investigaciones en la materia.

Las empresas que implementan el principio de Igualdad como uno de los ejes prioritarios de su gestión empresarial no solo consiguen una mayor rentabilidad, si no que reducen o eliminan los costes que generan las desigualdades y discriminaciones de género, y la utilización ineficiente de los recursos humanos a disposición de la empresa, lo que, en definitiva también supone un beneficio económico.

Veamos cuáles son los principales beneficios de la igualdad de género:

Mejoras en el funcionamiento empresarial

El principio de Igualdad es un elemento estratégico que introduce formas innovadoras de gestión y mejora la eficacia organizativa de la empresa, gracias a tener un mayor conocimiento de su funcionamiento, y es que, a través de la imprescindible fase de diagnóstico previo dará la oportunidad a la dirección de la empresa, de conocer objetivamente la gestión y funcionamiento empresarial, que resulta esencial para el procedimiento y trabajo de recursos humanos. Todo ello brindará la posibilidad de detectar los aspectos que necesitan de una intervención para su mejora, así como aquellos que puedan resultar aspectos positivos de la entidad. La aplicación estratégica de toda esta información proporcionará mejores resultados, incrementando las posibilidades de aumentar la eficacia y eficiencia empresarial y, por tanto, su productividad.

Aumento de la productividad

Y es que, la cultura empresarial igualitaria es rentable, es una inversión en efectividad y eficiencia.

Según el informe Women in Business: hacia un avance real. 2019, en el que se analizan los resultados de encuestas realizadas a 400 empresas en España, "solo una de cada tres empresas con ninguna implicación en materia de igualdad ha incrementado sus ingresos de forma significativa. Por el contrario, el 52,1% de las empresas moderadamente implicadas ha crecido a ritmos superiores al 5%. Por último, las pocas empresas encuestadas en este informe que muestran una elevada implicación en materia de género, todas, han incrementado sus ingresos de forma significativa en 2018"

Accede al documento

Retiene el talento, reduce el absentismo laboral y mejora el clima laboral

Las desigualdades y **discriminaciones de género provocan costes a la empresa**, debido a la ineficiente utilización de los recursos humanos y a la pérdida de parte del talento femenino, porque las mujeres representan una parte muy importante del capital de conocimientos académicos y del talento profesional. Perder este talento y conocimiento o no aprovecharlo en igualdad al de los hombres, también **supone pérdidas económicas.**

La implementación de la Igualdad es un mecanismo de desarrollo y modernización que mejora las relaciones laborales y genera la implicación de las personas, y **si el factor humano mejora, la rentabilidad económica crece.**

Resulta contrastado afirmar que,

- *Invertir en la mejora de las condiciones de todas las personas trabajadoras.*
- *Tomar conciencia de las necesidades de conciliación.*
- *Fomentar un trato igualitario, promover el sentimiento de equipo, evitando situaciones de rivalidad y competitividad.*
- *Tomar partida en la prevención y atención de situaciones como el acoso.*

Mantiene una correlación directa con el aumento de la productividad y la eficiencia laboral.

Igualmente, la no discriminación en la selección y promoción de las personas que forman el capital humano de la empresa representa una apuesta por la diversidad y calidad del equipo, favorece la imagen como una compañía que fideliza el talento y, por tanto, es una fuente muy importante de atracción del mismo.

Por otro lado, la disminución del absentismo laboral viene acrecentada al mejorar las condiciones de trabajo e invertir en salario emocional para las personas trabajadoras. Disminuye, asimismo, la rotación, evitando los costes de sustitución e inversión en aprendizaje, y todo ello, repercute directamente en la calidad del servicio prestado mejorándolo.

Desarrolla la creatividad y la innovación

Las empresas que apuestan por culturas empresariales igualitarias están apostando por aprovechar el talento de mujeres y hombres en la misma medida. Igualmente, apostar por la calidad, diversidad y talento del capital humano es mejorar la adaptación de la empresa al mercado, ya que la empresa se encontrará más preparada para responder a los cambios y demandas del mercado con un equipo de trabajo implicado, motivado, con talento, innovador y con capacidad creativa.

Mejora de la imagen de la empresa frente a la clientela , plantilla y la sociedad

La innovación a través de la cultura empresarial igualitaria y responsable socialmente, mejora la imagen corporativa, lo que llevará a la empresa a ser más competitiva, mejor valorada por la sociedad y aumentando sus posibilidades de captar clientes más exigentes y de mayor valor.

Acceso a ayudas económicas o subvenciones, concursos públicos y otros accesos a beneficios públicos y privados

La normativa vigente ampara la inclusión de cláusulas sociales de igualdad, con las condiciones y características preferentes en las empresas para poder ser competitivas en el acceso a contrataciones con el sector público o en el acceso a subvenciones, ayudas económicas o ventajas, distintivos o premios concedidos por las Administraciones Públicas.

La cultura empresarial comprometida con la igualdad de género es un criterio muy valorado por la Administración Pública, y su no cumplimiento en cuanto a las obligaciones de las empresas podrá ser motivo de exclusión para acceder a ellos.

Evidencias de estos beneficios:

Existen varias evidencias, en jornadas de trabajo y artículos, donde las empresas toman la palabra, ratificando las ideas que se recogen en este Boletín, considerando como reales y demostrados los beneficios expuestos anteriormente.

Así, Fabrice Salamanca, vicepresidente de Asuntos Públicos y Legal de Grupo Danone, durante su participación en el panel "Inclusión: es deseable y rinde frutos" en el marco del Inter.Mx Expansión Summit 2022, dijo: "Hay múltiples beneficios que se desprenden de la diversidad e inclusión en las empresas. Al tener **pluralidad en nuestros equipos** colaborativos, contamos con mayor número de perspectivas, lo que nos ayuda a nutrir nuestras ideas para **dar paso a la innovación** y, con ello, **tener mejores índices de cooperación y productividad**. La diversidad e inclusión son elementos que nos permiten crecer en el ámbito personal, como sociedad y que impactan favorablemente en la sinergia corporativa y económica de las empresas y del país. Es un must que como empresas y comunidad debemos tener en el siglo XXI".

Como prueba de esto, Danone incluyó mujeres en un ambiente típico de participación masculina donde se cargaban cajas. Después de seis meses de este cambio en la planta de Toluca, el centro se volvió modelo de integración y aumentó sus ventas un 7%.

Más evidencias; Banco Sabadell es una de ellas. La entidad tiene en marcha un Plan de Igualdad para lograr la equiparación total entre mujeres y hombres. Ha renovado su Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) con el visto bueno del Ministerio de Igualdad. Un distintivo que la entidad consiguió en 2017 y que ha ido prorrogando desde entonces.

Un plan de igualdad para el periodo 2022-2025 y pionero en el sector bancario por adaptarse a los nuevos requerimientos legales.

En dicho plan, Sabadell se compromete a alcanzar el 40% de representación femenina en sus mandos intermedios y un 30% de mujeres entre el personal de dirección en 2025.

Amplia información al respecto accediendo al artículo: "Danone es prueba de que la inclusión e Igualdad incrementan la Productividad"

Amplia información "Banco Sabadell avanza en igualdad con más directivas y consejeras"

Noticias

Programación Plataforma de Teleformación IAM

La formación de agentes clave, en el marco de las organizaciones empresariales, asociativas y entidades públicas, en el territorio andaluz con competencias en materia de igualdad de oportunidades es una prioridad del Instituto Andaluz de la Mujer. Por ello, se proyectan distintas acciones formativas que tendrán lugar a lo largo del 2023.

La programación del **primer trimestre de 2023** ha sido la siguiente:

FORMACIÓN	DURACIÓN
Igualdad retributiva	25h
Integración del enfoque de género en un plan de empresa y en el proceso de acompañamiento a emprendedoras y empresarias	25h
Herramientas para el diseño, gestión y evaluación de planes locales de igualdad entre mujeres y hombres. Informe de impacto de género	40h
Acoso sexual y por razón de sexo en las empresas: protocolo para la prevención y tratamiento	35h
Conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones laborales	30h
Herramientas para la mejora de la empleabilidad de las mujeres	35h
El plan de igualdad en una empresa: Elaboración, implantación, seguimiento y evaluación	40h

Las convocatorias de formación que tendrán lugar a partir del segundo trimestre de 2023:

FORMACIÓN	DURACIÓN
Igualdad retributiva. 3ª edición	25h
Seguimiento y evaluación de planes de igualdad. 1ª edición	30h
Sensibilización para la identificación sexista en la publicidad. 1ª y 2ª edición	35h
Sensibilización y prevención de la violencia de género. 1ª edición	30h
El plan de igualdad en una empresa: Elaboración, implantación, seguimiento y evaluación. 2ª edición	40h
Metodología y herramientas para un diagnóstico de igualdad en una empresa. 1ª edición	40h

Webinar: Emprendimiento con perspectiva de género para el profesorado.

OBJETIVOS:

1. Resaltar la importancia del análisis de género en cuanto a la elección de una futura profesión o en cuanto al desarrollo de un proyecto empresarial.
2. Observar los obstáculos para emprender, haciendo hincapié en los de corte cultural y, especialmente, en los de género.
3. Ofrecer recursos metodológicos y contenidos susceptibles de ser implementados en el aula.
4. Acompañar el diseño de una unidad formativa y evaluarla con el grupo.
5. Poner en valor el conocimiento y experiencias del profesorado.

Fomentar la cultura emprendedora supone educar y motivar para el inicio y desarrollo de actividades en este ámbito y, en nuestro caso, hacerlo desde un enfoque de género. Nuestra propuesta es trabajar con el profesorado que, a su vez, formará a alumnado de secundaria y de formación profesional.

Los martes tienes webinar

WEBINAR 1	WEBINAR 2	WEBINAR 3	WEBINAR 4
Habilidades y destrezas personales para el desarrollo de actividades emprendedoras.	El proyecto empresarial con enfoque de género.	Profesionales y empresarias en el ámbito STEAM.	Diseño de una actividad sobre emprendimiento en mi aula.

Consulta esta experiencia en la web del IAM

CORREO DE CONTACTO

ENLACE A FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN

EQUIPA. Balance de resultados 2022

Se expone el balance de resultados del servicio EQUIPA durante el 2022, con relación a los siguientes trámites y herramientas, disponibles para entidades y empresas:

Plataforma de Teleformación:

Implementados 8 cursos en 2022.

La participación ha ascendido a más de

600 personas,

de las cuales, un **76% son mujeres** y un **24% hombres.**

Inversión total en horas de formación, **221** horas.

El Plan de Igualdad en una Empresa: Elaboración. Implantación, Seguimiento y Evaluación.

4ª edición.

Herramientas para el Diseño, Gestión y Evaluación de Planes Locales de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Informe de Impacto de Género.

1ª y 2ª edición.

Acoso Sexual y por Razón de Sexo en las Empresas: Protocolo para la Prevención y Tratamiento.

1ª y 2ª edición.

Herramientas para la Empleabilidad de las Mujeres

Conciliación y Corresponsabilidad en las Organizaciones Laborales.

1ª y 2ª edición.

Respuesta desde el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad, (EQUIPA):

A fecha de 31 de diciembre de 2022, el **servicio EQUIPA** ha asesorado a

192 empresas

atendiendo un total de

411 consultas.

Además, se ha reforzado el servicio con la **línea telefónica 900 200 999**, a través de la cual se han gestionado

237 llamadas.

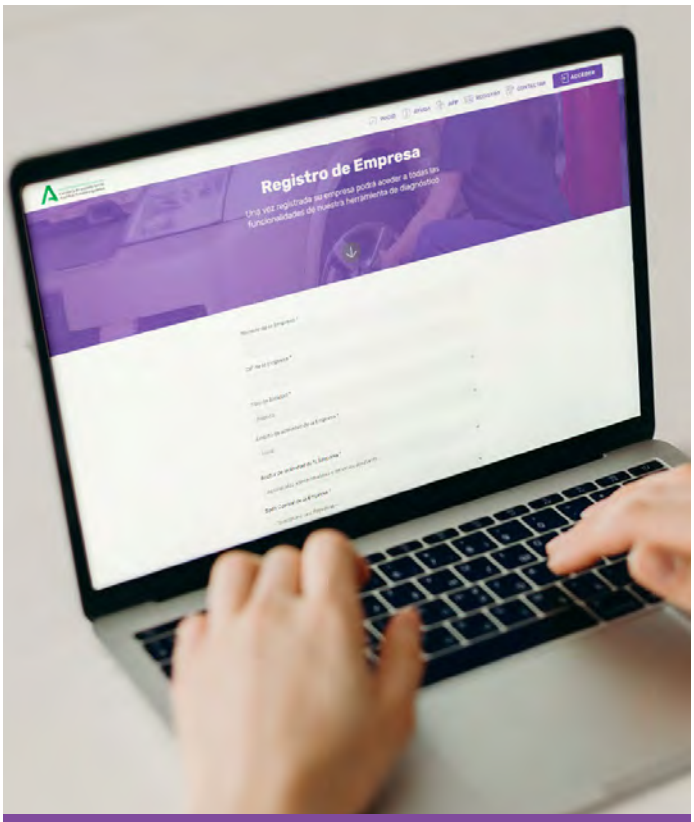
Mediante el buzón online EQUIPA se han atendido

174 peticiones

de asesoramiento.

Uso de la Herramienta Diagnóstico de Empresas en materia de Igualdad:

Herramienta accesible tanto en formato web como en versión descargable desde la app para Android y Apple. A lo largo del 2022, **132 entidades han hecho uso de esta vía para iniciar su propio diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades.**



Accede a la Herramienta Diagnóstico de Empresas en materia de Igualdad

Adhesión a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC) y al Manifiesto Empresa Libre de Acoso:

Desde el 2019, que se registran las empresas y entidades en la **RAEC**, un total de **443 organizaciones** contribuyen al diseño de escenarios favorables para que hombres y mujeres puedan conciliar sus vidas profesionales y personales de manera equilibrada y corresponsable.

En el caso del Manifiesto, desde el 2020, tenemos el dato de **238 entidades** que garantiza un **entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo**.

En el 2022, entre ambos recursos, distintivos de una entidad en pro de la cultura empresarial igualitaria, obtenemos el dato de 109 nuevas entidades adheridas a la RAEC y/o al Manifiesto.

CAMPAÑA 22 F DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

El Instituto Andaluz de la Mujer, publica la guía informativa 2022. Brecha salarial y feminización de la pobreza.

Consulta el documento.

En el 2022 el lema de la campaña es 'No dejes que tu experiencia te impida ver la desigualdad'. Se persigue desmitificar las creencias personales acerca de la desigualdad de género en el empleo y promover la información objetiva y contrastada sobre la brecha salarial.

CAMPAÑA 30M DÍA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

El IAM publicó en 2022 el Boletín EQUIPA **con el mensaje "En el hogar también queremos igualdad"** su objetivo es visibilizar y denunciar la precarización de un sector fuertemente feminizado: el 96% de las personas afiliadas en el Sistema Especial de Empleo en el Hogar son mujeres. Este material ofrece información relacionada con la situación de las trabajadoras del hogar, incluyendo normativa reguladora, noticias de interés, enlaces a publicaciones y referencias al tejido asociativo actual de este colectivo.

Consulta el Boletín

Webinar 2022

El Instituto Andaluz de la Mujer puso en marcha, durante los meses de noviembre y diciembre del pasado año, una experiencia piloto dirigida al personal docente de Educación Secundaria y Formación Profesional en Andalucía. Ya que estos niveles educativos deben estar muy próximos al mundo laboral empresarial.

Finalidad: Impulsar el emprendimiento desde un enfoque de género.

Formato: Online. Se adaptaron los contenidos a las necesidades inmediatas del profesorado, así como el horario, fijando todas las sesiones un día a la semana en sesión de tarde.

Se perseguía la implicación y participación del personal docente, por ello se diseñó con el objeto de ofrecer recursos susceptibles de ser implementados en el aula. El emprendimiento va más allá de una idea de negocio porque a nivel personal y grupal supone un autoanálisis y un crear dentro de un grupo que facilita el crecimiento personal.

En esta primera edición se inscribieron cerca del centenar de personas, en su mayoría mujeres, pertenecientes a diversos centros educativos de nuestra comunidad.

2023. Campaña 22F Día de la Igualdad Salarial

La desigualdad efectiva entre mujeres y hombres de la sociedad actual tiene su reflejo en el ámbito laboral. Está constatado que las mujeres tienen más dificultades para acceder al mercado laboral y es especialmente impactante el hecho que cobren sistemáticamente menos que los hombres por trabajos que tienen el mismo valor: es lo que se denomina brecha salarial.

Por ello, el Instituto Andaluz de la Mujer, un año más, lanza la Campaña 22F con motivo del Día de la Igualdad Salarial.

El mensaje de la Campaña nos dice 'La igualdad es productiva', de este modo reafirma los conceptos expresados en este boletín, ya que se persigue revertir la percepción de las empresas sobre la inclusión de medidas y planes de igualdad en sus plantillas, dando a conocer que la eliminación de entornos laborales discriminatorios, junto con la consecución de un modelo de mercado laboral no segregado por sexos, son avances en la construcción de una sociedad más igualitaria que, además, tienen un impacto positivo en la productividad de las empresas y en los indicadores económicos de un país.

El Instituto Andaluz de la Mujer, a raíz de esta Campaña, publica diversos materiales que pone a disposición de la ciudadanía.

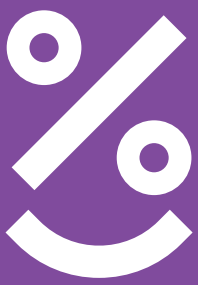
Guía informativa 2023 'Brecha salarial y transparencia salarial'.

Vídeo promocional de la Campaña

En el desarrollo de la Guía informativa 2023, se detalla el concepto de brecha salarial, se expone el impacto que provoca en la vida de las mujeres, se trabaja la transparencia salarial desde el marco normativo y aporta herramientas accesibles a las organizaciones, finalmente quedan recogidos los beneficios para las empresas, a los cuales hemos aludido en el desarrollo de este artículo.

Por último, resume los recursos del Instituto Andaluz de la Mujer al servicio de todas las organizaciones que apuesten por invertir en productividad, invirtiendo desde la igualdad.

Para tener una información global de las diferentes campañas y publicaciones del IAM en materia de igualdad retributiva accede al siguiente enlace.



equipa

Servicio de asesoramiento
a **empresas** en **igualdad**

Su empresa recibe este Boletín, junto con las convocatorias y novedades del IAM, como integrantes de la RAEC, y del Manifiesto de Empresas libres de acoso hacia las personas demandantes de servicios e información del Servicio EQUIPA.