

## La incorporación de la igualdad en las empresas. ¿Qué hace, qué puede hacer y qué tiene que hacer tu empresa?

**Fecha:** Del 20 de octubre al 10 de noviembre (miércoles)

**Horario:** 09:00-14:00

**Duración:** 20 horas

**Lugar:** Cámara de Gipuzkoa - Avda. de Tolosa, nº 75 - 20018 Donostia-San Sebastián 

**INSCRIPCIÓN**

### Objetivo

- Establecer un marco conceptual y un lenguaje común en torno a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito empresarial, sentando las bases que permitan iniciar o avanzar en clave de itinerario hacia la igualdad.
- Distinguir las principales desigualdades existentes en contextos laborales y empresariales: hacia una gestión de personas no discriminatoria.
- Conocer las principales estrategias e instrumentos existentes para incorporar y/o avanzar en la incorporación de la igualdad efectiva en las empresas.
- Generar una actitud favorable al proceso de cambio a favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

### Programa

**PASO UNO:** “De la teoría...”

0. La Igualdad de género en el mercado de trabajo y la empresa.

Conceptos generales relacionados con la igualdad.

1. Principales condicionantes para incorporar la Igualdad en las empresas.

2. Principales síntomas de la desigualdad en las empresas.

3. Beneficios de integrar la igualdad de género en las empresas.

4. Entidades y organismos implicados en la Igualdad en empresas; quién trabaja en el avance hacia la igualdad:

- Legislación básica en materia de Igualdad.
- Organismos Públicos implicados: CAE y Estado.

- Posibles ayudas y subvenciones.

## **PASO DOS:** ... a la Práctica”.

### 5. La incorporación de la perspectiva de género en las empresas:

- Itinerarios hacia la igualdad en las empresas.
- Legislación vigente en materia de Igualdad: ¿qué nos dice que hay que hacer?
- Instrumentos específicos para la igualdad en las empresas:
  - Diagnóstico de Igualdad.
  - Transparencia retributiva: Registro retributivo, Valoración de puestos y Auditoría Retributiva.
  - Plan de Igualdad.
  - Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

### 6. Aplicación del Itinerario de Igualdad en nuestra empresa. Poniendo en valor las actuaciones en materia de igualdad de nuestra organización:

- Nuestras buenas prácticas en materia de igualdad.
- Nuestras áreas de mejora.
- Posibles acciones a iniciar – acometer.

### 7. Con carácter transversal:

#### 7.1. Buenas prácticas en igualdad en empresas; ejemplos y referencias para avanzar en igualdad:

- Prácticas de igualdad en la Gestión avanzada (Emakunde - Euskalit).
- Prácticas de Corresponsabilidad Piloto Etorkizuna Eraikiz (DFG - Gipuzkoa).
- Prácticas de Corresponsabilidad Kontzilia (Gobierno Vasco).
- Referencias bibliográficas y webgrafía para avanzar en igualdad.
- Otras...

(Se utilizarán, en la medida de lo posible, ejemplos que se adapten a la realidad de las empresas y el entorno en el que se ubican: tamaño, tipo de empresa, sector, zona geográfica, etc.).

## **Ponente**

### **Belén Fornies.-**

Consultora para la Igualdad. (Consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades). Acompaña a empresas y organizaciones en su avance hacia la igualdad real y efectiva, facilitando y dinamizando procesos de reflexión y de cambio cultural, y de diseño y desarrollo de itinerarios y planes de igualdad.

A lo largo de su trayectoria profesional, he sido empresaria / co-fundadora de dos empresas de Consultoría de personas y organizaciones en las que, además de la gerencia, ha desplegado procesos de facilitación y acompañamiento a personas, empresas y equipos emprendedores e intraemprendedores para la creación y consolidación de sus empresas – negocios, incluyendo el diseño, programación e impartición – dinamización de Talleres y acciones formativas.

De forma transversal, siempre ha trabajado en clave de igualdad de mujeres y hombres en las empresas, como elemento esencial para la competitividad y como factor crítico para una Gestión Avanzada.

### **Enfoque de trabajo**

Se plantea un método de trabajo basado en la implementación de Talleres de Trabajo. Se pondrá a disposición de las personas participantes herramientas, recursos y estrategias que permitan o posibiliten el logro de dichos objetivos.

En base a esto:

- Se huirá de la clase magistral, lo que supone que se invierta la proporción del tiempo que dedica la facilitadora a transmitir conceptos a favor del que dedica a escuchar y, sobre todo, a aportar feed-back.
- Será fundamental que las personas sepan, en todo momento, cuáles son los objetivos de lo que se va a hacer o se está haciendo, qué se espera de ellas y qué resultados pueden obtener con su participación en la acción formativa – de sensibilización.
- Provocar, preguntar, escuchar, reconducir, reflexionar, resumir, deberá formar parte de las estrategias de enseñanza-aprendizaje que aplique la persona facilitadora.
- Y Generar una conversación:

La dinámica de trabajo en las sesiones se orienta a la generación de una conversación extendida entre las personas participantes, una conversación que vaya más allá de la mantenida en el espacio del Taller, que trascienda ese espacio-tiempo.

### **Despliegue de la metodología**

En este marco de actuación, las funciones que además que asumirá la persona Consultora son las siguientes:

- Hacer comprender el para qué del proceso de incorporación y avance en la igualdad en empresas.
- Aportar conocimiento en materia de igualdad.
- Aclarar conceptos relacionados con la igualdad.
- Orientar a la reflexión (desde la sensibilización) y orientar a la acción (desde la formación).
- Ayudar a interpretar desde el punto de vista de género.
- Iniciar la desactivación de posibles resistencias que puedan darse:
- Conocimiento de la empresa: poniendo en cuestión creencias, modelos rígidos de re-

flexión, normas escritas y no escritas...

- Definición del futuro deseado: fomentando la conversación como principal vía para la confianza en el proceso y para favorecer un acercamiento realista al momento actual de la empresa y las posibilidades de modificar sus formas de hacer.

## Materiales básicos de referencia

Los materiales y/o documentos de trabajo se proporcionarán, en la medida de lo posible, vía correo electrónico a las personas participantes. Si no fuera posible, correrán a cargo de la Entidad organizadora la preparación – impresión de los mismo, así como los gastos derivados de la impresión de materiales.

Se proporcionarán ejemplos prácticos y materiales de autoformación:

- Referencias bibliográficas y webgrafía para avanzar en igualdad.
- Legislación básica.
- Buenas prácticas en igualdad en empresas:
  - Prácticas de igualdad en la Gestión avanzada (Emakunde - Euskalit).
  - Prácticas de Corresponsabilidad Piloto Etorbizuna Eraikiz (DFG - Gipuzkoa).
  - Ejemplos de Diagnósticos y Planes de Igualdad reales.
  - Otros...

(Se utilizarán, en la medida de lo posible, ejemplos que se adapten a la realidad de las empresas y el entorno en el que se ubican: tamaño, tipo de empresa, sector, zona geográfica, etc.).

## Otros datos relevantes

### Precio

480 euros

Descuento de un 10% para las terceras y sucesivas inscripciones.

En caso de no cancelar la inscripción, o realizarla con menos de 48 horas de antelación al inicio de la formación, se deberá abonar el 100% del importe, salvo caso de fuerza mayor.

### FUNDAE

Las inscripciones podrán bonificarse parcialmente en las cuotas de la Seguridad Social a través de la encomienda de gestión a Cámara de Gipuzkoa.

## Información

943 000293

[formacion@camaragipuzkoa.com](mailto:formacion@camaragipuzkoa.com)