



Pymes y equidad de Género:

Guía de trabajo en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible



“No olvidéis nunca que bastará con una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres se cuestionen. Estos derechos nunca son adquiridos. Deberéis permanecer alerta durante toda vuestra vida”.

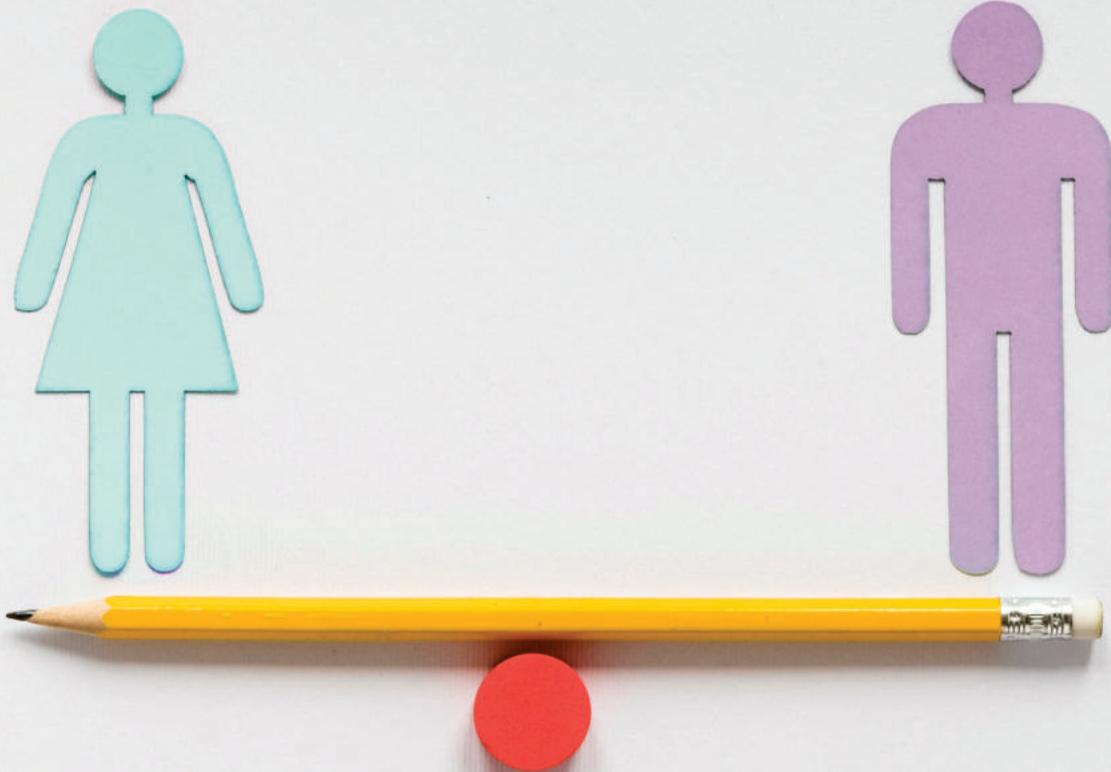
Simone de Beauvoir

“Se pueden cambiar leyes, establecer más controles y hacer un seguimiento más estricto de lo que está pasando, sino cambia la mentalidad de las personas y la voluntad de hacer las cosas de otra forma”.

Victoria Camps

“La agenda feminista es sencilla: solo reclama que las mujeres no se vean obligadas a elegir entre la justicia en lo público y la felicidad en lo privado”.

Susan Faludi





FICHA TÉCNICA

EDICIÓN:

Fundación CODAPE – Comercio para el Desarrollo
www.copade.org

DIRECCIÓN:

Jaime Manteca Agüeros, Noelia del Olmo García de Mateos y Marcela Barbosa de Assis

REDACCIÓN:

Rosalía Soley y Marcos Cerra

FOTOGRAFÍAS:

Banco de imágenes

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Helder Vieira Florentino

DISCLAIMER:

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Agencia Española de Cooperación Para el Desarrollo (AECID), con cargo al Proyecto “Pymes y ODS”. El contenido de dicha publicación es de responsabilidad exclusiva de COPADE y no refleja necesariamente la opinión de AECID.

Diciembre 2020

LICENCIA DE:



Para ver una copia de esta licencia visite:

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_AR

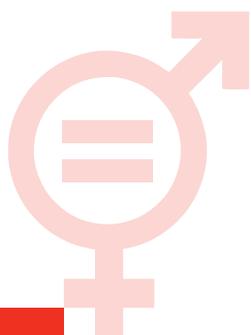
Fundación COPADE agradece la reproducción y divulgación de los contenidos de esta publicación en cualquier tipo de medio, siempre y cuando se cite expresamente la fuente.





SUMARIO

INTRODUCCIÓN	04
AGENDA 2030	06
ACCIONES QUE INSPIRAN	12
BIBLIOGRAFÍA	30





INTRODUCCIÓN

En 2015 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (ODS), una iniciativa que involucra a países y sus sociedades. En 2018 pusimos en marcha nuestro proyecto "Pymes y ODS", cuyo objetivo es promover entre las pequeñas y medianas empresas españolas la incorporación de cambios y mejoras reales que permitan su contribución a la consecución de los ODS en 2030.

Para ello creamos un comité consultivo formado por Fundación COPADE, Asociación Reforesta y la ONG Unimos Internacional y la consultora en Agenda 2030 Marina Moreno Sanz. Asimismo, "Pymes y ODS" cuenta con la financiación de la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo (AECID). En 2019 lanzamos la primera guía con informaciones generales de 9 ODS y las principales metas en las que una pyme puede contribuir, así como seleccionamos algunos ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo por empresas participantes.

En la Fase II de este proyecto se enfatizó el ODS 5 (Género) para trabajarlo de forma directa con las pymes y obtener acciones concretas que las empresas puedan acometer en sus organizaciones para mejorar su contribución a ese objetivo.



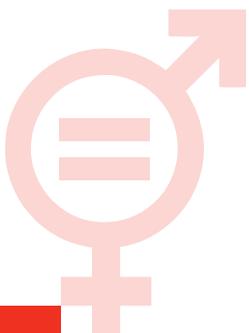
Es del todo imposible avanzar de forma equitativa en la igualdad de género en el ámbito empresarial si no se tiene en cuenta el trabajo del cuidado familiar o personas vulnerables, y definir medidas para promocionar el incremento de la participación en el mismo y facilitar que, tanto hombres como mujeres, puedan compaginarlo con su vida laboral.

En este sentido, la aplicación del enfoque de género a escala de empresa debe definirse de forma transversal en el quehacer de toda la organización, tanto en el funcionamiento interno (cultura organizacional) como en las actuaciones de la empresa en el sector que participa.

Las recomendaciones obtenidas fueron a partir de buenas prácticas de equidad de género que las PYMES están realizando dentro de sus empresas. Seleccionamos algunas acciones identificadas para incorporar la perspectiva de Género en los 17 ODS, así como algunos ejemplos para que las pymes españolas puedan incidir en el ODS 5. Las conclusiones de este estudio se ligan a las buenas prácticas detectadas en el análisis previo y actual de las pymes participantes en materia de igualdad de género.

Esperamos que esta guía te aporte elementos que te ayuden a proteger el planeta y a asegurar el bienestar a nuestras generaciones futuras. Sabemos que estamos en el buen camino para cumplir con los desafíos de los ODS y por esto queremos contar contigo y con tu empresa para un mundo más justo, sostenible, inclusivo y equitativo.

¡El cambio empieza por nuestras pequeñas acciones, pongámoslas en práctica!





AGENDA 2030:

La oportunidad de las Pymes para visibilizar la contribución de las mujeres en los ODS. Transversalización del ODS 5¹

Según la ONU, por término medio, las mujeres siguen ganando en todo el mundo un 24% menos que los hombres en el mercado de trabajo.



Banco de imágenes

El avance hacia la igualdad de género ha ido tomando un papel cada vez más relevante en nuestra sociedad. Aunque el reconocimiento y reducción de las desigualdades por cuestiones de género ha sido un proceso progresivo a lo largo de la historia, ha sido durante el siglo XX cuando se han comenzado las transformaciones más profundas en la sociedad occidental llegando a convertirse en el actual siglo XXI en el tema fundamental y prioritario para el cambio hacia una sociedad justa e inclusiva. Un tema que, por la relevancia que tiene, nos involucra a todas las personas y a todos los sectores, espacios e instituciones de la sociedad y que todavía está muy lejos de estar resuelto.

En España, si bien es cierto que los niveles de desigualdad se han ido reduciendo de manera significativa, todavía sigue existiendo una brecha importante entre hombres y mujeres en todos los niveles de la sociedad. El ámbito laboral y empresarial son claros ejemplos de esta situación donde todavía existe un alto nivel de división sexual del trabajo, de menores salarios para mujeres en puestos iguales y donde es evidente todavía la baja participación de las mismas en puestos de responsabilidad y dirección en las empresas.

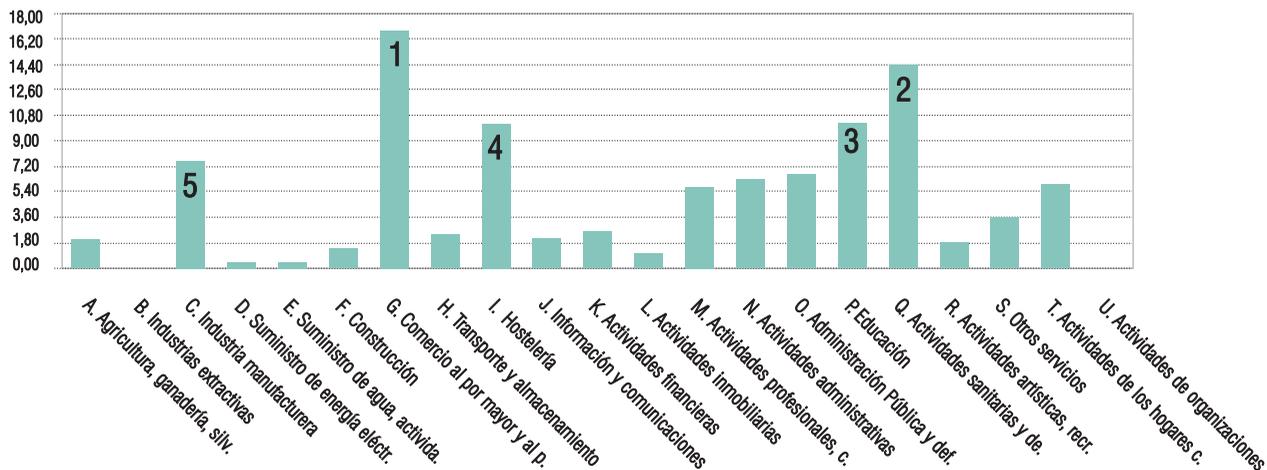
Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) relativos al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en España, en el 2019 la tasa de desempleo para los hombres fue del 12 % sin embargo para las mujeres era del 16 %, esta diferenciación también se hace evidente en los datos relativos al ingreso medio por hora de trabajo que, según los datos disponibles del 2017, era de 16,10€ para los hombres y 13,93 € para las mujeres. De acuerdo al informe “Mujeres y hombres en España” (INE, 2019) la mayor tasa de ocupación de las mujeres en el 2019² se concentró en el comercio al por mayor y por menor, actividades sanitarias y de servicios sociales; educación, hostelería e industria manufacturera (ver gráfico 1).

¹ Rosalía Soley y Marcos Cerra, Unimos Internacional (www.unimos.org)

² Instituto Nacional de Estadística- INE (2018): <https://www.ine.es/dynt3/ODS/es/objetivo.htm?id=4882>



Gráfico 1: Mujeres empleadas según rama de actividades en 2019.



Fuente: INE (2019)

*Del 1 al 5 indican las principales ramas económicas que participan las mujeres

Aunque ha habido avances importantes en lo que se refiere a la formación y cualificación de las mujeres (en todos los niveles de enseñanza superior y en los porcentajes de personas egresadas el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres desde más de diez años³), los hombres siguen siendo los que dominan y lideran el mercado laboral, ocupando la mayoría de los puestos directivos, presentando salarios más elevados y con tasas de paro menores. A modo de ejemplo podemos ver que, de acuerdo a los datos del INE del 2019⁴, únicamente un 24,7% de las personas que ocupan puestos de consejeras en las empresas del IBEX-35 son mujeres. Pero si nos enfocamos a los puestos de presidencia el dato es todavía más reducido y solamente un 2,9% de la presidencia de PYMES está a cargo de mujeres.

La participación de las mujeres en el ámbito productivo está caracterizada por la desigualdad, dando origen a una diversidad de brechas de género como la segregación laboral, las desigualdades salariales, la división de los espacios y tiempos entre el trabajo productivo y de cuidados, este último invisibilizado y desvalorizado. Así como el acceso al poder y toma de decisiones.

En lo que se refiere a la incorporación de la mujer de forma igualitaria al mercado laboral es muy importante también tener en cuenta que tradicionalmente, a las mujeres se les ha asignado el papel social de ser las “cuidadoras” y todavía, tanto la sociedad en general como el mercado de trabajo, en particular, funcionan sobre la base de este supuesto. El “cuidado”, pese a ser un pilar fundamental para el desarrollo, ha sido siempre un trabajo que no ha estado remunerado y este es el principal motivo por el que las mujeres no han estado reconocidas como fuerza de trabajo y la labor del cuidado denostada como aporte a la economía. En España, el 70% de las tareas de cuidado recae en las mujeres⁵.

Es del todo imposible avanzar de forma equitativa en la igualdad de género en el ámbito empresarial si no se tiene en cuenta el trabajo del cuidado. Además, es necesario definir medidas para promocionar el incremento de la participación en el mismo y facilitar que, tanto hombres como mujeres, puedan compaginarlo con su vida laboral. Esto es vital, ya que “el tiempo que las mujeres dedicaron al trabajo doméstico y a la prestación de cuidados apenas disminuyó 15 minutos por día, mientras que el de los hombres solo aumentó 8 minutos por día. A este ritmo, se estima que la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado no se cerrará hasta 2228; en otras palabras, llevará 209 años” (OIT, 2019).

³ Instituto Nacional de Estadística- INE (2018): https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

⁴ Instituto Nacional de Estadística- INE (2019): https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/100/mujeres_hombres/tablas_2/10/&file=P4G2.px#!tabs-tabla

⁵ Instituto Nacional de la Mujer -INMUJER (2020). La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. Disponible en: [http://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf?fbclid=IwAR3KkWCggwa5kQN3U5IZXQWM3vovk7HYFXvrd-8KhmOFVH4suByCsHXkuSc](http://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf?fbclid=IwAR3KkWCggwa5kQN3U5IZXQWM3vovk7HYFXvrd-8KhmOFVH4suByCsHXkuSc)



5 IGUALDAD DE GÉNERO

En este sentido la aplicación⁶ del enfoque de género a escala de empresa debe definirse de forma transversal en el quehacer de toda la organización, tanto en el funcionamiento interno (cultura organizacional) como en las actuaciones de la empresa en el sector que participe.

En lo que respecta a la aplicación de medidas para avanzar en la consecución de los ODS en las PYMES, la aplicación del enfoque de género se recoge específicamente en el ODS 5. Sin embargo, por su carácter transversal y trascendental, no solo debe ser un objetivo ineludible a trabajar dentro de la empresa, sino que debe estar considerado en cada uno del resto de ODS que se pretendan desarrollar. Por tanto, es importante la adopción de un posicionamiento estratégico del enfoque de género como parte de la identidad empresarial y cuya prioridad permita mostrar resultados claros, oportunidades nuevas y desafíos colectivos que permitan mejorar todas las dimensiones de la empresa.

Incorporar estos procesos supone redefinir la forma en la que, a nivel individual y grupal, analizamos e interpretamos el entorno, las relaciones con las otras personas y nuestro comportamiento diario, por lo que es complejo. Es importante, por tanto, contar con acuerdos y alianzas con personas e instituciones clave vinculadas a la igualdad de género que acompañen a la empresa en el proceso.

Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, promover la igualdad de género en el ámbito empresarial es, además de una responsabilidad con la justicia social y ambiental que se debe asumir desde las propias empresas, una inversión en el desarrollo, innovación y mejora del talento y las capacidades dentro de las mismas. Para facilitar estos procesos dentro de la empresa, se han desarrollado múltiples herramientas y se han generado oportunidades de apoyo de todo tipo para ampliar y fortalecer la participación efectiva de las mujeres en todos los niveles de la organización, en todos los sectores empresariales.

A nivel internacional se reconoce que la reducción de la brecha de género es, además de una obligación moral, un factor de incremento de la riqueza de primer orden. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se considera que si la brecha de género se redujese en un 50 %, en cuanto a la participación de las mujeres en la fuerza laboral de las economías de la OCDE, el PIB de estos países se incrementaría en un 6 % y en un 6 % adicional si su participación llegara a igualar la de los hombres; la empresa PricewaterhouseCoopers ha estimado que si los países de la OCDE aumentaran la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo al mismo nivel que en Suecia (80 %), el PIB de estos países crecería en más de 6 billones de dólares de los Estados Unidos y el Foro Económico Mundial (2017) prevé que si se colmara la brecha mundial de género antes de 2025 el PIB mundial se incrementaría en 5.3 billones de dólares de los Estados Unidos⁷ (OIT, 2019).

Lo idóneo es que la empresa asuma la responsabilidad de incorporar el enfoque de género de forma autónoma y comprendiendo la necesidad social de desarrollar este proceso, no obstante, en la legislación española esto es también una obligación recogida en diversas normativas y se sustenta también en diversos compromisos internacionales que apoyan el empoderamiento económico de las mujeres, entre ellas la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y diversos convenios sobre la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo. A nivel europeo, los Estados que forman parte de la Unión Europea tienen una obligatoriedad legal en las empresas para la aplicación de planes de igualdad y equidad de género que son el reflejo de los objetivos, estrategia y actuaciones que la empresa pretende abordar y cumple con el marco normativo internacional de los derechos.

“ El tiempo que las mujeres dedicaron al trabajo doméstico y a la prestación de cuidados apenas disminuyó 15 minutos por día, mientras que el de los hombres solo aumentó 8 minutos por día. A este ritmo, se estima que la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado no se cerrará hasta 2228; en otras palabras, llevará 209 años. ”

(OIT, 2019)

⁶ Organización Internacional del Trabajo-OIT (2019): Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf

⁷ OIT (2019): Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio / Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra – Suiza.



De acuerdo con Naciones Unidas, la plena participación de las mujeres en la fuerza de trabajo añadiría puntos porcentuales a la mayoría de tasas de crecimiento nacional —que serían, en muchos casos, de dos dígitos.



5 IGUALDAD DE GÉNERO

Cabe remarcar que la incorporación de la perspectiva de género no consiste solamente en incorporar un componente “Femenino” ni un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad existente o solamente aumentar la participación de las mujeres. Significa iniciar un proceso para transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras igualitarias y justas tanto para los hombres como para las mujeres. En las esferas donde las mujeres o los hombres se encuentran en una posición de especial desventaja por haber sido víctimas de la discriminación, tal vez sea necesaria la acción positiva para paliar el desequilibrio. Este tipo de medidas son necesariamente provisionales y específicas en favor de las personas, de un género o del otro, que confieren ciertas ventajas al grupo desfavorecido y le permiten participar en la labor de desarrollo y beneficiarse de ella en bien de la equidad (OIT, 1999)⁸.

Otro elemento fundamental y relacionado con lo expuesto anteriormente es que el ámbito del trabajo y la vida familiar están directamente relacionados, por lo que incorporar la perspectiva de género en el ámbito empresarial debe hacerse promoviendo la conciliación de la vida familiar, laboral y personal con corresponsabilidad, adoptando acciones, medidas y/o estrategias tendentes a facilitar la armonía entre el trabajo y la vida personal así como la promoción de las responsabilidades compartidas en los trabajos de cuidados.

Es importante remarcar la interdependencia que existe entre Mercado-Estado-Sociedad-Hogares por lo que es importante incorporar una mirada sistémica que ponga el foco en las relaciones de género. Las PYMES representan un nicho dinamizador en la estructura económica, difundiendo conocimiento y generando empleo, esto está vinculado directamente con el acceso, distribución y control de recursos materiales y simbólicos entre mujeres y hombres.

En las PYMES deben incluir medidas y políticas de equidad de género tiene un impacto positivo mayor porque al trabajar con empresas es posible contar con una implicación global de las plantillas para el cambio en la cultura organizacional de la misma (en las capacitaciones, en la definición de objetivos, en la asunción de responsabilidades y cambios de actitudes y relacionamiento, en la apropiación de compromisos). Además, las medidas puestas en marcha se dejarán sentir y se visibilizarán de manera más próxima y cercana.

Integrar objetivos de equidad de género en el quehacer de las PYMES implica trabajar sobre la base de un derecho fundamental, el cual requiere evaluar y visibilizar la situación y posición de las mujeres como sujetos integrales e iguales en derechos, tanto en lo productivo y como lo reproductivo.



MEDIDAS A TOMAR EN CUENTA

Personal

- Tipo de contrato.
- Niveles de responsabilidad, áreas y categorías.
- Inclusión de mujeres pertenecientes a colectivos en riesgos de exclusión.



Gestión de recursos humanos

- Acceso al empleo.
- Retribución.
- Formación.
- Promoción.
- Desvinculación (bajas voluntarias, despidos).
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



⁸ OIT (1999). Política de la OIT sobre la incorporación de la perspectiva de género. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>.



Salud laboral

- Prevención de riesgos laborales.
- Prevención de casos de discriminación y acoso sexual.
- Implementación de sistema de quejas y resolución de estas.



Comunicación y sensibilización

- Interna (cultura organizacional).
- Plan de comunicaciones (marketing) externo.



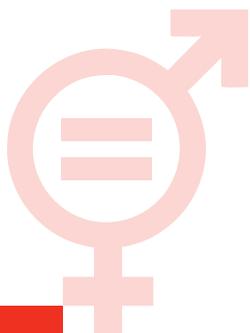
Alianzas y compromiso empresarial por la igualdad y equidad de género

- Inclusión y visibilización en la estrategia de la empresa (misión, visión, objetivos).
- Plan de igualdad.
- Responsables de igualdad de género en la empresa.
- Medidas de acción positiva contra la discriminación.



Responsabilidad social empresarial desde la perspectiva de la igualdad y equidad de oportunidades

- Compromiso con la igualdad efectiva con: proveedores, clientes, usuarios, contratistas, subcontratistas, etc.
- Colaboración y cooperación con asociaciones en promocionar la igualdad de género, sostenibilidad y generación de oportunidades.
- Medidas económicas, comerciales, laborales, cooperación que promuevan la igualdad entre las mujeres y hombres dentro de la empresa.





ACCIONES QUE INSPIRAN

CAMINOS DEL GUADIANA



Caminos del Guadiana es una empresa de guías y agencia de viajes especializada en Educación Ambiental y Ecoturismo, con amplia experiencia en la Interpretación de Espacios Protegidos, en especial en el entorno del Río Guadiana. La empresa está muy comprometida con la conservación y el desarrollo sostenible y apuesta por una nueva forma de entender el turismo y disfrutar de los espacios de interés histórico y natural de Castilla-La Mancha.

En Caminos del Guadiana han **revisado los criterios sexistas y reformularon los protocolos internos de cara a la acreditación Sistema Integral de Calidad Turística en Destinos (SICTED) de la Secretaría de Estado de Turismo, con el apoyo de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).**

Al pasar la auditoría para la certificación, la institución detectó que mucha de la documentación, por su carácter genérico, estaba formulada en términos discriminatorios de género, atendiendo a cuestiones como el aspecto físico de las mujeres o de los hombres. Como proyecto de mejora, comunicó a SICTED la documentación con las correcciones sugeridas para evitar esta problemática.

Internamente, trabaja con la perspectiva de Género integrada, por lo que no han desarrollado protocolos específicos de igualdad. Cuentan también con protocolos específicos relacionados con cuestiones de salud e higiene, sobre todo en sus actividades destinadas a infancia y adolescencia, para fomentar espacios seguros y de confianza para todos los géneros, asegurando monitores/as referentes formados/as. En cuanto a comunicación externa e interna, siempre apoya o visibiliza causas relacionadas con la igualdad de género, estableciendo alianzas con otras entidades especialistas como, por ejemplo, la ONG Unimos Internacional.



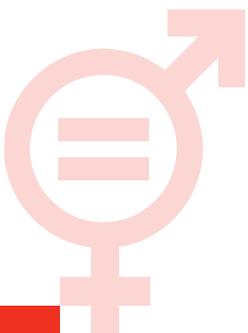
+ 34 660 04 54 30



info@caminosdelguadiana.es



<https://caminosdelguadiana.es/>





5 IGUALDAD DE GÉNERO



SELEZZIONA



Selezziona Consultoría

Selezziona Consultoría es una consultoría integral especializada en la resolución de problemas dentro del mundo de las PYMES, siendo su gran objetivo ayudar a las personas autónomas y a las empresas a solucionar sus dificultades y a crecer de una forma segura, sostenible y rentable, con la aportación de políticas que aportan valor e innovación. Por ello, desde hace cinco años consecutivos tiene el distintivo de las tres E: **Estrategia, Ética y Excelencia**.

La empresa ha puesto en marcha un **Plan de Igualdad, Formación y Conciliación Familiar** que va actualizando año a año, y que se encuentra totalmente adaptado a las necesidades y realidades de su personal. Como aspectos relevantes, se puede destacar que, siendo todas/os madres o padres, cuando un/a hijo/a está enfermo/a, esta persona no va a trabajar y este tiempo no se descuenta de la nómina, ni de las vacaciones. Asimismo, todas las personas son liberadas en las épocas en las que los niños/as están sin colegio como Navidades, Semana Santa y fiestas locales. Igualmente, cierra por vacaciones todo el mes de agosto.

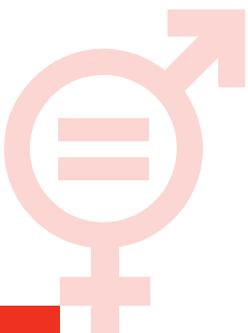
Otra de sus acciones es la adopción de la política de no discriminación a nadie por motivos de raza, color, género, edad, origen, religión, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, ciudadanía, discapacidad, condición de veterano, portador de VIH o cualquier otro hecho protegido por la ley.

Tiene como mínimo una actividad conjunta con todo el personal, junto con las familias al año, pagada por la empresa. Recientemente ha empezado programas de comidas saludables, ha contratado los servicios de un Mentor en Gestión de Tiempos y cuenta con servicio de Osteopatía por trimestre, dado que nuestro trabajo principalmente se realiza sentada/o, para evitar problemas de espalda, cervicales o cintura.

 + 34 687 61 69 42 / 953 50 54 80 / 953 81 46 61

 info@selezziona.es

 www.selezzionaconsultoria.es





5 IGUALDAD DE GÉNERO



ZEALIA-SANTEA



Zealia es una empresa dedicada a la elaboración de productos horneados ecológicos sin gluten fundada en 2011 por Rosa Quero y Eduard Dàvila y consta de un equipo humano de 9 personas. Sus productos se venden principalmente en el canal especializado español, aunque desde hace pocos años exportan a varios países.

Desde el inicio de su trayectoria empresarial, la empresa se ha empeñado a realizar buenas prácticas para avanzar hacia una sociedad sin discriminación de género. Es por ello que el desempeño de la mujer está representado en cada uno de los rangos de su organigrama: hay paridad en su equipo directivo y su mando intermedio es liderado por una mujer. Asimismo, la brecha salarial es inexistente y la posibilidad de promoción interna es independiente del género de la persona.

En su selección de personal, y a igualdad de condiciones, siempre ha prevalecido la ayuda a mujeres en situaciones económicas adversas o víctimas de la violencia de género. La conciliación familiar es de vital necesidad para empleados/as con niños/as a cargo y, en ese sentido, sus trabajadores/as pueden solicitar flexibilidad horaria siempre que sea necesario y son ayudados/as con un bono anual para la compra de material escolar a principios de curso.

Con la esperanza de alcanzar la normalización en igualdad de género, se comprometen a seguir trabajando ello.



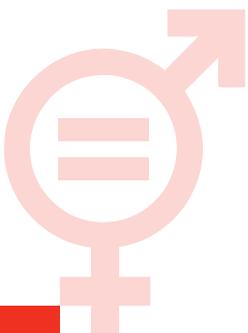
+ 34 930 00 92 65



info@zealia.com



www.zealiabioglutenfree.com





5 IGUALDAD DE GÉNERO



1 无贫穷

5 性别平等

INTERÓLEO



Grupo Interóleo es una entidad coformada por más de 30 empresas productoras de distintas zonas de España. Realiza una comercialización profesional y enfocada al mercado, tanto nacional como internacionalmente, con el fin de poner en valor la producción de sus agricultores y agricultoras. La gestión y estrategia de todo el Grupo Interóleo se realiza de manera conjunta con los socios, donde la transparencia en la información es plena y la toma de decisiones consensuada. Cuenta con un equipo dedicado a la búsqueda de acuerdos y mejoras en la condiciones para el socio y al agricultor.

El grupo tiene un Plan de Igualdad, Formación y Conciliación Familiar y las mujeres de la empresa tienen todas puestos de responsabilidad e incluso de dirección. Desde finales de 2019 la empresa adhirió a la Declaración de Luxemburgo, por lo que se ha comprometido a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo y en la gestión de la salud de sus trabajadores/as.

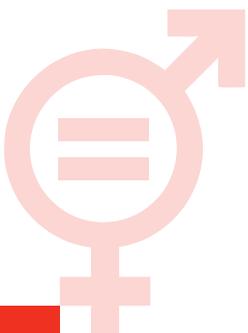
Gran parte de sus asociados y asociadas, cooperativas y/o almazaras cuentan con mujeres en sus órganos, con las que quiere hacer grupos específicos para poder apoyar su formación y desarrollo dentro de las empresas en las que ellas participan.

Además, Grupo Interóleo participó en la 1ª Expedición de Mujeres en escalar el Muztag ATA, apoyando a algunas trabajadoras de cooperativas asociadas. La pasada edición de EXPOLIVA, la feria Internacional del aceite de oliva y coincidiendo con su 10º Aniversario, dedicó un día al socio donde unos de los puntos clave fue el reconocimiento a las mujeres de sus cooperativas y/o asociadas, haciendo especial mención a las trabajadoras de las cooperativas y/o almazaras y las mujeres miembros de sus órganos de gobierno.

 + 34 953 22 60 10

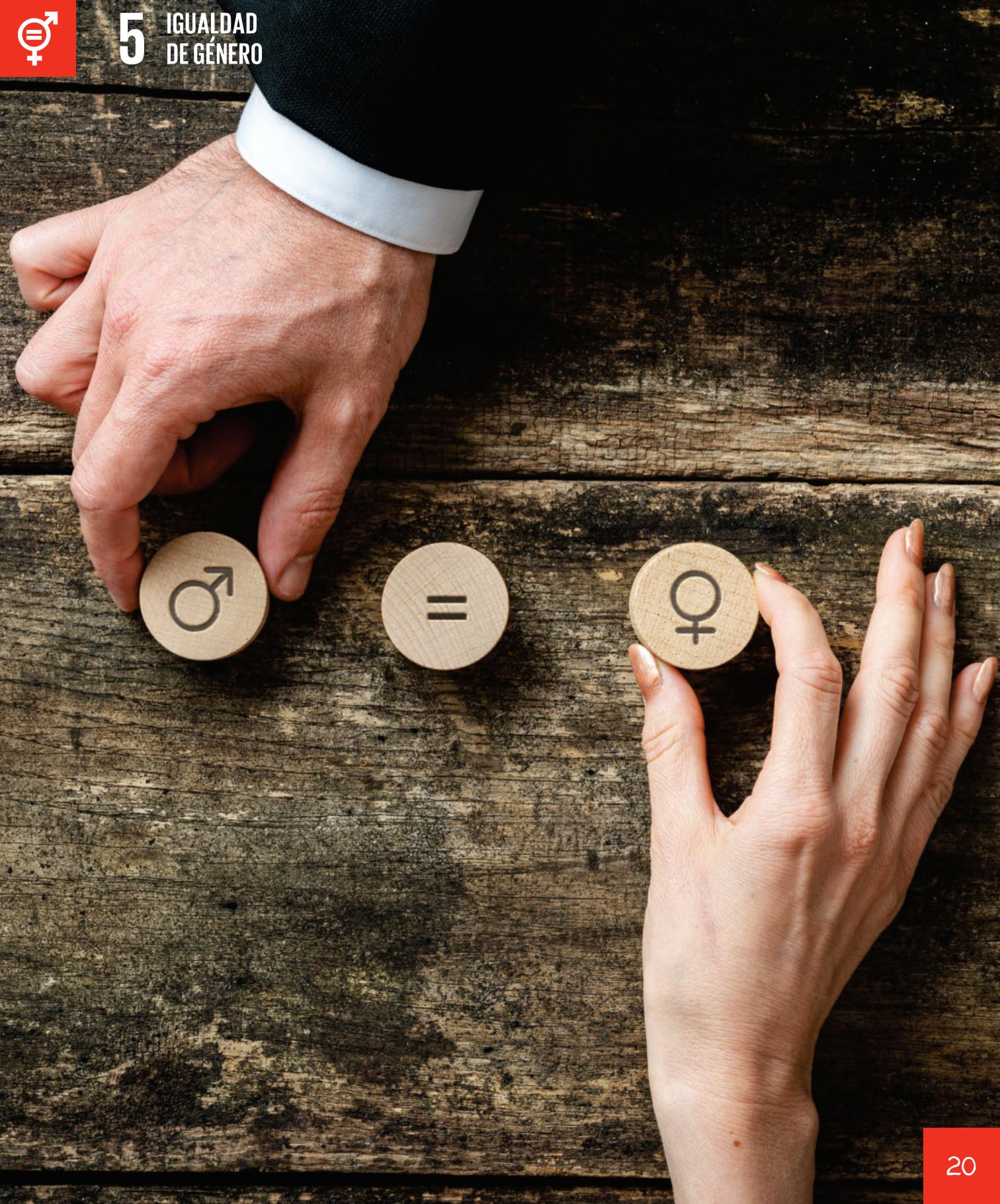
 info@interoleo.com

 www.interoleo.com





5 IGUALDAD DE GÉNERO



MACABEO



Economato Macabeo es más que un punto de venta. Macabeo ofrece y disfruta de un producto ecológico, lo vivimos y consumimos. Trabaja para ofrecer un método de venta propio de la cultura mediterránea, ofreciendo fruta y verdura ecológica. Pertenece al grupo empresarial Grupema, el cuál lleva desde 1988 poniendo en práctica la defensa de los valores naturales.

La perspectiva de género está incluida dentro de su cultura organizacional. Las medidas que aplican al personal incluyen la contratación de personas en riesgos de exclusión, con atención a personas con movilidad reducida, así como la facilitación de medidas de conciliación.

Destacados:



Personal



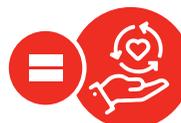
Alianzas y compromiso empresarial por la igualdad y equidad de género en el acápite en la acción: Plan de Igualdad, Medias de acción positiva contra la discriminación



Gestión de recursos humanos



Comunicación y sensibilización.
Acción: Cultura organizacional



RSE en la acción



+34 918 51 96 00



hola@macabeo.bio



<https://www.macabeo.bio/>





5 IGUALDAD DE GÉNERO



CASTILLO DE CANENA



Castillo Canena constata con su plan de igualdad un compromiso empresarial por la igualdad y equidad de género. Dentro de este apunta a la gestión de recursos humanos con enfoque de género, prestando atención de manera desagregada por sexo-género de las medidas de acción positiva contra la discriminación, entre las que destacan: la formación y la retribución económica del personal. En cuanto a la responsabilidad social empresarial, se ha potenciado medidas económicas y comerciales en los territorios que tienen sus olivares, trabajando de la mano con pequeñas productoras.

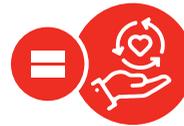
Destacados:



Gestión de recursos humanos



Alianzas y compromiso empresarial por la igualdad y equidad de género en el acápite en la acción: Plan de Igualdad, Medias de acción positiva contra la discriminación



RSE en la acción: Medidas económicas, comerciales laborales



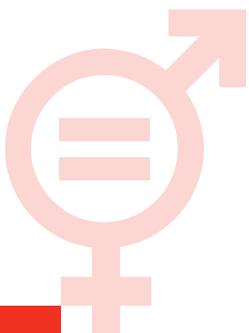
+34 953 77 0101



www.castillodecanena.com

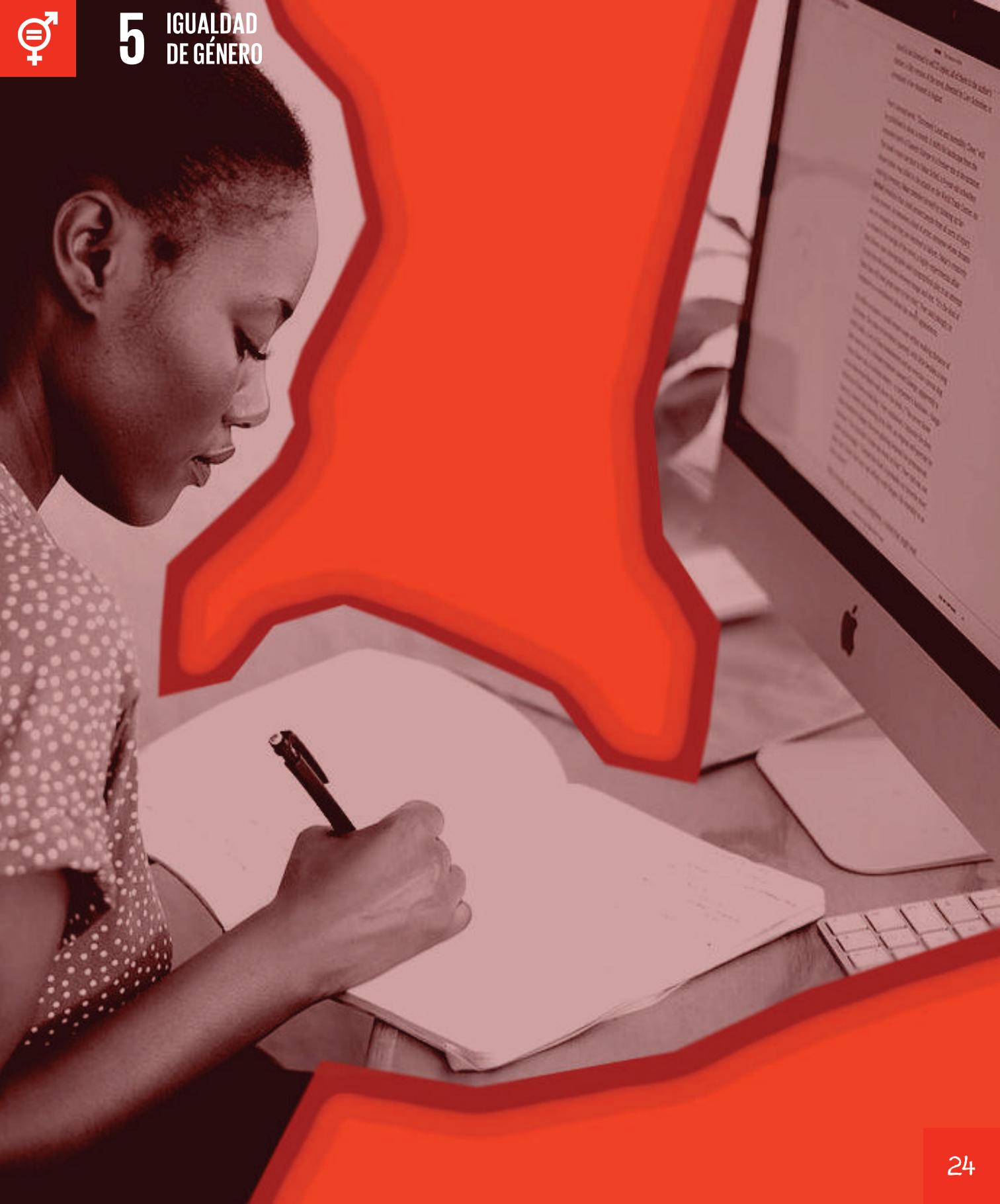


info@castillodecanena.com





5 IGUALDAD DE GÉNERO



GLOBAL COFFEE



Global Coffee Industries S.A es una sociedad dedicada, entre otras actividades, a la fabricación de café y cuenta con protocolos de flexibilidad laboral a su personal. Así también promueve proyectos de cooperación con colectivos que promocionan la igualdad de género. Colabora con diversos proyectos de cooperación o iniciativas sociales que trabajan con colectivos de mujeres, contribuyendo así a la promoción en la igualdad de género.

Destacados:



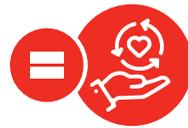
Personal



Comunicación y sensibilización.
Acción: Cultura organizacional



Gestión de recursos humanos



RSE en la acción



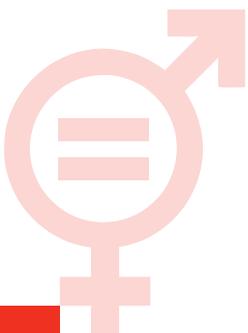
954357050



info@globalcoffeeindustries.com



<https://globalcoffeeindustries.es/>





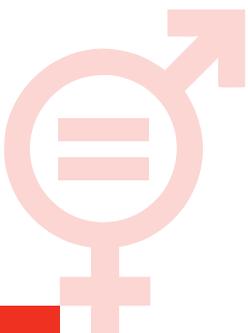


RCOACH

rcoach

En rcoach, una de sus prioridades es la igualdad de género. Desde el primer momento, la empresa ha sido representada en partes iguales por hombres y mujeres. Todos los miembros del equipo están teletrabajando al 100% y tienen la flexibilidad de elegir su horario de tal forma para poder dedicar el tiempo necesario a su familia y obligaciones personales.

La empresa apoya a todas las mujeres y hombres de su equipo en su emprendimiento, organizando a menudo reuniones formativas con el fin de fomentar su desarrollo personal y profesional. Compartiendo la visión de Nelson Mandela que "la educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo", incluye actos sociales en todas sus acciones. Un ejemplo es la colaboración con distintas asociaciones, entre ellas de mujeres, para ofrecer talleres gratuitos de alimentación saludable.

 +34 602 46 84 01 info@escueladeantienvejecimiento.com www.escueladeantienvejecimiento.com



GREENTECH

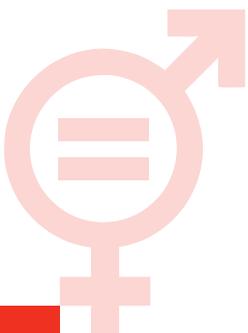


En el punto ODS5, la política de Greentech es la de crear un entorno igualitario. Su equipo está formado por un 50% de mujeres y otro 50% de hombres, algo muy importante en el sector industrial. En cuanto a las facilidades por maternidad, su misión es flexibilizar al máximo horarios, para dar lugar a una conciliación familiar. La formación es otro aspecto crucial dentro de su modelo de negocio y toda la formación se lleva a cabo en horario laboral.

 +34 678 87 35 95

 jlopez@greentech.com.es

 www.greentech.com.es





BIBLIOGRAFIA

Para conocer más

Organización de las Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Madrid. (2016). El sector privado ante los ODS. Guía práctica para la acción

https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2016/09/Guia_ODS_online.pdf

United Nations Global Compact. (2017). Business Reporting on SDGs. An analysis of the Goals and targets.

https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/GRI_UNGC_SDG_Reporting_An_Analysis_of_Goals_and_Targets_2017.pdf

Fundación para la Economía Circular. (s.f.). Economía Circular. Apoyar el cambio hacia una economía eficiente en el uso de los recursos. Recuperado de: http://economiacircular.org/wp/?page_id=62

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible .Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible .Objetivo 2: Poner fin al hambre. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/hunger/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible .Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible .Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible .Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/water-and-sanitation/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible .Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/energy/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/infrastructure/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>



Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 11: Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/cities/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-consumption-production/>

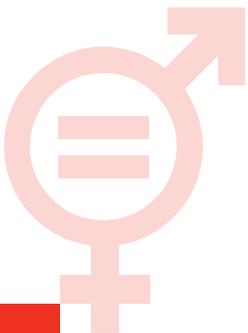
Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/climate-change-2/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 14: Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/oceans/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 15: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/biodiversity/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 16: Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/globalpartnerships/>





Coordina:



Colaboran:



Financiado por:



