

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA ESPAÑA VACIADA

PROGRAMA DE FOMENTO DE LA CULTURA
EMPRENDEDORA, DEL AUTOEMPLEO, DE LA
ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL DE LAS EMPRESAS



Índice

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETO DEL PROYECTO**
- 3. METODOLOGÍA**
- 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS**
- 5. CONCLUSIONES FINALES**
- 6. REFLEXIONES FINALES**
- 7. ANEXOS**
 - ANEXO I
 - ANEXO II
 - ANEXO III

ELABORADO POR



PROYECTO FINANCIADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO,
DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS



1. Introducción

La igualdad de género en el medio rural continúa siendo una meta por alcanzar, representando una responsabilidad compartida por toda la sociedad. Es en el ámbito laboral de las mujeres en empresas rurales donde esta desigualdad se manifiesta de manera más aguda, como evidencian tanto el **Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural** elaborado por el Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino en 2011, como el informe más reciente del **Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural 2021** del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. A pesar de los esfuerzos y políticas implementadas en el pasado, la situación no ha mejorado significativamente en la última década, según lo revelan estos informes.

En este contexto, **el Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural (2015-2018)** del Instituto de la Mujer adquiere un papel crucial, confirmando la urgente necesidad de realizar acciones concretas para abordar esta problemática. Es evidente que los actores involucrados en las relaciones laborales en el medio rural, incluyendo autónomos industriales o de servicios, agricultores, ganaderos, directivos de microempresas, emprendedores y trabajadores rurales, requieren de un mayor respaldo en forma de información, herramientas y apoyo para avanzar hacia una verdadera igualdad de género.

Ante esta realidad, se hace indispensable llevar a cabo actividades como la propuesta, que buscan proporcionar los recursos necesarios para promover y sostener una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral rural. La colaboración entre instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y entidades de la sociedad civil es esencial para generar cambios significativos y duraderos en esta materia.

2. Objeto del proyecto

El objetivo general de este proyecto ha sido el de fomentar y ampliar el conocimiento sobre las acciones y estrategias que empresas ubicadas en municipios de reto demográfico pueden implementar para lograr la **igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres**, así como promover los valores asociados a la **Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**.

Con tal fin, **FUNDACIÓN SIENEVA** se ha marcado como objetivo desarrollar las siguientes actividades: en primer lugar, comunicar el contenido del programa a través de campañas publicitarias en redes sociales a, como mínimo, 50.000 personas relacionadas con el mundo empresarial en los municipios de reto demográfico (impactos); en segundo lugar, realizar una encuesta a, como mínimo, 250 **empresas y personas autónomas**, principalmente de 1 a 9 personas trabajadoras, y pertenecientes a municipios de reto demográfico, a través de encuesta online, llamadas telefónicas, correo electrónico y, si fuera necesario, visitas presenciales. El objeto de estas entrevistas es el de conocer el conocimiento y la situación en su empresa en torno a la igualdad de género, Planes de Igualdad, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y Responsabilidad Social Empresarial (RSE); en tercer lugar, buscamos garantizar que, de entre las 250 personas encuestadas (o más, si es necesario), al menos 50 de ellas reciban lo siguiente:

- Acciones de consultoría, acompañamiento y formación en línea para aprender a elaborar y mantener un Plan de Igualdad, así como a saber identificar los indicadores de integración de los ODS asociados al Plan de Igualdad, medir su progreso y, en igual medida, determinar y mostrar sus compromisos y avances en Responsabilidad Social y ODS.
- Formación y Sensibilización en Promoción de la Igualdad de Género en la empresa.

Con las respuestas obtenidas de las encuestas realizadas a las, como mínimo, 250 empresas/personas autónomas, junto con los datos obtenidos de las 50 empresas/personas autónomas asesoradas y formadas, se elabora el presente informe sobre la situación de la igualdad de género, RSE y ODS en las empresas de los **municipios en Reto Demográfico de la España Vacía**.

Por último, este informe será editado y maquettato para su publicación en la redes sociales y sitios web de FUNDACIÓN SIENEVA, así como en otros medios de comunicación.

Es importante destacar que el destinatario de este proyecto abarca todo el ecosistema empresarial (principalmente de entre 1 a 9 personas trabajadoras) ubicado en cualquier municipio considerado de reto demográfico dentro del territorio nacional. Respecto al ámbito de acción del proyecto, este está dirigido a todos los municipios catalogados como reto demográfico.

3. Metodología

El proyecto se ha llevado a cabo desde el 1 de mayo de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, abarcando desde las etapas preparatorias hasta las finales. La metodología del proyecto se ha dividido en cuatro bloques principales:

A. COMUNICACIÓN DEL PROYECTO A EMPRESAS Y PERSONAS AUTÓNOMAS DE MUNICIPIOS DE RETO DEMOGRÁFICO DE LA ESPAÑA VACIADA

Con el fin de hacer llegar el contenido de este programa a, como mínimo, 50.000 personas relacionadas con el mundo empresarial en los municipios de reto demográfico, se han desplegado varias publicaciones y campañas publicitarias a través de redes sociales: Instagram, Facebook y LinkedIn.

En estas campañas se ha incluido un cartel informativo (**ANEXO I**) en el que se reflejan, de manera clara y concisa, las principales actividades que ofrecemos en este programa para el fomento de la igualdad: asesoramiento gratuito para la elaboración del Plan de Igualdad y formación gratuita en Igualdad. Además, con el objetivo de motivar a estas empresas y personas autónomas a participar y aprovechar el asesoramiento para la elaboración del Plan de Igualdad, también hemos extendido la oportunidad de recibir asesoramiento gratuito para el desarrollo del Protocolo frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.

Por otro lado, hemos hecho hincapié en definir claramente el perfil de persona usuaria que hemos querido alcanzar con este programa: empresas/personas autónomas, con **1 a 9 trabajadores**, que desarrollan su actividad en un **municipio de reto demográfico de España**.

Además de garantizar que el contenido de la publicidad sea atractivo, claro y directo, hemos personalizado los parámetros del anuncio, teniendo en cuenta las características específicas de los perfiles a los que deseamos dirigir esta información. De esta manera, hemos asegurado la efectividad de nuestras campañas y facilitado el proceso de reclutamiento de personas interesadas.

B. EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS/PERSONAS AUTÓNOMAS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO, PLANES DE IGUALDAD, ODS Y RSE

Con el fin de valorar el conocimiento y situación de las empresas ubicadas en municipios de reto demográfico de España sobre igualdad de género, Plan de Igualdad Objetivos de desarrollo Sostenible (ODS) y Responsabilidad Social Empresarial (RSE), nos hemos propuesto contactar y encuestar a un mínimo de 250 empresas/autónomos de estos municipios.

Para lograr este objetivo, hemos trabajado en colaboración con una empresa especializada en encuestación y Call Center para la captación de personas usuarias dentro de nuestro público objetivo, así como para la realización de dicha encuesta.

Para llevar a cabo las encuestas, hemos diseñado un cuestionario semiestructurado (consultar **ANEXO II**) con una duración estimada de entre 5 y 7 minutos. Estas encuestas se han realizado principalmente por medio de llamadas telefónicas y formulario online. Además, en caso de ser necesario, también hemos considerado la posibilidad de llevar a cabo estas entrevistas de manera presencial. El diseño de este cuestionario se ha enfocado en recopilar información esencial para comprender el conocimiento y la situación de las empresas ubicadas en municipios de reto demográfico en España en temas de igualdad de género, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Para lograr esto, el cuestionario aborda los elementos contemplados en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad (publicado en el BOE 272 de 14/10), así como la Guía para la elaboración de Plan de Igualdad en las empresas, elaborada por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, y la Guía Práctica para la elaboración de Informes Corporativos de las Naciones Unidas.

Asimismo, mediante este cuestionario, se ha buscado identificar entre estas empresas aquellas que estén interesadas en recibir formación gratuita en igualdad, así como acciones de consultoría, acompañamiento y formación en línea para la creación y mantenimiento de un Plan de Igualdad. El asesoramiento ofrecido junto al Plan de Igualdad incluye además formación sobre cómo identificar indicadores de integración de los ODS asociados al Plan de Igualdad, medir su progreso y, de igual importancia, determinar y demostrar sus compromisos y avances en Responsabilidad Social y Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El trabajo de campo se ha realizado en todas las Comunidades Autónomas de España, dirigiéndose a profesionales que trabajan como autónomos/as o en empresas registradas en municipios que forman parte de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico. Estos municipios engloban aquellos con menos de cinco mil habitantes o municipios no urbanos con hasta 20.000 habitantes, en los cuales todas sus entidades de población sean de hasta 5.000 habitantes.

La metodología de encuestación utilizada fue CATI (Entrevista Telefónica Asistida por Computadora), complementada con una encuesta semiestructurada en línea a través de LimeSurvey. LimeSurvey es una aplicación de encuestas en línea de código abierto que se adapta a diferentes bases de datos, con características avanzadas de edición y presentación del cuestionario. Ofrece soporte multiplataforma, gestión de acceso y datos, análisis estadístico y seguridad de la información.

Posteriormente, para el procesamiento, depuración y análisis de los datos, se emplearon las herramientas estadísticas SPSS v.21 y Excel para visualizar la información obtenida de manera clara y comprensible.

DISEÑO METODOLÓGICO		
METODOLOGÍA DE LA RECOGIDA DE DATOS		
Técnica de recogida de datos	Telefónica	CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing).
Instrumento de recogida de datos	Cuestionario	Semiestructurado
Duración	Minutos	5 - 7
Soporte	Web/Tlf/Presencial	Online/Offline/Presencial
DISEÑO DE LA MUESTRA Y SELECCIÓN DE LA UNIDAD MUESTRAL		
Universo	Personas físicas (autónomos) y jurídicas (empresas)	
Población	Empresas en municipios pertenecientes al Reto Demográfico	
Ámbito territorial	Nacional	
Muestreo	Muestreo probabilístico por conglomerados y polietápico con afijación proporcional	
Tamaño mínimo de la muestra	200 unidades	
Error	Error máximo para un nivel de confianza del 95%: +/- 5,35% Error máximo para un nivel de confianza del 97%: +/- 5,93% Error máximo para un nivel de confianza del 99%: +/- 7,05%	

C. FORMACIÓN GRATUITA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA Y ALINEAMIENTO CON ODS Y RSE

Para alcanzar nuestra meta inicial de formar al menos a 50 empresas o autónomos situados en municipios con desafíos demográficos, hemos empleado una estrategia de reclutamiento basada en una pregunta específica integrada en la encuesta realizada en la fase anterior. Esta pregunta es: “¿Estaría interesado/a en participar en el siguiente curso de formación gratuita en igualdad?”. En caso de recibir respuestas que evidencien interés por el curso, nos hemos comunicado con estas personas para proporcionarles más detalles sobre el curso y confirmar su participación.

En caso de no lograr alcanzar al menos 50 usuarios interesados en recibir formación entre las 250 empresas encuestadas, ajustaríamos nuestras campañas publicitarias para que otras personas, que no hayan sido encuestadas pero que sean alcanzadas por la publicidad que hemos difundido, y que estén interesadas en recibir esta formación, puedan inscribirse fácilmente a través de un enlace incluido en el material promocional compartido en nuestras redes sociales.

En cuanto a la formación: se ha ofrecido a los beneficiarios de la formación una amplia variedad de cursos relacionados con el tema. La selección de cada curso ha sido determinada por las circunstancias y necesidades individuales de cada empresa, considerando factores como su tamaño y otras variables, así como las habilidades de sus empleados y gerentes. Se ha puesto atención en brindar una oferta que se adapte a las distintas realidades empresariales.

Todos los cursos ofrecidos a los beneficiarios siguen la misma metodología. Se imparten en línea a través de una plataforma disponible las 24 horas del día, lo que permite a los participantes acceder al contenido en cualquier momento que les convenga. El material educativo ha sido creado por profesionales cualificados, utilizando una variedad de medios multimedia para asegurar su atractivo visual y su efectividad pedagógica.

Los cursos están estructurados en unidades didácticas, temas y subtemas para facilitar la comprensión y asimilación del contenido. Se ha prestado especial atención en utilizar un lenguaje claro y accesible para los estudiantes, lo que facilita la comprensión de los conceptos y técnicas relacionadas con la internacionalización de negocios.

En cuanto al diseño del curso, se ha enfocado en garantizar un aprendizaje constante, uniforme e intensivo. Para ello, cada estudiante cuenta con un tutor asignado, quien se ha mantenido en comunicación periódica con el alumno y ha respondido a sus consultas dentro de un plazo máximo de 48 horas dentro de su horario de tutoría. Los estudiantes han podido plantear sus dudas relacionadas con el temario a través de diversos medios de comunicación disponibles en la plataforma, como correo electrónico, chat o foro.

El proceso para obtener el diploma acreditativo sigue una secuencia clara: los participantes deben haber completado todo el contenido del curso y aprobado todos los test de autoevaluación para obtener el diploma. Esto implica no solo pasar por el material educativo, sino también demostrar la comprensión y aplicación de los conocimientos adquiridos a través de pruebas y evaluaciones.

Este enfoque asegura que los estudiantes no solo adquieran conocimientos teóricos, sino que también puedan aplicarlos de manera efectiva en situaciones prácticas.

D. CONSULTORÍA, ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN EN LÍNEA PARA LA ELABORACIÓN Y MANTENIMIENTO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Para proporcionar asesoramiento, consultoría y formación en línea para la creación y mantenimiento de un plan de igualdad a al menos 50 empresas, hemos seguido una metodología similar a la utilizada para captar a las 50 personas que recibirán formación en igualdad. Tanto la formación como el asesoramiento se han ofrecido conjuntamente a las mismas personas.

Para ello, hemos incorporado una pregunta específica dentro de la encuesta desarrollada en la sección anterior. Esta pregunta es: “¿Estaría interesado/a en que personal técnico especializado me acompañara, de forma gratuita, en la elaboración de un plan de igualdad para la empresa?” En caso de obtener respuestas que muestren interés por el curso, nos hemos puesto en contacto con estas personas para proporcionarles más información sobre el curso y confirmar su asistencia.

En caso necesario, se adaptan nuestras campañas publicitarias para que las personas interesadas en recibir esta formación puedan registrarse fácilmente a través de un enlace adjunto al cartel informativo desplegado en nuestras redes sociales. Cada empresa que ha recibido asesoramiento y formación para la elaboración de un Plan de Igualdad en nuestro programa ha recibido un enfoque altamente personalizado y adaptado a sus necesidades específicas por parte de un asesor de Fundación Sieneva. El contacto con nuestros asesores ha sido continuo y a través de correo electrónico y llamadas telefónicas.

El asesor asignado no solo acompaña durante el proceso de formación y desarrollo del Plan de Igualdad, sino que también ha actuado como un socio estratégico, brindando soluciones innovadoras y prácticas a los desafíos que enfrenta la empresa en materia de igualdad de género. Para hacer que el asesoramiento para la elaboración del Plan de Igualdad se adapte de la mejor manera posible a cada empresa, se ha compartido un “Formulario de Identificación y Políticas de Gestión de la Empresa” a rellenar por las personas beneficiarias (**ANEXO III**).

Nuestro compromiso con la excelencia ha ido más allá de simplemente cumplir con los requisitos básicos. Nos hemos esforzado por ofrecer un servicio de alta calidad que trascendiera los límites convencionales, proporcionando orientación especializada que no solo garantice la integración exitosa de los Planes de Igualdad, sino que también impulse la innovación y el progreso en el ámbito de la igualdad de género.

Además, nos hemos comprometido a asegurar que los Planes de Igualdad desarrollados estén perfectamente alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS: especialmente ODS 5, ODS 8 y ODS 10) y las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), lo que garantiza un impacto positivo no solo en el ámbito interno de la empresa, sino también en su contribución a la sociedad y al medio ambiente.

Además del desarrollo del Plan de Igualdad, como parte de nuestras medidas para promover un entorno laboral seguro y libre de discriminación, se ha ofrecido la posibilidad de recibir asesoramiento gratuito para la creación de un “Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo”. Este protocolo, concebido como una herramienta complementaria al Plan de Igualdad, tiene como objetivo reforzar nuestras acciones contra el acoso en el ámbito laboral. Su contenido abarca diversos aspectos fundamentales, entre ellos: el compromiso explícito de la empresa en la gestión activa del acoso sexual y por razón de sexo, las diferentes etapas del protocolo que incluyen la tutela preventiva y el procedimiento de actuación detallado, así como información sobre su duración, obligatoriedad de cumplimiento y fecha de entrada en vigor. Además, se proporciona un modelo de queja o denuncia estandarizado para facilitar la presentación de casos, y se designa a una persona específica encargada de tramitar estas quejas o denuncias, asegurando así una gestión eficiente, confidencial y transparente de las situaciones relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

El asesoramiento para la elaboración del Protocolo frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo se ha ofrecido bajo las mismas condiciones que el asesoramiento del Plan de Igualdad. Todas las empresas que han recibido asesoramiento para el Plan de Igualdad también han solicitado el asesoramiento para el desarrollo de su Protocolo frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo. Este servicio ofrecido presenta las mismas características que el asesoramiento del plan de igualdad, con los mismos servicios proporcionados por el mismo tutor asignado para el Plan de Igualdad.

En resumen, el asesor no solo acompaña a la empresa durante todo el proceso de formación, desarrollo e implementación del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, sino que también brinda orientación personalizada y seguimiento continuo para garantizar la eficacia y el cumplimiento de las políticas establecidas.

4. Análisis de resultados

A. COMUNICACIÓN DEL PROYECTO A EMPRESAS Y PERSONAS AUTÓNOMAS DE MUNICIPIOS DE RETO DEMOGRÁFICO DE LA ESPAÑA VACIADA

El primer objetivo de FUNDACIÓN SIENEVA ha sido el de divulgar el contenido de este proyecto, obteniendo, como mínimo, 50.000 personas relacionadas con el mundo empresarial y ubicados en municipios de reto demográfico de España. Con tal fin, hemos llevado a cabo varias campañas publicitarias en nuestras redes sociales, concretamente Instagram y Facebook, para las que hemos desarrollado un cartel informativo en el que se reflejara, de manera llamativa, la información más relevante de este proyecto.

En conjunto, hemos lanzado tres campañas publicitarias pagadas en nuestras plataformas de redes sociales, específicamente en Instagram y Facebook. El propósito principal de estas campañas ha sido amplificar el alcance y atraer a posibles clientes potenciales, así como a aquellos interesados en recibir asesoramiento en temas relacionados con la igualdad.

Para poder entender el impacto total de las campañas, se debe tener claro dos conceptos básicos utilizados para medir el impacto de campañas publicitarias: alcance e impresiones. El alcance se refiere al número de personas únicas que han visto el anuncio, mientras que las impresiones representan el total de veces que el anuncio se ha mostrado, incluyendo repeticiones a la misma persona.

En cuanto al origen de las campañas, se han realizado dos de alcance (filas 2 y 3) y una enfocada a conseguir 'leads' (personas que podrían convertirse en clientes potenciales o que están interesadas en el servicio ofrecido).

CAMPAÑA	ALCANCE	IMPRESIONES
CAPTACIÓN DE LEADS	30.428	70.000
AUMENTO DE ALCANCE 1	432.381	658.715
AUMENTO DE ALCANCE 2	11.233	11.420

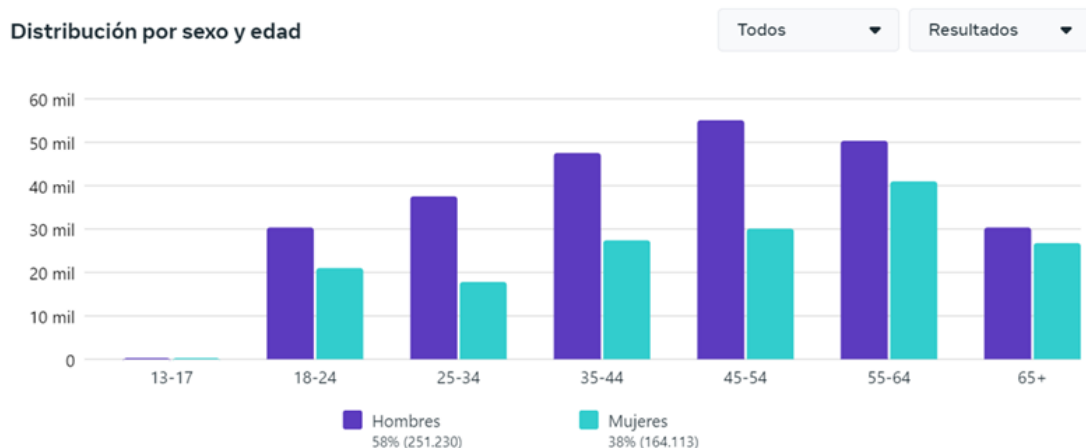
Considerando el alcance y las impresiones que han tenido cada una de las campañas, el impacto total de las campañas publicitarias se traduce en unas **474.042 personas alcanzadas y unas 740.135 impresiones**.

En cuanto a la distribución por sexo y edad de las personas alcanzadas:

En la primera campaña, se observa una distribución desigual por género entre las personas alcanzadas. Un 58% de los usuarios alcanzados son hombres, mientras que un 38% son mujeres. El 4% restante corresponde a usuarios que no han identificado su género.

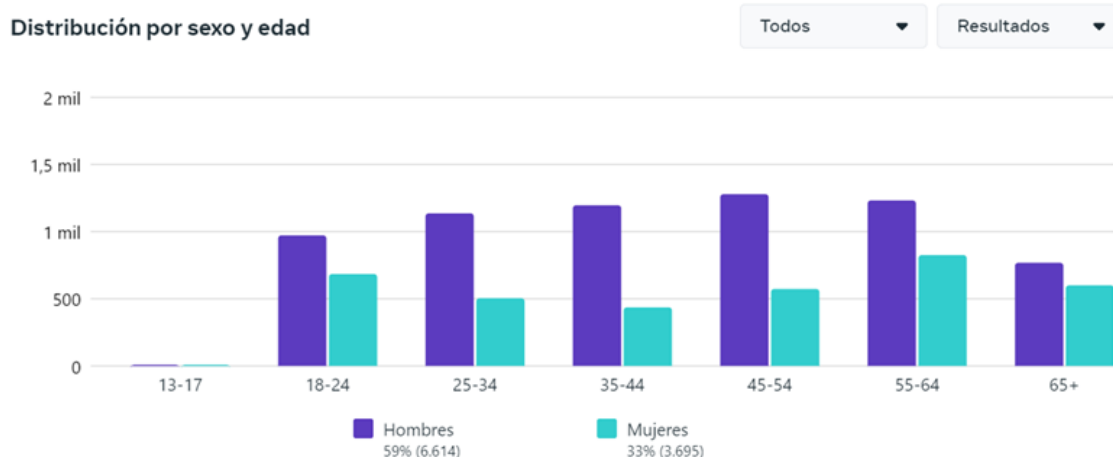
En cuanto al rango de edad de los hombres alcanzados, la mayoría se encuentra en el grupo de 45 a 54 años, seguido muy de cerca por los grupos de 55 a 64 años y 35 a 44 años, con diferencias mínimas entre ellos.

Por otro lado, el grupo demográfico más representativo entre las mujeres alcanzadas es el de 55 a 64 años, seguido por el grupo de 45 a 54 años. Posteriormente, con una diferencia mínima, se encuentran los grupos de 35 a 44 años y mayores de 65 años.



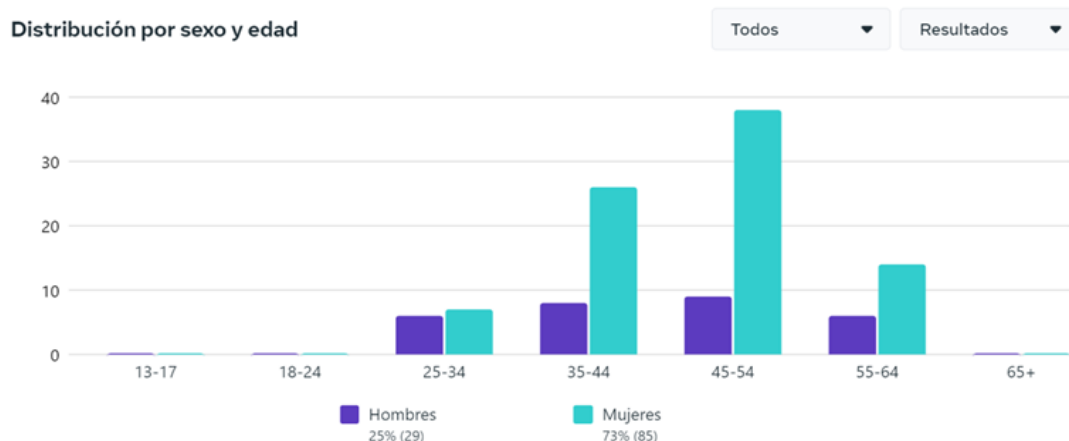
El análisis de la segunda campaña de alcance revela una marcada disparidad en la distribución por género de las personas alcanzadas. Un 59% de los usuarios alcanzados son hombres, mientras que un 33% son mujeres. El 8% restante corresponde a usuarios que no han identificado su género. Esta brecha entre la cantidad de hombres y mujeres alcanzados se amplió en comparación con la campaña anterior.

En cuanto al rango de edad de los hombres alcanzados, destaca que gran parte se encuentra en el grupo de 45 a 54 años, seguido muy de cerca por el grupo de 55 a 64 años y el de 35 a 44 años. Por otro lado, la distribución por edad de las mujeres alcanzadas es más equitativa entre los diferentes grupos observados, aunque se observa un ligero aumento en la cantidad de mujeres entre 55 y 64 años.



En cuanto a la campaña de captación de “leads” (es decir, personas que podrían convertirse en clientes potenciales o que están interesadas en el servicio ofrecido), el 73% eran mujeres y el 25% hombres. El 2% restante de personas encuestadas no identificaron su sexo.

En cuanto al rango de edad de las mujeres alcanzadas en la campaña de captación de “leads”, se observa que gran parte se encuentra en el grupo de 45 a 54 años, seguido por los grupos de 35 a 44 años, 55 a 64 años y 25 a 34 años. Por otro lado, en cuanto a la edad de los hombres alcanzados, se distribuye de manera bastante equitativa entre todos los grupos de edad observados, aunque se nota un ligero aumento en hombres de entre 45 y 54 años.



Tras el análisis de las tres campañas publicitarias realizadas por FUNDACIÓN SIENEVA, se destaca una variedad significativa en la distribución por género y edad de las personas alcanzadas, con una tendencia hacia una mayor presencia de hombres en las campañas de alcance y un interés marcado de las mujeres en todas las etapas, especialmente en la captación de leads. Aunque el grupo demográfico de 45 a 64 años fue predominante en todas las campañas, se observó una amplia difusión del proyecto en general, superando ampliamente el objetivo inicial de llegar a 50.000 personas relacionadas con el mundo empresarial en municipios de reto demográfico en España.

B. EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS/PERSONAS AUTÓNOMAS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO, PLANES DE IGUALDAD, ODS Y RSE

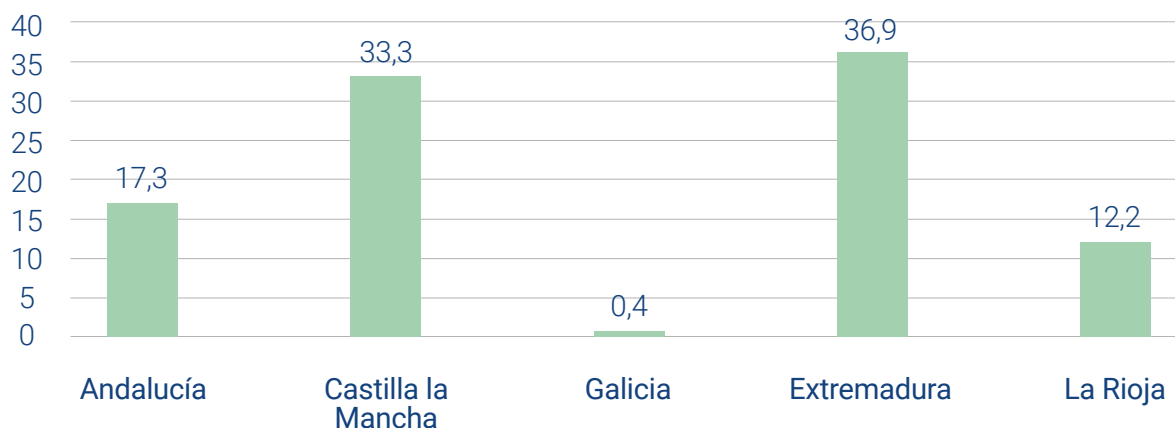
Con la finalidad de facilitar la lectura sobre los resultados obtenidos en las encuestas, este bloque, a su vez, se ha dividido en dos partes, según el contenido de los cuestionarios. Se han realizado dos cuestionarios: el primero, destinado a evaluar el conocimiento y situación de las empresas/personas autónomas sobre igualdad de género y planes de igualdad; el segundo, con objeto de evaluar el conocimiento y situación de las empresas/personas autónomas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial.

Distribución y características de la muestra

La mayoría de las personas encuestadas son de Castilla-La Mancha y Extremadura, con un 33.3% y un 36.9% respectivamente. Andalucía y La Rioja también contribuyeron, con un 17.3% y un 12.2% respectivamente, mientras que Galicia tiene la menor representación, con solo un 0.4%.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ANDALUCÍA	44	17,3 %
CASTILLA LA MANCHA	85	33,3 %
EXTREMADURA	94	36,9 %
GALICIA	1	0,4 %
LA RIOJA	31	12,2 %
TOTAL	255	100 %

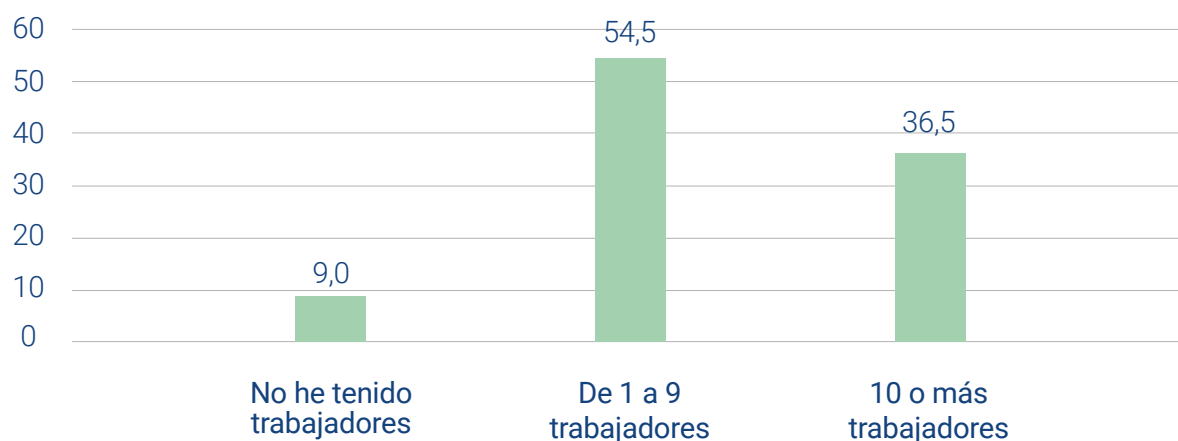
Comunidad Autónoma a la que pertenecen las empresas encuestadas (%)



En cuanto al tamaño de las empresas, la mayoría tienen entre 1 y 9 trabajadores, representando el 54.5% del total, seguidas por aquellas con 10 o más trabajadores, con un 36.5%, mientras que un pequeño porcentaje, el 9.0%, no ha tenido trabajadores.

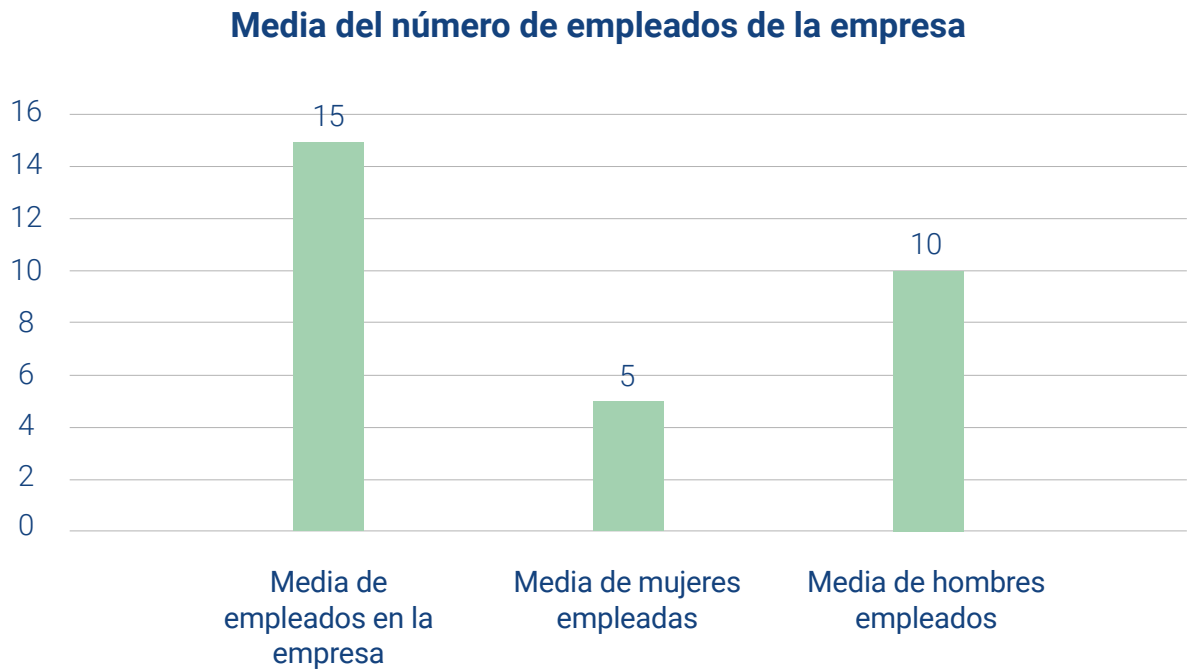
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No he tenido trabajadores	23	9,0 %
De 1 a 9 trabajadores	139	54,5 %
10 o más trabajadores	93	36,5 %
TOTAL	255	100 %

En algún momento de los últimos años, ¿ha tenido en plantilla trabajadores? (%)



De entre las empresas/personas autónomas que tienen personas trabajadoras, se observa que la media de empleados en estas entidades es de 15, con una distribución de género que muestra una media de 5 mujeres empleadas y 10 hombres empleados. Este análisis refleja una predominancia de hombres en la fuerza laboral de estas empresas/personas autónomas, con una proporción de dos tercios de hombres respecto a un tercio de mujeres empleadas en promedio.

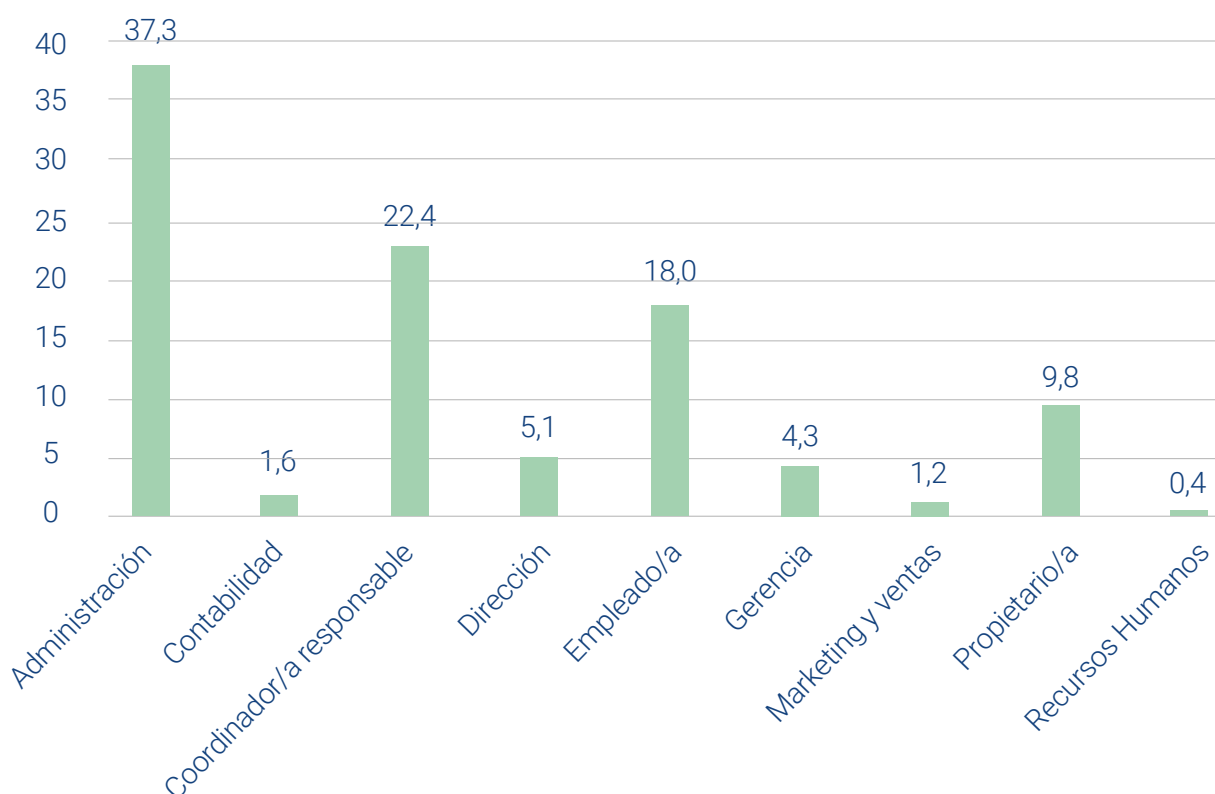
	MEDIA
Media de empleados de la empresa	15
Media de mujeres empleadas	5
Media de hombres empleados	10



La posición que ocupan las personas encuestadas dentro de la empresa revela una variedad de roles y responsabilidades, como se muestra en los datos proporcionados. La mayoría de las personas encuestadas, con un 37.3%, se desempeñan en puestos de administración, seguidos por un 22.4% que actúan como coordinadores o responsables. Además, un 18.0% son empleados, mientras que un 9.8% son propietarios de la empresa. Las funciones de dirección y gerencia representan un porcentaje más bajo, con un 5.1% y un 4.3% respectivamente. Se observa también una representación menor en áreas como contabilidad, marketing y ventas, y recursos humanos.

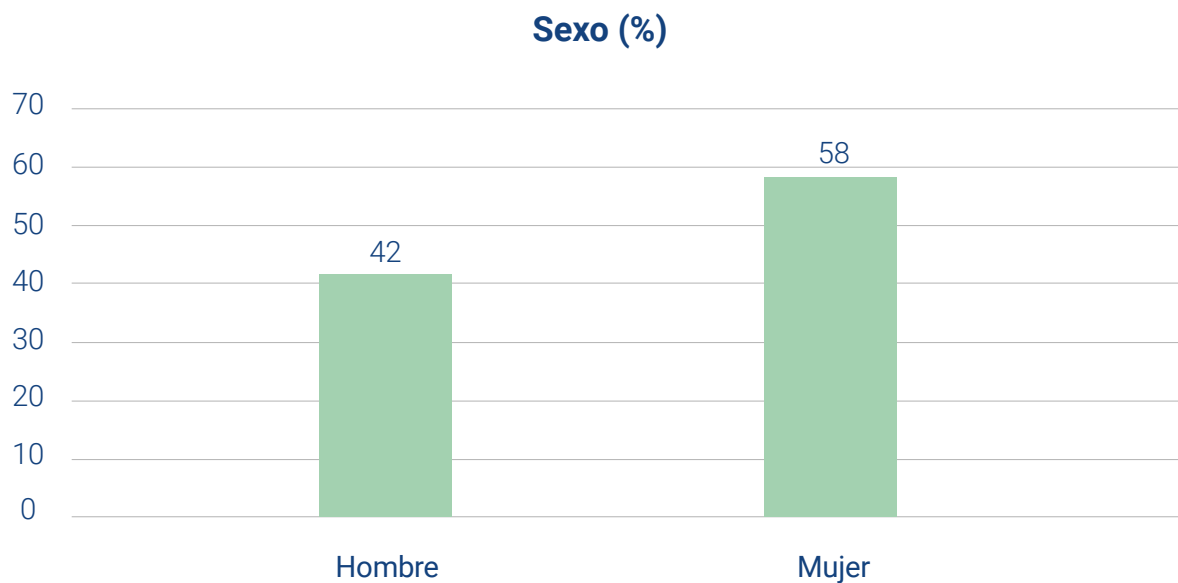
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN	95	37,3 %
CONTABILIDAD	4	1,6 %
COORDINADOR/A RESPONSABLE	57	22,4 %
DIRECCIÓN	13	5,1 %
EMPLEADO/A	46	18,0 %
GERENCIA	11	4,3 %
MARKETING Y VENTAS	3	1,2 %
PROPIETARIO/A	25	9,8 %
RECURSOS HUMANOS	1	0,4 %
TOTAL	255	100 %

Puesto que ejerce en la empresa (%)



En cuanto al sexo de las personas encuestadas, se observa una distribución desigual, donde el 58.0% de las personas encuestadas son mujeres y el 42.0% son hombres.

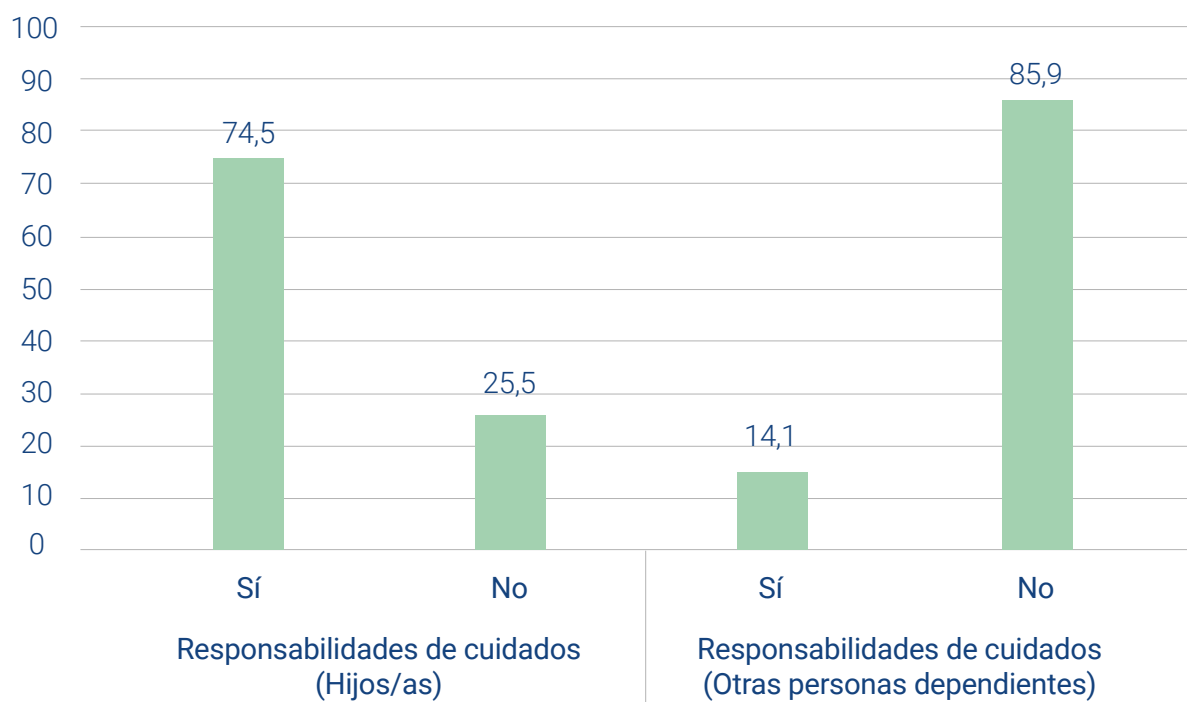
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
HOMBRE	107	42,0 %
MUJER	148	58,0 %
TOTAL	255	100 %



En cuanto a las responsabilidades de cuidados de las personas encuestadas, se observa que el 74.5% de ellos tienen responsabilidades de cuidado hacia hijos/as, mientras que el 25.5% no las tienen. En cuanto a las responsabilidades de cuidado hacia otras personas dependientes, el 14.1% de las personas encuestadas sí las tienen, mientras que el 85.9% no tienen esta responsabilidad. Estos datos resaltan la significativa carga de responsabilidades de cuidado que enfrentan muchas de las personas encuestadas, particularmente en lo que respecta al cuidado de hijos/as.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Responsabilidades de cuidados (hijos/as)	Sí	190
	No	65
	Total	255
Responsabilidades de cuidados (otras personas dependientes)	Sí	36
	No	219
	Total	255

Responsabilidades de cuidados (%)



Las encuestas revelan la siguiente información sobre la situación y el conocimiento de las empresas/personas autónomas ubicadas en municipios de riesgo demográfico en torno igualdad de género, planes de igualdad, Objetivos de Desarrollo Económico y Responsabilidad Social Empresarial.

1. Conocimiento y situación sobre igualdad de género y planes de igualdad

El análisis de las respuestas de las 255 personas encuestadas ofrece una visión holística sobre la percepción de la igualdad de género en la empresa.

Considerando que 1 es bajo y 4 alto, se destaca la alta valoración de las personas encuestadas hacia la dirección de su empresa, evidenciando un compromiso sólido y una genuina sensibilidad hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta actitud positiva se ve respaldada por la percepción de que la igualdad es compatible con la cultura y filosofía de la empresa en la actualidad.

Sin embargo, aunque se reconoce la participación del personal en la toma de decisiones, son algunos/as los que expresan preocupación sobre la posible influencia del género en estas decisiones, señalando un área de mejora en cuanto a la equidad en el proceso decisional.

No obstante, se aprecia una percepción generalmente positiva en aspectos como el acceso equitativo a oportunidades laborales y la promoción de la conciliación entre la vida laboral y personal, reflejando un compromiso con la creación de un entorno inclusivo.

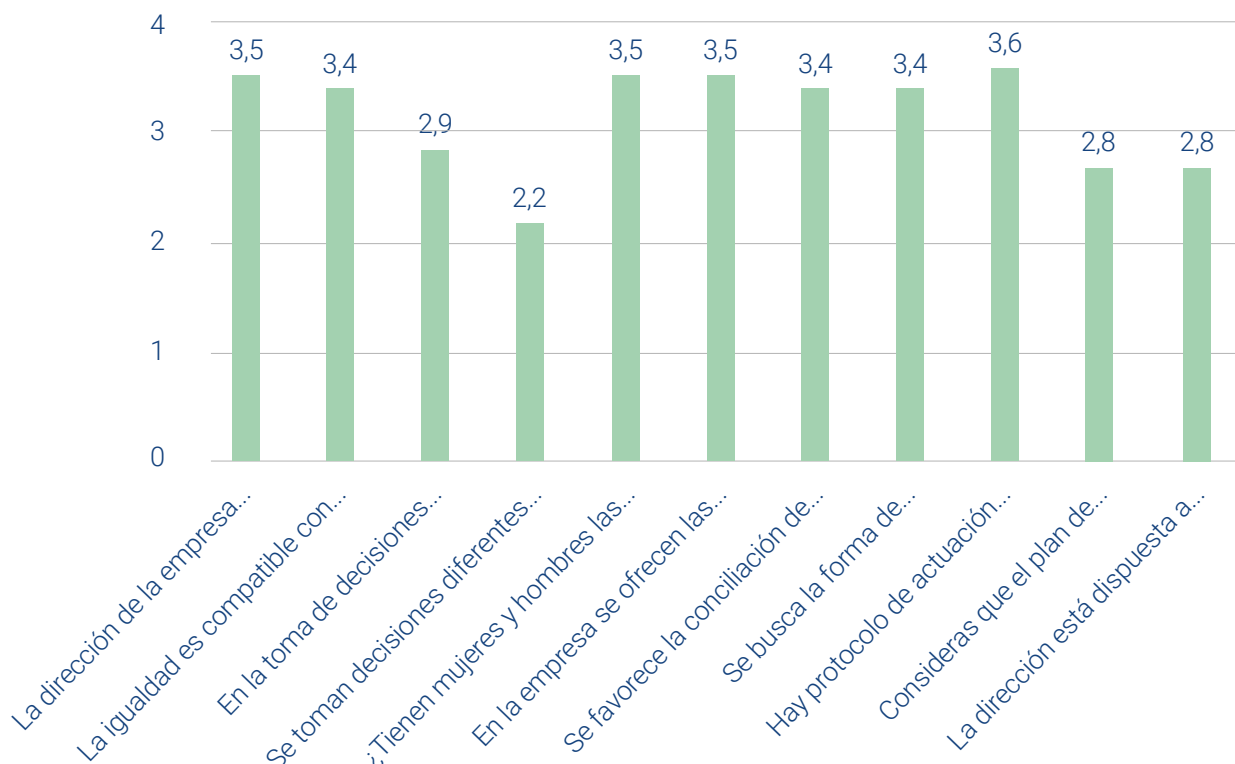
Además, la alta valoración de la existencia de protocolos contra el acoso sexual y/o por razón de género destaca el compromiso de la empresa con la seguridad y el bienestar de sus empleados.

Por otro lado, gran parte de las personas encuestadas están de acuerdo en que el Plan de Igualdad no aportará valor a su empresa y que la dirección de la empresa no estaría dispuesta a realizar cambios en la gestión o organización de la empresa si de ello depende el impulsar el plan de igualdad o no.

En resumen, las respuestas de la encuesta muestran una opinión mayoritariamente positiva respecto a la igualdad de género en la empresa, pero también resaltan áreas específicas que necesitan mejoras. Entre estas áreas se incluye la necesidad de asegurar un proceso de toma de decisiones equitativo, reforzar las medidas para garantizar una igualdad de oportunidades efectiva y promover la conciencia tanto en la dirección como en el personal sobre el valor que el Plan de Igualdad puede aportar a la empresa, así como los beneficios de tener una organización empresarial que fomente la inclusión y la igualdad de género.

	MEDIA
La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	3,5
La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	3,4
En la toma de decisiones participa el personal de la empresa implicado, ya sean hombres o mujeres.	2,9
Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	2,2
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	3,5
En la empresa se ofrecen las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	3,5
Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	3,4
Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	3,4
Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	3,6
Consideras que el plan de igualdad aportará valor a su empresa.	2,8
La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga algunos cambios en la empresa.	2,8

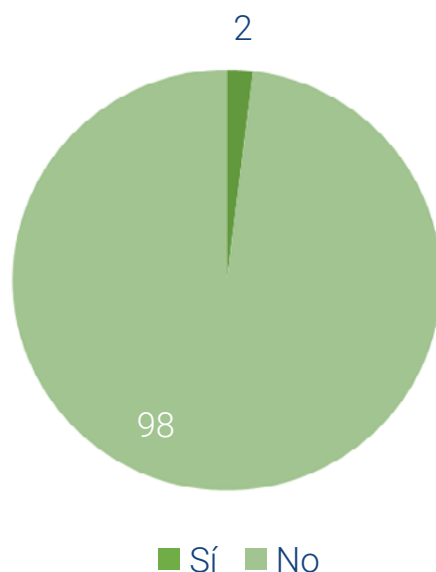
Media del grado en el que se cumplen estas afirmaciones



En relación con la disposición de las personas encuestadas para recibir una capacitación en Promoción de la Igualdad, con una duración de 30 horas, en modalidad online y con la posibilidad de obtener un título, los datos obtenidos muestran lo siguiente: Solamente el 2% de las personas encuestadas indicaron estar interesadas en participar en este tipo de formación, mientras que el 98% restante expresó su falta de interés.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	5	2 %
NO	250	98 %
TOTAL	255	100 %

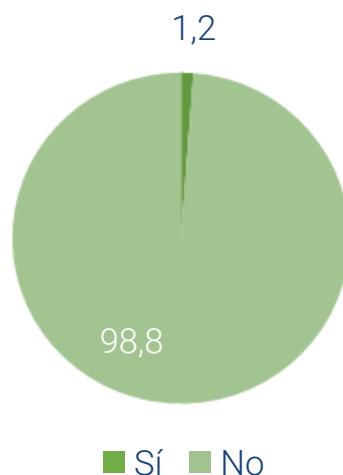
¿Estaría interesado/a en realizar un curso de formación gratuita en igualdad? (%)



En lo que respecta al interés manifestado por tener la asistencia gratuita de un personal técnico especializado en la elaboración de un plan de igualdad para su empresa, los resultados son los siguientes: solo el 1.2% de las personas encuestadas expresaron interés en recibir esta asistencia, mientras que el 98.8% restante indicó no tener interés.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	3	1,2 %
NO	252	98,8 %
TOTAL	255	100 %

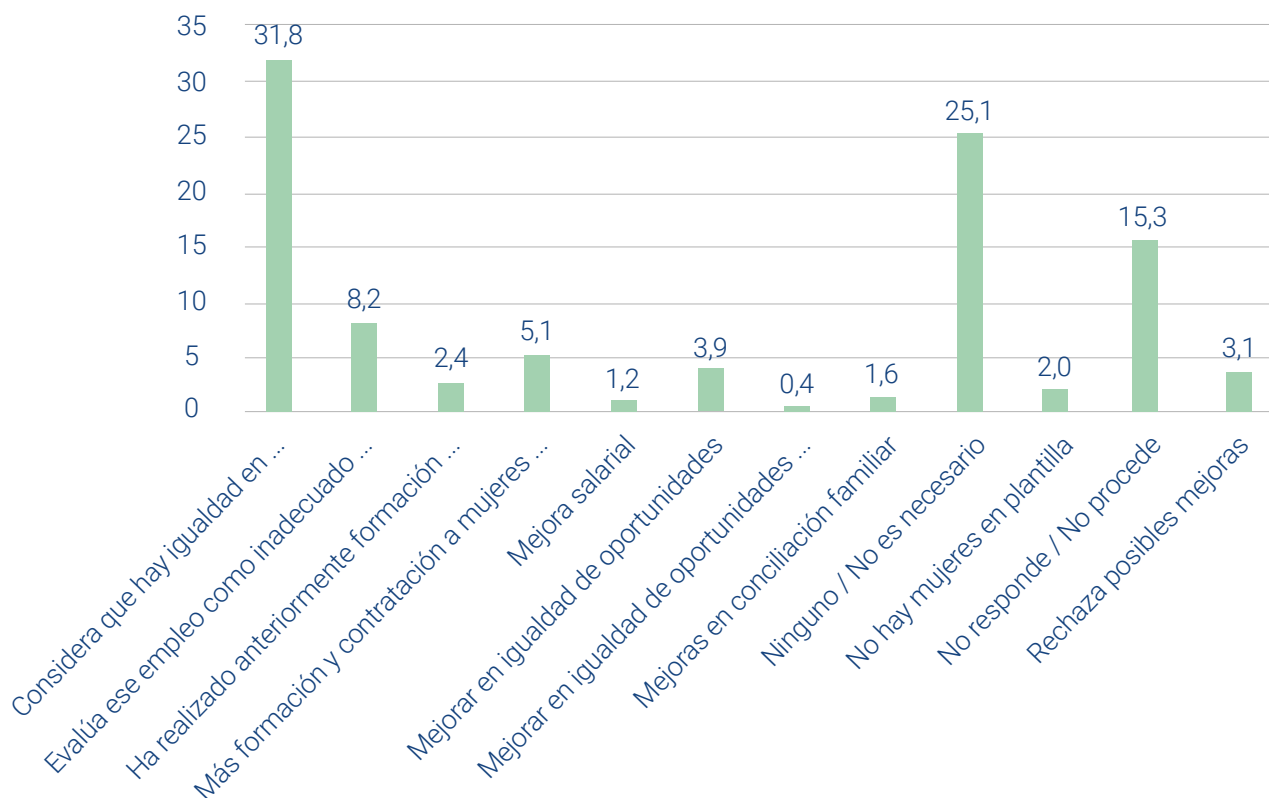
¿Estaría interesado/a en que personal técnico especializado me acompañara, de forma gratuita, en la elaboración de un plan de igualdad para la empresa?



Cuando se les pidió a las personas encuestadas que mencionaran aspectos a mejorar en materia de igualdad de género en la empresa, las respuestas revelaron una variedad de opiniones. Una buena parte, alrededor del 31.8%, percibe que ya existe igualdad en la empresa. Sin embargo, un porcentaje considerable, el 8.2%, considera que el empleo no es adecuado para las mujeres, señalando posibles obstáculos de género en el entorno laboral. Sorprendentemente, solo un pequeño grupo, el 2.4%, ha recibido formación previa en igualdad, indicando una oportunidad para mejorar la conciencia y la capacitación en este tema. Además, el 5.1% de las personas encuestadas sugiere la necesidad de proporcionar más formación y oportunidades de empleo a las mujeres en el sector, resaltando la importancia de promover la diversidad de género en el ámbito laboral. Otros puntos importantes incluyen mejoras salariales, igualdad de oportunidades y conciliación familiar, aunque en menor medida. Es notable que un porcentaje considerable, el 25.1%, no ve necesidad de realizar ninguna mejora, lo que podría indicar una falta de conciencia sobre la importancia de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Además, el 15.3% de las personas encuestadas mencionaron la falta de presencia femenina en la plantilla, lo que sugiere una necesidad de diversificar más el personal.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Considera que hay igualdad en la empresa	81	31,8 %
Evalúa ese empleo como inadecuado para las mujeres	21	8,2 %
Ha realizado anteriormente formación en igualdad	6	2,4 %
Más formación y contratación a mujeres en	13	5,1 %
Mejora salarial	3	1,2 %
Mejorar en igualdad de oportunidades	10	3,9 %
Mejorar en igualdad de oportunidades por mujeres	1	0,4 %
Mejoras en conciliación familiar	4	1,6 %
Ninguno / No es necesario	64	25,1 %
No hay mujeres en plantilla	5	2,0 %
No responde / No procede	39	15,3 %
Rechaza posibles mujeres	8	3,1 %
Total	255	100 %

Aspectos en los que crea que se podría mejorar en materia de igualdad de mujeres y hombres en su empresa (%)



A través esta encuesta realizada a 255 empresas y personas autónomas ubicadas en municipios de reto demográfico, se percibe cierta sensibilización en términos de igualdad de género entre ciertas empresas y personas autónomas, pero aún son varias las debilidades identificadas en relación con la igualdad de género en el entorno laboral. Estas incluyen, principalmente, la necesidad de asegurar un proceso de toma de decisiones equitativo y reforzar medidas para garantizar una igualdad de oportunidades efectiva. Además, es crucial promover la conciencia tanto en la dirección como en el personal sobre el valor que el Plan de Igualdad puede aportar a la empresa y los beneficios de una organización empresarial inclusiva. Se observa también que ciertos empleos no se perciben, por las personas encuestadas, como adecuados para las mujeres, lo que señala posibles obstáculos de género en el entorno laboral. Además, la falta de formación previa en igualdad, con solo un pequeño 2.4% que la ha recibido, indica una oportunidad para mejorar la conciencia y la capacitación en este tema. El 25.1% de las personas encuestadas no ve necesidad de realizar mejoras, lo que podría indicar una falta de conciencia sobre la importancia de la igualdad de género en el lugar de trabajo.

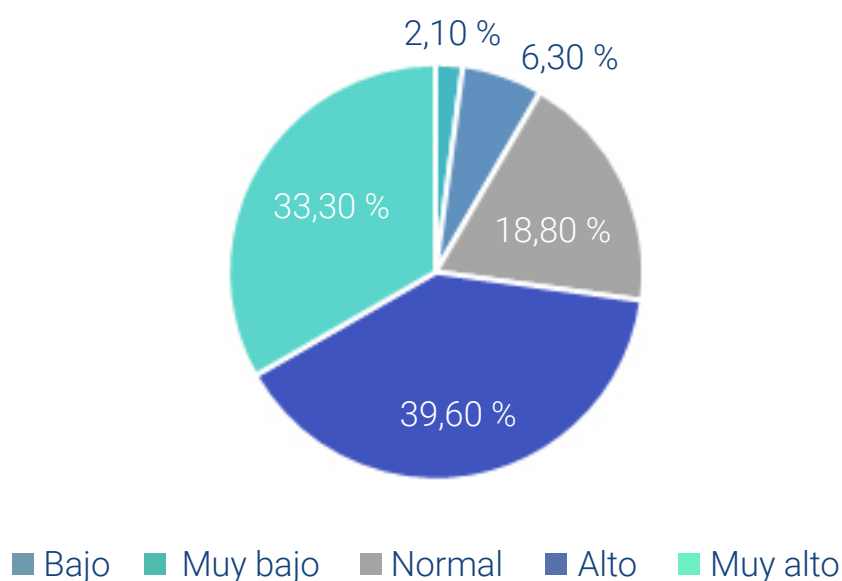
Por último, el 15.3% menciona la falta de presencia femenina en la plantilla, sugiriendo la necesidad de diversificar más el personal para fomentar una cultura de igualdad de género.

Para abordar estas debilidades identificadas y promover la igualdad de género en el entorno laboral, se proponen varias medidas concretas. En primer lugar, es fundamental implementar políticas y prácticas que aseguren un proceso de toma de decisiones equitativo, incluyendo la inclusión de perspectivas diversas en los procesos de deliberación y la promoción de la representación igualitaria en los órganos de gobierno y liderazgo. Asimismo, se deben fortalecer las medidas existentes para garantizar una igualdad de oportunidades efectiva, mediante la revisión y ajuste de los procesos de reclutamiento, promoción y desarrollo profesional para eliminar sesgos de género y garantizar un trato justo y equitativo a todos los empleados. Para aumentar la conciencia sobre la importancia de la igualdad de género, se pueden llevar a cabo programas de sensibilización y formación dirigidos tanto a la dirección como al personal, destacando los beneficios individuales y organizacionales de la diversidad de género y la inclusión. Además, se debería fomentar la participación en programas de formación en igualdad, ampliando su alcance y accesibilidad para garantizar que un mayor porcentaje de empleados reciba capacitación en este tema. Para abordar la percepción entre las personas encuestadas de que ciertos empleos no son adecuados para las mujeres, es esencial identificar y eliminar barreras y sesgos de género en las políticas y prácticas laborales, así como promover modelos de liderazgo y éxito femeninos como referencia positiva. Finalmente, se requiere campañas de comunicación que destaque los beneficios empresariales y sociales de la igualdad de género, demostrando cómo puede contribuir al éxito y sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

2. Conocimiento y situación de las empresas/personas autónomas sobre ODS y RSE

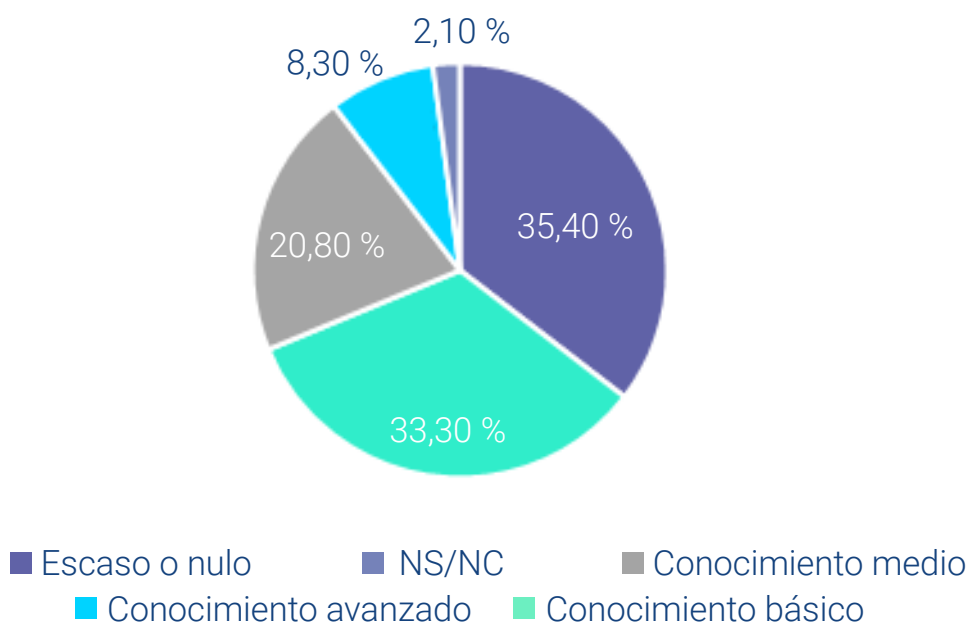
Entre las empresas y personas autónomas encuestadas, solo el 2.10% indicó que el compromiso de su empresa con la sostenibilidad es muy bajo, seguido por un 6.30% que mencionó un compromiso bajo. El 18.8% de las personas encuestadas manifestó que su empresa tiene un compromiso justo con la sostenibilidad. Sin embargo, una proporción muy significativa de las personas encuestadas percibe un compromiso alto y muy alto, llegando a alcanzar el 73% del total de las personas encuestadas. Estos datos subrayan claramente la relevancia y amplitud del compromiso sostenible en estas empresas de municipios de reto demográfico.

¿Qué grado de compromiso con la sostenibilidad considera que tiene su empresa? (%)



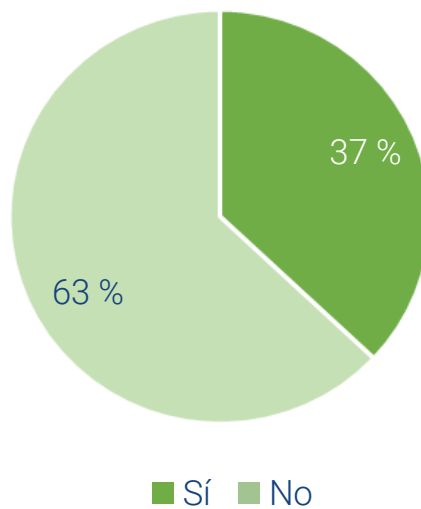
A pesar del aparente compromiso entre las personas encuestadas con la sostenibilidad, el 35.40% de las personas encuestadas admitió tener un conocimiento escaso o nulo sobre el tema. Un porcentaje similar, el 33.30%, indicó tener un conocimiento básico, mientras que el 20.80% afirmó tener un conocimiento medio. Por otro lado, solo el 8.30% afirmó tener un conocimiento avanzado sobre los ODS. Además, un pequeño porcentaje del 2.10% declaró no saber lo que significa este concepto. Estos resultados evidencian una distribución variada en cuanto al conocimiento de los ODS entre las personas encuestadas, con una notable cantidad que reportó tener nulos o básicos conocimientos sobre los mismos, representando casi el 69% del total de personas encuestadas. Estos datos resaltan la falta de conocimiento sobre los ODS y señalan un área de mejora en cuanto al fomento de la conciencia en esta materia.

¿Conoce los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)? (%)



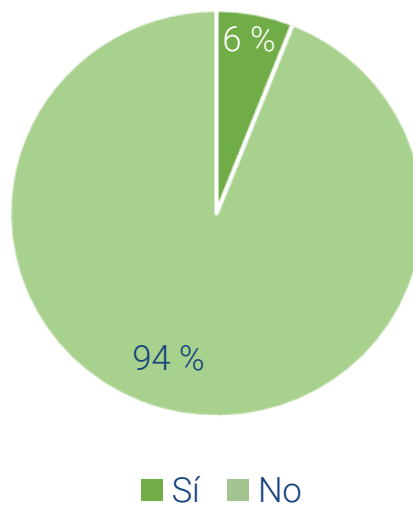
También se les preguntó a las personas encuestadas si podían definir la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Resultó sorprendente que más de la mitad, específicamente el 63% de las personas encuestadas, admitió no saber definir este concepto, mientras que el 37% restante afirmó poder hacerlo. Esta disparidad en la comprensión de la RSE entre las personas encuestadas es un hallazgo significativo que indica una falta de familiaridad o claridad sobre este importante aspecto de la gestión empresarial. Por tanto, se identifica otra área de mejora en las empresas de los municipios de reto demográfico de España.

¿Sabría definir la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?



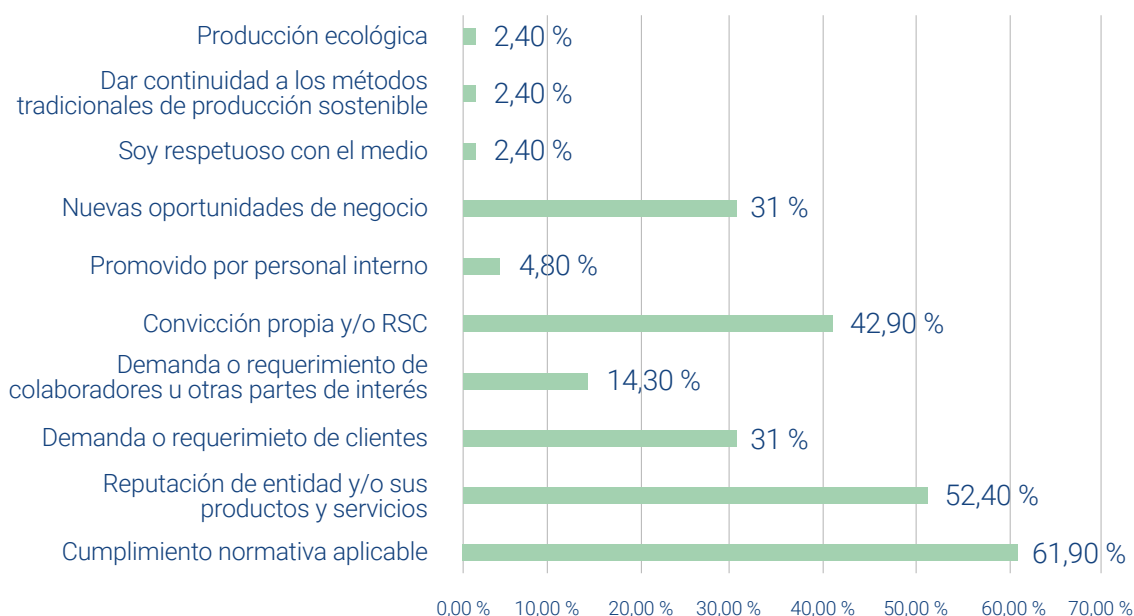
El 94% de las personas encuestadas no utiliza indicadores para medir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), mientras que solo el 6% lo hace.

¿Usa indicadores de progreso o resultado para medir los ODS?



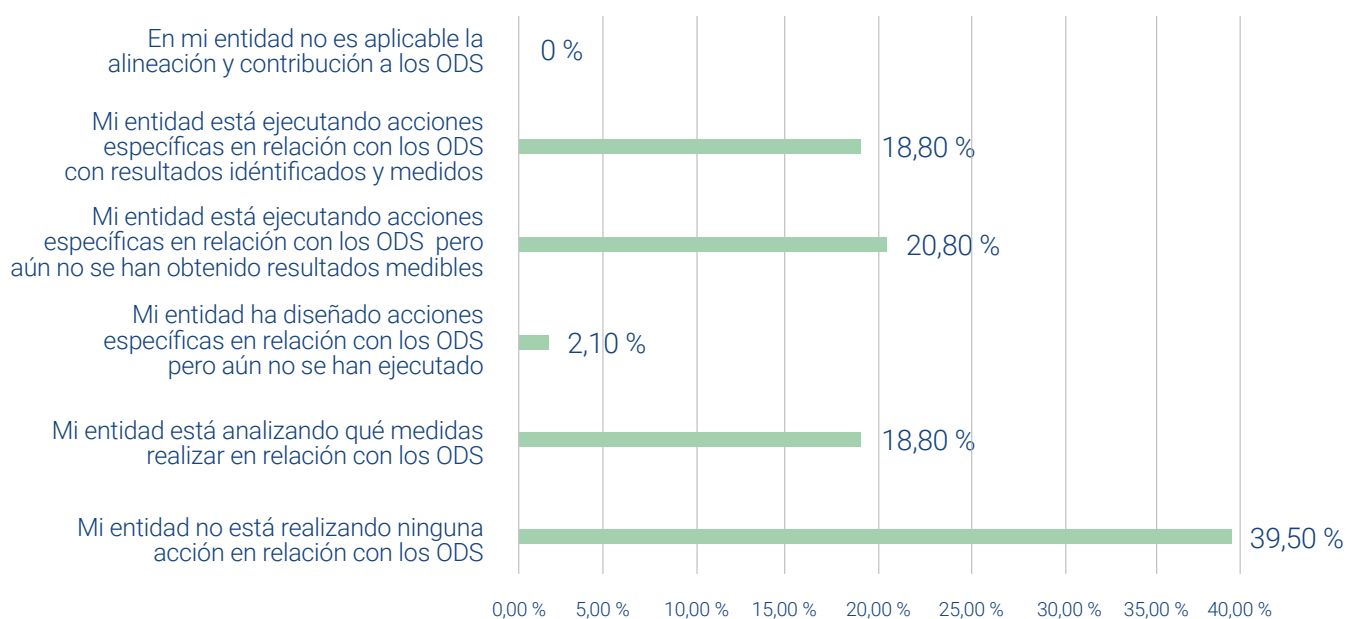
Los principales factores motivacionales para incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las empresas incluyen el cumplimiento normativo (61.9%), la reputación de la entidad y sus productos (52.40%), la demanda de clientes (31%), la demanda de colaboradores y otras partes interesadas (14.30%), y la convicción propia y/o la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) (42.9%). Además, se mencionan otros como nuevas oportunidades de negocio, conciencia ambiental y producción ecológica. Estos resultados muestran que los factores motivacionales externos a la empresa tienen un peso significativo en la integración de los ODS, aunque también se reconoce la importancia de la convicción propia y la RSE como motores internos de cambio.

En caso de incorporar criterios en materia de sostenibilidad y contribución a los ODS en su entidad, ¿Cuál es su principal motivación para incorporarlos?



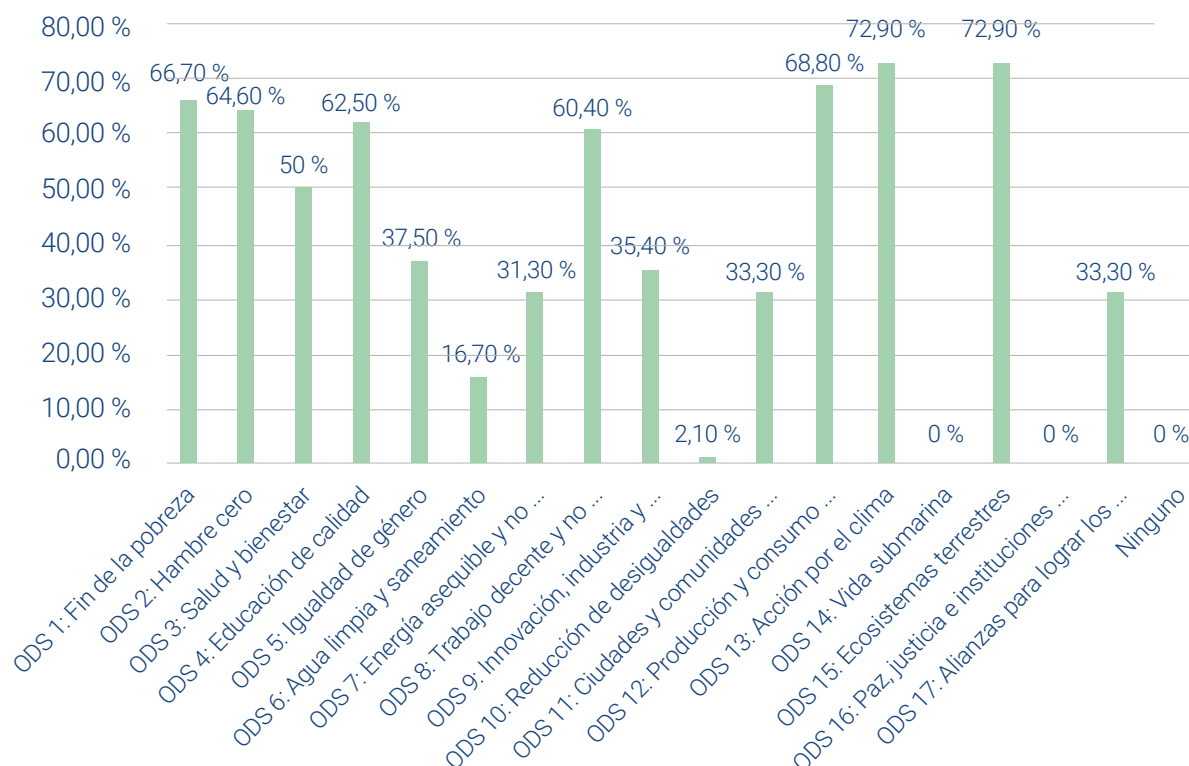
Un porcentaje significativo de las personas encuestadas (39.50%) indicó que sus entidades no han realizado ninguna acción relacionada con los ODS. Por otro lado, un 18.80% señaló que están ejecutando acciones específicas con resultados identificados y medios, mientras que otro 18.80% están analizando qué medidas tomar en relación con los ODS. Además, el 20.8% está llevando a cabo acciones específicas pero aún no ha logrado resultados medibles, y solo un pequeño porcentaje (2.10%) ha diseñado acciones pero aún no las ha ejecutado. Estos resultados revelan que aunque algunas entidades están avanzando en la implementación de acciones relacionadas con los ODS, todavía hay una gran proporción que no ha comenzado a abordar este tema o está en las primeras etapas de planificación.

En relación a los ODS, indique la respuesta que mejor represente la situación actual de su entidad



Se les preguntó a todas las empresas sobre la alineación de su actividad empresarial con cada uno de los 17 ODS. Todas las empresas están de acuerdo en que su empresa contribuye a algún ODS por su actividad empresarial o bien por la gestión de la misma. Los resultados son los siguientes:

¿Con qué ODS se alinea su empresa?



Los ODS más seleccionados por las empresas, con los que se encuestan en mayor alineación, son, en orden de los más elegidos:

ODS 13: Acción por el clima

ODS 15: Ecosistemas terrestres

ODS 12: Producción y consumo responsable

ODS 1: Fin de la pobreza

ODS 2: Hambre cero

ODS 4: Educación de calidad

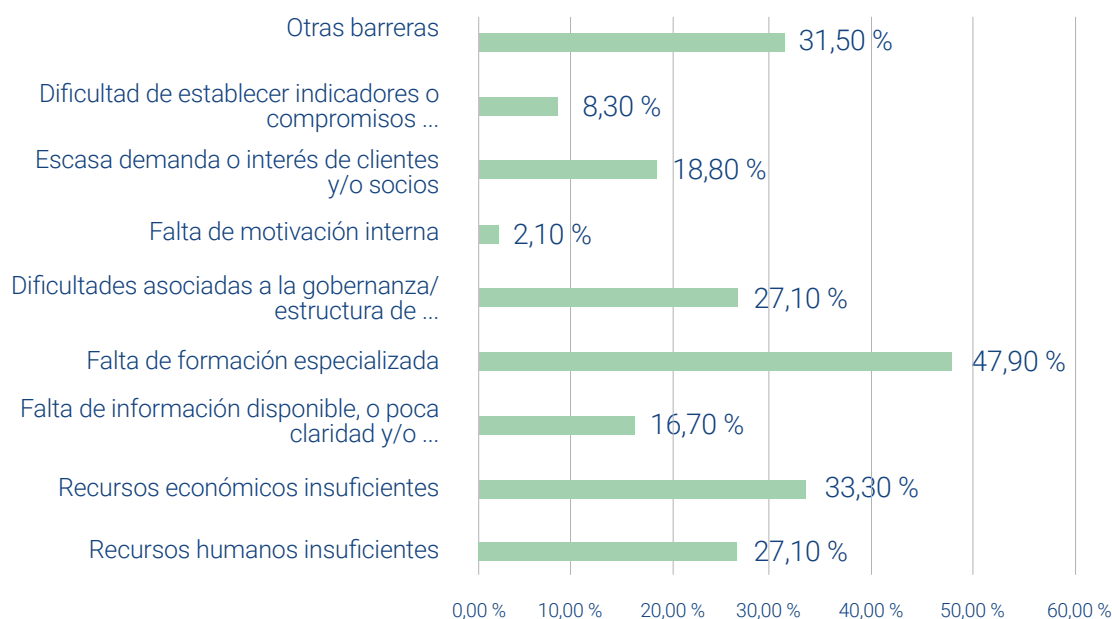
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

ODS 3: Salud y Bienestar

Por otro lado, se observa una menor priorización en ODS como el acceso al agua limpia y al saneamiento (ODS 6) con un 16.70%, la vida submarina (ODS 14) y la promoción de la paz y la justicia (ODS 16), ambos con un 0%.

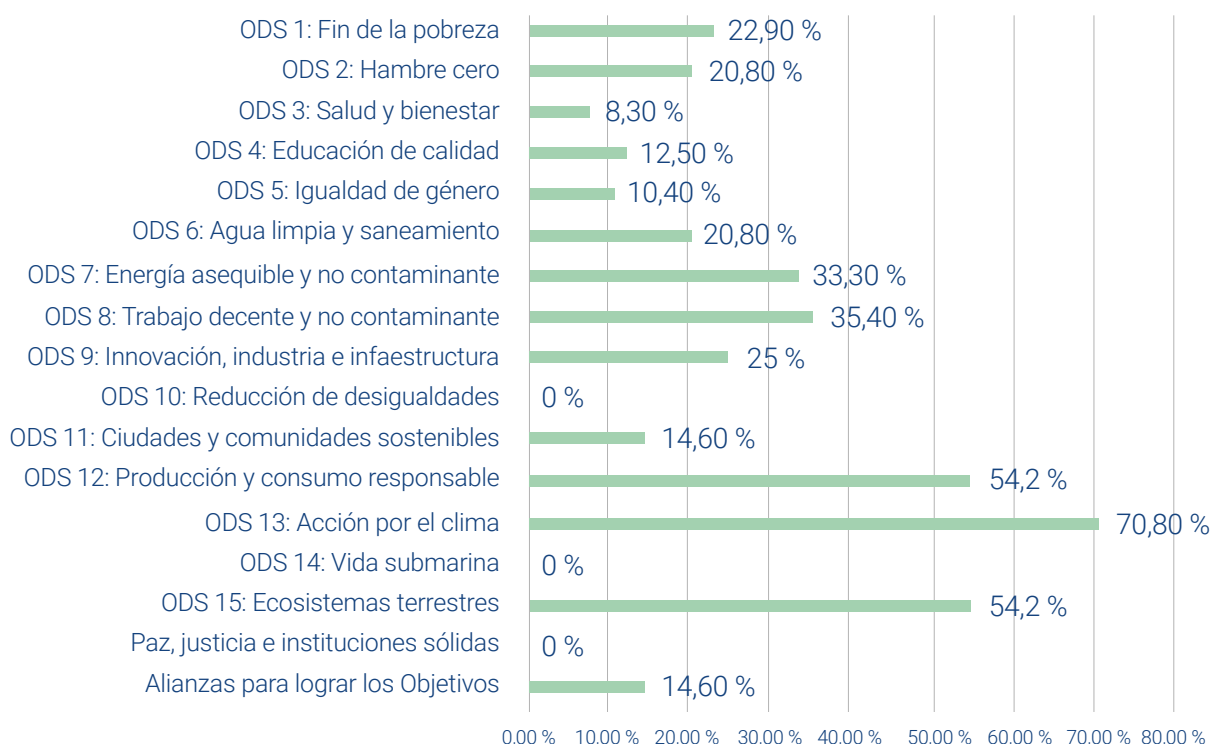
Según los resultados de la encuesta, las principales barreras para la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la estrategia empresarial incluyen recursos económicos insuficientes, con un 33.30%, y falta de formación especializada, con un 47.90%. Esto sugiere que muchas empresas enfrentan desafíos relacionados con la disponibilidad de fondos y la capacitación adecuada del personal para implementar acciones alineadas con los ODS. Además, la falta de información clara y accesible, con un 16.70%, y la dificultad para establecer indicadores cuantificables, con un 8.30%, también se destacan como obstáculos importantes. Entre las razones adicionales mencionadas por las personas encuestadas, se encuentran la escasa demanda o interés de los clientes, la falta de adaptación de los ODS a las microempresas y la falta de sensibilidad en las administraciones públicas. Sin embargo, un tema recurrente es la falta de conocimiento del público en general, especialmente de los clientes, sobre los ODS y su relevancia.

¿Cuál cree que son las principales barreras para la integración de los ODS en su estrategia empresarial?



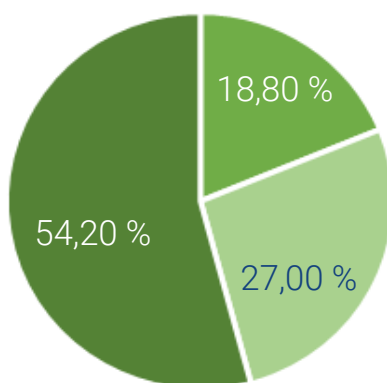
Las empresas tienen como objetivo a corto y medio plazo alinearse y contribuir a varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre los más destacados se encuentran el ODS 7 (Energía asequible y no contaminante) con un 33.30%, el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) con un 35.40%, el ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura) con un 25%, el ODS 12 (Producción y consumo responsables) con un 54.20%, y el ODS 13 (Acción por el clima) con un 70.80%. Sin embargo, muestran menos interés en ODS como el 3 (Salud y bienestar) con un 8.30%, el ODS 5 (Igualdad de género) con un 10.40%, el ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles) con un 16.40%, y el ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos) con un 14.60%. En cuanto a las acciones que desarrollarían para conseguir alinearse a estos ODS, destacan iniciativas como la producción de energía eléctrica renovable (ODS 7), la producción sin productos químicos (ODS 12), la reducción del uso de abonos químicos (ODS 13), la mejora de los sistemas de riego para reducir el consumo de agua (ODS 6), la producción integrada de alimentos (ODS 12), la captación de agua de la humedad del aire (ODS 9), la promoción de cultivos sostenibles (ODS 15), la formación continua del personal (ODS 4), la asociación con otras entidades (ODS 17), y la reducción del número de incidentes relacionados con la seguridad laboral (ODS 8), principalmente.

¿Quisiera marcarse como objetivo a corto-medio plazo, dentro de su estrategia empresarial, la contribución y alineamiento con los ODS?



Se han identificado distintos niveles de aplicación de políticas o planes alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y/o Responsabilidad Social Empresarial (RSE) dentro de las empresas. Un 18.08% indicó desconocimiento sobre la existencia de tales planes, mientras que un 27% afirmó conocerlos pero no contar con su implementación en la empresa. Por otro lado, un porcentaje significativo mencionó conocer y tener implementadas algunas de estas políticas, como la economía circular, la política de 0 accidentes, ISO 9001, sistemas de salud y seguridad en el trabajo, cálculo de huella de carbono, ISO 14001, ISO 5001 y planes de higiene, entre otros.

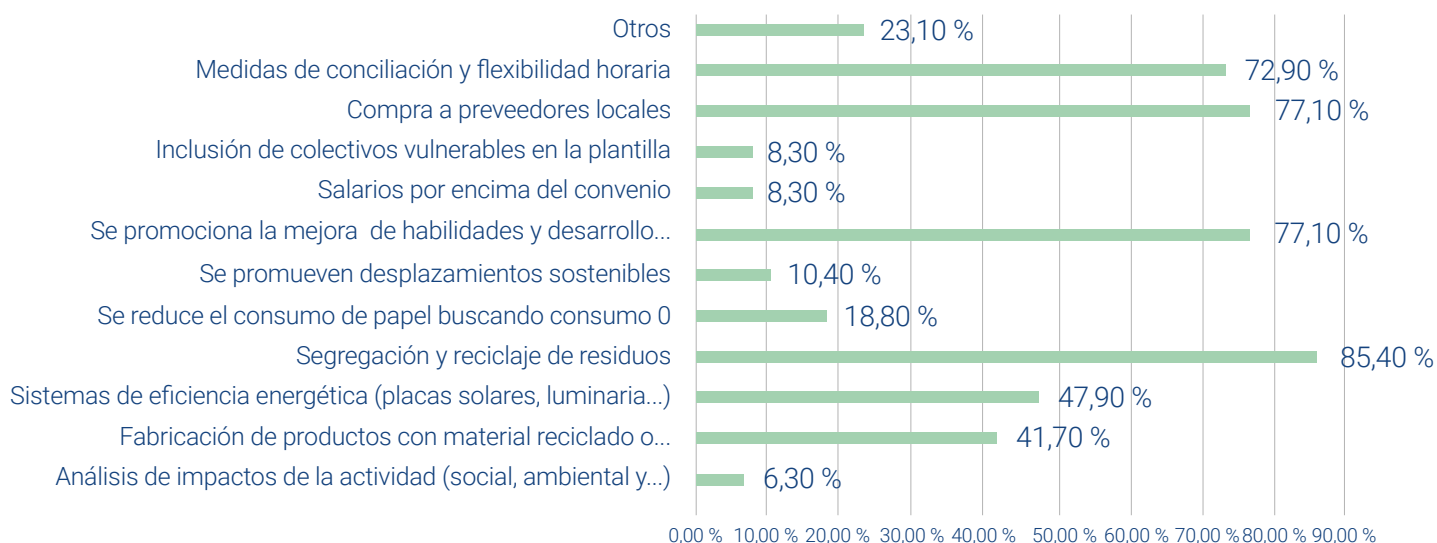
¿Conoce o cuenta su empresa con políticas o planes alineados con ODS y/o RSE?



- Desconozco sobre la aplicación de este tipo de planes
- Sí conozco este tipo de planes, pero no cuento con ellos
- Sí conozco y cuento con la aplicación de algunos de estos planes y políticas en mi empresa

Se han identificado otras maneras a través de las cuales las empresas contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), según los resultados de una encuesta realizada a 255 personas. Destacan acciones como la segregación y reciclaje de residuos (85.40%), la promoción del desarrollo profesional de los empleados (77.10%), la compra a proveedores locales (77.10%), la adopción de políticas de conciliación y flexibilidad horaria (72.90%) y la implementación de sistemas de eficiencia energética (47.90%). Además, diversas iniciativas adicionales mencionadas incluyen desde la integración de la economía circular en las actividades productivas, la reducción del consumo de papel, desarrollo del modelo de construcción sostenible, entre otros.

¿Cuenta su empresa con otro tipo de medidas que contribuyan a los ODS?



El análisis de los resultados de la encuesta sobre sostenibilidad en las empresas revela que, aunque aparentemente la conciencia e implantación de medidas en términos de igualdad es alta entre las personas encuestadas, aún existen varios puntos que requieren atención principalmente.

En primer lugar, existe un escaso conocimiento sobre los ODS y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) entre las personas encuestadas, lo que resalta la necesidad urgente de programas de formación especializada para sensibilizar y educar a los empresarios y empleados sobre estos temas fundamentales.

Es preocupante también que la mayoría de las empresas no utilicen indicadores para medir el progreso hacia los ODS, lo que indica una falta de seguimiento y evaluación de las acciones implementadas.

Además, el hecho de que las motivaciones para incorporar criterios de sostenibilidad y contribuir a los ODS sean principalmente externas, en lugar de internas, sugiere una falta de conciencia y compromiso genuino con la responsabilidad social y ambiental.

Para abordar estas debilidades, se requieren medidas integrales y multidisciplinarias. En primer lugar, es crucial invertir en programas de capacitación y sensibilización para aumentar el conocimiento sobre los ODS y la RSE tanto en el sector empresarial como en la sociedad en general. Esto podría incluir campañas de concienciación, talleres de formación y colaboraciones con instituciones educativas y organizaciones especializadas. También se podrían desarrollar plataformas en línea y herramientas digitales para facilitar el acceso a información y recursos sobre sostenibilidad.

También se ha identificado como necesario el establecer incentivos y programas de apoyo financiero para ayudar a las empresas a implementar acciones relacionadas con los ODS. Esto podría incluir subvenciones, préstamos preferenciales y beneficios fiscales para aquellas empresas que demuestren un compromiso real con la sostenibilidad.

Finalmente, es fundamental involucrar activamente a los clientes y otras partes interesadas en el proceso de implementación de los ODS, ya que su apoyo y compromiso son fundamentales para el éxito a largo plazo. Esto podría lograrse a través de campañas de sensibilización, programas de participación comunitaria y la creación de canales de comunicación abiertos y transparentes.

C. FORMACIÓN GRATUITA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO, ALINEAMIENTO CON ODS Y RSE

Con la finalidad de formar a, como mínimo, 50 personas relacionadas con el mundo empresarial en municipios de reto demográfico en España, se priorizó ofrecer este servicio gratuito, a modo de compensación, entre las personas que contestaron la encuesta. Para conocer la predisposición de los encuestados de recibir esta formación, se realizó una pregunta específica a lo largo de la encuesta: ¿Estaría interesado/a en realizar un curso de formación gratuita en igualdad? Solamente el 2% de las personas encuestadas indicaron estar interesados en participar en este tipo de formación, mientras que el 98% restante expresó su falta de interés. Dado el bajo nivel de interés entre las personas encuestadas, se añadió en la segunda campaña de alcance un link directo para la captación de interesados en formación en igualdad y asesoramiento personalizado para la redacción del Plan de igualdad con un formulario de registro. Debían incluir su nombre completo, correo electrónico y número de teléfono, tipo de empresa, nº empleados y municipio de la empresa, que se recogieron en una base de datos, bajo la ley de protección de datos. De las 113 personas que se registraron, se llamaron y visitaron a estas personas beneficiarias del programa, por orden de llegada, hasta alcanzar las 50 personas que se han formado en igualdad.

De acuerdo a las características similares de estas empresas y sus intereses, se impartió el mismo curso a todas las personas participantes: Curso en “Promoción de la Igualdad”, cuyo temario es muy completo y ha podido ofrecer una visión detallada y completa en términos de igualdad en la empresa y Planes de Igualdad.

Este curso se ha impartido en línea a través de una plataforma disponible las 24 horas del día, lo que brinda a los participantes la flexibilidad de acceder al contenido en cualquier momento. Todo el material educativo ha sido elaborado por expertos en el campo, utilizando una metodología multimedia y visualmente atractiva. Este curso está estructurado en unidades didácticas, temas y epígrafes para facilitar la comprensión del contenido, con un lenguaje claro y accesible.

Se centra en asegurar que los estudiantes desarrollen su aprendizaje de manera constante, uniforme e intensiva, contando con un tutor asignado para cada participante. Este tutor se comunica periódicamente con el alumno, respondiendo a sus consultas dentro de un plazo máximo de 48 horas y a través de diversos medios disponibles en la plataforma. El proceso para obtener el diploma acreditativo implica completar todo el contenido del curso y aprobar los test de autoevaluación, lo que garantiza la comprensión y aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos en situaciones prácticas. Este enfoque asegura que los estudiantes no solo adquieran conocimientos teóricos, sino que también puedan aplicarlos en la práctica de manera efectiva. El índice del curso luce de la siguiente manera:

Unidad didáctica 1: Conceptos generales sobre la igualdad de género

Unidad didáctica 2: Avanzando contra la exclusión de género

Unidad didáctica 3: Desigualdad de género en datos

Unidad didáctica 4: Profesiones donde existe más desigualdad de género

Unidad didáctica 5: Mainstreaming - Legislación en materia de igualdad

Unidad didáctica 6: Ámbitos de actuación - La mujer en el ámbito laboral - Conciliación

Unidad didáctica 7: La diversidad de género en puestos directivos

Unidad didáctica 8: Lenguaje con perspectiva de género

Unidad didáctica 9: Mujer y medios de comunicación

Unidad didáctica 10: Mujer y nivel educativo

Unidad didáctica 11: Mujer acoso y violencia de género

Unidad didáctica 12: Instrumentos para la igualdad de oportunidades en las empresas - Plan de Igualdad en la Empresa

De las 50 que se registraron en el curso, 45 usuarios lo han completado satisfactoriamente y han recibido un certificado acreditativo al final. Las 5 personas restantes inscritas en el curso también están mostrando interés y compromiso en el curso pues todos ellos, aunque no han realizado la evaluación final aún, sí que han completado satisfactoriamente la gran parte de las evaluaciones. Somos conscientes de que pueden surgir problemas y obstáculos que no les haya permitido completar íntegramente el curso en el periodo estipulado, es por eso que se les ha otorgado más tiempo para terminar el curso satisfactoriamente. También se ha ampliado el plazo a estos ya que estamos comprometidos con nuestro objetivo de formar al total de personas que se registraron.

Los resultados de la formación señalan que, aunque se logró que 50 personas completaran el curso de manera integral, el escaso interés inicial de apenas el 2% entre las 255 personas encuestadas resalta una importante área de mejora. Esta falta de conocimiento sobre conceptos clave, regulaciones actuales y los beneficios de la formación en igualdad puede distorsionar la percepción de la realidad en cuanto a la igualdad de género dentro de las empresas. Esto podría cuestionar la objetividad de los resultados obtenidos en la encuesta anterior. Por tanto, es crucial implementar medidas que promuevan la sensibilización y comprensión de la importancia de esta formación en el entorno empresarial. Esto podría incluir campañas educativas que destaquen los beneficios tanto individuales como organizacionales de la igualdad de género, la integración de la formación en igualdad en los programas de desarrollo profesional de las empresas y la creación de incentivos para los participantes activos. Al fortalecer la conciencia y el compromiso con la igualdad de género en el lugar de trabajo, se puede avanzar hacia la creación de entornos laborales más equitativos y justos para todos los empleados.

D. CONSULTORÍA, ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN EN LÍNEA PARA LA ELABORACIÓN Y MANTENIMIENTO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de ofrecer asesoría, consultoría y formación a, como mínimo, 50 personas relacionadas con el mundo empresarial en municipios de reto demográfico en España, se priorizó ofrecer este servicio gratuito, a modo de compensación, a las personas que contestaron la encuesta. Para conocer la predisposición de las personas encuestadas a recibir esta formación, se realizó una pregunta específica a lo largo de la encuesta: ¿Estaría interesado/a en realizar un curso de formación gratuita en igualdad? Solamente el 1,2% de las personas encuestadas indicaron estar interesados en participar en este tipo de formación, mientras que el 98,8% restante expresó su falta de interés. Dado el bajo nivel de interés entre las personas encuestadas, se añadió en la segunda campaña de alcance un link directo para la captación de interesados en formación en igualdad y asesoramiento personalizado para la redacción del Plan de igualdad con un formulario de registro. Debían incluir su nombre completo, correo electrónico y número de teléfono, tipo de empresa, nº empleados y municipio de la empresa, que se recogieron en una base de datos, bajo la ley de protección de datos. De las 113 personas que se registraron, se llamaron y visitaron a estos usuarios, por orden de llegada, hasta alcanzar las 50 personas que han recibido asesoramiento. Cada empresa que ha recibido asesoramiento y formación para la elaboración de un Plan de Igualdad en nuestro programa ha recibido un enfoque altamente personalizado y adaptado a sus necesidades específicas por parte de un asesor de Fundación Sieneva. El contacto con nuestros asesores ha sido continuo y a través de correo electrónico y llamadas telefónicas. Este asesor no solo ha acompañado a la empresa durante todo el proceso de formación, desarrollo e implementación del Plan de Igualdad, sino que también ha actuado como un socio estratégico, brindando soluciones innovadoras y prácticas a los desafíos que enfrenta la empresa en materia de igualdad de género. Para hacer que el asesoramiento para la elaboración del Plan de Igualdad se adapte de la mejor manera posible a cada empresa, se ha compartido un “Formulario de Identificación y Políticas de Gestión de la Empresa” a rellenar por las personas beneficiarias (**ANEXO III**). Nuestro compromiso con la excelencia ha ido más allá de simplemente cumplir con los requisitos básicos. Nos hemos esforzado por ofrecer un servicio de alta calidad que trascienda los límites convencionales, proporcionando orientación

especializada que no solo garantice la integración exitosa de los Planes de Igualdad, sino que también impulse la innovación y el progreso en el ámbito de la igualdad de género. Además, nos hemos comprometido a asegurar que los Planes de Igualdad desarrollados estén perfectamente alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), lo que garantiza un impacto positivo no solo en el ámbito interno de la empresa, sino también en su contribución a la sociedad y al medio ambiente.

El resultado de este asesoramiento se ha traducido en un total de 50 planes de igualdad ajustados a las necesidades y debilidades de cada empresa/persona autónoma beneficiaria, de forma detallada. Además del desarrollo del Plan de Igualdad, como parte de nuestras medidas para promover un entorno laboral seguro y libre de discriminación, hemos implementado la posibilidad de recibir asesoramiento gratuito para la creación de un “Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo”. Este protocolo, concebido como una herramienta complementaria al Plan de Igualdad, tiene como objetivo reforzar nuestras acciones contra el acoso en el ámbito laboral. Su contenido abarca diversos aspectos fundamentales, entre ellos: el compromiso explícito de la empresa en la gestión activa del acoso sexual y por razón de sexo, las diferentes etapas del protocolo que incluyen la tutela preventiva y el procedimiento de actuación detallado, así como información sobre su duración, obligatoriedad de cumplimiento y fecha de entrada en vigor. Además, se proporciona un modelo de queja o denuncia estandarizado para facilitar la presentación de casos, y se designa a una persona específica encargada de tramitar estas quejas o denuncias, asegurando así una gestión eficiente, confidencial y transparente de las situaciones relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo. El asesoramiento para la elaboración del Protocolo frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo ha sido ofrecido bajo las mismas condiciones que el asesoramiento del Plan de Igualdad. Todas las empresas que han recibido asesoramiento para el Plan de Igualdad también han solicitado el asesoramiento para el desarrollo de su Protocolo frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

Este servicio ofrecido presenta las mismas características que el asesoramiento del plan de igualdad, con los mismos servicios proporcionados por el mismo tutor asignado para el Plan de Igualdad. Este asesor no solo ha acompañado a la empresa durante todo el proceso de formación, desarrollo e implementación del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, sino que también ha brindado orientación personalizada y seguimiento continuo para garantizar la

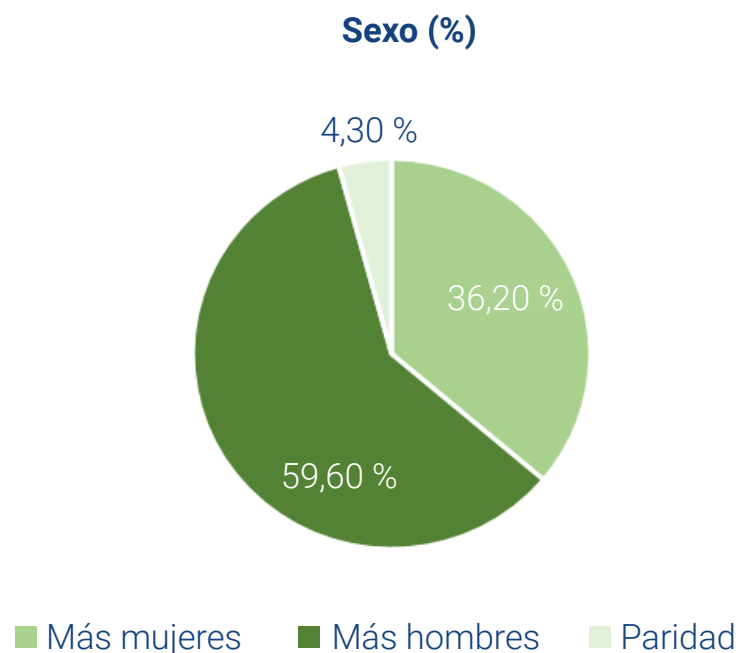
eficacia y el cumplimiento de las políticas establecidas. Como resultado de este asesoramiento, las 50 empresas/personas autónomas interesadas en este asesoramiento han desarrollado e implementado al 100% este Protocolo en sus empresas.

El asesoramiento a las empresas se ha completado con una formación e indicaciones básicas sobre el alineamiento de la empresa con los ODS, especialmente con el ODS 5 – Igualdad de Género, ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico, y ODS 10 – Reducción de las desigualdades; y como los indicadores establecidos en las medidas de actuación del Plan de Igualdad son indicadores de contribución a dichos ODS.

Se ha realizado capacitación a las empresas para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad y sus indicadores; y de cómo esto contribuye a la medición de progreso y muestra de compromisos y avances en RSE Y ODS.

Para finalizar, cabe destacar que, después de proporcionar asesoramiento para la elaboración del Plan de Igualdad, se observó la existencia de un patrón común entre las empresas asesoradas. Estas empresas se consideran representativas de aquellas que tienen entre 1 y 9 empleados y están ubicadas en municipios con desafíos demográficos en España.

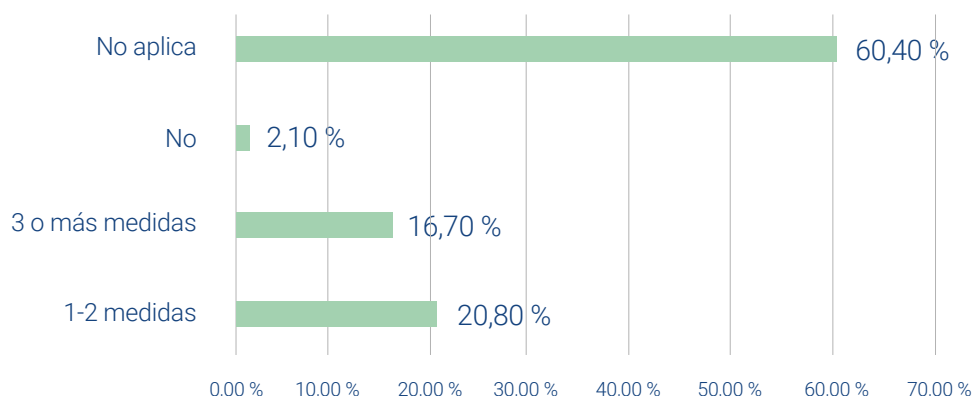
En promedio, la fuerza laboral de estas empresas tiende a estar sesgada hacia los hombres. De las 50 empresas asesoradas, el 59.60% tienen más hombres que mujeres en su plantilla, mientras que el 36.20% tienen más mujeres que hombres. Solamente el 4.30% del total tiene un número equitativo de hombres y mujeres en su plantilla.



El 37.5% de todas las empresas toman medidas para asegurar la igualdad de género durante el **proceso de selección y contratación**. Dentro de este grupo, el 20.80% solamente están aplicando entre 1 y 2 medidas, mientras que el 16.70% están aplicando 3 o más medidas. Entre las medidas más comunes implementadas se encuentran: asegurarse de que el personal encargado de la selección tenga formación en igualdad de género, utilizar mismas preguntas en las entrevistas para hombres y mujeres, y evitar preguntas de carácter personal o relacionadas con la situación familiar de la persona candidata durante las pruebas de selección.

En contraste, solo el 2.10% del total de empresas no están aplicando ninguna medida para garantizar la igualdad de género en el proceso de selección y contratación. El 60.40% restante de las empresas no están siguiendo un proceso fijo de contratación.

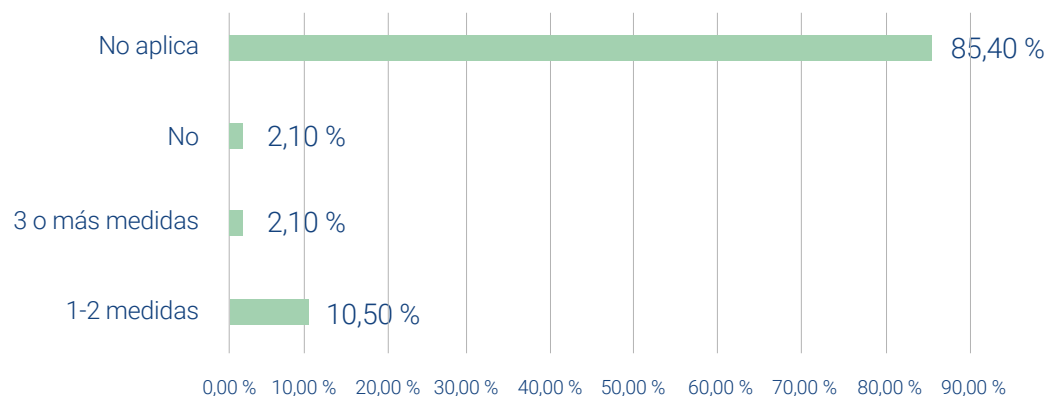
¿Aplica medidas para asegurar la igualdad de género durante el proceso de selección y contratación?



En relación al **proceso de promoción**, el 12.6% del total de empresas están adoptando medidas para asegurar la igualdad de género en este proceso. Dentro de este grupo, el 10.50% solo aplica 1 o 2 medidas, mientras que el 2.10% aplica 3 o más medidas. La medida más comúnmente implementada es asegurar que el procedimiento de promoción sea objetivo y transparente, basado únicamente en criterios de valía profesional demostrable y sin considerar factores como el género de la persona candidata a ser promovido.

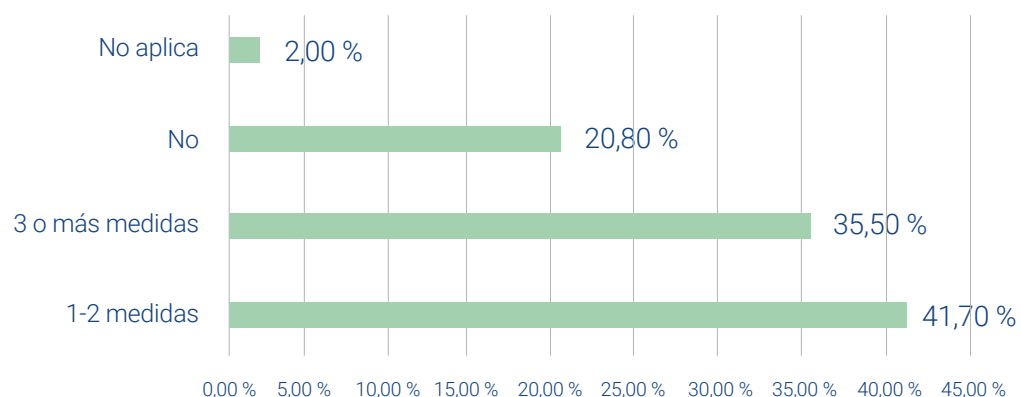
En contraste, tan solo el 2.10% del total de empresas no están aplicando ninguna medida para garantizar la igualdad de género en el proceso de promoción. El 85.40% restante de las empresas no tiene un sistema de promoción interna.

¿Aplica medidas para asegurar la igualdad de género durante el proceso de promoción?



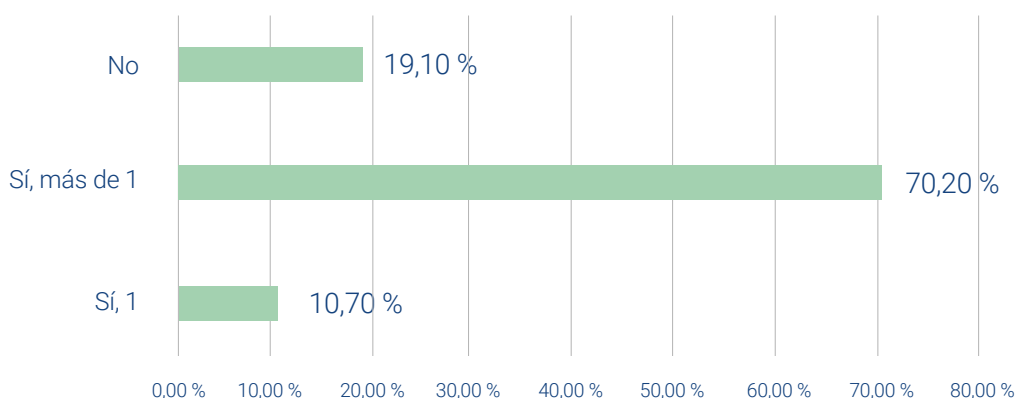
En cuanto al proceso de **formación**, 77.2% del total de las empresas implementa medidas para garantizar la igualdad de género en el proceso de formación. De entre los cuales, el 41.7% solo aplica 1 o 2 medidas y el 35.5% aplica 3 o más medidas. Las medidas implementadas que más se repiten son: asegurar que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional, formar a la plantilla en igualdad entre hombres y mujeres, y procurar que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir con independencia de su sexo. El 2% de las empresas no ofrece formación a su plantilla. El 20.8% no implementa ninguna medida para garantizar la igualdad de género en el proceso de promoción.

¿Aplica medidas para asegurar la igualdad de género durante el proceso de formación?



En cuanto a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, el 80.9% de las empresas implementa medidas para garantizar la igualdad de género a la hora de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral. De entre los cuáles, el 10.7% solo aplica 1 medida y el 70.2% aplica 2 o más medidas. Las medidas implementadas que más se repiten son: disponer de proceso informativo de las medidas de conciliación existentes de manera que todas las personas, con independencia de su sexo, conozca sus derechos, y contar con medidas de conciliación adicionales a las reglamentarias o establecidas en convenio que favorecen a personas de ambos sexos por igual y en mayor medida. En cuanto al 19.1% restante de las empresas, solo se acogen a los derechos de conciliación que vienen estipulados en el convenio.

¿Aplica medidas para asegurar la igualdad de género en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?



Estos datos revelan que un porcentaje significativo de las empresas asesoradas están tomando algunas medidas para promover la igualdad de género en áreas, principalmente como la formación y conciliación laboral. Aunque es alentador ver esta acción, todavía hay margen para mejorar la diversidad y exhaustividad de estas medidas teniendo en cuenta el porcentaje alto de empresas que aún no han implementado medidas en relación a ciertas áreas como la selección y contratación, como en el proceso de promoción.

5. Conclusiones finales

El análisis exhaustivo de los resultados obtenidos de la encuesta y el proyecto de formación y asesoramiento en igualdad de género en empresas de municipios de reto demográfico revela tanto logros significativos como áreas clave que requieren mejoras y acciones específicas para su abordaje.

En primer lugar, es alentador observar un interés e iniciativa en el compromiso y una genuina sensibilidad hacia la igualdad de género en el entorno empresarial, lo que refleja una cultura organizacional positiva y orientada hacia la inclusión. Sin embargo, persisten desafíos importantes, como la necesidad de promover una mayor equidad en el proceso decisional y mejorar la efectividad de las medidas para asegurar igualdad de oportunidades. Esto implica garantizar un ambiente donde todas las personas empleadas, independientemente de su género, tengan voz y participen activamente en la toma de decisiones, así como reforzar los protocolos contra el acoso sexual y por razón de género para garantizar la seguridad y el bienestar de todo el personal.

Además, los bajos niveles de interés en recibir capacitación en promoción de la igualdad y asistencia técnica para la elaboración de planes de igualdad resaltan la necesidad de sensibilización y promoción de la importancia de estas iniciativas. Es esencial fomentar una cultura de aprendizaje continuo y aprovechar oportunidades de formación para mejorar la conciencia sobre la igualdad de género y promover prácticas más inclusivas en el ámbito laboral.

Por tanto, ofrecer capacitación y asistencia técnica en promoción de la igualdad, así como fomentar una cultura de aprendizaje continuo, son medidas clave para mejorar la conciencia y el compromiso con la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Además, es fundamental evaluar y medir el progreso mediante indicadores específicos y evaluaciones periódicas, lo que permitirá ajustar y mejorar continuamente las políticas y prácticas relacionadas con la igualdad de género en la empresa.

De forma más concreta, para mejorar estas circunstancias, se pueden llevar a cabo una serie de acciones específicas. En primer lugar, es crucial promover

la participación equitativa en la toma de decisiones mediante políticas que aseguren la representación tanto de hombres como de mujeres en los procesos decisivos. Asimismo, la eliminación de estereotipos de género en el lugar de trabajo es esencial, y se pueden implementar programas de sensibilización y capacitación para abordar este problema; así como el fomento del lenguaje inclusivo y no sexista.

Por su parte, se deben establecer objetivos para incrementar la diversidad e inclusión en la plantilla, con estrategias de reclutamiento, retención y promoción, y revisión continua que asegura la inexistencia de brecha salarial.

En cuanto a la sostenibilidad empresarial, aunque ya son varias las empresas/ personas autónomas que son conscientes en términos de sostenibilidad e implementan medidas en relación a los ODS y la RSE, los resultados revelan la necesidad de un mayor compromiso y conocimiento en esta área. Es crucial invertir en programas de capacitación y sensibilización sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para aumentar el conocimiento y la comprensión en el sector empresarial.

Además, se deben establecer incentivos y programas de apoyo financiero para ayudar a las empresas a implementar acciones relacionadas con los ODS, y se pueden establecer alianzas público-privadas para compartir conocimientos y recursos.

Es fundamental involucrar activamente a los clientes y otras partes interesadas en el proceso de implementación y contribución con los ODS, y se pueden desarrollar campañas de sensibilización y programas de participación comunitaria para este fin.

En resumen, para mejorar tanto la igualdad de género como la sostenibilidad empresarial en los municipios de reto demográfico, es necesario un enfoque integral que aborde tanto las deficiencias en conocimiento y compromiso como las barreras prácticas y financieras. Solo mediante una colaboración estrecha entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil se podrá avanzar hacia un futuro más inclusivo, sostenible y equitativo para todos.

6. Reflexiones finales

La importancia de fomentar la igualdad de género y las iniciativas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las organizaciones de municipios de retos demográficos no puede subestimarse. Estas acciones no solo impactan a nivel económico, ambiental y social dentro de las propias organizaciones, sino que también tienen efectos significativos en los municipios y en el país en su conjunto.

En primer lugar, a nivel económico, la promoción de la igualdad de género y la implementación de prácticas inclusivas pueden impulsar el crecimiento económico y la competitividad de las empresas en estos municipios. Al crear entornos laborales más equitativos y justos, se fomenta la productividad y se facilita la retención del talento, lo que a su vez contribuye al desarrollo económico local y nacional.

Además, la incorporación de principios de sostenibilidad empresarial y de contribución con los ODS pueden generar beneficios económicos a largo plazo, como la reducción de costos operativos, el acceso a nuevos mercados y la mejora de la reputación de la empresa. Esto es especialmente relevante para los municipios de retos demográficos, donde la innovación y la adaptación son cruciales para su supervivencia y desarrollo económico.

Desde una perspectiva ambiental, las acciones orientadas hacia la sostenibilidad empresarial pueden contribuir a la conservación de los recursos naturales y la mitigación del cambio climático, lo que a su vez beneficia a los ecosistemas locales y a la calidad de vida de los habitantes de estos municipios. La adopción de prácticas empresariales responsables en términos ambientales puede ayudar a preservar los recursos naturales y a reducir la huella ecológica de las empresas, promoviendo así la sustentabilidad a largo plazo.

Socialmente, el fomento de la igualdad de género y la RSE en las organizaciones de estos municipios puede tener un impacto significativo en la cohesión social y el bienestar de la comunidad. Al promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, se contribuye a la construcción de sociedades más justas y equitativas, donde todos los individuos tienen igualdad de oportunidades para desarrollarse y prosperar.

A nivel municipal, el impulso de estas iniciativas puede fortalecer la reputación y la atracción de inversiones, así como mejorar la calidad de vida de las personas residentes. La creación de entornos laborales seguros, inclusivos y sostenibles puede hacer que estos municipios sean más atractivos tanto para las personas trabajadoras como para las empresas, lo que a su vez puede estimular el crecimiento económico y el desarrollo local.

Finalmente, a nivel nacional, el fomento de la igualdad de género y la sostenibilidad empresarial en los municipios de retos demográficos contribuye al logro de los objetivos de desarrollo sostenible del país en su conjunto. Al trabajar hacia la igualdad de género, la protección del medio ambiente y el desarrollo económico inclusivo, estas organizaciones contribuyen al progreso y al bienestar de toda la sociedad.

En resumen, promover la igualdad de género y las iniciativas alineadas con los ODS y la RSE en los municipios de retos demográficos es fundamental no solo para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones individuales, sino también para el desarrollo económico, ambiental y social de estos municipios y del país en su conjunto. Solo a través de un compromiso firme y colaborativo entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil se pueden alcanzar los objetivos de un futuro más inclusivo, sostenible y equitativo para todos.

Por todo ello es recomendable dar continuidad a este tipo de programas, pues es evidente que solo progresaremos en la sostenibilidad e igualdad de género en el medio rural, mediante reiterados programas de divulgación, formación y asistencia continuada, pues es un sector social que ha estado durante muchos años, y aun continúa abandonado por los poderes públicos, y así lo perciben y nos lo reiteran sus habitantes.

© Fundación Sieneva 12/2023.
Autora (Dirección y Análisis): Paula Molina Romero.
Licenciada en Medio Ambiente.

Anexo I

ANUNCIO CAMPAÑA PUBLICITARIA DESPLEGADA EN REDES SOCIALES

EJEMPLO LINKEDIN:

¿Quieres fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en tu empresa? 

Ponemos en marcha un nuevo proyecto dirigido a empresas   que desarrollen su actividad en un municipio reto demográfico de España .

Podrás recibir sin coste alguno el asesoramiento de un especialista en la elaboración de un plan de igualdad para tu empresa  y del protocolo contra el acoso laboral (obligatorio para todas las empresas independientemente del tamaño de su plantilla). Además, podrás realizar un curso online de 30 horas, también gratuito, sobre promoción de la igualdad .

Mejora el ambiente laboral y la conciliación de tu personal con nuestra ayuda.
¡Apúntate!  <https://lnkd.in/e2gcYEsU>

 Este proyecto está especialmente dirigido a micropymes ubicadas en municipios de reto demográfico. 

#fundacionsienera #igualdad #micropymes #plandeigualdad #asesoria
#autonomos #igualdadelaboral #conciliacionlaboral



EJEMPLO FACEBOOK:

¿Quieres fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en tu empresa?  

Ponemos en marcha un nuevo proyecto dirigido a empresas  que desarrollen su actividad en un municipio reto demográfico de España .

Podrás recibir sin coste alguno el asesoramiento de un especialista en la elaboración de un plan de igualdad para tu empresa  y del protocolo contra el acoso laboral (obligatorio para todas las empresas independientemente del tamaño de su plantilla). Además, podrás realizar un curso online de 30 horas, también gratuito, sobre promoción de la igualdad .

Mejora el ambiente laboral y la conciliación de tu personal con nuestra ayuda. ¡Apúntate! 

<https://docs.google.com/.../1FAIpQLSfveDyZhxVN2S.../viewform>

 Este proyecto está especialmente dirigido a micropymes ubicadas en municipios de reto demográfico. 

#fundacionsienera #igualdad #micropymes #plandeigualdad
#asesoría #autonomos #igualdadlaboral #conciliacionlaboral



TE ASESORAMOS GRATIS
PARA ELABORAR TU PLAN DE
IGUALDAD
Y PROTOCOLO
CONTRA EL ACOSO LABORAL
DESTINADO ESPECIALMENTE A MICROPYMES
DE MUNICIPIOS DE RETO DEMOGRÁFICO.

 **FUNDACIÓN SIENERA**
 **ESTADO**
Proyecto financiado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

EJEMPLO INSTAGRAM:



Acompañado del siguiente texto:

“¿Tienes una micropyme y quieres fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres?

Ponemos en marcha un nuevo proyecto dirigido a empresas que tengan entre 1 y 9 personas trabajadoras y que desarrollen su actividad en un municipio reto demográfico de España.

*Podrás recibir, totalmente gratis, el asesoramiento de un técnico en la **elaboración de un plan de igualdad** para tu empresa, y además, realizar un **curso online de 30 horas** sobre promoción de la igualdad.*

¡Mejora el ambiente laboral y la conciliación de tus personas trabajadoras! Participa en el proyecto → [enlace]”

Anexo II

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS/PERSONAS AUTÓNOMAS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO, PLANES DE IGUALDAD, ODS Y RSE



PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA ESPAÑA VACIADA

DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE DE LA EMPRESA / CIF	
Nº TOTAL EMPLEADOS EN LA EMPRESA	
Nº MUJERES EMPLEADAS	
Nº HOMBRES EMPLEADOS	

DATOS DE LA PERSONA QUE RELLENA LA ENCUESTA

PUESTO QUE EJERCE EN LA EMPRESA		
SEXO	☐ Hombre	☐ Mujer
EDAD	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
RESPONSABILIDAD DE CUIDADOS		
HIJOS/AS	☐ Sí	☐ No
OTRAS PERSONAS DEPENDIENTES	☐ Sí	☐ No

CUESTIONES SOBRE IGUALDAD

Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	NS/ NC
1	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	☐	☐	☐	☐	☐
3	En la toma de decisiones participa el personal de la empresa implicado, ya sean hombres o mujeres.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	☐	☐	☐	☐	☐
5	¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	☐	☐	☐	☐	☐
6	En la empresa se ofrecen las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Consideras que el plan de igualdad aportará valor a su empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
11	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga algunos cambios en la empresa	☐	☐	☐	☐	☐
Pregunta (campo abierto-texto largo)						
12	Menciona, por favor, los aspectos en los que crees que se podría mejorar en materia de igualdad de mujeres y hombres en su empresa.					
13	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.					
Nº	Pregunta (Sí/No)	SÍ	NO			
14	Estaría interesado/a en cursar una formación gratuita en igualdad.					
15	Estaría interesado/a en que personal técnico especializado me acompañara, de forma gratuita, en la elaboración de un plan de igualdad para la empresa.					

CUESTIONES SOBRE ODS Y RSE

1 (muy bajo), 2 (bajo), 3 (normal), 4 (alto), 5 (muy alto)	1	2	3	4	5
¿Qué grado de compromiso con la sostenibilidad considera que tiene su empresa?	☐	☐	☐	☐	☐

1 (Escaso o nulo), 2 (Conocimiento básico), 3 (Conocimiento medio), 4 (Conocimiento avanzado)	1	2	3	4	NS/NC
¿Conoce los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)?	☐	☐	☐	☐	☐

Pregunta (Sí/No)	SÍ	NO
¿Sabría definir la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?	☐	☐

En caso de incorporar criterios en materia de Sostenibilidad y contribución a los ODS en su entidad, ¿Cuál es su principal motivación para incorporarlos?	X
Cumplimiento normativa aplicable	☐
Reputación de la entidad y/o sus productos y servicios	☐
Demanda o requerimiento de clientes	☐
Demanda o requerimiento de colaboradores u otras partes de interés	☐
Convicción propia y/o RSC	☐
Promovido por personal interno	☐
Nuevas oportunidades de negocio	☐
Otros	☐

En relación a los ODS, indique la respuesta que mejor represente la situación actual de su entidad	X
En mi entidad no es aplicable la alineación y contribución a los ODS	☐
Mi entidad está ejecutando acciones específicas en relación con los ODS pero aún no se han obtenido resultados medibles	☐
Mi entidad ha diseñado acciones específicas en relación con los ODS pero aún no se han ejecutado	☐
Mi entidad está analizando qué medidas realizar en relación con los ODS	☐
Mi entidad no ha realizado ninguna acción en relación con los ODS	☐

¿Con qué ODS se alinea su empresa?	X
ODS 1: Fin de la pobreza	☐
ODS 2: Hambre cero	☐
ODS 3: Salud y bienestar	☐
ODS 4: Educación de calidad	☐
ODS 5: Igualdad de género	☐
ODS 6: Agua limpia y saneamiento	☐
ODS 7: Energía asequible y no contaminante	☐
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	☐
ODS 9: Industria, innovación e infraestructura	☐
ODS 10: Reducción de las desigualdades	☐
ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles	☐
ODS 12: Producción y consumo responsables	☐
ODS 13: Acción por el clima	☐
ODS 14: Vida submarina	☐
ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres	☐
ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	☐
ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos	☐

¿Cuál cree que son las principales barreras para la integración de los ODS en su estrategia empresarial?	X
Recursos humanos insuficientes	☐
Recursos económicos insuficientes	☐
Falta de información disponible, o poca claridad y/o accesibilidad de información	☐
Falta de formación especializada	☐
Dificultades asociadas a la gobernanza/estructura de la entidad	☐
Falta de motivación interna	☐
Escasa demanda o interés de clientes y/o socios	☐
Dificultad de establecer indicadores o compromisos cuantificables adecuados a nuestra actividad	☐
Otras barreras	☐

¿Quisiera marcarse como objetivo a corto-medio plazo, dentro de su estrategia empresarial, la contribución y alineamiento con los ODS?	X
ODS 1: Fin de la pobreza	☐
ODS 2: Hambre cero	☐
ODS 3: Salud y bienestar	☐
ODS 4: Educación de calidad	☐
ODS 5: Igualdad de género	☐
ODS 6: Agua limpia y saneamiento	☐
ODS 7: Energía asequible y no contaminante	☐
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	☐
ODS 9: Industria, innovación e infraestructura	☐
ODS 10: Reducción de las desigualdades	☐
ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles	☐
ODS 12: Producción y consumo responsables	☐
ODS 13: Acción por el clima	☐
ODS 14: Vida submarina	☐
ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres	☐
ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	☐
ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos	☐

¿Conoce o cuenta su empresa con políticas o planes alineados con los ODS y/o RSE?	X
Desconozco sobre la aplicación de este tipo de planes	☐
Sí, conozco este tipo de planes, pero no cuento con ellos	☐
Sí, conozco y cuento con la aplicación de algunos de estos planes y políticas en mi empresa	☐

¿Cuenta su empresa con otro tipo de medidas que contribuyan a los ODS?	X
Análisis de impactos de la actividad (social, ambiental y económico)	☐
Fabricación de productos con material reciclado o ingredientes naturales	☐
Sistemas de eficiencia energética (placas solares, luminaria LED...)	☐
Segregación y reciclaje de residuos	☐
Se reduce consumo de papel buscando consumo 0	☐
Se promueven desplazamientos sostenible	☐
Se promociona la mejora de habilidades y desarrollo profesional de los empleados mediante formación (u otro)	☐
Salarios por encima del convenio	☐
Inclusión de colectivos vulnerables en la plantilla	☐
Compra a proveedores locales	☐
Medidas de conciliación y flexibilidad horaria	☐
Otros	☐

Anexo III

Formulario de Identificación y Políticas de Gestión de la Empresa

DATOS DE LA EMPRESA					
Razón social					
NIF					
Domicilio social					
Forma jurídica					
Año de constitución					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD					
Nombre					
Cargo					
Telf.					
e-mail					
RESPONSABLE DE IGUALDAD					
Nombre					
Cargo					
Telf.					
e-mail					
ACTIVIDAD					
Sector actividad					
Descripción de la actividad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación					
DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total
Centros de trabajo					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Representación Legal y/o sindical de los Personas trabajadoras/as	Mujeres		Hombres		Total

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Desagregada por sexo

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Plantilla segregada por sexo					

Distribución por antigüedad en la organización

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año					
De 1 a 3 años					
De 3 a 5 años					
Más de 5 años					

Distribución por tipo de contratación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A tiempo completo					
A tiempo parcial					
Jornada continua					
Jornada partida					
Jornada por turnos					

Distribución según formación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Estudios Universitarios					
FP Grado Superior					
FP Grado Medio					
Secundaria					
Primaria					
Sin estudios reglados					

Distribución según puesto de trabajo

	Mujeres	%	Hombres	%
TOTAL				

Distribución por responsabilidades familiares

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sin hijos					
1 hijo					
2 hijos					
3 o más hijos					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años					
3-6 años					
7-14 años					
+14 años					

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Información sobre los 2 últimos procesos de selección y contratación

Procesos de selección y contratación	PROCESO 1		PROCESO 2	
Fecha				
Puesto				
	Sí	No	Sí	No
Anuncios con mención expresa a mujeres / hombres				
Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total candidaturas recibidas				
Candidaturas preseleccionadas				
Personas contratadas				
Personas responsables de la selección				
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No

Información Cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		x
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:		
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:		
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:		
	HOMBRES	MUJERES
En términos generales llegan más currículos de...		

PROMOCIÓN

Información sobre el último proceso de promoción

Información Cuantitativa

PROMOCIÓN	PROCESO			
Fecha				
Puesto anterior				
Puesto ascendido				
	Hombre		Mujer	
Candidaturas recibidas				
Personas promocionadas				
	Antigüedad	Designación empresa	Prueba objetiva	Otra
Indique modalidad promoción				
Antigüedad en la empresa				
¿Con hijos o responsabilidades de cuidado de personas dependientes?				

Información Cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.		
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.		
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.		

FORMACIÓN

Información Cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año					
En el año anterior					
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					

Información Cualitativa

	Sí	No
Se realizan cuestionario de detección de necesidades formativas		
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.		
La plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.		
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.		
En los cursos de formación en habilidades directivas o de promoción se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.		
Indicar si se han tomado medidas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional:		

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Información Cuantitativa

Medidas de conciliación presentes en la empresa	Nº de personas beneficiarias en último año	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Reducción de jornada					
Excedencia					
Permisos					
Tipos de permiso: _____					

Información Cualitativa

	Sí	No
Se dispone de proceso informativo de las medidas de conciliación existentes		
Se cuenta con medidas de conciliación adicionales a las reglamentarias o establecidas en convenio. En caso afirmativo, indicad cuales:		
Acogerse a medidas de conciliación ¿conlleva a la pérdida de oportunidades profesionales?		

