

Jornadas ClostinGap

Impacto de la igualdad en el crecimiento empresarial

**Martes, 6 de febrero | 12:00h
PALMA, ISLAS BALEARES**

Aforo limitado. Se ruega confirmación.



closingap



QUÉ ES CLOSINGAP



ClosinGap es un grupo de empresas que nace como clúster en septiembre de 2018 y que hoy se constituye como **Asociación sin ánimo de lucro para impulsar el crecimiento económico desde la igualdad de género.**

Buscamos promover la transformación social hacia una economía sin brechas de género tanto desde el ámbito privado como el de la colaboración público-privada.

La Asociación está compuesta por grandes empresas que representan distintos sectores económicos y sociales estratégicos en nuestro país.



BMW
GROUP



MAHOU
SANMIGUEL



CEOE
Fundación



redeia

*Socio corporativo

Socios colaboradores:



CUÁLES SON NUESTROS OBJETIVOS



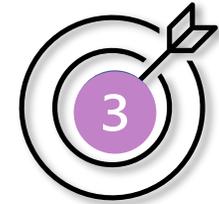
CONOCIMIENTO Y DEBATE

Consolidar a ClosinGap como un referente en la generación de conocimiento y datos sobre las consecuencias de la pérdida de talento femenino desde una óptica económica.



INNOVACIÓN

Ser una fuente de innovación en iniciativas vinculadas al ámbito de la Economía y la Mujer.



TRANSFORMACIÓN

Ser motor de transformación social a través de iniciativas que ayuden a cerrar la brecha de género.

OBJETIVO TRANSVERSAL

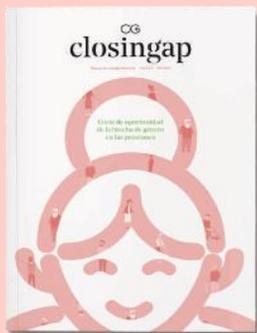
Cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas en las áreas que aborda la iniciativa.

CONOCIMIENTO GENERADO HASTA AHORA



15 estudios monográficos sobre la brecha de género publicados con una misma metodología.

Toolkit de 300 buenas prácticas corporativas para potenciar el talento femenino.



Índice

ClosinGap

Indicador propio único en España para medir la desigualdad y su impacto económico.



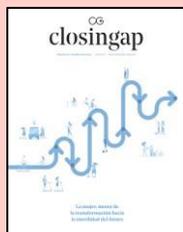
Decálogo de recomendaciones con medidas públicas en distintos ámbitos que ayudarían a terminar con las brechas de género existentes en nuestro país.



ESTUDIOS MONOGRÁFICOS



Estudios que muestran a la **mujer como catalizadora de un cambio social y cultural**



Movilidad
**BMW
Group**

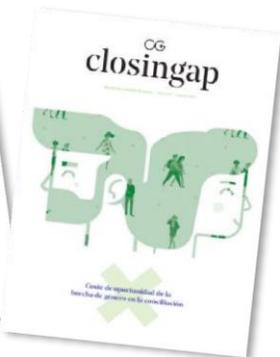
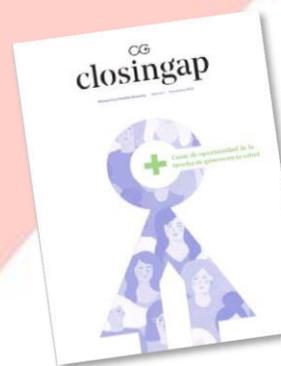


Turismo
**Melia
Hotels**



Consumo
L'Oréal

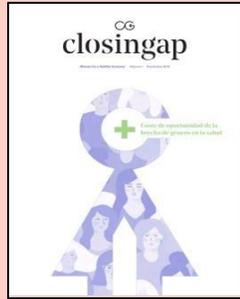
Estudios dónde la **desigualdad se traduce en un impacto económico en el PIB**





ESTUDIOS MONOGRÁFICOS

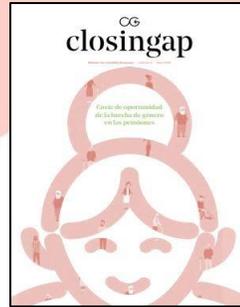
Estudios dónde la **desigualdad se traduce en un impacto económico en el PIB**



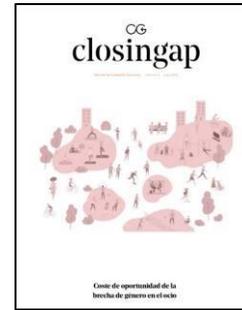
Salud
Merck



Conciliación
Repsol



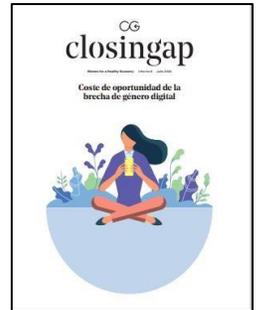
Pensiones
Mapfre



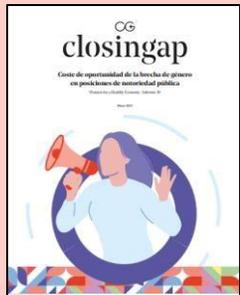
Ocio
Mahou San Miguel



Empleo
PwC



Digitalización
Vodafone



Notoriedad
Pública
Kreab



Discapacidad
Grupo social ONCE



Profesiones
digitales
Telefonica



Rural
CaixaBank



Pymes y autónomos
Fundación CEOE



Salud
Emocional
Merck



CEOE
Fundación

Principales resultados del informe CG de Brecha en pymes y autónomos

Cerrar la brecha de ocupación entre hombres y mujeres en las PYMES supondría:



Generar **2,8 millones de ocupadas en las PYMES**, de las cuales un millón serían emprendedoras o trabajadoras autónomas.



Aumentar la actividad en un valor añadido de más de **130.000 millones de euros**, un **11% de PIB de 2021**. Cerca del 42% de este valor añadido de la actividad económica se produciría entre las **autónomas**.



Crear más de **280.000 nuevas empresas**.



Los sectores con mayor potencial de generación de empleo: **Agricultura, Construcción, Industria Manufacturera, Comercio, Transporte, Hostelería.**

ÍNDICE CLOSINGAP



Indicador propio **único en España** y de los pocos en **Europa** que mide la desigualdad, su evolución y su impacto en la economía. Compuesto por 5 categorías, que inciden de forma directa o indirecta en el PIB:

Empleo

Educación

Conciliación

Digitalización

Salud y Bienestar

1

El Índice ClostinGap establece el nivel de paridad en España en 2022 en el 64,7%.
Quedan 33 años para alcanzar la paridad.

2

Digitalización evoluciona por el desarrollo de las habilidades digitales. **Salud y Bienestar retroceden** por segundo año consecutivo.

3

Con plena paridad, la economía española generaría **riqueza por valor de más de 212,2 mil millones de euros**, (17,6% del PIB de 2021).



FUENTE DE INNOVACIÓN:

MENTORING CRUZADO



Iniciativa en el **marco de colaboración del grupo de RRHH** donde están presentes todas las empresas. Se han celebrado ya tres ediciones del programa del mentoring cruzado.

Se busca **promover y acelerar el desarrollo profesional del talento femenino**, así como avanzar en medidas de apoyo que ayuden a romper el techo de cristal.

Esta iniciativa es una gran oportunidad para las mentoras participantes, porque enriquecen sus habilidades directivas al interactuar con personas de otros ámbitos y empresas, mejorando sus capacidades de comunicación, orientación y asesoramiento.

+ de 100 mujeres
han participado en el programa



FUENTE DE INNOVACIÓN: ECONOMIC EQUALITY SUMMIT



Es el evento anual que **repasa los avances y presenta las novedades de la iniciativa y sus objetivos estratégicos** para el próximo periodo con el fin de seguir fomentando el debate y la reflexión sobre mujer y economía.

[CG Summit 2019](#)

[CG Summit 2020](#)

[CG Summit 2021](#)

[CG Summit 2022](#)

[CG Summit 2023](#)

Durante la jornada, se **comparten reflexiones sobre las consecuencias de la brecha de género en la economía española**, destacando el trabajo realizado por ClosingGap en los últimos años para cuantificar el potencial económico de la igualdad de oportunidades en España e identificar las acciones que se pueden llevar a cabo para contribuir a la desaparición de las brechas.

Se hace entrega de los **Premios ClosingGap** a la transformación social hacia la igualdad de oportunidades.



CG Summit 2023

TOOLKIT DE BUENAS PRÁCTICAS



El Toolkit de Buenas Prácticas para la igualdad de género ClosinGap es una **hoja de ruta específica basada en más 300 prácticas**, segmentadas en ocho grandes áreas.

Se trata de una herramienta de consulta y trabajo que materializa el compromiso de las entidades que integran la Asociación con el impulso de medidas y acciones dirigidas al **cierre de las brechas de género** en el conjunto de la economía y la sociedad, con especial hincapié en el tejido empresarial.

Las acciones de las compañías socias de ClosinGap no solo se ciñen a sus plantillas, sino que **desarrollan otras de índole social para promover la transformación social**, en colaboración con el sector público o con otras entidades.





Impulso del empleo en condiciones de igualdad en los procesos de selección

Acciones ligadas a favorecer procesos de reclutamiento transparentes y equilibrados, así como a favorecer la reincorporación de las mujeres en el mercado laboral.

- Asegurar la **representación femenina** en todos los procesos de búsqueda de talento.
- Impulso del “**Currículum ciego**”, para eliminar sesgos por cuestión de género o edad, entre otros.
- **Actividades formativas** al personal que interviene en los procesos de selección para incorporar la perspectiva de género.
- Asegurar el empleo del **lenguaje no sexista** en los procesos de reclutamiento y la transmisión de información expresa a las empresas externas de selección sobre principios de igualdad de oportunidades establecidas en las políticas internas de Recursos Humanos.
- Desarrollo de **programas de reconexión** al mundo laboral para aquellas personas que se han desvinculado de su puesto de trabajo por un periodo de tiempo establecido.
- Favorecer medidas de **retorno al mundo laboral** de persona que dejaron su puesto laboral por motivos diversos.
- Acciones de **formación y reciclaje profesional** de las personas que se reincorporan a su puesto de trabajo tras un permiso maternal, paternal o baja médica prolongada.
- Concienciar interna y externamente acerca del beneficio de la inclusión laboral de las **personas con discapacidad**.



Fomento de la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad

Medidas destinadas a facilitar herramientas a las mujeres para contribuir a su progreso profesional.

- Desarrollo de proyectos de **mentoring** que permitan promover y acelerar el talento y progresión profesional de mujeres en el seno de las compañías.
- Puesta en marcha de foros o espacios de intercambio de experiencias (**networking**) en determinados campos profesionales que contribuya al intercambio de conocimientos profesionales, el desarrollo de habilidades y la inspiración de **role models** de la organización.
- Políticas internas de nombramiento de directivos a través de los denominados “**mapas de sucesión**” para fomentar la presencia de ambos géneros en la terna final de cualquier posición directiva.
- Creación de **órganos internos** para impulsar iniciativas dirigidas a consolidar la diversidad como palanca de transformación y compartir mejores prácticas.
- **Talleres formativos y jornadas** para el desarrollo del liderazgo femenino a través de ciclos de charlas abiertas con mujeres referentes en el ámbito empresarial, económico o social.
- Establecimiento de **porcentajes específicos** de mujeres en puestos responsabilidad.



Impulso de la igualdad salarial

Acciones dirigidas a analizar de manera interna si existe alguna diferencia salarial entre hombres y mujeres para tratar de adoptar medidas que lo corrigiesen en caso de que la evidencia así lo confirmase.

- Fijar **objetivos concretos** en el **corto, medio y largo plazo** para atajar la brecha salarial.
- **Análisis de las retribuciones** por género y **auditorías retributivas**.
- Definición de las estructuras de **bandas salariales** para evitar sesgos y posibles desigualdades: retribución y recompensa, equidad y competitividad, fidelización y motivación del talento.
- **Estudios estadísticos** que identifiquen las variables salariales dentro de las compañías.
- **Acciones de comunicación y sensibilización**.
- Impulsar compromisos respecto a la eliminación de la brecha retributiva a través de los **estatutos internos**.
- Políticas retributivas basadas en la **equidad** en el ámbito interno y por la **competitividad** desde el punto de vista del mercado.
- Asegurar que la **reducción de jornada** por cuidado de hijos o personas dependientes no tenga impacto en la prestación de pensiones futuras.



Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Esfuerzos focalizados en impulsar la creación de puestos de trabajo en condiciones de igualdad que permitan una adecuada conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Horarios flexibles** de entrada y salida.
- **Jornada intensiva** los viernes y durante los meses estivales o vinculadas incluso al calendario escolar.
- Promoción de la nueva cultura laboral, **impulso de los modelos híbridos**, y extensión del teletrabajo para personas en situación de necesidades especiales.
- Apuesta por el **teletrabajo** en aquellos puestos de actividad que no requieran de presencialidad y en los que se contemple la posibilidad de no acudir de manera recurrente al puesto de trabajo.
- Mostrar el compromiso de la organización con la **flexibilidad**: “Días sin Cole”, campamentos de verano o días libre por cumpleaños del hijo/a.
- **Permisos retribuidos** por ingreso o acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad, familiares dependientes o mayores de primer grado y de pareja de hecho y por separación o divorcio y por lactancia.
- **Permisos de maternidad ampliados** a los marcados por el convenio.
- **Periodos de excedencia** por cuidado de hijos o familiares cercanos.
- **Cursos formativos** de gestión del tiempo y conciliación.



Fomentar la salud y el bienestar

La promoción de la salud y el bienestar en el entorno laboral es otro de los factores a tener en cuenta, con especial atención a las mujeres, ya que ellas disfrutan de cuatro años adicionales de esperanza de vida pero con una peor salud que los hombres.

- Acciones orientadas a mejorar la **detección precoz de patologías** con especial prevalencia femenina como cáncer de mama o el virus del papiloma humano.
- **Seguro médico privado** con programas de detección previa de enfermedades, así como apoyo emocional.
- **Charlas informativas de sensibilización** especialmente dirigidas a mujeres y revisiones ginecológicas anuales y específicas con focos de atención diferentes en función del género: menopausia, cáncer de mama.
- **Campañas anuales de reconocimiento médico**, dirigido a la detección precoz de patologías con prevalencia femenina como cáncer de mama o virus del papiloma humano.
- Procedimientos concretos para la gestión de trabajadores/as especialmente sensibles a efectos de **prevención de riesgos laborales**.
- **Póliza de seguro de accidente e incapacidad**, a cargo de la empresa, para todas las personas trabajadoras con una prima de 6.000 euros.
- Programas específicos sobre **acoso laboral** en el entorno laboral.
- Comedores con oferta gastronómica basada en **productos saludables**.
- Campañas específicas para **mujeres embarazadas**: talleres de suelo pélvico y educación postural.



Impulso de la digitalización y las vocaciones stem

Acciones dirigidas a suscitar y reforzar el interés e inquietud de las mujeres más jóvenes en este ámbito y favorecer vocaciones STEM entre niñas y adolescentes.

- **Formación** en capacidades digitales.
- **Upskilling and reskilling** de profesionales en competencias digitales para adaptarse a las necesidades del mercado.
- **Patrocinio** de campañas y eventos en los que se promueve ejemplos de profesionales en las áreas STEM.
- Eventos de **networking y role models** internos entre mujeres y profesionales en el ámbito STEM.
- Impulso de programas e iniciativas para reforzar la incorporación de las mujeres en los puestos de trabajo en el **ámbito digital**.
- Impulso de proyectos prácticos en **el entorno escolar, colegios e institutos**, para dar a conocer las carreras científico-tecnológicas y despertar la vocación de los estudiantes.
- Proyectos innovadores para favorecer **vocaciones científico-tecnológicas** entre jóvenes.
- Colaborar con programas impulsados por la **Administración pública** para el impulso del talento femenino en el ámbito digital (alianza STEM).
- Impulsar la participación de las mujeres en la investigación a través de acciones y jornadas que visibilicen el rol de las mujeres investigadoras en días señalados como el **Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia**.

Otras acciones

Adhesión a ONU Mujeres, Distintivo de Igualdad en la Empresa, Bloomberg, Target Gender Equality, y todo aquello que ayude a impulsar el liderazgo femenino en la organización.

Instrumentos de previsión social como **planes de pensiones y seguros de ahorro**, con el objetivo de favorecer el bienestar financiero de los empleados de la entidad

Implementación de **planes de comunicación y sensibilización** sobre diversidad de género para contribuir a la eliminación de estereotipos que suponen un obstáculo para llevar a la práctica los principios de igualdad y transmitir los beneficios de la diversidad

Fomento de **formación en igualdad** de oportunidades al conjunto de las plantillas

Promoción del '**Curso de igualdad**', que plantea cómo potenciar la conciliación e igualdad en los entornos de trabajo

Aprobación de la **exención del pago** de los precios establecidos para la primera matrícula de las asignaturas de los estudios oficiales, para las mujeres víctimas de violencia de género y para sus hijas e hijos menores de 25 años.



Junta Directiva



Consejo Asesor

MUCHAS GRACIAS



*Socio corporativo



closingap

www.closingap.com