nº| 03
2024

BOLETÍN EQUIPA

ACTUACIONES DEL SERVICIO EQUIPA

equipa

Servicio de asesoramiento
a empresas en igualdad

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

Presentación de la Directora

Olga Carrión Mancebo.
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

En este **Boletín EQUIPA** realizaremos un breve recorrido por las actuaciones que se han desarrollado en el Área de Formación y Empleo del Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad durante el primer semestre del año 2024. Se ofrece una visión de **conjunto de las actuaciones** y su confluencia con las políticas de igualdad diseñadas e implementadas en Andalucía.

Entre los objetivos del Área de Formación y Empleo del Instituto Andaluz de la Mujer se encuentran: promover la **igualdad** de las mujeres y hombres en el ámbito del **empleo**, mejorando el acceso al mismo y evidenciando las brechas de género que persisten entre trabajadoras y trabajadores para poder hacer frente a los obstáculos que limitan o impiden la igualdad efectiva en las empresas, impulsando el **emprendimiento de las mujeres**, la **conciliación**, los **planes de igualdad**, los **protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, entre otras actuaciones y estrategias. De esta forma, desde el Área de Formación y Empleo del Instituto Andaluz de la Mujer se cumple el mandato normativo establecido en la ***Ley 12/2007,de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.***

Para poder dar respuesta a esta finalidad se desarrollan diferentes actuaciones, manteniendo una **estrategia dual** en su diseño: por una parte, se impulsan **acciones positivas** que tienen como objetivo promover una mejor posición de las mujeres frente a las brechas de género existentes en el ámbito laboral y, por otra, se desarrollan actuaciones que tratan de incorporar la **transversalidad de género** en las políticas sectoriales de empleo y emprendimiento de la Junta de Andalucía. Para ello se han diseñado **estrategias de colaboración** con otros ámbitos administrativos, así como herramientas y recursos para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y empresarial.

En este sentido, se cumple con el mandato recogido en el capítulo I sobre la *Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas* y, fundamentalmente, se responde a lo establecido en el artículo 22 sobre la *igualdad de oportunidades con respecto al empleo,* donde se señala que este será un objetivo prioritario para la Junta de Andalucía que se enmarcará en el desarrollo de diversos programas y actuaciones.

Igualmente, en un segundo apartado del artículo 22 se recoge la necesidad de implementar acciones positivas que puedan garantizar la igualdad de oportunidades, superar las situaciones de segregación laboral, así como las brechas retributivas.

En el presente Boletín, se aporta información relativa a los indicadores de desarrollo de las actuaciones del **primer semestre del año 2024**, lo cual, puede facilitar la **puesta en valor de todo el trabajo realizado**, así como reflexionar en torno a la **consolidación** de este.

ÍNDICE

1 **Servicio de asesoramiento a empresas en Igualdad, EQUIPA** 4

2 **Herramienta diagnóstica para empresas en materia de igualdad** 7

3 **Herramienta "Crea el protocolo de tu empresa"** 10

4 **Plataforma Teleformación, EQUIPA** 13

5 **Itinerario por unas empresas libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo** 16

6 **Actuaciones realizadas en relación con el PEIMHA** 18

7 **Conclusiones y perspectivas de trabajo** 19

CC BY NC SA

1 Servicio de asesoramiento a empresas en Igualdad, EQUIPA

El **Servicio de Asesoramiento a empresas en Igualdad, EQUIPA**, iniciado en 2017, tiene como fin ofrecer **asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad.** Dicho asesoramiento se realiza de forma personalizada atendiendo a las diversas cuestiones que puedan plantearse en materia de igualdad de oportunidades y en el marco de competencias del Instituto Andaluz de la Mujer.

Desde esta perspectiva cobra relevancia el asesoramiento que se realiza con respecto a las empresas y a otros organismos públicos, organizaciones laborales y consultoras que, a su vez, trabajan con otras empresas y, por tanto, facilitan que estas cumplan con el mandato normativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El contenido de las **consultas** se relaciona con la elaboración del **diagnóstico previo**, desarrollo y puesta en marcha de un **plan de igualdad,** con el **marco normativo** de referencia, información sobre aspectos relacionados con medidas concretas, actuaciones contra la **violencia de género en el ámbito laboral,** elaboración de **protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo** en la empresa, etc.

La mayoría de las consultas atendidas, como queda reflejado en el análisis que se ofrece más adelante, atañen al desarrollo de planes de igualdad, tanto en la empresa pública como privada. Recordemos que en el año 2020 se aprobó la normativa que regula tanto el desarrollo de planes de igualdad en las empresas como la obligatoriedad de su registro (*Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* y el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*). Dicha regulación, si bien supuso un gran avance en materia de igualdad, también incorpora una mayor complejidad al proceso, por tanto, este servicio resulta prioritario para facilitar el trabajo a las empresas.

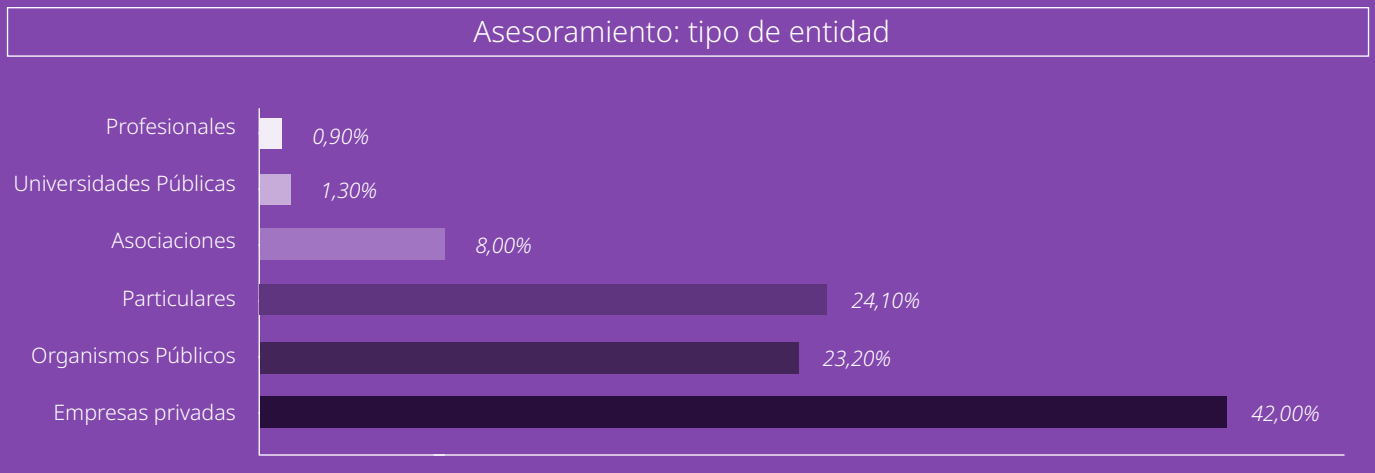
En este mismo orden, en el apartado 1 y 2 de la Disposición adicional séptima del *Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, aprobado por el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre se establece la obligatoriedad de la implantación de planes de igualdad en las administraciones Públicas.*

Asimismo, se establece en el artículo 182 de la *Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.*

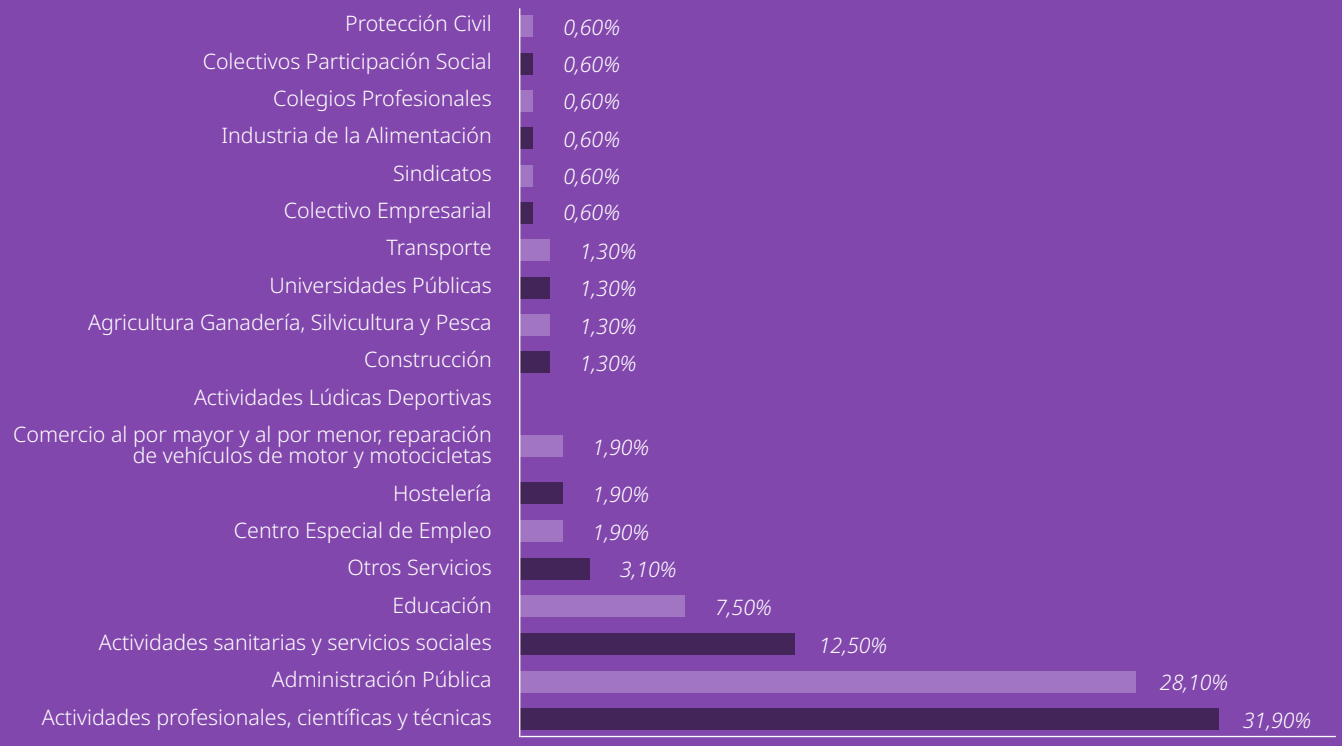
Para facilitar el acceso al servicio, se pone a disposición de las empresas, entidades y ciudadanía en general, un **formulario específico** ubicado en la propia web del Instituto Andaluz de la Mujer (Área de Formación y Empleo), además del **teléfono 900 200 999.**

El análisis de las empresas y entidades que han acudido a nuestro Servicio EQUIPA en el primer semestre de 2024 nos ofrece el siguiente perfil:

Predominan las **empresas privadas, representando más del 40%** de las que acuden a nuestro Servicio, seguidas de **Particulares y Organismos públicos** con cerca del 25% cada uno.

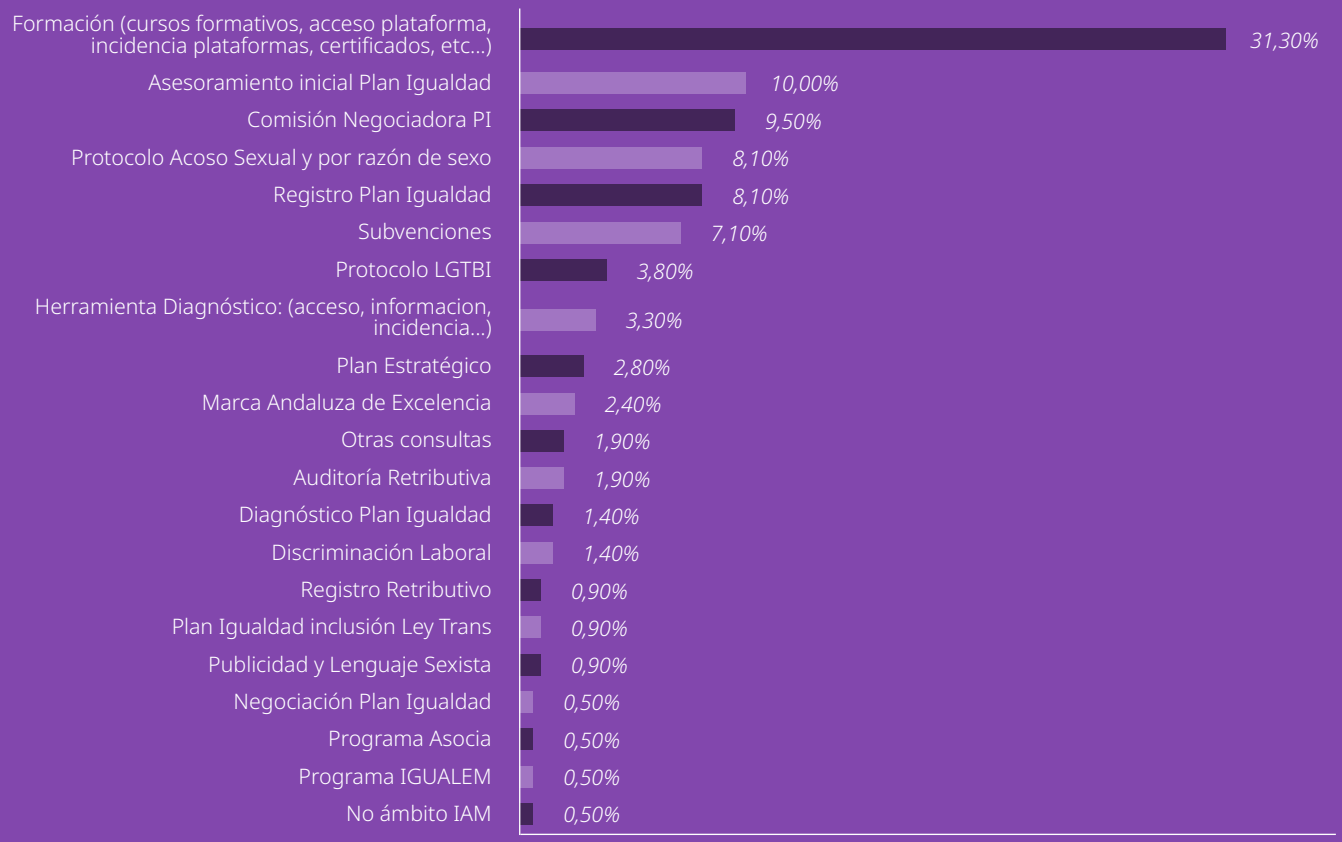


Asesoramiento: sector de actividad



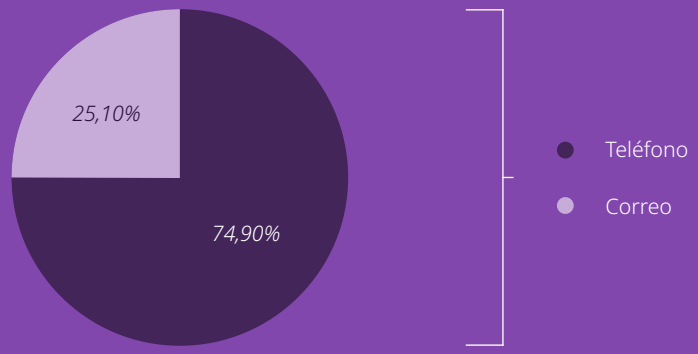
Entre los sectores de actividad de las empresas asesoradas destacan, con un **30%, las actividades profesionales, científicas y técnicas** y con un porcentaje un **poco menor al 30% la Administración pública.**

Asesoramiento: tipología de consulta



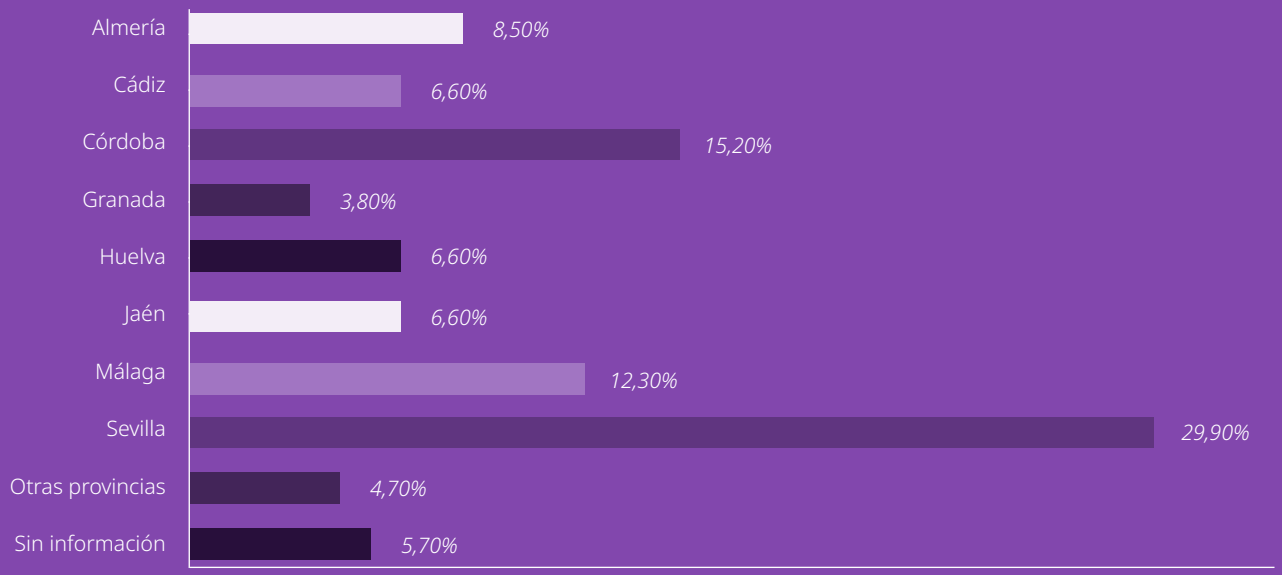
Entre la tipología más destacable de las **283 consultas** atendidas en el primer semestre de 2024, se encuentra la solicitud de **información sobre formación** relativa a igualdad de género en las organizaciones laborales, planes de igualdad, protocolos de acoso, etc., representando más del **30% del total de consultas.** A continuación, es el **asesoramiento inicial para acometer un plan de igualdad,** que representa un **10% de las consultas**, lo más demandado.

Asesoramiento: canal empleado



La mayoría de las empresas **prefieren contactar telefónicamente** para plantear sus consultas.

Asesoramiento: provincias



Es **Sevilla** la provincia que aglutina mayor número de asesoramientos con **cerca de un 30%** sobre el total de atenciones.

2 Herramienta diagnóstica para empresas en materia de igualdad

Para que una empresa pueda implementar medidas de igualdad o un plan de igualdad, si está obligada a ello, se necesita **conocer la situación de la plantilla** desde un enfoque de género, esto es, en cuanto a retribuciones, distribución de las trabajadoras y trabajadores en las diversas áreas, acceso a lugares de poder, medidas de conciliación implementadas, medidas contra las violencias sexistas en el ámbito laboral, etc.

Para facilitar el trabajo de las empresas en la realización de su diagnóstico, se establece la Herramienta ***"Diagnóstico en Empresas en materia de Igualdad"*** del Instituto Andaluz de la Mujer.

Se trata de una **herramienta informática** que facilita la elaboración del diagnóstico previo al diseño del plan de igualdad de empresa.

Las **empresas no obligadas** a establecer un plan de igualdad pueden hacer uso de esta herramienta diagnóstica ya que, en todo caso, hacer este análisis les facilitará el diseño de medidas en materia de igualdad (artículo 45.1 LOIMH).

- La herramienta puede encontrarse **en esta dirección de Internet.**

Al acceder al enlace se comprueba que la herramienta se estructura en diferentes bloques y etapas que facilitan la recogida de información cuantitativa y cualitativa por temas.

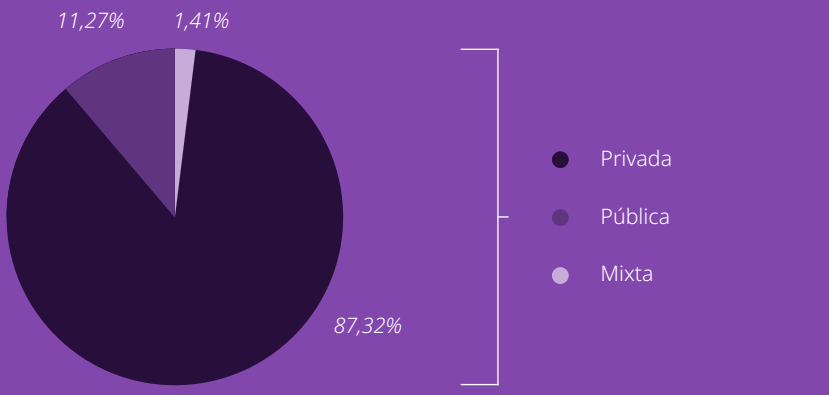
Una vez cumplimentados los apartados **Empresa y Estructura organizacional**, se puede registrar la información en el bloque de Diagnóstico, que comienza con la introducción de información acerca de la trayectoria e historia de la empresa, responsabilidad social corporativa, así como de su misión, visión y valores, entre otros aspectos.

La herramienta permite cruzar el número de trabajadoras y trabajadores con variables fundamentales como la edad, nivel de estudios, contratación, jornada o antigüedad.

En definitiva, la herramienta facilita la recopilación de información paso a paso de cada una de las materias establecidas en el artículo 46.2 de la LOIMH, atendiendo a las **disposiciones aplicables a la elaboración del diagnóstico del RD 901/2020.**

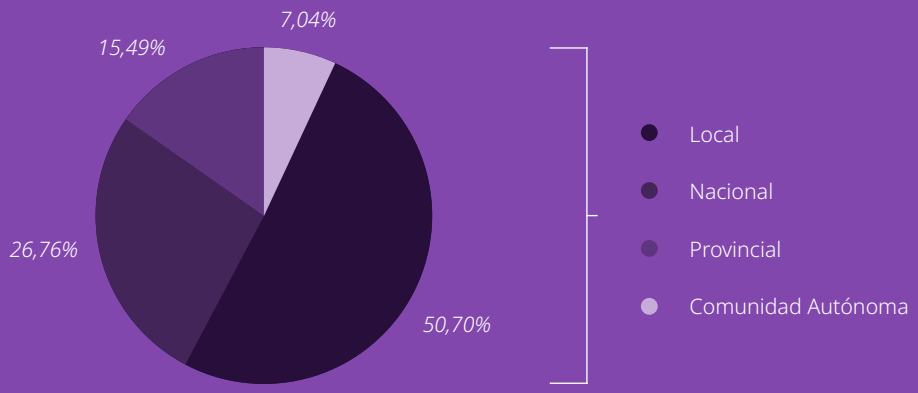
El análisis del perfil de las **71 entidades** que han hecho uso de nuestra Herramienta Diagnóstica en el primer semestre de 2024 nos ofrece las siguientes características:

Herramienta diagnóstica: tipo de empresa

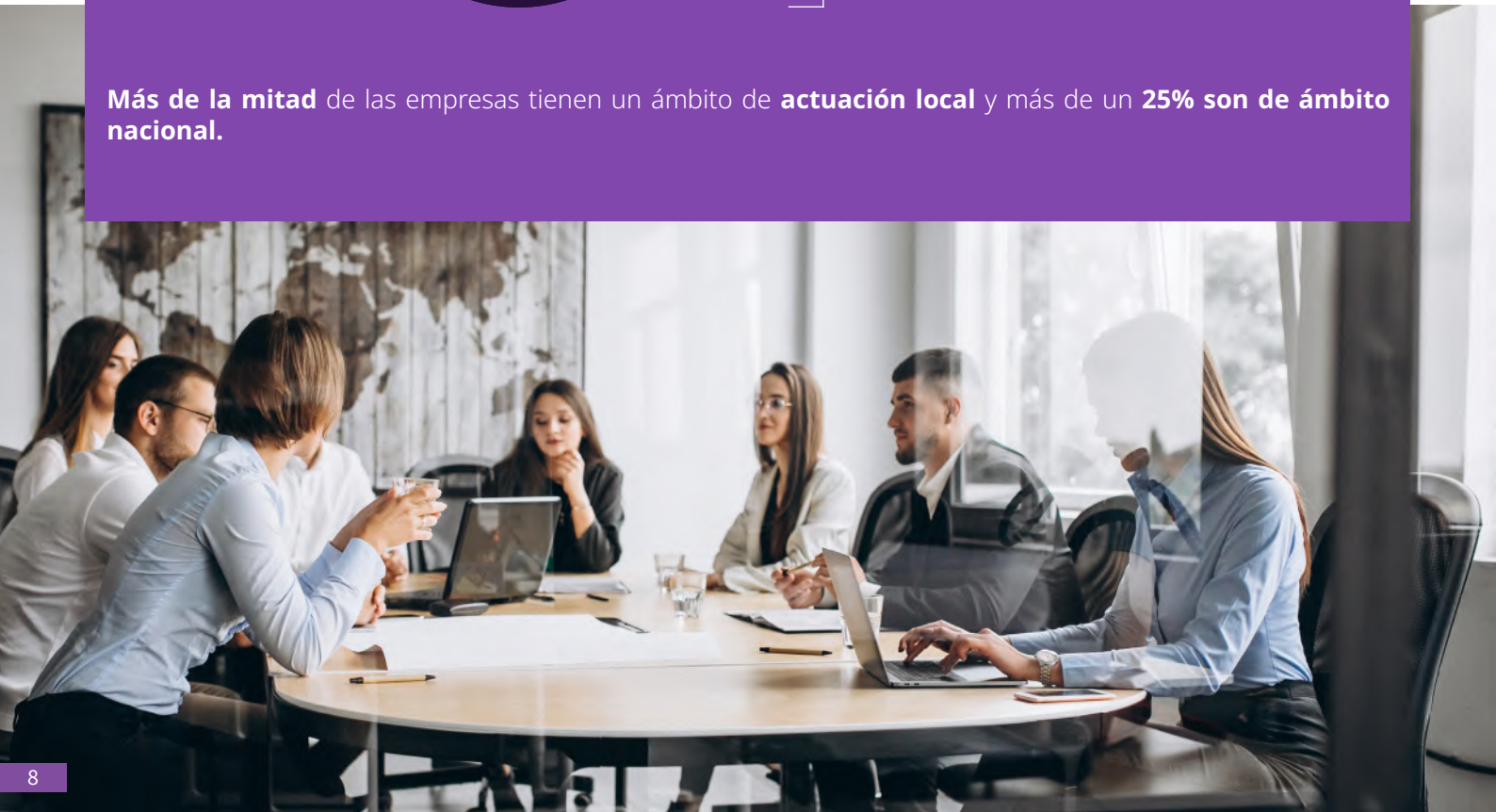


Cerca del **90% de las empresas**, es decir, una gran mayoría son de titularidad **privada.**

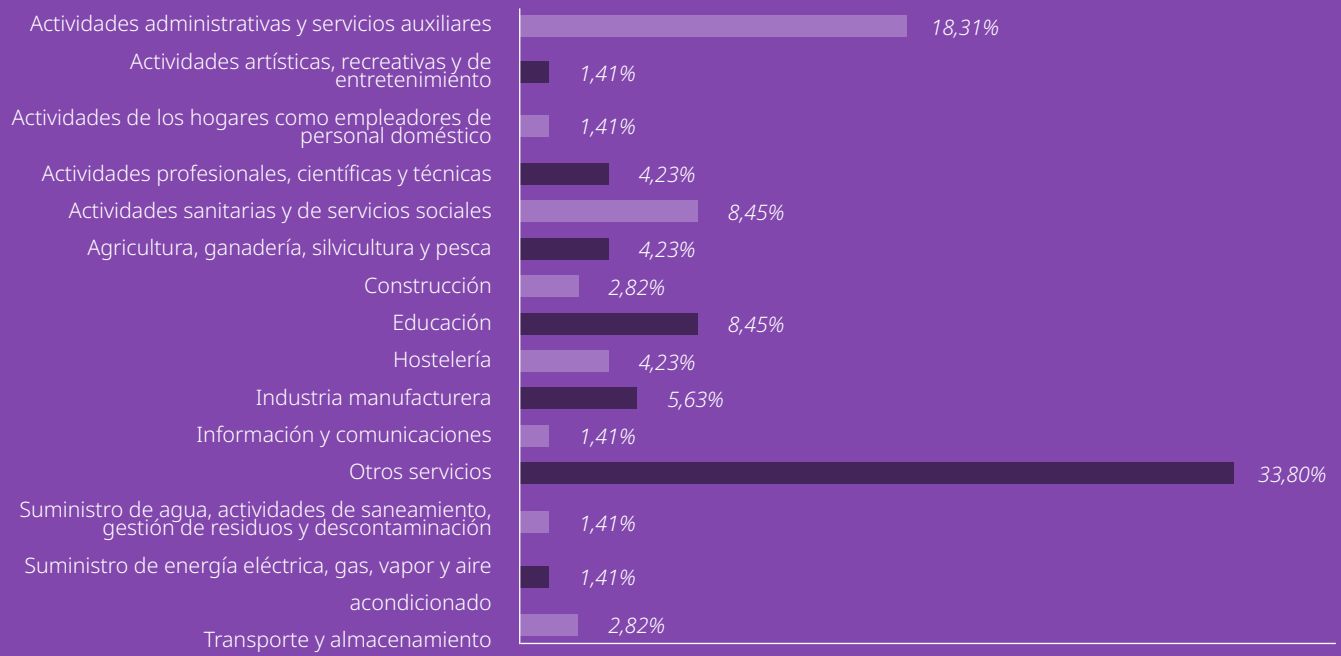
Herramienta diagnóstica: ámbito de actuación empresas



Más de la mitad de las empresas tienen un ámbito de **actuación local** y más de un **25% son de ámbito nacional.**

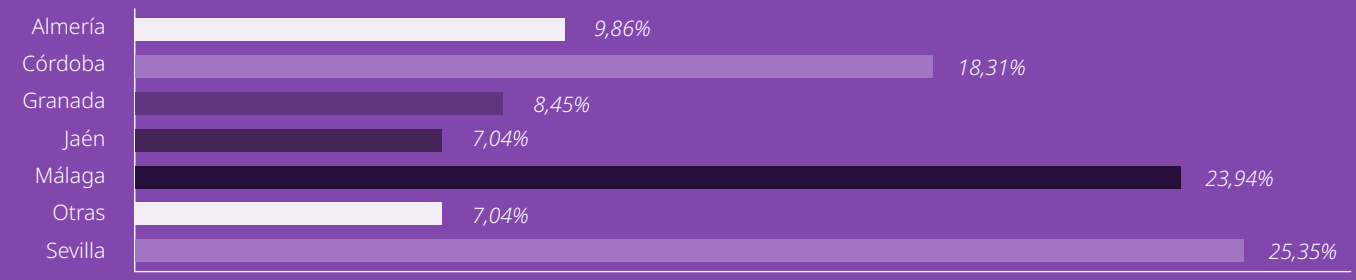


Herramienta diagnóstica: sector de actividad



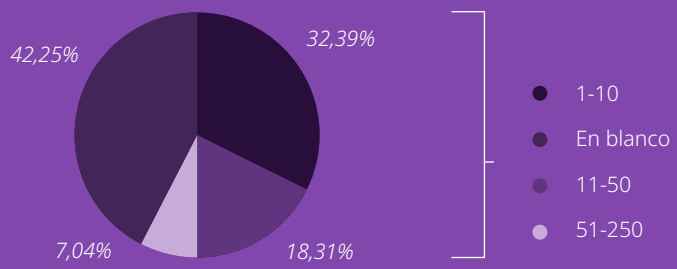
Sobresalen, **con cerca de un 35% y de un 20%** respectivamente, **otros servicios y actividades administrativas y servicios auxiliares** como los sectores mayoritarios de las empresas usuarias.

Herramienta diagnóstica: empresas por provincias



Las dos provincias que más destacan, con porcentajes similares, son **Málaga y Sevilla**. Entre ambas aglutinan **más del 50%** de las empresas usuarias de nuestra herramienta.

Herramienta diagnóstico: tamaño de la empresa. Nº personas empleadas



Más de la mitad de las empresas tienen **una plantilla de menos de 50 personas**, por lo que, en función del volumen de personas empleadas, no cuentan con la obligación de aprobar un plan de igualdad. **Apenas un 7%** de las empresas usuarias **están obligadas por su tamaño a negociar y aprobar un plan de igualdad.** Es significativo que más del 40% de las empresas no proporcionen información sobre el tamaño de su plantilla.

3 Herramienta "Crea el protocolo de tu empresa"

El Instituto Andaluz de Mujer, a través del Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad, EQUIPA, también ofrece a las empresas la Herramienta **"CREA EL PROTOCOLO DE TU EMPRESA"**, que permite **generar un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el trabajo adaptado a las características de cada organización.

Los modelos de protocolos que ofrece la Herramienta tratan de responder a las distintas realidades en las que las empresas pueden encontrarse ante la adopción de un procedimiento para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse. Así pues, en función de las características indicadas en un sencillo formulario, se obtiene un **modelo de protocolo específico.**

Además, el documento se descarga en **formato editable,** por lo que es posible adaptarlo a la imagen corporativa y eliminar o añadir texto, si es necesario, de modo que refleje lo más fielmente posible el compromiso real de la empresa.

Conforme al *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, en todos los casos, los protocolos que proporciona incluyen los siguientes apartados:

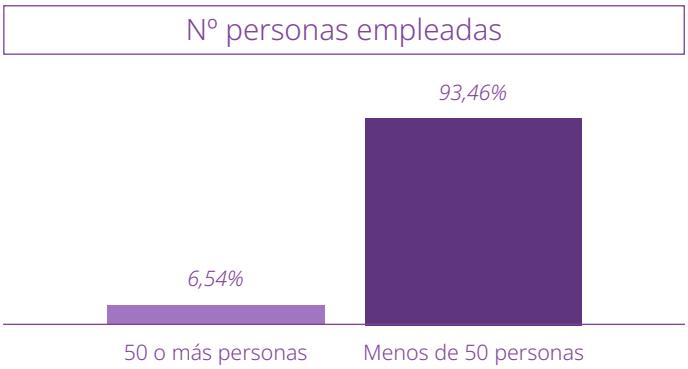
- Declaración de principios.
- Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de cada uno de ellos.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, contemplan los siguientes aspectos:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

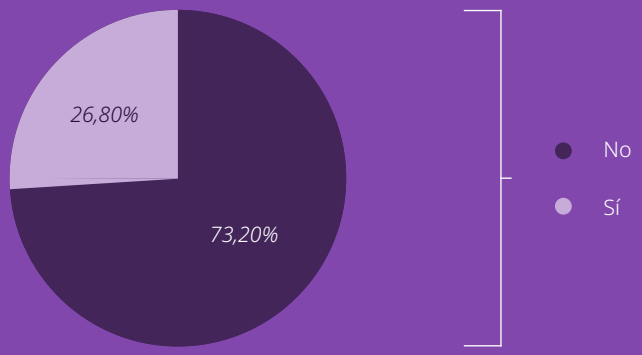
Durante el primer semestre del año 2024 un total de **140 empresas** han elaborado su protocolo con la ayuda de la misma.

El análisis de las empresas que han hecho uso de la Herramienta en este primer semestre del año nos ofrece el siguiente perfil:



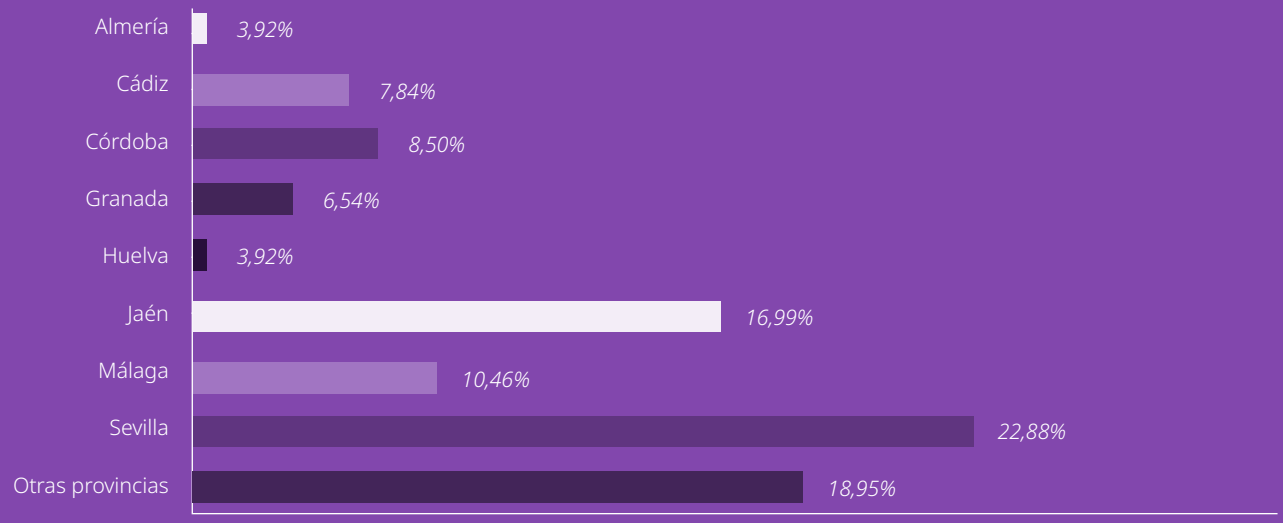
En cuanto al nº de personas empleadas, **más del 90% cuentan con una plantilla menor de 50 personas**, dato que refleja las características del mercado laboral de nuestra comunidad autónoma donde gran parte del tejido empresarial está constituido por pequeñas empresas.

Forma parte del Plan de Igualdad (PI)



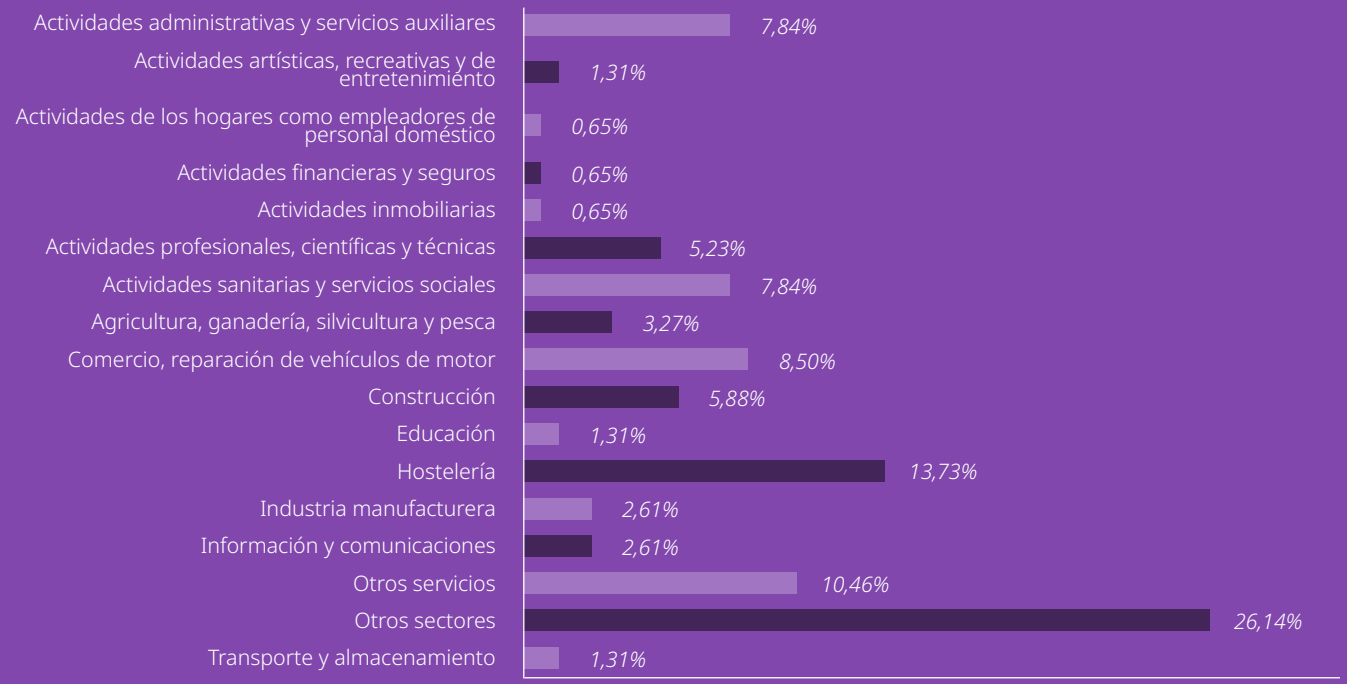
Para cerca del 75% de las empresas usuarias de la herramienta, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo **no forma parte de un plan de igualdad.** Si ponemos en relación este dato con el anterior, podemos concluir que la mayoría de las empresas que han hecho uso de la herramienta no tienen la obligación de aprobar un plan de igualdad, por contar con una plantilla inferior a 50 personas.

Provincias



La **distribución provincial** del uso de la herramienta refleja un mayor protagonismo de la provincia de **Sevilla y Jaén**, con cerca de un 23% y un 17% respectivamente. Cabe destacar que el **porcentaje de empresas fuera de nuestra comunidad** es significativo, representando casi un 19%.

Sector de actividad



Por último, destacan **la hostelería, las actividades sanitarias y de servicios sociales, el comercio y otros servicios** como los sectores de actividad predominantes de las empresas que han hecho uso de la herramienta.

4 Plataforma Teleformación, EQUIPA

Complementando el asesoramiento a las empresas, se desarrollan diversas **formaciones on line** en contenidos relacionados con la transversalidad de género.

Los cursos se convocan en distintos momentos a lo largo del año y sus objetivos se relacionan con la posibilidad de **formar a agentes clave del territorio en igualdad de género en el ámbito del empleo** y, muy especialmente, en cuanto a los instrumentos y herramientas que permiten impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.

Esta formación, también se orienta a la **capacitación del empresariado** en esta materia, al objeto de facilitar el proceso de elaboración de medidas y planes de igualdad en empresas andaluzas.

La **metodología** empleada se fundamenta en el **protagonismo de las personas participantes** en las formaciones, de tal forma que el aprendizaje es activo y cada una va construyendo, desde una **perspectiva crítica**, su propio conocimiento a través de foros de noticias y de debate, comunicación vía email, resolución de casos prácticos, etc.

Por temática los cursos se engloban en 5 categorías: **Igualdad en las empresas, Conciliación, Emprendimiento, Sensibilización en Publicidad no sexista y Acoso sexual y por razón de sexo.**

Durante este **primer semestre de 2024** se han realizado un **total de nueve cursos.** De todos ellos se ha impartido una edición, salvo de los cursos *El plan de igualdad en una empresa: elaboración, implantación, seguimiento y evaluación* y *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: protocolo para la prevención y el tratamiento*, que se han realizados dos ediciones.

A continuación, se presenta un breve recorrido por los cursos realizados en este semestre:

- ***Acoso sexual y acoso por razón de sexo. protocolo para la prevención y el tratamiento (35 horas).*** En este curso se explican los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los factores de riesgo, de protección y cómo actuar ante estos dos tipos de acoso. Se incluyen las novedades legislativas al respecto.

- ***Claves metodológicas para el fomento del emprendimiento desde una perspectiva de género (25 horas).*** El curso proporciona a profesionales de la orientación las claves metodológicas necesarias para fomentar el emprendimiento desde una perspectiva de género, con el objetivo de propiciar la reflexión con emprendedoras sobre su perfil, sus motivaciones, fortalezas y debilidades, en relación con las oportunidades y amenazas del mercado laboral.

- ***Curso Integración del enfoque de género en un plan de empresa y en el proceso de acompañamiento a emprendedoras y empresarias (25 horas).*** En esta formación se incorpora el enfoque de género en la práctica de la orientación al emprendimiento, trabajando en dos líneas fundamentales: por un lado, la atención directa a promotoras, autónomas y empresarias en el desarrollo de su proyecto empresarial, y por otro, en el asesoramiento en criterios, metodología y orientación para el desarrollo de los servicios de asesoramiento, formación y acompañamiento integrando la dimensión de género.

- ***Segregación vertical y horizontal en el ámbito laboral (25 horas).*** Tiene, como objetivo general, capacitar y profundizar en las características del mercado de trabajo que perpetúan las desigualdades por razón de sexo en relación con la infrarrepresentación de mujeres en puestos de poder y en cuanto a la persistencia de sectores profesionales masculinizados donde las trabajadoras encuentras especiales dificultades para acceder al empleo y desarrollar carrera profesional.

- ***Sensibilización para la identificación sexista de la publicidad (35 horas).*** En esta ocasión se trata de que las personas participantes en el curso comprendan y pongan en valor la importancia de las campañas publicitarias y que estas han de representar una imagen condigna y de equidad entre mujeres y hombres.

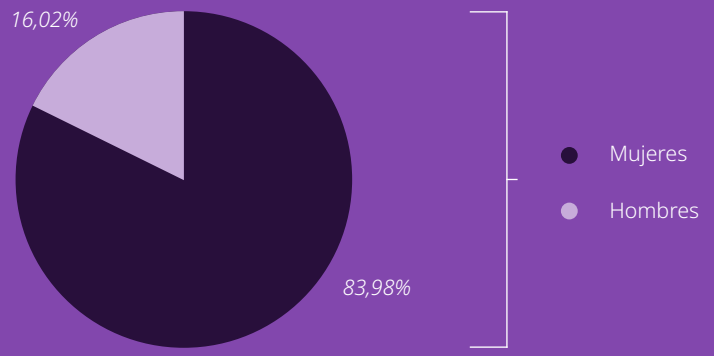
- ***El plan de igualdad en una empresa: elaboración, implantación, seguimiento y evaluación (40 horas).*** Con este curso se plantea poder capacitar a las empresas sobre la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres y su gestión a través de los instrumentos destinados a tal fin, introduciendo elementos metodológicos para la elaboración, implantación, seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad.

- ***Seguimiento y evaluación de planes de igualdad (25 horas).*** En esta formación se trabaja cómo incorporar la igualdad entre mujeres y hombres y su gestión utilizando los instrumentos destinados a tal fin, introduciendo elementos metodológicos para hacer el seguimiento y la evaluación de las medidas y planes de igualdad.

- ***Conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones laborales (30 horas).*** Con este curso se pone en valor la importancia de la inclusión de medidas que impulsen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las organizaciones laborales y que impulsen la toma de conciencia con respecto a la corresponsabilidad de los trabajos de cuidado.

- ***Igualdad retributiva (25 horas).*** En esta ocasión se impulsa la incorporación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres mediante instrumentos específicos e introduciendo herramientas de valoración y herramientas metodológicas para su análisis, diseño de un plan de medidas correctoras, seguimiento y posterior evaluación.

Personas que obtienen certificado

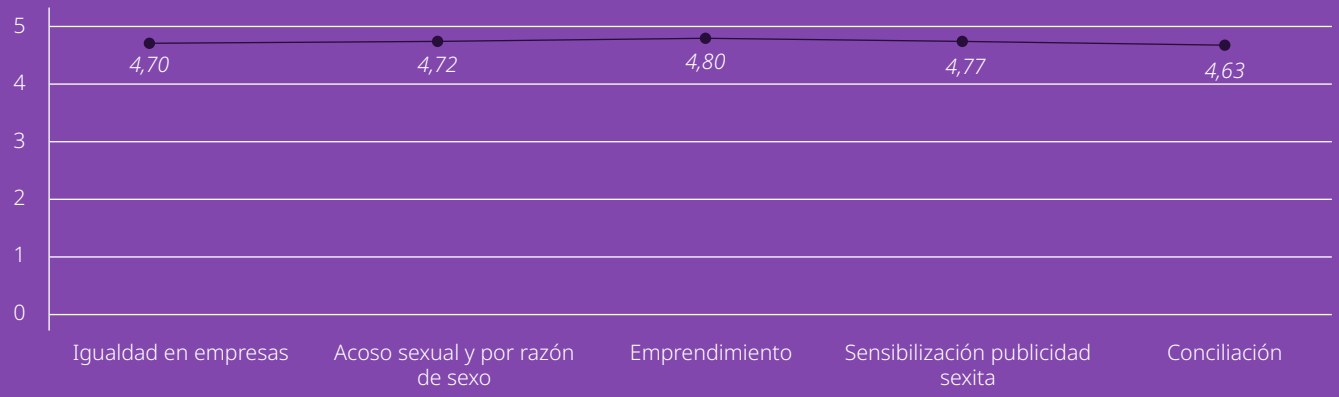


Un total de 668 personas, **561 mujeres y 101 hombres**, han superado las acciones formativas, obteniendo certificado de participación. Estos valores reflejan que en las organizaciones laborales siguen siendo las mujeres las que se ocupan, en su mayoría, de los contenidos de igualdad de género.

Todos estos cursos han contado con **buena valoración** tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.

Destacamos como valoración cualitativa el **reconocimiento** de las personas **participantes** en la formación tanto por su **contenido como por su metodología participativa**, la cual permite que, aunque la formación se sostenga en una documentación escrita, con un marco normativo actualizado, con documentación complementaria y bibliografía específica, también se incida en la participación en foros de reflexión y debate donde cualquier persona puede ofrecer información, compartir experiencias y explicar su posicionamiento.

Puntuación media encuesta satisfacción



En una escala del 1 al 5, la puntuación media de la encuesta de satisfacción en todas las categorías **supera el 4,5.**

En este mismo periodo se han realizado dos formaciones dirigidas a perfiles profesionales concretos:

- **Webinar, dirigida al profesorado de Secundaria y Formación Profesional sobre emprendimiento con perspectiva de género,** ofreciendo al profesorado un módulo formativo con actividades para desarrollar en el aula.

  Hemos de tener presente que fomentar la cultura emprendedora supone educar y motivar para el inicio y desarrollo de actividades en este ámbito y hacerlo desde un enfoque de **género** (***Plan General de Emprendimiento de Andalucía 2021-2027***). Esto supone trabajar en dos sentidos: impulsando el emprendimiento entre las jóvenes, pues las mujeres representan un porcentaje minoritario del tejido empresarial e incorporando el enfoque de género a las empresas, también a los productos y servicios que puedan producir.

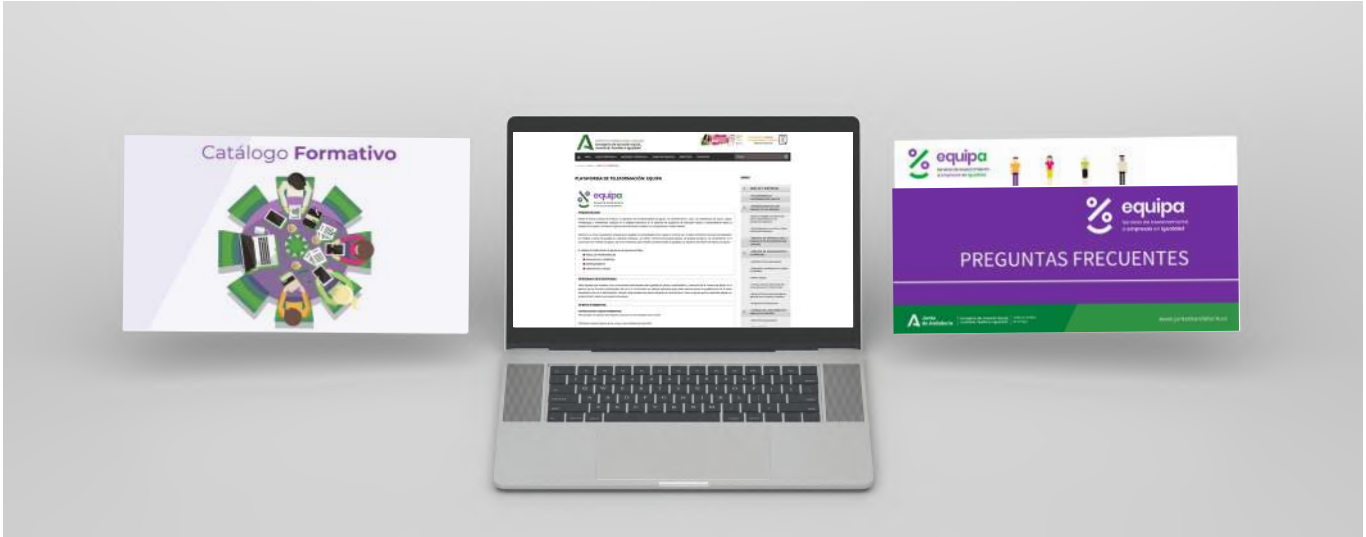
Webinar	Nº de horas	Nº de mujeres	Nº de hombres	Satisfacción sobre 5
Webinar 1: El Proyecto Empresarial con Enfoque de Género. Análisis desde el Aula.	2,5	29	6	4,55
Webinar 2: Exposición de una propuesta educativa para impulsar el emprendimiento en el aula.	2,5	25	5	4,75

- **Curso on line sobre Violencia contra la Mujer: Actuación del personal de Protección Civil.**

  Con este curso se aproxima la realidad de las violencias sexistas a las personas que trabajan en protección civil con información práctica sobre la realidad de la violencia de género y de la violencia sexual, sus consecuencias e indicadores de detección en el desempeño de su trabajo.

  Este curso se ha estructurado en tres unidades didácticas. Cada una de ellas está compuesta por videos y materiales de lectura obligatoria que permite conocer y comprender la violencia de género, en especial la aquella que se ejerce en la pareja, sus características y consecuencia y como afecta a las actitudes y comportamientos de las mujeres que la sufren. Además, se incorporaron pautas de actuación ante situaciones de violencia de género. Asimismo, se ha trabajado la violencia sexual y, para finalizar, se aportó información sobre los recursos públicos existentes en Andalucía ante la violencia de género y la violencia sexual.

  Con una **metodología de autoformación**, se prevé un curso con carácter mensual, comenzando el primero de ellos el pasado mes de julio de 2024 con **636 personas inscritas, 366 hombres, 267 mujeres y 3 personas que no consta.**



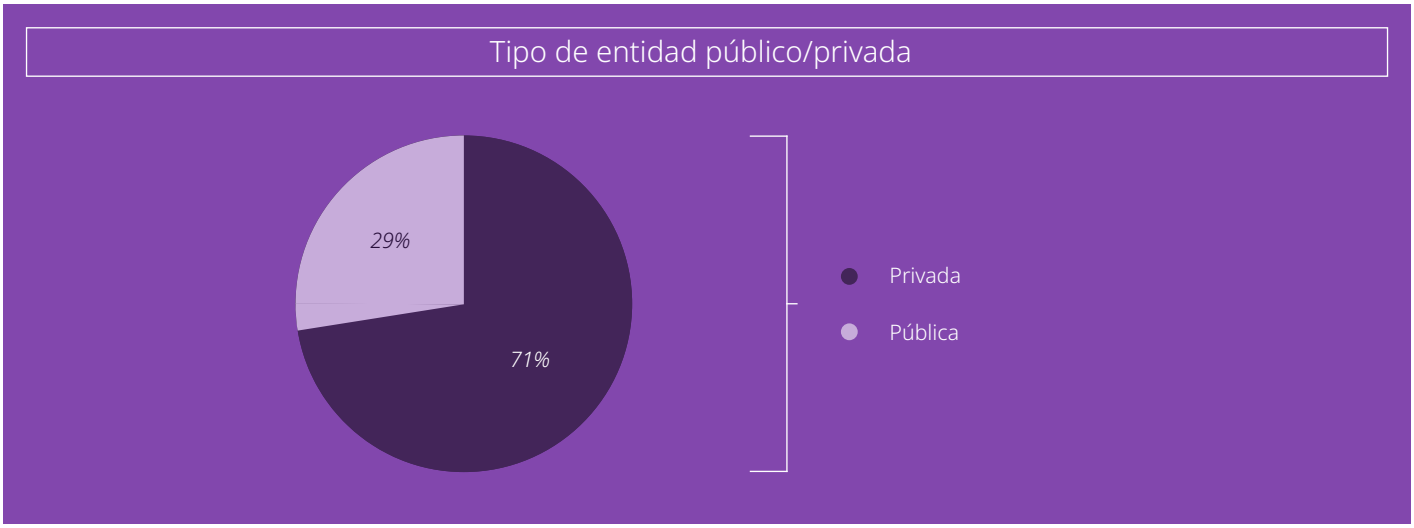
5 Itinerario por unas empresas libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo

El ***"Itinerario por unas empresas libres de acoso sexual y por razón de sexo",*** es una iniciativa enmarcada en el Servicio EQUIPA cuya finalidad es promover la prevención y contribuir a la erradicación del acoso sexual contra las mujeres y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

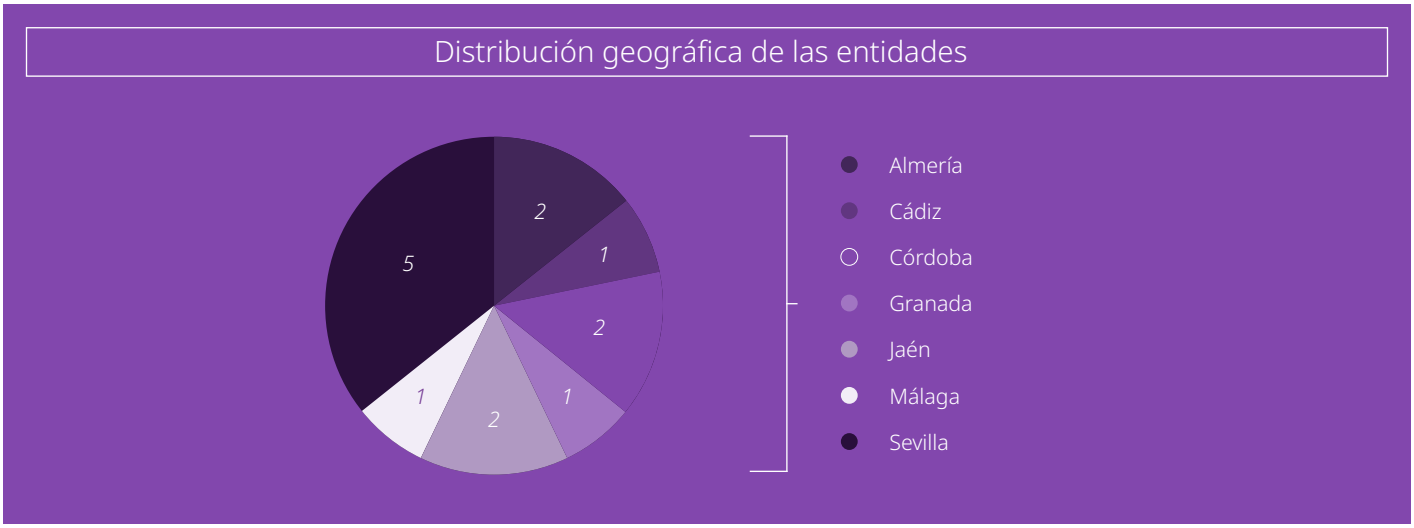
Se trata de un **acompañamiento durante un proceso de sensibilización y de formación** que culmina en el diseño y adopción de medidas y estrategias que favorezcan el desarrollo y asentamiento de entornos laborales libres de acoso sexual y por razón de sexo, contribuyendo a instaurar culturas organizacionales igualitarias.

Comprende un total de 5 acciones (pinche sobre la imagen para información más detallada de esta iniciativa):

La **primera edición** desarrollada durante 5 meses, desde julio a noviembre de 2023, fue concebida como **experiencia piloto** con el objetivo de validar la metodología en la que participaron un total de **34 personas (26 mujeres y 8 hombres) de 14 entidades andaluzas** de diferente naturaleza:



En cuanto a la distribución geográfica de las entidades participantes, estuvieron presentes, casi en su totalidad, todas las provincias andaluzas, sobresaliendo Sevilla como la provincia más representada, con un total de 5 organizaciones.



En la 1ª edición, los resultados de la encuesta de satisfacción fueron muy positivos con una puntación de **4,92 sobre 5** en la satisfacción global en cuanto a la participación en esta iniciativa.

Entre las valoraciones cualitativas predominan aquellas que estiman la **aplicabilidad de los contenidos** en la gestión de los procedimientos de los recursos humanos:

- *"Me ha parecido muy práctico poder contrastar el trabajo que nuestra entidad tenía preparado.... Esto nos ha permitido mejorar nuestras herramientas de medición de indicadores del Protocolo."*
- *"La posibilidad de poder recibir asesoramiento a la hora de poder realizar el protocolo contra el acoso sexual."*

Es de destacar que, a la finalización del itinerario, todas las empresas participantes, a través de la realización de la Acción 4, desarrollaron **una propuesta de texto para la adopción o revisión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en su entidad,** con el acompañamiento y las aportaciones del equipo de tutorización.

Tras el logro alcanzado, en **junio de 2024** se pone en marcha una **2 ª edición** que culminará el próximo mes de noviembre. En esta ocasión son **17 empresas participantes**, con un total de **36 personas (30 mujeres y 6 hombres):**

1. AXENTIO, S.L.
2. EGORA ASESORES DE FORMACIÓN, S.LU
3. EMERGYA
4. OLEOCAMPO, S. COOP. AND
5. MAYÉUTICA CONSULTORES S.L.
6. LIKE IT CONSULTING S.COOP.AND
7. INERCIA DIGITAL
8. EUROMEDIA COMUNICACIÓN
9. AGENCIA PUBLICA EMPRESARIAL DE LA RTVA
10. ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE
11. AYUNTAMIENTO DE CASTILLEJA DEL CAMPO
12. AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA
13. CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN
14. CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR
15. CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA
16. CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO BAHÍA DE CÁDIZ
17. CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO ÁREA DE MÁLAGA

Esta iniciativa pretende constituirse como una acción, de carácter anual, del **Servicio EQUIPA** que ofrezca a las organizaciones laborales andaluzas un **acompañamiento personalizado** para el diseño y adopción de medidas y estrategias que contribuyan a instaurar culturas organizacionales igualitarias, libres de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

6 Actuaciones realizadas en relación con el PEIMHA

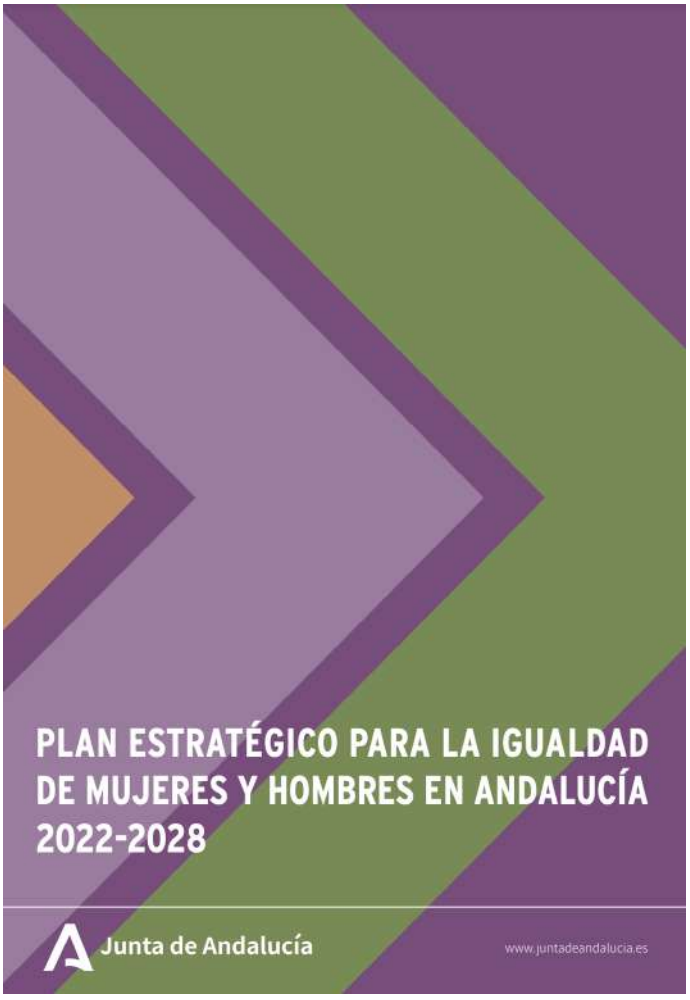
El ***Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (PEIMHA)*** representa un hito en el desarrollo de las políticas de igualdad en esta Comunidad Autónoma porque establece un proceso en el cual **todas las administraciones andaluzas:** consejerías de la Junta de Andalucía, entidades locales y universidades públicas han de cumplir con los **mismos objetivos estratégicos desde sus ámbitos competenciales** y respetando una metodología participativa y de responsabilidad compartida en todas las fases del mismo.

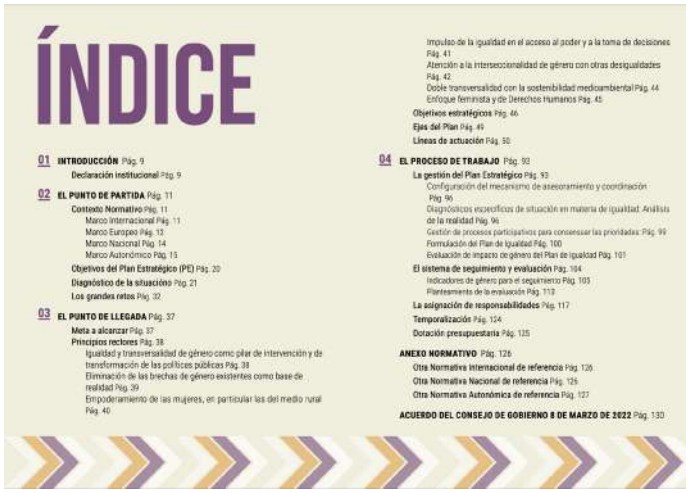
Asimismo, el PEIMHA establece la **responsabilidad del Instituto Andaluz de la Mujer** en cuanto al **asesoramiento y acompañamiento técnico de las entidades** mencionadas en todo el proceso de elaboración de sus planes específicos de igualdad según lo previsto en los artículos 7, apartados 2 y 3; y el artículo 20.5 de la *Ley 12/2007.*

En este sentido se han atendido consultas y se han revisado planes específicos de igualdad ofreciendo información general y específica con respecto al PEIMHA y trasladando recomendaciones para la adecuación de cada plan específico de igualdad a los principios, objetivos y contenidos preestablecidos en el PEIMH.

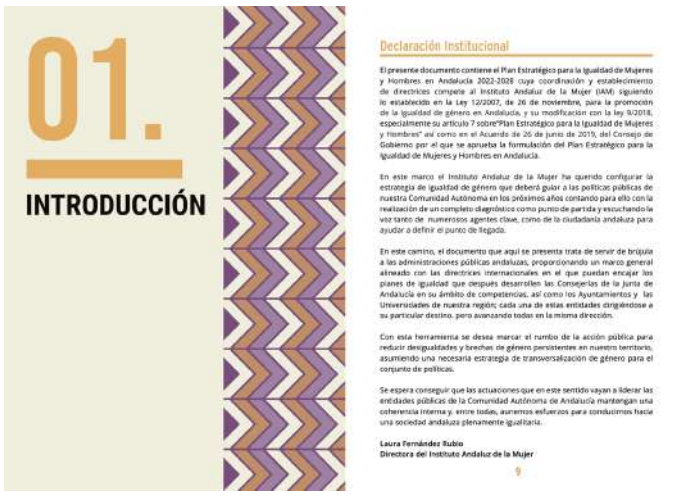
Durante el **primer semestre de 2024,** se han tramitado **11 consultas** de asesoramiento relacionadas con el Plan Estratégico, de entidades locales y universidades públicas.

Se han revisado **20 planes específicos de igualdad para su adecuación al PEIMHA**, de los cuales 10 corresponden a entidades locales y 10 a universidades públicas. Asimismo, se ha recibido con carácter previo a la aprobación, un plan específico de igualdad, correspondiente a una entidad local.




ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN Pág. 9
Declaración institucional Pág. 9
02 EL PUNTO DE PARTIDA Pág. 11
Contexto Normativo Pág. 11
Marco Internacional Pág. 11
Marco Europeo Pág. 13
Marco Nacional Pág. 14
Marco Autonómico Pág. 15
Objetivos del Plan Estratégico (PE) Pág. 20
Diagnóstico de la situación Pág. 21
Los grandes retos Pág. 32
03 EL PUNTO DE LLEGADA Pág. 37
Meta a alcanzar Pág. 37
Principios rectores Pág. 38
Igualdad y transversalidad de género como pilar de intervención y de transformación de las políticas públicas Pág. 38
Eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad Pág. 39
Empoderamiento de las mujeres, en particular las del medio rural Pág. 40
Impulso de la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones Pág. 41
Atención a la interseccionalidad de género con otras desigualdades Pág. 42
Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental Pág. 44
Enfoque feminista y de Derechos Humanos Pág. 45
Objetivos estratégicos Pág. 46
Ejes del Plan Pág. 49
Líneas de actuación Pág. 50
04 EL PROCESO DE TRABAJO Pág. 93
La gestión del Plan Estratégico Pág. 93
Configuración del mecanismo de asesoramiento y coordinación Pág. 96
Diagnósticos específicos de situación en materia de igualdad. Análisis de la realidad Pág. 96
Gestión de procesos participativos para consensuar las prioridades Pág. 99
Formulación del Plan de Igualdad Pág. 100
Evaluación de impacto de género del Plan de Igualdad Pág. 101
El sistema de seguimiento y evaluación Pág. 104
Indicadores de género para el seguimiento Pág. 105
Planteamiento de la evaluación Pág. 113
La asignación de responsabilidades Pág. 117
Temporalización Pág. 124
Dotación presupuestaria Pág. 125
ANEXO NORMATIVO Pág. 126
Otra Normativa Internacional de referencia Pág. 126
Otra Normativa Nacional de referencia Pág. 125
Otra Normativa Autonómica de referencia Pág. 127
ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO 8 DE MARZO DE 2022 Pág. 130


01.
INTRODUCCIÓN

Declaración Institucional

El presente documento contiene el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 cuya coordinación y establecimiento de directrices compete al Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) siguiendo lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y su modificación con la ley 9/2018, especialmente su artículo 7 sobre"Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres" así como en el Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

En este marco el Instituto Andaluz de la Mujer ha querido configurar la estrategia de igualdad de género que deberá guiar a las políticas públicas de nuestra Comunidad Autónoma en los próximos años contando para ello con la realización de un completo diagnóstico como punto de partida y escuchando la voz tanto de numerosos agentes clave, como de la ciudadanía andaluza para ayudar a definir el punto de llegada.

En este camino, el documento que aquí se presenta trata de servir de brújula a las administraciones públicas andaluzas, proporcionando un marco general alineado con las directrices internacionales en el que puedan encajar los planes de igualdad que después desarrollen las Consejerías de la Junta de Andalucía en su ámbito de competencias, así como los Ayuntamientos y las Universidades de nuestra región; cada una de estas entidades dirigiéndose a su particular destino, pero avanzando todas en la misma dirección.

Con esta herramienta se desea marcar el rumbo de la acción pública para reducir desigualdades y brechas de género persistentes en nuestro territorio, asumiendo una necesaria estrategia de transversalización de género para el conjunto de políticas.

Se espera conseguir que las actuaciones que en este sentido vayan a liderar las entidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía mantengan una coherencia interna y, entre todas, aunemos esfuerzos para conducirnos hacia una sociedad andaluza plenamente igualitaria.

Laura Fernández Rubio
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

9

7 Conclusiones y perspectivas de trabajo

Las actuaciones del Área de Formación y Empleo que desarrolla el Instituto Andaluz de la Mujer responden al mandato normativo de la Ley 12/2007, además de enmarcarse administrativamente en lo establecido en el PEIMHA en relación con los objetivos estratégicos:

OE 1. *Facilitar el acceso a los derechos y a los recursos y a los servicios del territorio (educativos, de empleo, de empresa, de fomento del emprendimiento, económicos, financieros, de salud y bienestar social, etc.) a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.*

OE 3. *Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.*

Asimismo, todas las actuaciones desarrolladas se enmarcan en alguno de los ejes establecidos en el PEIMHA:

- Eje I: Gobernanza.
- Eje II: Cuidados y sostenibilidad de la vida.
- Eje III: Representación y poder.
- Eje IV: Un espacio productivo igualitario.
- Eje V: Sociedad libre de violencias machistas.

Por todo ello, resulta prioritario **mantener los servicios descritos y tratar de ampliarlos para abarcar a un volumen mayor** de empresas andaluzas, profesionales de consultorías y personal de servicios públicos. En el segundo semestre está previsto el desarrollo de una **nueva acción formativa online** relativa al desarrollo de **medidas de igualdad en empresas no obligadas a elaborar un plan de igualdad,** que trata de dar respuesta a las necesidades de las pequeñas empresas que conforman la mayor parte del tejido empresarial andaluz.

En el segundo semestre se pondrá en marcha el **entorno colaborativo** desarrollado en la **"Red Andaluza de Entidades Conciliadoras"**, impulsándolo entre ellas mediante una **dinamización técnica especializada** en materia de conciliación y corresponsabilidad y dirigida por el Área de Empleo y Formación. En este sentido, se ha publicado en BOJA la ***Resolución de 11 de julio de 2024, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de funcionamiento del entorno colaborativo de la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC)***. En ella se determinan sus principios generales, sus objetivos y se describe el procedimiento de adhesión.

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.