

la metamorfosis empresarial hacia la igualdad de género



2021
calendario

Actividad cofinanciada al 50% por el FSE y la Comunidad de Madrid en el marco del Programa Operativo FSE 2014-2020, Eje 1 – Fomento del empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral- Prioridad de Inversión 8.4- La igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida personal y laboral; remuneración igual trabajo igual valor- de la Comunidad de Madrid



“La conciliación y la corresponsabilidad son elementos sustanciales para la igualdad laboral y reportan grandes beneficios no sólo para la plantilla, sino también para la empresa”



El reto 2021: Empresas corresponsables

Para seguir avanzando hacia una sociedad más justa y equitativa, es necesario generar un entorno laboral más conciliador y corresponsable, donde mujeres y hombres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades.

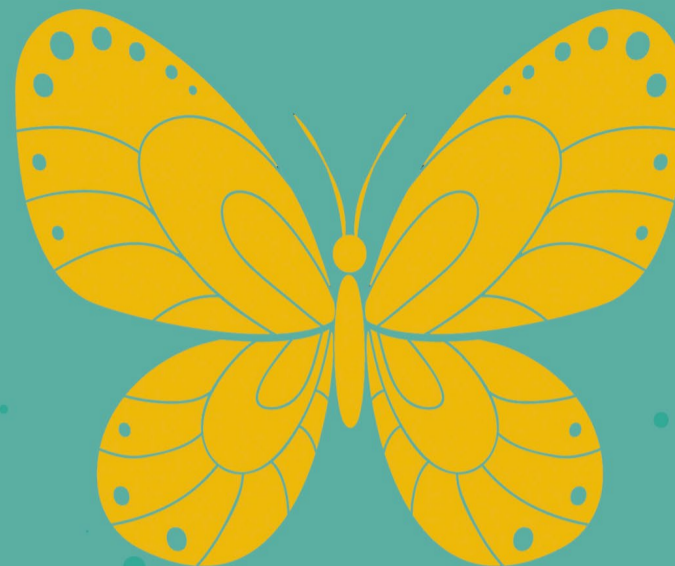
Las empresas juegan un papel fundamental en este avance de derechos. Incorporar la perspectiva de género en la empresa e invertir en el cuidado de toda la plantilla conlleva un cambio en la cultura laboral muy beneficioso para las empresas y para sus trabajadoras y trabajadores.

Con este calendario invitamos a la reflexión sobre la importancia de implementar en las empresas medidas conciliadoras que favorezcan la corresponsabilidad, además de dar algunas pistas para que hagan de sus entornos laborales espacios más equitativos.

Si necesitas asesoramiento o más información sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, ponte en contacto con la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Alcalá de Henares a través de coordinacionigualdad@ayto-alcaladehenares.es

Estereotipos de género

Conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo también pasa por repensar si se transforman o se reproducen roles y estereotipos de género tradicionales ¿Cómo se reparten las tareas en tu empresa? ¿Quién ocupa los puestos de responsabilidad?



ENERO

L	M	X	J	V	S	D
				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Igualdad salarial: Misma tarea, mismo salario

Presta atención a los factores que favorecen la brecha salarial, como las medias jornadas, los complementos salariales, la especialización, las horas extras... La revisión de estos factores en la situación de cada trabajador y trabajadora, atendiendo a los sesgos de género, permite corregir esta desigualdad.



FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11 Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22 Día de la Igualdad Salarial	23	24	25	26	27	28

¿Tiene tu empresa Plan de Igualdad?

A partir del 7 de marzo del 2021, el Plan de Igualdad será obligatorio para las empresas de más de 100 personas en plantilla. Y tras el 7 de marzo de 2022, también para empresas de más de 50 personas. El Plan de Igualdad supone una herramienta muy útil para establecer medidas y protocolos para avanzar en pro de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.



MARZO

L	M	X	J	V	S	D
01	02	03	04	05	06	07
08 Día Internacional de la Mujer	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Permisos y prestaciones

Los trabajos de cuidados sustentan la vida y permiten el desarrollo del trabajo productivo. A partir de este año 2021, las semanas de permiso por paternidad aumentarán hasta las 16 semanas, equiparándose a las del permiso por maternidad. Estos permisos serán por lo tanto iguales, intransferibles y no necesariamente simultáneos.



ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
			01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Conciliación

Trabajo productivo y reproductivo son interdependientes. Las tareas domésticas y de cuidados, como la atención a la crianza y personas dependientes, son imprescindibles para el desempeño en el ámbito laboral. Para que la empresa sea corresponsable debe aportar soluciones ¿Qué medidas podrían implementarse en la empresa para que mujeres y hombres puedan conciliar de una forma justa y equitativa?



MAYO

L	M	X	J	V	S	D
					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres

Horarios flexibles que apoyan la conciliación

Nuestra vida, nuestro tiempo, se divide en horas, minutos y segundos. El tiempo que dedicamos a la jornada laboral puede dificultar o bien facilitar la conciliación con nuestra vida personal. ¿Cómo podemos flexibilizar los horarios en el ámbito laboral desde las empresas?



JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Llegan las vacaciones

Flexibilizar la disponibilidad de los días de vacaciones, priorizando en los meses estivales, así como establecer una elección justa de las mismas son medidas corresponsables que ayudan a la conciliación de los trabajadores y trabajadoras.



JULIO

L	M	X	J	V	S	D
			01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Liderazgo femenino

Promover una igualdad real dentro de la empresa pasa por la incorporación de mujeres en puestos de dirección, coordinación de equipos y cargos de responsabilidad. El acceso a la promoción profesional y la inversión en formación puede favorecer un liderazgo inclusivo.

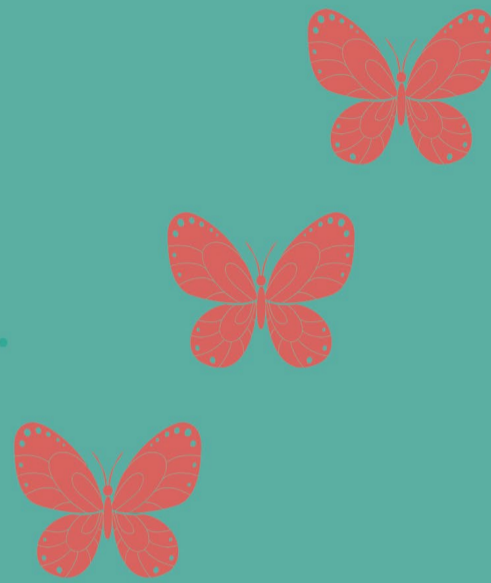


AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

La vuelta al cole

En septiembre las niñas y los niños vuelven al cole, por lo que puede ser un mes en el que hacer malabarismos entre la jornada laboral y las primeras citas al médico de la temporada o reuniones con tutorías. Estos cuidados son imprescindibles para la vida, y deben repartirse entre hombres y mujeres por igual. ¿Cómo podemos favorecer desde las empresas modelos de familias más corresponsables?



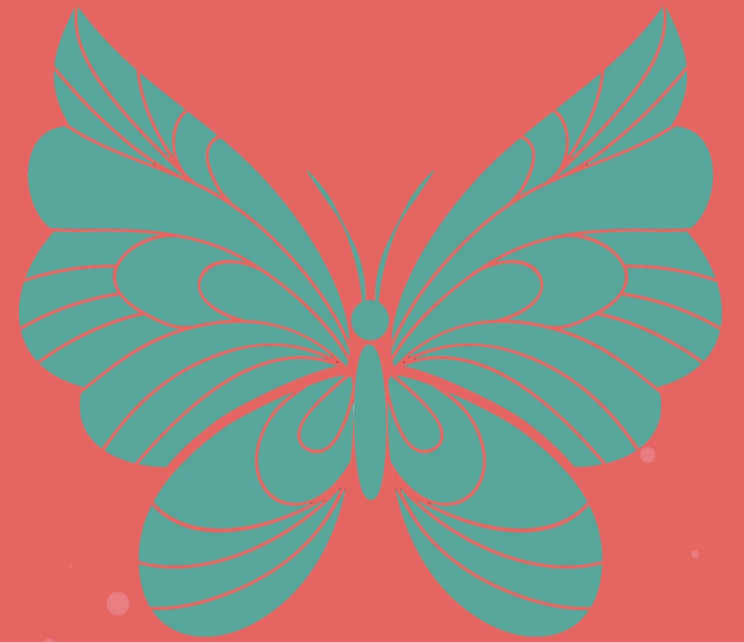
SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Día Internacional
contra la Explotación Sexual
y el Tráfico de personas

Los cuidados en el ámbito laboral

Hay tareas invisibilizadas pero imprescindibles para crear un clima laboral amable. Desde regar las plantas, hasta recordar el cumpleaños de una compañera o mandar un mail de agradecimiento. Visibilizar, reconocer y hacer explícito este reparto de tareas es fundamental para que no se reproduzca la desigualdad también en nuestros entornos laborales.



OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11 Día Internacional de la Niña	12	13	14	15 Día Internacional de las Mujeres Rurales	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Segregación de datos por sexo ¡Ojo al dato!

Para tener un mapa más detallado de lo que ocurre en nuestra empresa y poder hacer un análisis más profundo, es necesario que los datos se desagreguen por sexo y que se afine la recogida de información. De esta forma se pueden reconocer las tareas invisibilizadas y apostar por modelos corresponsables.



NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Día Internacional de la Mujer Emprendedora

Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Lenguaje inclusivo: lo que no se nombra, no existe

¿Desde tu empresa se promueve el lenguaje no sexista? El lenguaje nombra la realidad, pero también la transforma. Si queremos crear entornos igualitarios, es justo que el lenguaje de la empresa facilite este cambio. Desde un mail, hasta el plan de comunicación, cualquier contexto puede ponerse bajo la lupa violeta de la igualdad.



DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
		01	02	03 Día Internacional de las Personas con Discapacidad	04	05
06	07	08	09	10 Día de los Derechos Humanos	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

empresas con la igualdad de género



Actividad cofinanciada al 50% por el FSE y la Comunidad de Madrid en el marco del Programa Operativo FSE 2014-2020, Eje 1 – Fomento del empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral- Prioridad de Inversión 8.4- La igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida personal y laboral; remuneración igual trabajo igual valor- de la Comunidad de Madrid

