



Informe diagnóstico del cumplimiento de los ODS en relación con la Promoción de la Igualdad de Género.

## **ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y COMERCIANTES DE LA GOMERA (AEG)**



CIF: G38608790  
San Sebastián de La Gomera

## Índice

Introducción	2
Metodología	4
La empresa	6
Recomendaciones	8
Anexo	21



## Introducción



## Introducción

---

El diagnóstico sobre el cumplimiento del ODS 5, centrado en la igualdad de género dentro de las PYMEs en Canarias, constituye un avance crucial para cumplir con los compromisos establecidos a nivel tanto nacional como autonómico en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta iniciativa es clave, ya que la igualdad de género no solo es un derecho fundamental, sino que también es vital para el desarrollo económico y social de la región. Las PYMEs canarias, como principales generadoras de empleo, tienen la oportunidad de liderar cambios que mejoren la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El ODS 5 tiene como objetivo eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, un desafío crucial que aún persiste en muchos sectores, incluidos los ámbitos laborales de pequeñas y medianas empresas. En este sentido, las PYMEs canarias juegan un papel estratégico en la creación de entornos laborales más inclusivos, igualitarios y libres de violencia y discriminación. Este objetivo no solo promueve la justicia social, sino que también impulsa la productividad y competitividad empresarial, ya que un entorno equitativo mejora el rendimiento y el bienestar de los trabajadores.

Asimismo, la igualdad de género tiene un impacto directo en el desarrollo económico de las empresas. Las organizaciones que promueven la diversidad y la equidad de género suelen ser más innovadoras y adaptables a los cambios del mercado. Al incorporar a más mujeres en roles de liderazgo, las PYMEs pueden beneficiarse de perspectivas diversas que enriquecen la toma de decisiones estratégicas. Además, al ofrecer condiciones laborales equitativas, se contribuye a reducir la rotación de personal y a aumentar la motivación y el compromiso de los empleados.

Garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral en las PYMEs permite que las mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades laborales, formación y cargos de liderazgo, lo que contribuye a un crecimiento económico más sostenible y equilibrado. Las empresas que fomentan la igualdad de género no solo cumplen con una responsabilidad social, sino que también mejoran sus resultados económicos a largo plazo, al alinearse con las tendencias globales que valoran la diversidad y la inclusión en el ámbito corporativo.

En última instancia, la igualdad de género es un motor de desarrollo social y económico, y su promoción en las PYMEs canarias fortalece el tejido empresarial y social de la región, alineándose con los objetivos globales de desarrollo sostenible. Iniciativas que impulsen la equidad en los ámbitos laborales contribuyen a la creación de sociedades más justas y cohesionadas, donde cada individuo tenga la oportunidad de desarrollarse plenamente sin importar su género. Las PYMEs, como actores clave del tejido económico canario, tienen la responsabilidad y la oportunidad de liderar este cambio hacia un futuro más inclusivo.

Este informe busca proporcionar a las PYMEs canarias una herramienta práctica para evaluar y mejorar su cumplimiento del ODS 5, brindándoles las directrices necesarias para avanzar hacia la igualdad de género y, al mismo tiempo, fortaleciendo su competitividad en el mercado.

## Metodología



## Metodología

---

Para llevar a cabo el diagnóstico del cumplimiento de los ODS en relación con la Igualdad de Género por parte de las empresas canarias, se ha empleado una metodología que permita tener una visión más completa de los ODS que tiene impacto en el empleo y cuál es el grado de cumplimiento o el nivel de esfuerzo realizado.

La metodología se compone de los siguientes pasos:

### Análisis de la implicación del ODS 5 en los otros ODS

- Examinar cómo la igualdad de género impacta y se ve impactada por los otros 16 ODS. Identificar las interconexiones y sinergias entre el ODS 5 y los demás objetivos.

### Identificación de factores clave

- Revisar las metas específicas de cada ODS para identificar los factores que influyen en la igualdad de género. Por ejemplo, cómo la educación de calidad (ODS 4) puede promover la igualdad de género, o cómo la reducción de las desigualdades (ODS 10) está relacionada con la igualdad de género.

### Diseño y envío del cuestionario

- Diseñar cuestionarios específicos para organizaciones privadas, adaptarlos a su tamaño, sector y localización, que recojan información sobre sus prácticas y políticas que relacionan como los ODS afectan a La igualdad de Género (ODS 5)

### Análisis de datos

- Analizar las respuestas de los cuestionarios para extraer información valiosa sobre el impacto de las políticas y prácticas relacionadas con los otros ODS en la Igualdad de Género. Evaluar su grado de cumplimiento.

### Publicación de informes individuales

- Publicar informes que muestren la situación de cada entida en relación a los ODS. Identificar oportunidades de mejora y destacar buenas prácticas que promuevan la Igualdad de género a través de los diferentes ODS.

## La Empresa



## Perfil de la Empresa

---

**La Asociación de Empresarios y Comerciantes de La Gomera (AEG)** es una organización empresarial independiente, multisectorial y dinámica, fundada en el año 2000. Con sede en San Sebastián de La Gomera, la AEG se dedica a impulsar el tejido empresarial y comercial de la isla, promoviendo la formación, capacitación y consolidación de la oferta para dar una respuesta innovadora y satisfactoria tanto a los residentes como a los visitantes. La AEG ofrece una amplia gama de servicios a sus miembros, incluyendo asesoramiento empresarial, formación continua, subvenciones y financiación, proyectos innovadores y transformación digital.

CIF: G38608790 Tipo de organización: Asociación empresarial Constitución: 2000 Sede: San Sebastián de La Gomera, La Gomera, Canarias, España.

### Misión

Impulsar el desarrollo empresarial y comercial de La Gomera, ofreciendo formación, asesoramiento y servicios que promuevan la competitividad y el crecimiento sostenible.

### Visión

Ser la principal referencia en La Gomera para el apoyo y desarrollo del sector empresarial, fortaleciendo la economía insular y mejorando la calidad de vida de los residentes.

### Valores

- **Innovación:** Promover proyectos innovadores y la transformación digital.
- **Colaboración:** Trabajar en estrecha colaboración con administraciones y otras instituciones.
- **Sostenibilidad:** Favorecer el crecimiento económico respetuoso con la comunidad y el medio ambiente.
- **Apoyo Empresarial:** Proveer servicios que fortalezcan y apoyen a los empresarios locales.
- **Fomento del Comercio Local:** Incentivar la compra en comercios locales para fortalecer la economía insular.

### Información Destacada

- **Asesoramiento Empresarial:** Proveer orientación y apoyo a los empresarios y comerciantes de La Gomera.
- **Formación Continua:** Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.
- **Subvenciones y Financiación:** Facilitar el acceso a subvenciones y financiación para proyectos empresariales.
- **Proyectos Innovadores:** Desarrollar iniciativas que impulsan la innovación y la transformación digital.
- **Desarrollo de Actividades Comerciales:** Organizar eventos y campañas, como la Campaña de Navidad, para fomentar el comercio local.

### Situación del Sector en La Gomera

El sector empresarial en La Gomera se caracteriza por una fuerte voluntad de crecimiento y desarrollo sostenible. La Asociación de Empresarios y Comerciantes de La Gomera (AEG) juega un papel fundamental al proporcionar apoyo y recursos necesarios para fortalecer las actividades comerciales y empresariales de la zona. A través de la colaboración con autoridades públicas y la promoción de proyectos innovadores, la AEG contribuye significativamente al desarrollo económico de la isla, asegurando que sus miembros puedan enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgen en un entorno dinámico y en constante cambio.



## Recomendaciones



## Recomendaciones generales

Como información general, a continuación, se describe brevemente las implicaciones de cada uno de los ODS analizados, para posteriormente identificar aquellas recomendaciones o sugerencias con respecto a sus respuestas.



### ODS 1 - FIN DE LA POBREZA

Tiene como objetivo erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones. Busca garantizar que todas las personas tengan acceso a los recursos básicos necesarios para una vida digna, incluyendo alimentos, vivienda, atención médica y educación.



### ODS 2 - HAMBRE CERO

Busca eliminar el hambre, garantizando la seguridad alimentaria y promoviendo la nutrición adecuada, así como la agricultura sostenible.



### ODS 3 - SALUD Y BIENESTAR

Aspira a asegurar el bienestar y la salud de todas las personas, facilitando el acceso a servicios de salud y tratamientos médicos.



### ODS 4 - EDUCACIÓN DE CALIDAD

Se enfoca en garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos. Busca asegurar que todas las personas tengan la oportunidad de acceder a una educación que promueva el aprendizaje a lo largo de la vida y habilidades necesarias para el desarrollo sostenible.



### ODS 5 - IGUALDAD DE GÉNERO

Tiene como objetivo lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Busca eliminar la discriminación de género en todas las esferas de la vida y promover la participación plena y efectiva de las mujeres en la toma de decisiones.



### ODS 6 - AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

Busca asegurar el acceso universal a agua potable y servicios de saneamiento, gestionando de manera sostenible estos recursos.



### ODS 7 - ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

Se enfoca en garantizar que todos tengan acceso a energía asequible, sostenible y moderna, vital para el desarrollo.



### ODS 8 - TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Tiene como objetivo erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones. Busca garantizar que todas las personas tengan acceso a los recursos básicos necesarios para una vida digna, incluyendo alimentos, vivienda, atención médica y educación.



#### ODS 9 - INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS

Se propone construir infraestructuras resilientes y fomentar la industrialización y la innovación sostenible.



#### ODS 10 - REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Busca reducir las disparidades económicas, sociales y políticas, promoviendo la inclusión de grupos marginados.



#### ODS 11 - CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Tiene como objetivo desarrollar ciudades y comunidades que sean inclusivas, seguras y sostenibles para todos sus habitantes.



#### ODS 12 - PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Se centra en promover patrones de producción y consumo sostenibles. Busca reducir el desperdicio de recursos, fomentar la eficiencia en el uso de recursos y promover prácticas comerciales responsables y sostenibles.



#### ODS 13 - ACCIÓN POR EL CLIMA

Busca implementar medidas efectivas para combatir el cambio climático y sus efectos, promoviendo la resiliencia en comunidades y ecosistemas.



#### ODS 14 - VIDA SUBMARINA

Aspira a proteger y gestionar de manera sostenible los océanos y recursos marinos, vitales para la salud del planeta



#### ODS 15 - VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

Se propone conservar y restaurar los ecosistemas terrestres, gestionando sosteniblemente los bosques y la biodiversidad.



#### ODS - 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES MÁS SÓLIDAS

Tiene como objetivo promover sociedades pacíficas e inclusivas, asegurando el acceso a la justicia y la construcción de instituciones eficaces.



#### ODS 17 - ALIANZA PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Busca fortalecer la cooperación global y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, uniendo esfuerzos entre países.

## Recomendaciones

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una hoja de ruta global para alcanzar un futuro más justo y sostenible. En particular, el ODS 5 se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, reconociendo que la equidad de género es fundamental para el progreso en otros ámbitos de desarrollo. A continuación, se presentan una serie de recomendaciones clave para promover el ODS 5, enfocadas en eliminar barreras, fortalecer derechos y fomentar la participación equitativa en todos los niveles.



### ODS 1 - Fin de la Pobreza

- La falta de programas de apoyo económico para mujeres en situación de vulnerabilidad puede limitar la capacidad de estas trabajadoras para desarrollarse profesionalmente y mantenerse en la empresa. Recomendamos que se implemente un sistema de ayuda económica directa o indirecta, que incluya becas para educación, asistencia para transporte, o acceso a servicios de cuidado infantil. Estos programas son fundamentales para garantizar que las mujeres en situaciones más complicadas puedan seguir contribuyendo a la empresa sin verse afectadas por sus circunstancias personales. También puede ser útil ofrecer asesoramiento financiero para que las empleadas puedan gestionar mejor sus recursos y aprovechar oportunidades de crecimiento.



### ODS 2 - Hambre Cero

- Involucrar a las mujeres en la cadena de suministro de alimentos puede mejorar la equidad de género y aprovechar un amplio rango de talento que a menudo se pasa por alto. Si actualmente no existen medidas para promover su participación, recomendamos iniciar proyectos específicos que faciliten el acceso de las mujeres a roles clave dentro de la cadena de suministro, desde la producción hasta la distribución. Esto podría incluir la capacitación en agricultura sostenible, gestión de recursos y técnicas de distribución. Además, asegurar la igualdad de oportunidades en las contrataciones para este sector es crucial para equilibrar la representación de género en esta industria.
- Implementar iniciativas que mejoren la nutrición y seguridad alimentaria no solo beneficia a las empleadas, sino que también promueve un entorno laboral más saludable y productivo. Recomendamos que la empresa desarrolle programas internos para mejorar el acceso a alimentos saludables, como comedores en las instalaciones con menús balanceados, descuentos en alimentos nutritivos, o campañas educativas sobre la importancia de una dieta equilibrada. Estos programas pueden extenderse a las familias de las trabajadoras, lo que mejora el bienestar general de la comunidad. Asociarse con iniciativas locales o regionales sobre seguridad alimentaria también puede fortalecer estas acciones.

## Recomendaciones

---



### ODS 3 - Salud y Bienestar

- La salud específica de las mujeres, incluyendo la salud reproductiva y mental, es una parte esencial del bienestar laboral. Recomendamos implementar programas de salud dirigidos a las necesidades específicas de las mujeres, como la disponibilidad de chequeos ginecológicos, campañas de concienciación sobre salud mental, y apoyo en temas de maternidad. Además, ofrecer servicios de asesoramiento psicológico y consultas médicas sobre salud reproductiva, bien sea dentro de la empresa o mediante convenios con centros de salud, puede mejorar la calidad de vida y el rendimiento laboral de las empleadas.



### ODS 4 - Educación de Calidad

- Para el entorno empresarial canario es una nota positiva comprobar que su empresa facilita el acceso a la educación y formación continua para las mujeres, además de promover programas de capacitación y desarrollo profesional específicos. Estas iniciativas además de cumplir con el ODS4 y el ODS5, apoyan el crecimiento profesional y la igualdad de oportunidades dentro de la empresa y sirven de ejemplo para otras organizaciones canarias.



### ODS 6 - Agua Limpia y Saneamiento

- Es positivo confirmar que su empresa está implicada activamente en garantizar el acceso igualitario a servicios de agua potable y saneamiento para todas sus empleadas. Esto unido al desarrollo de iniciativas para reducir la carga de trabajo relacionada con este ODS, contribuyen a la equidad de género y aseguran condiciones laborales saludables y justas. Son acciones que cumplen con el ODS6 y refuerzan el ODS5. Les animamos a continuar con este tipo de acciones.

## Recomendaciones

7 ENERGÍA ASEQUIBLE  
Y NO CONTAMINANTE



### ODS 7 - Energía asequible y no contaminante

- Promover el acceso equitativo a recursos energéticos sostenibles es clave para reducir la huella de carbono y avanzar hacia un modelo de trabajo más responsable. Recomendamos que la empresa implemente medidas que permitan a todas sus empleadas beneficiarse de energías limpias, como la instalación de energías renovables en las instalaciones o la provisión de incentivos para que las empleadas accedan a fuentes de energía más sostenibles en sus hogares. Estas acciones no solo mejoran la sostenibilidad de la empresa, sino que también reflejan un compromiso firme con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), impulsando una cultura empresarial más responsable y respetuosa con el medio ambiente.

8 TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



### ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento

- El marco empresarial canario se enriquece cuando las empresas elaboran planes de igualdad, políticas igualitarias y velan por asegurar la igualdad salarial entre hombres y mujeres para trabajos equivalentes. Asimismo, la conciliación laboral, asignatura pendiente en muchas empresas, esta siendo asegurada por su organización, lo cual beneficia a mujeres y hombres, y promueve políticas de conciliación laboral y familiar que beneficien a las mujeres. Todas estas acciones hacen que su empresa cumpla con el ODS8, y que también apoyan significativamente el ODS5, fomentando un entorno laboral inclusivo y equitativo. Les animamos a mantener estas prácticas para continuar promoviendo el crecimiento económico y el trabajo decente en su organización.

9 INDUSTRIA,  
INNOVACIÓN E  
INFRAESTRUCTURA



### ODS 9 - Industria, innovación e infraestructuras

- Es muy positivo constatar que su empresa fomenta la participación de mujeres en roles de innovación y tecnología y que cuente o se plantee programas de mentoring y apoyo para ellas en el área tecnológica. Todo este tipo de iniciativas le ayudan a cumplir con el ODS9, y refuerzan el ODS5, promoviendo igualdad de género e innovación dentro de la empresa.

10 REDUCCIÓN DE LAS  
DESIGUALDADES



### ODS 10 - Reducción de las Desigualdades

- Entendemos que la implementación de políticas para reducir la brecha de género en todos los niveles jerárquicos de su entidad y la promoción de la inclusión y diversidad son aspectos claves que están favoreciendo a su organización. Con este tipo de iniciativas se cumple con el ODS10 y con el ODS5, asegurando un entorno laboral justo y diverso.

## Recomendaciones



### ODS 11 - Ciudades y Comunidades Sostenibles

- La participación por parte de su organización en proyectos que promueven la igualdad de género y la sostenibilidad es un elemento relevante de cara al ODS 11 y el ODS 5. Además, si su organización realiza evaluaciones de seguridad y accesibilidad en las instalaciones, está promoviendo un entorno seguro y equitativo tanto en la empresa como en el entorno. Se sugiere seguir con este tipo de medidas.



### ODS 12 - Producción y consumo responsable

- Es positivo ver que su empresa está comprometida con asegurar la representación equitativa de mujeres en la toma de decisiones sobre producción y consumo responsables y fomenta el emprendimiento femenino en la creación de productos sostenibles. Estas iniciativas cumplen con el ODS12 y refuerzan el ODS5, promoviendo la igualdad de género y la sostenibilidad. Continúen con estos esfuerzos valiosos.



### ODS 13 - Acción por el Clima

- Es muy relevante tener en cuenta que su empresa integra la igualdad de género en sus políticas de sostenibilidad climática, garantiza la participación equitativa de mujeres en proyectos relacionados con el cambio climático, y tiene políticas específicas para apoyar a mujeres en sectores vulnerables. Estas acciones cumplen con el ODS13 y refuerzan el ODS5, además de promover un enfoque inclusivo y sostenible en la acción climática.



### ODS 14 - La Vida Submarina

- Es muy positivo observar que su empresa promueve la participación de mujeres en proyectos de protección marina y ofrece igualdad de oportunidades para mujeres en actividades económicas relacionadas con la conservación de la vida submarina. Con estas iniciativas se contribuye al ODS14 y fortalecen el ODS5, asegurando la conservación de los ecosistemas marinos y la igualdad de género.

## Recomendaciones



### ODS 15 - La Vida en los Ecosistemas terrestres

- Se valora muy positivamente que su empresa asegure a las mujeres la igualdad de acceso a los recursos naturales gestionados por la empresa y garantice su participación en los proyectos de conservación de ecosistemas; y más teniendo en cuenta las características del entorno natural de Canarias. Con ello, adicionalmente, su organización está cumpliendo con el ODS 5 y el ODS 15.



### ODS 16 - Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

- Es de especial relevancia que todas las empresas fomenten un entorno laboral que promueva la igualdad de género, ofrezcan las mismas oportunidades de liderazgo para las mujeres, y colaboren con instituciones para desarrollar políticas de igualdad de género. Tiene gran importancia que su organización se encuentre en ese camino y además, se trabaje cada día para mantenerla y crear conciencia a este respecto. De esta forma se cumple con el ODS 16 y el ODS 5 de forma simultánea.



### ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos

- Para el tejido empresarial canario es de vital importancia que, tal y como indican que su entidad lo hace, se establezcan alianzas con otras organizaciones para fomentar la igualdad de género, se colabore con entidades para implementar proyectos alineados con los ODS, y se exija a sus proveedores que cumplan con estándares de igualdad de género en su cadena de suministro. Estas iniciativas ayudan a fortalecer los ODS 17 Y ODS 5, promoviendo un entorno empresarial más inclusivo y equitativo.



## Recomendaciones

A continuación, recomendaciones a las preguntas que ahondaban más directamente en el ODS 5.

5



### ODS 5 - Compromisos y política de Igualdad.

- Se recomienda que la empresa comience por identificar organizaciones no gubernamentales, instituciones educativas, organismos internacionales o empresas afines que ya trabajen en proyectos relacionados con la igualdad de género. Al asociarse con estas entidades, la empresa puede aprender de sus experiencias y buenas prácticas, además de tener la oportunidad de participar en iniciativas conjuntas que impacten tanto a su personal como a la comunidad.
- Desarrollar un plan de igualdad de género es un paso esencial para promover un ambiente laboral inclusivo y equitativo. Recomendamos iniciar este proceso estableciendo objetivos claros de equidad de género, incluyendo medidas para asegurar igualdad de oportunidades en el reclutamiento, desarrollo profesional y remuneración. Este plan también debería incluir programas de sensibilización sobre temas de género y mecanismos para monitorear el avance en la reducción de brechas. Implementar un plan formal no solo alinea a su empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sino que también mejora la satisfacción y productividad del personal, y refuerza la imagen de su empresa como una organización comprometida con la justicia y el respeto.

5



### ODS 5 - Igualdad de Oportunidades y Rep. Género

- La presencia de mujeres varía bastante según el nivel jerárquico. En la Alta Dirección, las mujeres representan el 30%, lo que muestra un buen avance hacia la igualdad de género en los puestos de liderazgo. Sin embargo, en los Mandos Intermedios, solo el 10% son mujeres, lo que indica que aún tenemos trabajo por hacer para apoyar y promover el talento femenino en estos roles. Por otro lado, en el Personal Operativo, las mujeres son el 60%, lo que demuestra una fuerte presencia femenina en estos puestos. Estos datos nos recuerdan la importancia de seguir implementando políticas que promuevan la igualdad de género en todos los niveles de la organización, en línea con los objetivos del ODS 5.
- Promover el liderazgo femenino no solo apoya la equidad de género, sino que también enriquece la diversidad en la toma de decisiones y potencia la innovación en la empresa. Para ello, es fundamental diseñar programas de formación y desarrollo específicos para mujeres, que incluyan capacitación en habilidades directivas y toma de decisiones estratégicas, junto con mentoring de mujeres en roles avanzados. Además, se recomienda crear redes internas de apoyo para fomentar el intercambio de experiencias entre mujeres de diferentes niveles jerárquicos y revisar las políticas de promoción para garantizar igualdad de oportunidades. Al implementar estos programas, la empresa contribuirá al ODS 5 y creará un entorno más inclusivo, permitiendo que las mujeres alcancen su pleno potencial y enriquezcan el crecimiento organizacional.

## Recomendaciones

---

5



### ODS 5 - Conciliación y Condiciones Laborales

- Para facilitar el retorno al trabajo tras una baja por maternidad o paternidad, se recomienda implementar un programa de apoyo que incluya un plan de reintegración gradual con opciones de horarios flexibles y teletrabajo parcial. Además, establecer programas de mentoría o coaching puede ayudar a los empleados a reincorporarse eficazmente y gestionar el equilibrio entre el trabajo y sus nuevas responsabilidades familiares, contribuyendo a su satisfacción y retención en la empresa sin afectar sus oportunidades de crecimiento profesional.

5



### ODS 5 - Acoso y Discriminación

- Es fundamental implementar estas formaciones de inmediato. Se recomienda programar capacitaciones obligatorias para todos los empleados, enfocadas en la identificación, prevención y denuncia de situaciones de acoso. Estas formaciones deben ser impartidas por expertos en igualdad y diversidad, garantizando que el personal entienda las políticas de la empresa y los protocolos de actuación. Además, es importante que estas capacitaciones sean periódicas, para asegurar un entorno laboral seguro y respetuoso, en línea con el ODS 5 y la promoción de la igualdad de género.

## Recomendaciones



### Evaluación y Mejora Continua

- Es recomendable comenzar a implementar estas prácticas lo antes posible. Las auditorías de género permiten identificar desigualdades estructurales y posibles áreas de mejora. Se sugiere establecer evaluaciones anuales para revisar políticas, salarios, oportunidades de promoción y ambiente laboral, con el fin de garantizar que se cumplan los principios de equidad. Además, es importante involucrar a expertos externos o consultores en igualdad de género para asegurar una evaluación objetiva y completa. Estas auditorías fortalecerán el compromiso de la empresa con el ODS 5 y promoverán un entorno de trabajo inclusivo y equitativo.
- Se recomienda realizar un diagnóstico exhaustivo de las políticas, prácticas y cultura organizacional para identificar posibles desigualdades o brechas de género. Esto puede incluir análisis de salarios, oportunidades de promoción y participación en la toma de decisiones. Además, involucrar a los empleados mediante encuestas o grupos de trabajo puede ofrecer una visión clara de las áreas que requieren atención. Estas acciones permitirán a la empresa desarrollar planes específicos para mejorar la igualdad de género y cumplir con el ODS 5.
- En el último año, la empresa ha priorizado la conciliación familiar para mejorar la igualdad de género. Se han implementado políticas flexibles, como horarios ajustables y teletrabajo, que ayudan a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Estas medidas benefician especialmente a las mujeres y promueven un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo, alineándose con los objetivos del ODS 5.
- La empresa puede aprovechar consultorías externas especializadas en igualdad de género que puedan ayudar a evaluar la situación actual y desarrollar un plan de acción. También sería útil ofrecer formaciones periódicas para empleados y directivos en temas de igualdad, diversidad e inclusión. Además, la empresa puede beneficiarse de crear alianzas con organizaciones que promuevan la igualdad de género, y acceder a subvenciones destinadas a impulsar estas iniciativas.
- La empresa encuestada se compromete a implementar todas las acciones necesarias para lograr una igualdad real en todas las áreas del sector empresarial. Esto incluye la mejora de los horarios para facilitar una mayor conciliación familiar y garantizar la equidad en los salarios y derechos.

## Resumen

---

Por último y a modo resumen, teniendo en cuenta las respuestas al cuestionario se ha detectado el grado de esfuerzo realizado por su empresa o institución a cada uno de los ODS, obteniendo el siguiente resultado:

El **ODS 5 (Igualdad de género)**, según la tabla proporcionada, se evalúa a través de los siguientes indicadores:

1. **Compromisos y política de igualdad de género:** Cumplimiento parcial.
  2. **Igualdad de oportunidades y representación de género:** Cumplimiento parcial.
  3. **Conciliación y condiciones laborales:** Cumplimiento parcial.
  4. **Acoso y discriminación:** Cumplimiento parcial.
  5. **Evaluación y mejora continua:** Cumplimiento parcial.
- 

### Valoración:














1. **Compromisos y política de igualdad de género (Cumplimiento parcial):**  
Se evidencia el reconocimiento de la importancia de la igualdad de género, pero falta un plan estructurado con metas específicas, recursos asignados y mecanismos claros de implementación y seguimiento.
  2. **Igualdad de oportunidades y representación de género (Cumplimiento parcial):**  
Existen iniciativas para fomentar la igualdad, pero persisten desigualdades en áreas clave, como la representación de género en posiciones de liderazgo y en diferentes niveles organizativos.
  3. **Conciliación y condiciones laborales (Cumplimiento parcial):**  
Aunque se han implementado algunas medidas, estas no están plenamente desarrolladas ni accesibles de forma equitativa para todos los empleados.
  4. **Acoso y discriminación (Cumplimiento parcial):**  
La prevención y actuación ante el acoso y la discriminación necesitan ser fortalecidas mediante protocolos más efectivos y accesibles, y con mayor capacitación de la plantilla.
  5. **Evaluación y mejora continua (Cumplimiento parcial):**  
Se realizan esfuerzos para evaluar avances, pero no hay un sistema robusto que permita medir los resultados ni ajustar las estrategias basándose en datos específicos.
-

## Conclusión:

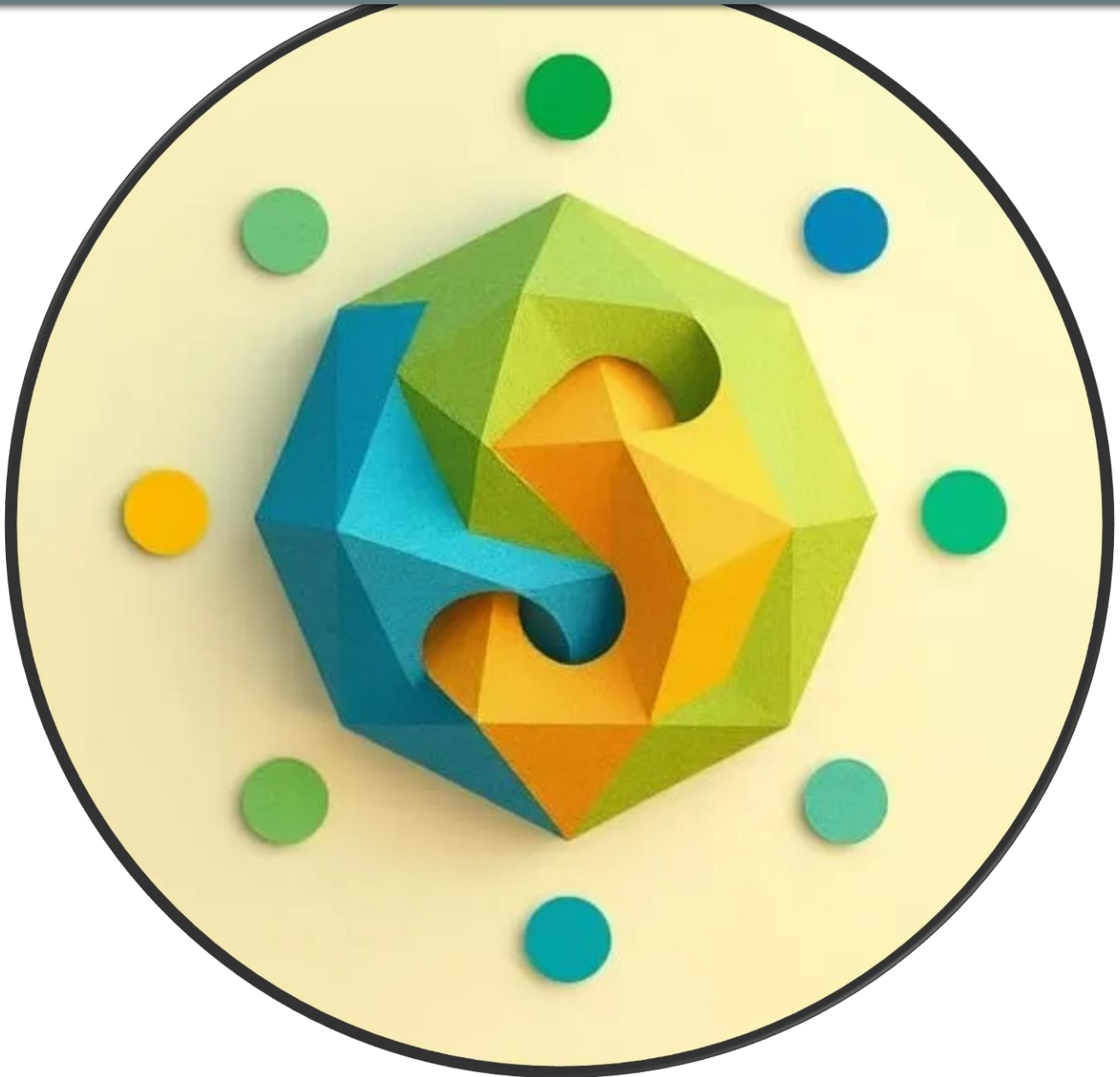
El cumplimiento del ODS 5 en la **Asociación de Empresarios y Comerciantes de La Gomera (AEG)** es moderado. Se reconoce un esfuerzo por avanzar en igualdad de género, pero persisten importantes áreas de mejora en compromisos, conciliación, representación y prevención de acoso.

## Recomendaciones:

1. **Formalizar un Plan de Igualdad:**  
Diseñar un plan estratégico que contemple metas claras, recursos específicos y un cronograma definido, con indicadores de seguimiento y responsables identificados.
2. **Promover la igualdad de oportunidades:**  
Implementar medidas para reducir las brechas de género en salarios, roles de liderazgo y oportunidades de formación y desarrollo profesional.
3. **Reforzar las políticas de conciliación:**  
Ampliar las medidas de flexibilidad laboral, permisos parentales y horarios adaptados para facilitar el equilibrio entre vida laboral y personal.
4. **Fortalecer los protocolos de prevención de acoso:**  
Diseñar o actualizar protocolos claros y efectivos que incluyan canales confidenciales de denuncia, medidas de sensibilización y capacitación para prevenir el acoso y la discriminación.
5. **Establecer un sistema de evaluación continua:**  
Introducir indicadores desagregados por género que permitan evaluar avances y ajustar estrategias con base en resultados medibles.

Valoración final	Cumplimiento
ODS 1 - FIN DE LA POBREZA	Parcial 
ODS 2 - HAMBRE CERO	Incompleto 
ODS 3 - SALUD Y BIENESTAR	Parcial 
ODS 4 - EDUCACIÓN DE CALIDAD	Completo 
ODS 6 - AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	Completo 
ODS 7 - ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	Parcial 
ODS 8 - TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Completo 
ODS 9 - INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS	Completo 
ODS 10 - REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	Completo 
ODS 11 - CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	Completo 
ODS 12 - PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE	Completo 
ODS 13 - ACCIÓN POR EL CLIMA	Completo 
ODS - 14 LA VIDA SUBMARINA	Completo 
ODS - 15 LA VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	Completo 
ODS - 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES MÁS SÓLIDAS	Completo 
ODS - 17 ALIANZA PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	Completo 
ODS - 5 COMPROMISOS Y POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO	Parcial 
ODS - 5 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y REPRESENTACIÓN DE GÉNERO	Parcial 
ODS 5 - CONCILIACIÓN Y CONDICIONES LABORALES	Parcial 
ODS 5 - ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Parcial 
EVALUACIÓN Y MEJORA CONTÍNUA	Parcial 

## Anexo



## Cuestionario

A continuación, se presenta el cuestionario empleado para la extracción de la información:

PREGUNTAS GENERALES	
Indique el nombre de la empresa u organización (Razón Social)	No aplica
Indique el nombre Comercial	No aplica
Indique el CIF de la empresa u organización	No aplica
¿A qué sector pertenece tu empresa?	Necesidad de delimitar los sectores
Indique el número de empleados de la empresa	Establecimiento de rangos de empleados
¿En qué Isla está ubicada su empresa?	Necesidad de delimitar los geográfica
¿A que Municipio pertenece?	Mayor precisión geográfica
Nombre del Representante	No aplica
Cargo en la empresa	No aplica
Correo de contacto	No aplica
¿Hay algo más que te gustaría agregar o comentar?	No aplica
IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 1 FIN DE LA POBREZA	
¿La empresa implementa políticas específicas para reducir la pobreza entre sus empleadas?	Sí/No
¿Existen programas de apoyo económico para mujeres en situación de vulnerabilidad dentro de la empresa?	Sí/No

IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 2 HAMBRE CERO	
¿La empresa promueve la participación de mujeres en la cadena de suministro de alimentos?	Sí/No
¿Se desarrollan iniciativas para mejorar la nutrición y seguridad alimentaria de las empleadas y sus familias?	Sí/No
IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 3 SALUD Y BIENESTAR	
¿La empresa ofrece programas de salud específicos para mujeres, incluyendo salud reproductiva y mental?	Sí/No
¿Existen políticas para prevenir y abordar la violencia de género en el lugar de trabajo?	Sí/No
IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	
¿La empresa facilita el acceso a la educación y formación continua para las mujeres?	Sí/No
¿Se promueven programas de capacitación y desarrollo profesional específicos para mujeres?	Sí/No
IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	
¿La empresa garantiza el acceso igualitario a servicios de agua potable y saneamiento para todas las empleadas?	Sí/No
¿Se desarrollan iniciativas para reducir la carga de trabajo relacionada con la recolección de agua que recae sobre las mujeres?	Sí/No
IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	
¿La empresa promueve el acceso equitativo a recursos energéticos sostenibles para sus empleadas?	Sí/No
¿Existen programas para capacitar a mujeres en el uso y desarrollo de tecnologías energéticas limpias?	Sí/No



IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	
¿La empresa asegura igualdad salarial entre hombres y mujeres para trabajos equivalentes?	Sí/No
¿Se promueven políticas de conciliación laboral y familiar que beneficien a las mujeres?	Sí/No
IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	
¿La empresa fomenta la participación de mujeres en roles de innovación y tecnología?	Sí/No
¿Existen programas de mentoría y apoyo para mujeres en sectores industriales y tecnológicos?	Sí/No
IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	
¿La empresa implementa políticas para reducir la brecha de género en todos los niveles jerárquicos?	Sí/No
¿Se desarrollan iniciativas para promover la inclusión y diversidad en la empresa?	Sí/No
IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	
¿La empresa participa en proyectos comunitarios que promuevan la igualdad de género y la sostenibilidad?	Sí/No
¿Se realizan evaluaciones de seguridad y accesibilidad en las instalaciones para garantizar un entorno seguro para las mujeres?	Sí/No
IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE	
¿Está la empresa comprometida con asegurar la representación equitativa de mujeres en la toma de decisiones sobre producción y consumo responsables?	Sí/No
¿Fomenta la empresa el emprendimiento femenino en la creación de productos sostenibles?	Sí/No
¿Implementa la empresa políticas para reducir la brecha de género en sus procesos productivos?	Sí/No

### IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 13 ACCIÓN POR EL CLIMA

¿Integra la empresa la igualdad de género en sus políticas de sostenibilidad climática?

Sí/No

¿Participan las mujeres equitativamente en los proyectos empresariales relacionados con el cambio climático?

Sí/No

¿Tiene la empresa políticas específicas para apoyar a mujeres en sectores vulnerables frente al cambio climático?

Sí/No

### IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 14 VIDA SUBMARINA

¿Promueve la empresa la participación de mujeres en proyectos de protección marina?

Sí/No

¿Ofrece la empresa igualdad de oportunidades para mujeres en Actividades económicas relacionadas con la conservación de la vida submarina?

Sí/No

### IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

¿Asegura la empresa igualdad de acceso para las mujeres a los recursos naturales gestionados por la empresa?

Sí/No

¿Participan mujeres en los proyectos de conservación de ecosistemas de la empresa?

Sí/No

### IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

¿Fomenta la empresa un entorno laboral que promueva la igualdad de género?

Sí/No

¿Tienen las mujeres las mismas oportunidades de ocupar roles de liderazgo en la empresa?

Sí/No

¿Colabora la empresa con instituciones para promover políticas de igualdad de género?

Sí/No

IGUALDAD DE GÉNERO Y ODS 17 ALIANZAS PAA LOGRAR LOS OBJETIVOS	
¿Establece la empresa alianzas con otras organizaciones para fomentar la igualdad de género?	Sí/No
¿Colabora la empresa con otras entidades para implementar proyectos que promuevan la igualdad de género en línea con los ODS?	Sí/No
¿Exige la empresa a sus proveedores que cumplan con estándares de igualdad de género en su cadena de suministro?	Sí/No
¿De qué manera?	Complementaria al Sí
COMPROMISO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO (ODS 5)	
¿La empresa cuenta con una política de igualdad de género formalmente establecida?	Sí/No
¿La empresa tiene un plan de igualdad de género?	Sí/No
¿Existe un comité o responsable de igualdad de género en la empresa?	Sí/No
¿La alta dirección está comprometida con la igualdad de género?	Opciones múltiples
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y REPRESENTACIÓN DE GÉNERO (ODS 5)	
¿Cuál es la proporción de mujeres en los siguientes niveles jerárquicos?	Entrada numérica múltiple
¿La empresa tiene programas específicos para promover el liderazgo femenino?	Sí/No
¿Se realiza algún tipo de formación en igualdad de género y diversidad para los empleados?	Sí/No
¿Existen procedimientos claros para la contratación y promoción que aseguren la igualdad de oportunidades?	Sí/No

# ODS

