

**Programa de Emprendimiento Social y Sostenible para Jóvenes (SUSE)**

**Guía para comprender la igualdad de género en el lugar de trabajo**

Todos los derechos reservados.

Copyright

© Copyright 2023 Sustainable and Social Entrepreneurship for Youth

**Miembros asociados:**



*Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones expresadas son responsabilidad exclusiva de los autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Unión Europea o de la autoridad que concede la ayuda, EISMEA. Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de las mismas.*

**Contenido**

[Introducción 5](#_heading=h.2p2csry)

[1. Comprender la igualdad de género 6](#_heading=h.147n2zr)

[Definiciones y conceptos clave 6](#_heading=h.3o7alnk)

[2 .Beneficios para las organizaciones, los empleados y la sociedad 7](#_heading=h.23ckvvd)

[3.Marco jurídico y políticas de la UE 8](#_heading=h.ihv636)

[Visión general de las leyes y reglamentos pertinentes de la Unión Europea que promueven la igualdad de género 8](#_heading=h.32hioqz)

[Aplicación de políticas empresariales que apoyen la igualdad de género 9](#_heading=h.1hmsyys)

[4. Crear una cultura inclusiva en el lugar de trabajo 9](#_heading=h.41mghml)

[5.Contratación y promoción profesional 11](#_heading=h.2grqrue)

[6. Conciliación y apoyo 12](#_heading=h.vx1227)

[7.Hacer frente al acoso y a la discriminación 13](#_heading=h.3fwokq0)

[Reconocer y prevenir el acoso sexual y la discriminación 13](#_heading=h.1v1yuxt)

[Desarrollo de políticas y comunicación 14](#_heading=h.4f1mdlm)

[Revisión periódica de las políticas y prácticas: 14](#_heading=h.2u6wntf)

[Establecer procedimientos claros para notificar y abordar los incidentes 14](#_heading=h.19c6y18)

[Investigaciones rápidas e imparciales 14](#_heading=h.3tbugp1)

[Apoyo a los denunciantes 14](#_heading=h.28h4qwu)

[Acciones disciplinarias y recursos 14](#_heading=h.nmf14n)

[Seguimiento y retroalimentación 15](#_heading=h.37m2jsg)

[8.Medir e informar de los progresos 15](#_heading=h.1mrcu09)

[Informes periódicos y evaluación de los progresos 16](#_heading=h.46r0co2)

[9.Ejemplos de iniciativas exitosas de igualdad de género en diversas empresas 16](#_heading=h.2lwamvv)

[10.Recursos adicionales 18](#_heading=h.111kx3o)

# Introducción

La igualdad de género no es sólo un imperativo moral, sino una necesidad estratégica. Beneficia a las organizaciones al mejorar la innovación, el rendimiento financiero y la reputación. Para los empleados, garantizar oportunidades justas y un entorno laboral más saludable. Y para la sociedad, contribuye al crecimiento económico y al progreso social, es un componente fundamental de un modelo empresarial exitoso y sostenible. Cuando las empresas se comprometen con la igualdad de género, aprovechan una serie de beneficios que van más allá del cumplimiento de las leyes o el logro de una imagen pública positiva.

Los equipos con diversidad de género aportan una variedad de perspectivas e ideas, que pueden conducir a soluciones más innovadoras y a una mejor toma de decisiones. En entornos en los que hombres y mujeres están representados y valorados por igual, es más probable que las empresas comprendan y satisfagan las necesidades de su diversa base de clientes, lo que conduce a mejorar la satisfacción de los clientes y el alcance del mercado.

Además, la igualdad de género en el lugar de trabajo contribuye a una cultura organizativa más sana. Fomenta un entorno en el que todos los empleados se sienten respetados, valorados y motivados, lo que conduce a un mayor compromiso, productividad y retención de los empleados. Cuando los empleados perciben un trato justo e igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su sexo, aumenta su sentimiento de pertenencia y lealtad a la empresa.

Las empresas sociales, por su propia naturaleza, están posicionadas para estar a la vanguardia de la promoción de la igualdad de género. Predicar con el ejemplo en la igualdad de género significa algo más que la igualdad de oportunidades de empleo; abarca la igualdad salarial, las funciones de liderazgo para las mujeres, las condiciones de trabajo flexibles para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el compromiso de luchar contra el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. Las empresas sociales pueden innovar en la creación de modelos empresariales que empoderen directamente a las mujeres, como el apoyo a las empresarias o a las empresas que atienden las necesidades de las mujeres. La visibilidad y la postura ética de las empresas sociales significan que sus acciones pueden tener un efecto dominó, inspirando a otras empresas y sectores a seguir su ejemplo, amplificando así el impacto sobre la igualdad de género.

La igualdad de género en las empresas sostenibles no es un objetivo único, sino un viaje continuo que requiere un compromiso inquebrantable y esfuerzos proactivos. Es crucial para crear un lugar de trabajo y una sociedad más justa, inclusiva y productiva. Las empresas que dan prioridad a la igualdad de género obtienen una ventaja competitiva mediante una mayor innovación, una mejor toma de decisiones y una mejor reputación. La innovación en las iniciativas de igualdad de género puede adoptar muchas formas: desde la utilización de la tecnología para hacer avanzar la paridad de género, hasta el replanteamiento de las estructuras organizativas y los modelos de trabajo, pasando por el desarrollo de formas creativas de apoyar y hacer avanzar a las mujeres en el lugar de trabajo.

Se insta a los líderes empresariales a considerar la igualdad de género como un proceso continuo de mejora y adaptación. Esta mentalidad permite a las organizaciones responder eficazmente a los nuevos retos y oportunidades, garantizando que sus esfuerzos en materia de igualdad de género sean sostenibles y tengan impacto.

El camino hacia la igualdad de género exige un esfuerzo, una reflexión y una adaptación constantes. A medida que evolucionan las normas y expectativas sociales, las empresas deben reevaluar y renovar continuamente su compromiso con la promoción de la igualdad de género, garantizando que sus prácticas sigan siendo pertinentes y eficaces.

Se anima a las empresas a adoptar un enfoque proactivo e innovador de la igualdad de género. Esto implica no sólo cumplir los requisitos legales, sino ir más allá del mero cumplimiento para adoptar la igualdad de género como un valor fundamental.

# 1. Comprender la igualdad de género

## Definiciones y conceptos clave

● Igualdad de género: Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todos los géneros. Implica que se tienen en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de hombres y mujeres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos.

● Equidad de género: Mientras que la igualdad significa tratar a todos por igual, la equidad se refiere a la provisión de distintos niveles de apoyo y oportunidades en función de las necesidades y circunstancias específicas de las personas. Se trata de la justicia en el trato y los resultados.

● Diversidad: Abarca todas las formas en que las personas difieren y se extiende más allá del género para incluir la raza, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la edad y otros atributos. En un contexto empresarial, la diversidad se refiere a una plantilla que incluye una amplia gama de diferencias individuales.

● Inclusión: La inclusión implica crear un entorno en el que todos los individuos se sientan respetados, aceptados y valorados. Se trata de invitar activamente a la contribución y participación de todos los empleados.

El estado actual de la igualdad de género en el mundo empresarial.

● Representación de la mano de obra: A pesar de los avances, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en muchos sectores, sobre todo en puestos directivos y técnicos. Esta disparidad es más pronunciada en determinadas industrias.

● Brecha salarial: Un problema importante en la igualdad de género es la diferencia salarial entre hombres y mujeres, por la que las mujeres, de media, ganan menos que los hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

● Oportunidades y promoción: Las mujeres se enfrentan a menudo a obstáculos para progresar en su carrera, como el acceso desigual a oportunidades de tutoría y networking, y los prejuicios en las prácticas de promoción y contratación.

Conceptos erróneos y estereotipos comunes

● Concepto erróneo de meritocracia: La creencia de que el mundo empresarial es una meritocracia es un error común. En realidad, las barreras y los prejuicios sistémicos impiden a menudo la igualdad de oportunidades y recompensas para las mujeres.

● Estereotipos sobre el liderazgo: A menudo existen estereotipos que cuestionan la capacidad o el estilo de liderazgo de las mujeres. Estos estereotipos pueden influir en las decisiones de contratación y promoción, limitando las oportunidades de que las mujeres asuman funciones de liderazgo.

● Problemas de conciliación de la vida laboral y familiar: La suposición de que las mujeres son las principales responsables de las funciones domésticas y de cuidado de otras personas conduce a estereotipos que afectan a sus oportunidades profesionales. Esto puede dar lugar a prejuicios contra las mujeres, especialmente las madres, en el lugar de trabajo.

# 2 .Beneficios para las organizaciones, los empleados y la sociedad

La igualdad de género beneficia a las organizaciones, a los empleados y a la sociedad mediante

● Mayor innovación y creatividad: Se ha demostrado que los equipos diversos son más innovadores y creativos. Los equipos equilibrados entre hombres y mujeres pueden ofrecer una gama más amplia de perspectivas y puntos de vista, lo que conduce a una mejor resolución de problemas y a una toma de decisiones más eficaz.

● Mejores resultados financieros: Numerosos estudios han relacionado la diversidad de género, especialmente en puestos directivos, con mejores resultados financieros, incluida una mayor rentabilidad y valor de las acciones.

● Mejora de la reputación: Las empresas comprometidas con la igualdad de género suelen ser vistas más favorablemente por los consumidores, los inversores y los empleados potenciales. Esta reputación positiva puede ser una importante ventaja competitiva.

Para los empleados:

● Oportunidades profesionales justas: La igualdad de género garantiza que los empleados tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos, lo que conduce a procesos de promoción y desarrollo más justos.

● Mejora de la satisfacción laboral y la productividad: Un lugar de trabajo equitativo e inclusivo conduce a una mayor satisfacción en el trabajo, lo que puede mejorar significativamente la productividad y reducir las tasas de rotación.

● Entorno laboral más saludable: Una cultura de igualdad puede reducir el estrés y los conflictos en el lugar de trabajo, creando un entorno laboral más solidario y agradable.

Para la sociedad

● Crecimiento económico: Cuando las mujeres están representadas y remuneradas por igual en la población activa, puede producirse un importante crecimiento económico. Amplía el mercado laboral y aumenta la productividad general de la economía.

● Progreso social: La igualdad de género en el lugar de trabajo puede impulsar cambios sociales más amplios, promoviendo una mayor igualdad de género en otros ámbitos de la vida.

● Reducción de los estereotipos de género: A medida que las empresas promueven la igualdad de género, contribuyen a acabar con los estereotipos de género perjudiciales, lo que conduce a una sociedad más inclusiva y equitativa para las generaciones futuras.

# 3.Marco jurídico y políticas de la UE

Comprender el marco jurídico de la UE y cómo las empresas pueden alinear sus políticas con esta normativa para promover la igualdad de género. La aplicación de estas políticas no sólo garantiza el cumplimiento legal, sino que también fomenta una cultura más integradora y equitativa en el lugar de trabajo.

## Visión general de las leyes y reglamentos pertinentes de la Unión Europea que promueven la igualdad de género

1. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE):

● El artículo 157 establece la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

● El artículo 19 permite a la UE adoptar medidas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Directivas de la UE sobre igualdad de género:

● Una serie de directivas, entre ellas las relativas a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, a la igualdad de retribución y a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

● Las directivas cubren aspectos como el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción, las condiciones de trabajo y la seguridad social.

3. El compromiso estratégico para la Igualdad de Género:

● Describe los compromisos de la Comisión Europea con la igualdad de género, centrándose en el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, la reducción de las diferencias salariales y de pensiones entre hombres y mujeres, y la lucha contra la violencia de género.

4. Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas:

● Propuesta de directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa.

## Aplicación de políticas empresariales que apoyen la igualdad de género

1. Política de no discriminación:

● Establecer políticas que prohíban explícitamente la discriminación por razón de sexo en todos los aspectos del empleo, incluidos la contratación, la remuneración, la promoción, la formación y el despido.

● Formar periódicamente al personal para que reconozca y evite las prácticas discriminatorias.

2. Igualdad salarial y transparencia:

● Realizar auditorías salariales periódicas para garantizar la igualdad de retribución por el mismo trabajo.

● Implantar rangos salariales y criterios transparentes para los aumentos de sueldo y los ascensos.

3. Permiso parental y flexibilidad laboral:

● Políticas que ayuden tanto a hombres como a mujeres a conciliar la vida laboral y familiar, como el permiso parental, la flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar a distancia.

4. Oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo:

● Programas de apoyo al desarrollo profesional de las mujeres, incluida la tutoría y la formación en liderazgo.

● Garantizar una representación equitativa de las mujeres en los puestos de toma de decisiones y en los consejos de administración.

5. Tolerancia cero con el acoso:

● Establecer procedimientos claros para denunciar y abordar el acoso sexual y la violencia de género en el lugar de trabajo.

● Actividades periódicas de formación y sensibilización sobre la prevención del acoso.

#  4. Crear una cultura inclusiva en el lugar de trabajo

El papel fundamental de una cultura inclusiva en el lugar de trabajo para promover la igualdad de género. Aplicando estas estrategias, las organizaciones pueden crear un entorno en el que todos los empleados, independientemente de su sexo, se sientan respetados, valorados y tengan las mismas oportunidades de prosperar.

Importancia de una cultura inclusiva en el lugar de trabajo para promover la igualdad de género

● Mayor compromiso y productividad de los empleados: Una cultura integradora en la que la igualdad de género sea una prioridad puede aumentar significativamente la moral y la productividad de los empleados. Los empleados que se sienten respetados y valorados están más comprometidos y motivados para dar lo mejor de sí mismos a la organización.

● Mejor toma de decisiones e innovación: Los equipos mixtos que incluyen un equilibrio de géneros aportan una gama más amplia de perspectivas, lo que conduce a soluciones más innovadoras y a una mejor toma de decisiones.

● Atraer y retener el talento: Un lugar de trabajo conocido por su cultura inclusiva en materia de género atrae a un mayor número de talentos y retiene mejor a los empleados. La gente quiere trabajar en entornos en los que sienta que puede tener éxito independientemente de su sexo.

● Reputación coorporativa y competitividad: Las empresas que dan prioridad a la igualdad de género y a la inclusividad suelen ser vistas más favorablemente, lo que mejora su reputación y su ventaja competitiva en el mercado.

Estrategias para fomentar la inclusión y el respeto

● Compromiso del liderazgo: Las culturas inclusivas en los puestos de trabajo empiezan desde arriba. La dirección no sólo debe respaldar las políticas de igualdad de género, sino también modelar activamente comportamientos integradores.

● Formulación y aplicación de políticas inclusivas: Elabora y aplica políticas y prácticas que apoyen la igualdad de género, como acuerdos laborales flexibles, permisos parentales equitativos y prácticas de contratación justas.

● Educación y formación: Formación periódica para que los empleados de todos los niveles comprendan la importancia de la inclusión de género, reconozcan sus prejuicios y aprendan a crear un entorno inclusivo.

● Grupos de recursos de empleados (ERG): Fomenta la formación de ERG en los que los empleados puedan compartir experiencias, prestar apoyo y trabajar en iniciativas que promuevan la igualdad de género.

● Retroalimentación y comunicación periódicas: Crea canales de comunicación abierta y honesta en los que los empleados puedan expresar sus preocupaciones y dar su opinión sobre cuestiones de inclusión.

Abordar los prejuicios inconscientes y las microagresiones

● Comprender los prejuicios inconscientes: Educa a los empleados sobre los prejuicios inconscientes: las actitudes o estereotipos que afectan a nuestra comprensión, acciones y decisiones de forma inconsciente.

● Programas de formación: Pon en marcha programas de formación para ayudar a los empleados a reconocer y mitigar sus propios prejuicios.

● Fomentar la comunicación consciente: Fomentar una comunicación respetuosa y atenta para evitar las microagresiones: los desaires o insultos cotidianos, verbales, no verbales y ambientales, intencionados o no, que comunican mensajes hostiles, despectivos o negativos.

● Crear un espacio seguro para denunciar: Establecer un sistema en el que los empleados puedan denunciar con seguridad las microagresiones y los prejuicios, garantizando que estas denuncias se tomen en serio y se aborden adecuadamente.

● Revisar periódicamente las prácticas y políticas: Revisa continuamente las políticas, las prácticas y la cultura de la empresa para identificar y eliminar los elementos que puedan perpetuar inadvertidamente los prejuicios o las microagresiones.

# 5.Contratación y promoción profesional

Se trata de garantizar que las prácticas de contratación y promoción profesional sean justas y equitativas, apoyando activamente la diversidad de género en todos los niveles de la organización. Adoptando estas buenas prácticas, las empresas pueden crear puestos de trabajo más equitativos en los que las mujeres tengan las mismas oportunidades de crecer y triunfar profesionalmente.

Buenas prácticas para anuncios de empleo y procesos de contratación neutros desde el punto de vista del género

Buenas prácticas para anuncios de empleo y procesos de contratación neutros desde el punto de vista del género

1. Lenguaje e imágenes en los anuncios de empleo: Utiliza un lenguaje no sexista y evita las palabras sexistas. Por ejemplo, términos como “cuidar” pueden percibirse como femeninos, mientras que “asertivo” puede verse como masculino. Incluye imágenes diversas en los materiales de contratación.

2. Descripción del puesto y requisitos: Define claramente los requisitos esenciales del puesto, evitando cualificaciones innecesarias que puedan disuadir a determinados géneros de presentarse. Ten cuidado de no perpetuar los estereotipos de género en los puestos de trabajo.

3. Prácticas de contratación ciegas: Aplica procesos de contratación ciegos en los que la información personal que pueda revelar el sexo, como los nombres, se elimine de las solicitudes y los currículos.

4. Paneles de contratación diversos: Utiliza paneles de entrevistas diversos para mitigar los sesgos inconscientes en el proceso de selección. Esta diversidad en los paneles puede ofrecer múltiples perspectivas y promover una evaluación justa. Fomentar la diversidad de género en los puestos directivos y de toma de decisiones.

5. Establecer objetivos de diversidad: Establece objetivos claros para la diversidad de género en los puestos de liderazgo. Deben ser realistas, alcanzables y revisados periódicamente.

6. Procesos de promoción transparentes: Asegúrate de que los criterios para los ascensos son transparentes y se basan en el mérito. Revisa periódicamente estos criterios para garantizar que estén libres de prejuicios sexistas.

7. Programas de desarrollo del liderazgo: Crea programas de desarrollo específicos para mujeres, que incluyan formación en liderazgo y talleres de desarrollo de habilidades.

8. Oportunidades de patrocinio y networking: Fomenta el patrocinio en el que los altos dirigentes aboguen activamente por el avance de las mujeres en la organización. Facilita oportunidades de networking para ayudar a las mujeres a establecer relaciones profesionales y ganar visibilidad. Programas de tutoría y desarrollo profesional para apoyar a las mujeres en el lugar de trabajo.

9. Programas de tutoría: Establece programas de tutoría en los que las mujeres puedan ser guiadas, apoyadas y asesoradas por profesionales con más experiencia, dentro o fuera de la organización.

10. Talleres de desarrollo profesional: Ofrece talleres centrados en la planificación de la carrera profesional, habilidades de negociación y otros temas de desarrollo profesional adaptados a las mujeres.

11. Retroalimentación y evaluación del rendimiento: Asegúrate de que las evaluaciones del rendimiento sean justas e imparciales. Incluye comentarios regulares y constructivos que apoyen el crecimiento profesional.

12. Apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar: Aplica políticas y programas que apoyen la conciliación de la vida laboral y familiar, reconociendo que suele ser un factor importante para la promoción profesional de las mujeres.

# 6. Conciliación y apoyo

Al centrarse en la conciliación y el apoyo a la vida laboral y familiar, las organizaciones pueden crear un lugar de trabajo más inclusivo y equitativo que reconozca y valore las diversas necesidades de sus trabajadores. Estas políticas no sólo apoyan la igualdad de género, sino que también contribuyen a una mano de obra más productiva, comprometida y leal.

Importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar para la igualdad de género

● Mayor bienestar de los empleados: Un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal es crucial para el bienestar de todos los empleados. Reduce el estrés y el agotamiento, dando lugar a empleados más productivos y satisfechos.

● Igualdad de oportunidades de promoción profesional: Cuando se da prioridad a la conciliación de la vida laboral y familiar, se garantiza que los empleados, especialmente las mujeres que a menudo asumen más responsabilidades de cuidado, no tengan que elegir entre su crecimiento profesional y sus responsabilidades personales. Esta igualdad de oportunidades es crucial para la igualdad de género.

● Atraer y retener el talento: Las organizaciones que apoyan la conciliación de la vida laboral y familiar son más atractivas para los mejores talentos. Es más probable que los empleados permanezcan en una empresa que respeta y apoya su vida fuera del trabajo.

● Reducción de los estereotipos de género: Apoyando tanto a hombres como a mujeres en la consecución del equilibrio entre la vida laboral y familiar, las organizaciones pueden desafiar los roles y estereotipos tradicionales de género que a menudo limitan las oportunidades profesionales de las mujeres.

Aplicar políticas como horarios de trabajo flexibles, permisos parentales y ayudas para el cuidado de los hijos.

1. Horarios de trabajo flexibles: ● Aplicar políticas de trabajo flexible que permitan a los empleados ajustar su horario laboral a sus necesidades personales y familiares. Esto podría incluir opciones como el horario flexible, la semana laboral comprimida o el trabajo a tiempo parcial.

2. Opciones de trabajo a distancia: ● Ofrecer opciones de trabajo a distancia cuando sea factible. Esta flexibilidad puede ser especialmente beneficiosa para los empleados con responsabilidades familiares o largos desplazamientos.

3. Permiso parental equitativo: ● Ofrece políticas de permiso parental que sean inclusivas y apoyen a ambos progenitores. Esto no sólo apoya a las mujeres, sino que también anima a los hombres a asumir un papel activo en la prestación de cuidados, promoviendo un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas.

4. Apoyo al cuidado infantil: ● Ofrecer ayudas para el cuidado de los niños, que podrían incluir guarderías in situ, asociaciones con proveedores locales de servicios de guardería o subvenciones para ayudar a compensar el coste del cuidado de los niños.

5. Programas de asistencia a los empleados (PAE): Ofrecer PAE que proporcionen recursos y apoyo para una serie de cuestiones personales, como las responsabilidades familiares y de cuidado, la salud mental y la planificación financiera.

6. Apoyo para la vuelta al trabajo: ● Facilita una transición fluida de vuelta al trabajo a los empleados que se reincorporan tras un permiso parental, con programas como planes de reincorporación escalonada al trabajo o asesoramiento profesional.

# 7.Hacer frente al acoso y a la discriminación

Aplicando estas estrategias, las organizaciones pueden crear un entorno más seguro, respetuoso y equitativo para todos los empleados.

## Reconocer y prevenir el acoso sexual y la discriminación

● Imparte sesiones de formación periódicas a todos los empleados para concienciarlos sobre lo que constituye acoso sexual y discriminación. Incluye ejemplos y escenarios para aclarar las situaciones dudosas.

● Educar a los empleados sobre el impacto del acoso y la discriminación en las personas y en el lugar de trabajo.

Promover una cultura de respeto:

● Fomentar una cultura del lugar de trabajo que valore el respeto, la diversidad y la inclusión. La dirección debe modelar un comportamiento respetuoso y condenar abiertamente cualquier forma de acoso o discriminación.

● Fomentar la intervención de los espectadores, en la que los empleados tengan la capacidad de denunciar los comportamientos inadecuados de los que sean testigos.

## Desarrollo de políticas y comunicación

● Elabora políticas globales que definan y prohíban estrictamente el acoso sexual y la discriminación. Haz que estas políticas sean fácilmente accesibles y comunicarlas regularmente a todos los empleados.

● Las políticas deben abarcar todas las formas de acoso, incluido el comportamiento físico, verbal y digital/en línea.

## Revisión periódica de las políticas y prácticas:

● Revisar y actualizar continuamente las políticas para que reflejen las normas legales vigentes y las mejores prácticas.

● Evaluar periódicamente la cultura del lugar de trabajo para identificar áreas de mejora en la prevención del acoso y la discriminación.

## Establecer procedimientos claros para notificar y abordar los incidentes

● Establece múltiples canales confidenciales a través de los cuales los empleados puedan denunciar incidentes de acoso y discriminación. Podrían incluir la denuncia directa a los supervisores, a RRHH, a una línea directa específica o a un portal en línea.

● Garantizar el anonimato y la confidencialidad en el proceso de denuncia para proteger la identidad de los denunciantes.

## Investigaciones rápidas e imparciales

● Disponer de un procedimiento claro para investigar rápida e imparcialmente las denuncias de acoso y discriminación. Asegúrate de que el proceso es transparente y justo para todas las partes implicadas.

● Utilizar investigadores formados que sean neutrales y no tengan ningún conflicto de intereses en el caso.

## Apoyo a los denunciantes

● Proporcionar apoyo a las personas que denuncien acoso o discriminación. Esto podría incluir servicios de orientación, asesoramiento jurídico o adaptaciones de su entorno laboral.

● Asegurar a los denunciantes que estarán protegidos frente a represalias y que sus preocupaciones se tomarán en serio.

## Acciones disciplinarias y recursos

● Describir claramente las posibles medidas disciplinarias que pueden adoptarse contra las personas declaradas culpables de acoso o discriminación.

● Poner en marcha soluciones para abordar el impacto en la víctima y en el lugar de trabajo, como asesoramiento, formación o cambios organizativos.

## Seguimiento y retroalimentación

● Tras resolver un caso, haz un seguimiento con las personas implicadas para asegurarte de que la resolución ha sido eficaz y de que no se han producido represalias.

● Utiliza los comentarios de estos casos para mejorar las políticas y los programas de formación.

# 8.Medir e informar de los progresos

Utilizando una serie de herramientas y métricas, las organizaciones pueden obtener una comprensión global de su rendimiento en este ámbito e identificar estrategias de mejora continua. La evaluación periódica y los informes transparentes son fundamentales para mantener la responsabilidad e impulsar los avances en las iniciativas de igualdad de género.

Herramientas y métricas para medir la igualdad de género en el lugar de trabajo

Métricas de representación de género:

● Haz un seguimiento del porcentaje de mujeres en la plantilla a distintos niveles, especialmente en puestos directivos y de liderazgo. El seguimiento de la proporción entre hombres y mujeres ayuda a identificar las áreas en las que las mujeres están infrarrepresentadas.

Análisis de igualdad salarial:

● Realiza auditorías periódicas de igualdad salarial para evaluar las disparidades de remuneración entre hombres y mujeres que desempeñan funciones iguales o similares.

Encuestas de satisfacción de los empleados:

● Utiliza encuestas para medir las percepciones de los empleados sobre la igualdad de género y la inclusión en la organización. Las preguntas pueden referirse a temas como la equidad percibida en las oportunidades, el trato por parte de la dirección y la cultura del lugar de trabajo.

Índices de retención y rotación:

● Analiza las tasas de retención y rotación por género para identificar cualquier pauta o preocupación relacionada con la igualdad de género.

Métricas de promoción y ascenso:

● Realizar un seguimiento de las tasas de promoción de hombres y mujeres para garantizar la igualdad de oportunidades de ascenso.

Participación en formación y desarrollo:

● Supervisar los índices de participación en programas de formación y desarrollo, especialmente los destinados a la promoción profesional, para garantizar que las mujeres estén representadas por igual.

Índice de diversidad e inclusión:

● Desarrollar o adoptar un índice de diversidad e inclusión que evalúe diversos aspectos de la inclusividad y la igualdad en el lugar de trabajo.

## Informes periódicos y evaluación de los progresos

Informar periódicamente:

● Establecer una rutina para informar periódicamente sobre las métricas de igualdad de género. Podría ser anual, bianual o como se considere oportuno en función del tamaño y la dinámica de la organización.

Los informes deben ser transparentes y accesibles a todas las partes interesadas, incluidos los empleados, la dirección y, si procede, el público.

Evaluación de políticas y prácticas:

● Evaluar continuamente la eficacia de las políticas y prácticas de igualdad de género vigentes. Utiliza los datos recogidos para identificar las áreas de éxito y las que necesitan mejoras.

Fijación y revisión de objetivos:

● Establecer objetivos claros y mensurables para la igualdad de género, basados en las métricas utilizadas. Revisa periódicamente estos objetivos para seguir los progresos y hacer los ajustes necesarios.

Ciclo de retroalimentación:

● Crea mecanismos para que los empleados den su opinión sobre las iniciativas de igualdad de género y su impacto. Esta información puede ser muy valiosa para comprender la eficacia de las medidas adoptadas e identificar nuevas áreas de interés.

Comparación con los estándares del sector:

● Comparar las métricas de igualdad de género con los estándares del sector o con los homólogos para comprender la posición de la organización en relación con otras. Esto puede aportar información valiosa y motivar nuevas mejoras.

Planes de acción para la mejora:

● A partir de la evaluación, elabora planes de acción para abordar las áreas en las que no se ha avanzado. Asegúrate de que estos planes sean viables, con responsabilidades y plazos claros.

Casos prácticos y mejores prácticas

Examinando casos prácticos del mundo real y extrayendo lecciones y estrategias aplicables, las empresas pueden aprender de los éxitos y los retos de los demás. Estas ideas proporcionan una valiosa orientación para poner en marcha y perfeccionar sus propias iniciativas de igualdad de género.

# 9.Ejemplos de iniciativas exitosas de igualdad de género en diversas empresas

Iniciativa de la industria tecnológica para el equilibrio de género:

● Muchas empresas tecnológicas líderes han puesto en marcha programas completos para abordar el equilibrio de género en su plantilla, con el objetivo concreto de aumentar la representación femenina en puestos técnicos y de liderazgo. Estas iniciativas suelen incluir la contratación selectiva, programas de tutoría y formación sobre prejuicios inconscientes, entre otras estrategias. Un ejemplo sería la puesta en marcha de un programa integral para aumentar la representación femenina, sobre todo en puestos técnicos. Esto incluye estrategias de contratación específicas, programas de tutoría para mujeres y formación sobre prejuicios inconscientes para todos los empleados.

Proyecto de igualdad salarial en el sector minorista:

● Muchas empresas multinacionales del sector minorista han realizado auditorías sobre la equidad salarial y han efectuado los ajustes subsiguientes para garantizar una remuneración equitativa, reconociendo la importancia de la equidad salarial como factor de satisfacción, retención y percepción pública de los empleados. Estos esfuerzos suelen incluir la introducción de franjas salariales transparentes y la normalización del proceso de ascensos para evitar y abordar las disparidades salariales. Empresas como Starbucks, Gap y Target se han comprometido públicamente y han realizado esfuerzos para lograr y mantener la igualdad salarial entre sus empleados.

Programas de apoyo a las familias de los servicios financieros:

● Muchas empresas mundiales de servicios financieros han introducido modalidades de trabajo flexibles, políticas globales de permiso parental e incluso guarderías in situ. Estos cambios suelen formar parte de iniciativas más amplias para mejorar la satisfacción y la retención de los empleados. Empresas como American Express, Goldman Sachs y JPMorgan Chase son ejemplos de empresas del sector de los servicios financieros que han implantado políticas favorables a la familia, como la ampliación del permiso parental y las opciones de trabajo flexible.

Formación en diversidad en la industria manufacturera:

● Muchas empresas manufactureras han implantado la formación en diversidad e inclusión, incluidos talleres sobre cómo reconocer y abordar los prejuicios inconscientes. Estas empresas suelen establecer consejos de diversidad u órganos similares para supervisar las iniciativas y fijar objetivos para aumentar la diversidad en los puestos directivos y en toda la organización. Empresas como General Motors, Procter & Gamble y 3M han destacado por sus esfuerzos en la promoción de la diversidad y la inclusión a través de diversas iniciativas, como la formación y los consejos centrados en estas cuestiones.

Lecciones aprendidas y estrategias que pueden reproducirse

El compromiso del liderazgo es crucial:

● Las iniciativas de éxito suelen contar con un fuerte respaldo de la alta dirección. El compromiso del liderazgo es esencial para impulsar el cambio y garantizar la asignación de los recursos necesarios.

Adaptar las estrategias a contextos específicos:

● Las estrategias de igualdad de género deben adaptarse al contexto específico y a las necesidades de la empresa. Lo que funciona para una organización puede no ser tan eficaz para otra.

Enfoque basado en los datos:

● Es fundamental utilizar datos para identificar las áreas de desigualdad y medir el impacto de las iniciativas. El seguimiento y la evaluación periódicos ayudan a comprender la eficacia de las distintas estrategias.

Implicar a todos los empleados:

● Implicar a los empleados de todos los niveles en las iniciativas de igualdad de género ayuda a crear una cultura más integradora. Los comentarios de los empleados pueden aportar información valiosa y fomentar el sentido de pertenencia.

Mejora continua:

● La igualdad de género es un esfuerzo continuo. Es necesario revisar y adaptar periódicamente las estrategias para responder a la dinámica cambiante y seguir avanzando.

Transparencia en la comunicación:

● Comunicar abiertamente las iniciativas, los avances y los retos ayuda a generar confianza y responsabilidad. También refuerza el compromiso de la organización con la igualdad de género.

# 10.Recursos adicionales

Para profundizar en las prácticas de igualdad de género en la empresa y aplicarlas, se recomiendan los siguientes recursos:

Para profundizar en la comprensión y la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, numerosos recursos ofrecen valiosas ideas, estrategias y estadísticas. He aquí una lista de sitios web que ofrecen información y orientación sobre esta importante cuestión:

1. Mujeres de las Naciones Unidas - unwomen.org:

● Ofrece perspectivas, programas e iniciativas globales dirigidas a la igualdad de género y a la capacitación de las mujeres.

2. Catalyst - catalyst.org:

● Una organización mundial sin ánimo de lucro que trabaja con algunos de los directores ejecutivos más poderosos del mundo y con empresas líderes para construir puestos de trabajo que funcionen para las mujeres.

3. Lean In - leanin.org:

● Proporciona información y programas inspirados en el libro de Sheryl Sandberg, con el objetivo de ayudar a las mujeres a alcanzar sus metas.

4. Instituto Geena Davis sobre Género en los Medios de Comunicación - seejane.org:

● Se centra en estrategias basadas en la investigación para mejorar el equilibrio de género, reducir los estereotipos y crear personajes femeninos diversos en el entretenimiento.

5. Instituto para la Investigación de Políticas sobre la Mujer - iwpr.org:

● Lleva a cabo investigaciones rigurosas y difunde sus conclusiones para abordar las necesidades de las mujeres, promover el diálogo público y fortalecer las familias, las comunidades y las sociedades.

6. Mujeres en el lugar de trabajo - womenintheworkplace.com:

● Una iniciativa de McKinsey & Company y LeanIn.Org que ofrece un estudio exhaustivo de la situación de la mujer en la América empresarial.

7. Working Mother Research Institute - workingmother.com:

● Proporciona estadísticas y estrategias clave para el equilibrio entre la vida laboral y personal, la promoción profesional y mucho más, centrándose en las madres trabajadoras.

8. Comité Nacional para la Igualdad Salarial - pay-equity.org:

● Dedicado a la eliminación de la discriminación salarial basada en el sexo y la raza y a la consecución de la igualdad salarial.

9. Base de datos sobre género y trabajo - gendereconomy.org:

● Proporciona investigación y recursos del Instituto de Género y Economía de la Universidad de Toronto, explorando cómo el género se cruza con el mundo del trabajo.

10.Publicación:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756721.pdf> ( Documento solo disponible en inglés)

ofrece una guía completa sobre cómo aplicar prácticas de igualdad de género en el lugar de trabajo. Abarca estrategias, políticas y ejemplos del mundo real que las organizaciones pueden adaptar a sus propios contextos.

11.Iniciativa por la Igualdad de Género: WomenAdvanceGlobal.org

● WomenAdvanceGlobal.org es una iniciativa mundial centrada en hacer avanzar la igualdad de género en el sector empresarial. El sitio web ofrece una gran cantidad de información, incluidas las mejores prácticas, historias de éxito y recursos para las empresas comprometidas con la igualdad de género.

Estos recursos ofrecen valiosas perspectivas y herramientas prácticas para las empresas que deseen mejorar sus esfuerzos en materia de igualdad de género. Aprovechando estos recursos, las organizaciones pueden profundizar sus conocimientos, perfeccionar sus estrategias y hacer una contribución significativa a la promoción de la igualdad de género en el mundo empresarial.