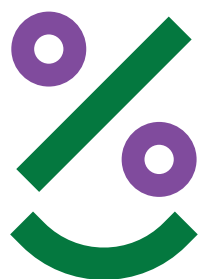




Igualdad de género en las empresas y organizaciones laborales



equipa

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

©Instituto Andaluz de la Mujer

Noviembre 2023

Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>



ÍNDICE

PRÓLOGO

7

1 SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRESAS EN IGUALDAD – EQUIPA

1.1 | ¿Cómo funciona el servicio“EQUIPA”?

8

1.2 | Recursos y herramientas servicio“EQUIPA”

8

1.2.1 | Medidas y planes de igualdad

8

1.2.2 | Herramienta diagnóstico de empresas en materia de igualdad

9

1.2.3 | Protocolo prevención del acoso Sexual y por razón de sexo en tu empresa

9

1.2.4 | Preguntas frecuentes

10

1.2.5 | Formación en el área de igualdad en las empresas

10

1.2.6 | Buenas prácticas empresariales en igualdad entre mujeres y hombres

10

1.2.7 | Apéndice normativo sobre igualdad de género En el ámbito laboral y enlaces de interés

10

1.2.8 | Boletín EQUIPA

10

1.2.9 | Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad

11

1.2.10 | Observatorio Andaluz Publicidad no Sexista

11

2	RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS – RAEC	
2.1	¿Quiénes pueden formar parte de la “RAEC”?	12
2.2	¿Qué obligaciones y derechos contraen quienes se adhieran?	12
2.3	¿Cómo puedo adherirme?	12
3	MANIFIESTO POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO HACIA LAS MUJERES	13
4	SERVICIO DE ASESORAMIENTO JURÍDICO Y DEFENSA PROCESAL A MUJERES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO (“S.D.L.M.”)	14
5	NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD	15





Prólogo

El Instituto Andaluz de la Mujer, tiene entre sus compromisos apoyar a las empresas en el cumplimiento con la legislación laboral, de manera que la integración de la igualdad sea una realidad y una práctica que progresivamente forme parte de la gestión de todas las empresas de Andalucía. En este sentido, venimos impulsando desde 1996 la adopción de medidas y la elaboración de Planes de Igualdad en empresas, encaminadas a conseguir la implicación del empresariado andaluz a favor de la igualdad.

La igualdad genera riqueza y desarrollo para las empresas y también modernización y progreso para Andalucía. En este sentido, integrar la perspectiva de género en la gestión de las empresas y organizaciones supone la oportunidad de romper con estereotipos sexuales que impiden el ejercicio de la igualdad real, permitiendo optimizar el talento, manteniendo y fidelizando a sus trabajadoras y trabajadores, y mejorando así su competitividad y productividad.

Este dossier pretende recopilar los recursos y herramientas de los que disponemos, en este momento dado, para orientar y asesorar a las personas y organizaciones interesadas en incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión. Sin perjuicio de consultar la página web del Instituto Andaluz de la Mujer, en su área temática de “empleo y empresas” para tener una visión actualizada permanentemente.

1 SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRESAS EN IGUALDAD – EQUIPA

El Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad, “EQUIPA”, se crea en 2017 para dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad. Ofrece 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.

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la modificación de esta por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, y las publicaciones de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, por los que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como la igualdad retributiva entre mujeres y hombres han introducido nuevas obligaciones en las empresas en relación a registros salariales, auditorías retributivas y planes de igualdad que vendrán a reducir la brecha de género en las organizaciones. Esta legislación regula normativamente una metodología para la elaboración de planes de igualdad estableciendo para las empresas un procedimiento a seguir. Accede al [apéndice normativo en materia de igualdad de género e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral](#).

La elaboración de planes de igualdad, la evaluación de los sistemas de valoración de los puestos de trabajo y las auditorías retributivas, se han convertido en herramientas organizacionales estratégicas, haciendo de la negociación colectiva un elemento clave.

1.1 ¿CÓMO FUNCIONA EL SERVICIO “EQUIPA”?

Para solicitar asesoramiento o resolver dudas en cualquier proceso relacionado con la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de un plan de igualdad, cursos de formación relacionados con la gestión empresarial con perspectiva de género o elaboración de protocolos contra el acoso sexual en su empresa, es posible utilizar varias vías:

- Enviar su consulta accediendo al siguiente [enlace](#) y dejándonos sus datos en el formulario.
- Llamar al teléfono 900 200 999, de lunes a viernes (laborables) en horario de 8.00 a 16.00 horas



1.2 RECURSOS Y HERRAMIENTAS SERVICIO “EQUIPA”

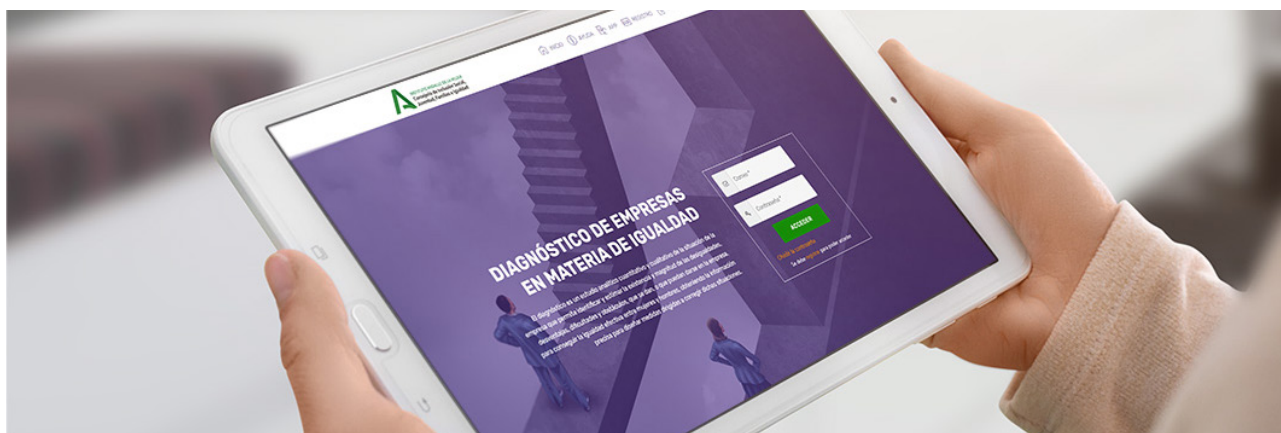
1.2.1 | Medidas y planes de igualdad

Antes de la entrada en vigor de los Reales Decretos 901 y 902/2020, el servicio “EQUIPA”, disponía de manuales y herramientas propias para la elaboración de los planes de igualdad, tras su entrada en vigor nos hacemos eco de los recursos que desde la Administración Central sirven de guía para esta finalidad, pudiéndolos consultar en el siguiente [enlace](#)

1.2.2 | Herramienta diagnóstico de empresas en materia de igualdad

Se trata de una herramienta informática que permite a las empresas y organizaciones elaborar un diagnóstico propio sobre su situación empresarial en materia de igualdad entre mujeres y hombres. De forma sencilla y ágil evalúa las áreas de gestión empresarial, facilitando el proceso de análisis de datos cuantitativos de la plantilla y garantizando la aplicación de una metodología de calidad basada en indicadores de género, cuyos resultados objetivos sirven de base para la realización de un plan de igualdad.

Acceso a la herramienta y explicación de su funcionamiento en el siguiente [enlace](#) (también disponible como app descargable).



1.2.3 | Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en tu empresa

El IAM para dotar a las empresas y organizaciones de instrumentos en relación a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo lleva a cabo diversas acciones. De este modo, tras las últimas reformas legislativas en relación con los planes de igualdad y, específicamente en materia de acoso sexual y por razón de sexo, el servicio EQUIPA ha mejorado y actualizado la herramienta ["Crea el protocolo de tu empresa"](#)

Ofrece a las empresas la posibilidad de generar su propio protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

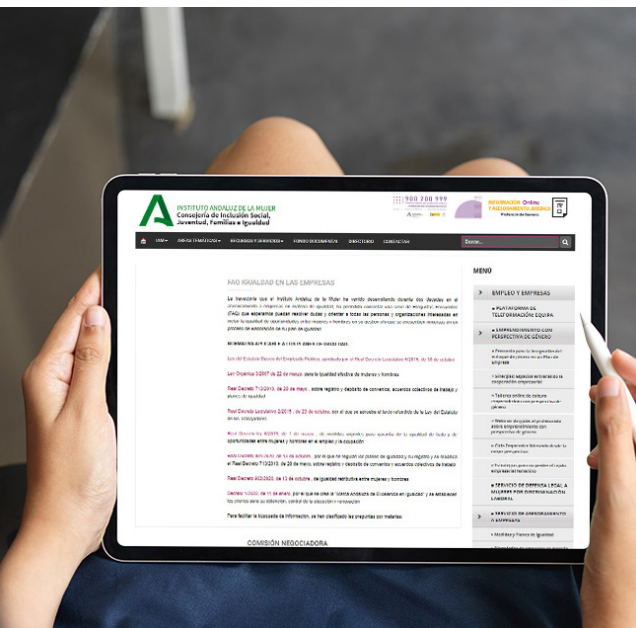
Para acceder a esta nueva herramienta, cumplimenta este [formulario](#), se ofrece en formato editable con el fin de poder personalizarlo y adaptarlo a la realidad concreta de la organización. permite la descarga de un protocolo que atienda a las características indicadas en el formulario.



Otro material disponible elaborado por el IAM para profundizar en esta temática es la [Guía Informativa Acoso Sexual y por Razón de Sexo](#).

Esta Guía viene a aclarar conceptos, mostrar la secuencia en el acoso sexual, las consecuencias así como los falsos mitos en relación al acoso sexual y por razón de sexo. También, contiene el marco normativo de referencia, medidas para la erradicación del acoso y realiza una compilación de los recursos del IAM en esta materia.

Se encuentra en el portal web del IAM en formato online e interactiva, puedes consultarla en el siguiente [enlace](#)



1.2.4 | Preguntas frecuentes

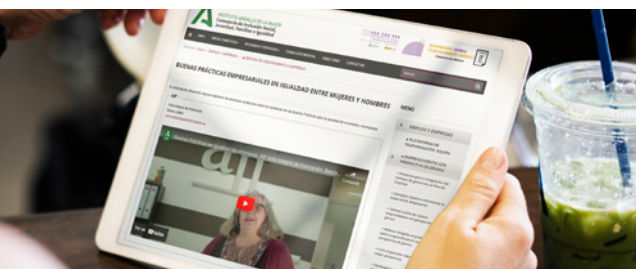
La trayectoria que el Instituto Andaluz de la Mujer ha venido desarrollando durante dos décadas en el asesoramiento a empresas en materia de igualdad, ha permitido disponer de un acervo que se concreta y permanece actualizado en una serie de **Preguntas Frecuentes (FAQ)** que esperamos puedan resolver dudas y orientar a todas las personas y organizaciones interesadas en incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión y/o que se encuentren inmersas en un proceso de elaboración de su plan de igualdad.

Para facilitar su uso están clasificadas por materias, establecidas en base a las demandas más recurrentes del Servicio "EQUIPA": Constitución de comisión negociadora, Diagnóstico en Igualdad, Planes de igualdad, Registro de Planes, Registro retributivo, Auditoría salarial, Grupos de empresa, Subvenciones, Distintivo empresarial y Acoso Sexual y por razón de sexo.



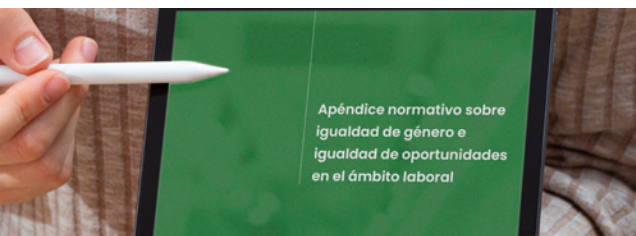
1.2.5 | Formación en el área de igualdad en las empresas

Disponemos de una **Plataforma de teleformación** con un amplio **catálogo** de acciones formativas relativo a la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en diferentes ámbitos de actuación, siendo uno de los fundamentales y más demandados recursos del área "empleo y empresas" y con la finalidad de avanzar en la igualdad en las empresas.



1.2.6 | Buenas prácticas empresariales en igualdad entre mujeres y hombres

Empresas andaluzas nos cuentan su testimonio sobre **los beneficios de la integración de la igualdad de género** en su estrategia empresarial. Constituyen modelos de buenas prácticas para otras organizaciones interesadas en adoptar medidas de igualdad en la gestión de sus recursos humanos.



1.2.7 | Apéndice normativo sobre igualdad de género en el ámbito laboral, y enlaces de interés

Repositorio de **Normativa internacional, nacional y autonómica sobre igualdad de género e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Estudios e Informes de interés relacionados con la igualdad en las empresas.**



1.2.8 | Boletín EQUIPA

El Instituto Andaluz de la Mujer publica en su portal web el **Boletín del Servicio de Asesoramiento de Empresas en Igualdad**, EQUIPA, como 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 hombres en la empresa.

1.2.9 | Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad

El Decreto 1/2022, de 11 de enero de 2022 (BOJA n.º 9, de 14 de enero de 2022), de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, crea la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» y se establecen los criterios para su obtención, control de la ejecución y renovación.

Pueden optar a este reconocimiento cualquier empresa, entendiéndose como tal en el sentido del artículo 1.2. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), ya sea persona física o jurídica que, con independencia de que su capital sea público o privado, desarrolle su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Las solicitudes se presentarán a través del Registro Electrónico Único de la Administración de la Junta de Andalucía mediante los impresos normalizados que establezca la convocatoria para la obtención del reconocimiento de la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad», dirigidas al Instituto Andaluz de la Mujer. Para consultar más información y estar al día de las actualizaciones respecto a normativa y convocatoria, clicar en la imagen



1.2.10 | Observatorio Andaluz de Publicidad No Sexista

La defensa de la dignidad de las mujeres y de su imagen pública es uno de los objetivos del Instituto Andaluz de la Mujer, por ello, crea el **Observatorio Andaluz de la Publicidad No Sexista**, con el objetivo de generar una actitud crítica ante el sexismo en la publicidad y los medios de comunicación, en definitiva, construir un nuevo discurso publicitario.

El Observatorio se ha consolidado como una eficaz herramienta de detección y análisis de la imagen de las mujeres en las campañas publicitarias. Así, con la finalidad de dotar de instrumentos a las entidades, empresas y ciudadanía en general con los cuales identificar la publicidad basada en estereotipos, publica el [Decálogo de Publicidad No Sexista](#) y el [Código Deontológico en Publicidad No Sexista para la Comunidad Autónoma de Andalucía](#).

Desde el Observatorio se quiere mostrar las prácticas publicitarias ejemplarizantes de nuestras empresas y darles difusión por su buena política de comunicación. El Observatorio contempla la posibilidad de compartir dichas campañas publicitarias y con ello potenciar las buenas prácticas que se detecten.

[Accede al Formulario de Buenas Prácticas.](#)

De igual modo, el Instituto Andaluz de la Mujer, facilita un formulario para elevar una queja de aquella publicidad vigente con contenido sexista o discriminatorio hacia las mujeres.

[Accede al Formulario de Denuncia.](#)

Otro medio para capacitar a las empresas, organizaciones y ciudadanía en general en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres consiste en el diseño y puesta en marcha en formato online de la acción formativa **“Sensibilización para la identificación sexista en la publicidad”**, incluida en el catálogo formativo del EQUIPA.



2 RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS "R.A.E.C."

En la propia Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se establecen preceptos sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal estableciendo en su artículo 36.1 que "Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres". La realidad presente en que nos movemos con pluralidad de condiciones y en la diversidad de entornos, principalmente rural y urbano, nos lleva a la conclusión de que trabajar en Red nos dará nuevas oportunidades y nos permitirá hacer frente a nuevos desafíos, situándonos en un espacio adecuado desde el que construir ámbitos territoriales de convivencia más inteligentes, sostenibles, integrados, justos e igualitarios.

La *Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC)*, creada mediante la adhesión y la participación activa de entidades y organismos públicos y privados, con la finalidad de que a través de una plataforma de trabajo colaborativo, se puedan diseñar y desarrollar las líneas estratégicas para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y privado.



2.1 ¿QUIÉNES PUEDEN FORMAR PARTE DE LA "R.A.E.C."?

Entidades, empresas, organismos e instituciones andaluzas que quieran mediante este modelo de trabajo colaborativo, favorecer la simetría de género en relación con la conciliación y la corresponsabilidad en Andalucía. En la página web del IAM pueden verse algunos logos identificativos de entidades que ya se han adherido ([enlace](#)), entre las que destacan Administraciones Locales, Cámaras de Comercio, Colegios Profesionales, empresas privadas, federaciones, asociaciones y cooperativas, sindicatos y Universidades.

2.2 ¿QUÉ OBLIGACIONES Y DERECHOS CONTRAEN QUIENES SE ADHIERAN?

Las empresas y las entidades no contraen ninguna obligación formal ni económica, adquiriendo el derecho a participar en los procesos que se inicien desde la "RAEC". Tales como los instrumentos y herramientas que se diseñen por un grupo motor para elaborar estrategias a través de las que conseguir los objetivos de avanzar en la conciliación y la corresponsabilidad en Andalucía, así como, acceder y formar parte del banco de buenas prácticas.

2.3 ¿CÓMO PUEDO ADHERIRME?

Mediante la firma del documento de adhesión enviándolo cumplimentado al correo: raec.iam@juntadeandalucia.es

3 MANIFIESTO POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO HACIA LAS MUJERES.

Desde el Instituto Andaluz de la Mujer conscientes de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son formas de violencia contra las mujeres, que no solo atentan contra la libertad sexual sino que también lesionan el derecho fundamental a la integridad y constituyen un atentado contra la dignidad y desarrollo de la personalidad, ha elaborado un [MANIFIESTO POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO HACIA LAS MUJERES](#), para que las empresas y organizaciones interesadas en generar un entorno libre de acoso en su ámbito, pueda adherirse a él. En la página web del IAM pueden consultarse los logos identificativos de las entidades que ya se han adherido ([abrir enlace](#))

DIGAMOSLO ALTO Y CLARO
EMPRESAS LIBRES DE ACOSO HACIA LAS MUJERES

MANIFIESTO

POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO HACIA LAS MUJERES, EN LA ESFERA LABORAL.



- 1** Nuestra empresa es un espacio de desarrollo profesional y del trabajo y como tal debe garantizar la dignidad de las mujeres, así como asegurar la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

6 No toleraremos actitudes de hostigamiento por razón de sexo, ni represalias por la exigencia o por el ejercicio efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- 2** Debemos establecer un marco permanente de respeto hacia las personas, que excluya aquellas expresiones y conductas que puedan resultar intimidatorias, especialmente hacia las mujeres.

7 El prestigio profesional de las trabajadoras es un derecho. No seremos en ningún caso cómplices de comportamientos que ridiculicen o menosprecien a nuestras compañeras.
- 3** Nos aseguraremos de que el personal de nuestra empresa conozca este compromiso y las medidas preventivas y de apoyo que asumamos.

8 En caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mantendremos siempre la discreción y la confidencialidad.
- 4** Formaremos a las personas responsables de los recursos humanos y a aquellas que integren los equipos de gestión relativos al acoso sexual y acoso por razón de sexo o sexista.

9 Nos pondremos inmediatamente a trabajar en la creación de un plan de igualdad o de un protocolo adecuado, que establezca las actitudes, los comportamientos y los recursos de la empresa en esta materia.
- 5** La empresa tendrá articulados mecanismos de participación y denuncia, en caso de detección de cualquier muestra de discriminación o acoso sexual o por razón de sexo.

10 Plenamente conscientes de lo que suscribimos, con nuestra firma iniciamos una nueva ruta en la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en esta empresa y así mejoramos nuestra responsabilidad social, **nuestro clima laboral y nuestra competitividad.**

EMPRESA:

CIF/NIF:

EMAIL:

FIRMADO: _____


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

Descargarlo y firmarlo digitalmente con los datos de la empresa por la persona responsable. Los datos de la empresa que han de figurar, son:

Nombre de la empresa u organización
CIF/NIF
Nombre persona representante
Correo electrónico

Y se enviarán:

➤ *Al correo electrónico*
empresas.iam@juntadeandalucia.es
(cuando se firme digitalmente)

➤ *A la dirección siguiente*
(cuando se firme manualmente).

Instituto Andaluz de la Mujer.
Sv. de Formación y Empleo de Mujeres.
C/ Doña María Coronel, 6 41003 - Sevilla.



4 SERVICIO DE ASESORAMIENTO JURÍDICO Y DEFENSA PROCESAL A MUJERES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO (“S.D.L.M.”)

El “SDLM” es un servicio gratuito de defensa legal para las mujeres que sufren algún tipo de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, o cualquier ámbito contencioso, incluido el administrativo, ofreciendo información, asesoramiento, acompañamiento e intervención en la defensa, incluida la procesal, de los derechos de las mujeres y en la búsqueda de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A través de los centros provinciales del Instituto Andaluz de la Mujer, de los centros municipales de información a la mujer y del teléfono de Atención e Información a las Mujeres, 900 200 999, servicio gratuito y confidencial, es posible solicitar la derivación a las organizaciones sindicales encargadas de prestar asesoramiento jurídico.

Es posible consultar las bases reguladoras de la subvención a organizaciones sindicales para el funcionamiento del servicio SDLM y ampliar información en el siguiente [enlace del portal web](#).

Las actuaciones del SDLM se dirigen contra las prácticas discriminatorias más frecuentes que sufren las mujeres a lo largo de su vida laboral, que son las que se indican a continuación en el catálogo de servicios:

1. *Discriminación en el acceso al empleo, ya sea en los procesos de selección o en la contratación.*
2. *Discriminación en el mantenimiento del puesto de trabajo por razón de sexo.*
3. *Discriminación salarial por diferencias retributivas en categorías, clasificaciones profesionales, pluses, etc.*
4. *En la promoción y ascensos con criterios subjetivos discriminatorios.*
5. *Discriminación por temas relacionados con maternidad, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Despido, modificación de las condiciones sustanciales de trabajo, vulneración de derechos fundamentales, reducciones de jornada, excedencias, lactancia, etc)*
6. *En los casos de acoso sexual.*
7. *En los casos de acoso moral por razón de sexo.*
8. *Derechos laborales de las víctimas violencia de género.*
9. *Derechos laborales de las mujeres en sectores feminizados y precarios.*
10. *Vulneración de cualquier otro derecho de la mujer que produzca discriminación por razón de género en el ámbito laboral o cualquier otro ámbito contencioso, incluido el administrativo.*

5 NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y el Instituto Andaluz de la Mujer han suscrito un convenio de colaboración con el objetivo de facilitar desde el IAM formación especializada a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras y Paritarias de los convenios colectivos sectoriales entendido ello como un medio para el avance de la igualdad de género en Andalucía.

La negociación colectiva, el acoso sexual y por razón de sexo y la igualdad retributiva son algunas de las materias abordadas a través de webinar y formación online. Por ello, se han programado en el 2023 tres acciones formativas específicas para el personal del CARL, "El Plan de Igualdad en una empresa. Elaboración, implantación, seguimiento y evaluación", "Igualdad Retributiva" y "Acoso Sexual y por Razón de Sexo en las empresas: Protocolo para la prevención y el tratamiento".

Puedes [consultar en el portal web del IAM](#) las acciones llevadas a cabo en materia de negociación e igualdad, con la finalidad de que puedan servir a todas las partes sociales en la negociación colectiva.



