

Boletín Igualdad Empresa

XLV

8 DE MARZO

Día Internacional de la Mujer



ÍNDICE

1. Presentación	3
2. Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo	4
3. Mujer y economía.....	10
4. Iniciativas y actividades para conmemorar el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.....	19

NIPO 685-18-015-2

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

1. Presentación

El Día Internacional de la Mujer es un día de especial significado para todas las mujeres porque, durante una jornada completa, las protagonistas son ellas: profesionales, amas de casa, mujeres del medio rural, deportistas, artistas, militares, policías o científicas, jóvenes o mujeres mayores.

El día 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer, que fue adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1977, manteniendo como objetivos prioritarios promover la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres, la eliminación de la discriminación contra la mujer para conseguir su plena participación en la sociedad en las mismas condiciones que los hombres.

Desde que asumí la dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, uno de mis objetivos ha sido visibilizar las actuaciones que estamos llevando a cabo para promocionar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Con este deseo elaboramos un calendario en el que hemos recogido las acciones más importantes programadas en el marco de la iniciativa denominada “365 días por la igualdad”. Os invito a conocer [el calendario en versión electrónica](#).

Por otra parte y con motivo de esta efeméride, una de las acciones que se desarrollan es la publicación de este Boletín Igualdad en la Empresa (BIE). Este Boletín contiene una breve reseña histórica que alude a los hechos históricos que dieron lugar a la celebración del Día Internacional de la Mujer, así como a la evolución de los derechos de las mujeres en España desde finales del siglo XIX a nuestros días.

El BIE también incluye una referencia a una de las actuaciones que se ha llevado a cabo en colaboración con la Embajada de Noruega para favorecer la incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad de las empresas. Contiene además una entrevista a Torunn Viste, Ministra Consejera de la Embajada de Noruega en España y otra a Ingvill Bryn Rambøl, Directora de Información del Centro Nobel de la Paz en Oslo y coautora del libro SHEconomy.

El Boletín finaliza con un recorrido por algunas de las iniciativas que hemos desarrollado con motivo de esta efeméride así como de las actividades de las empresas de la Red DIE.

Por último, reitero mi compromiso de seguir trabajando para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva en todos los ámbitos de la sociedad y en luchar por la erradicación de todas las formas de violencia sobre la mujer.

Lucía Cerón Hernández, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

2. Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo

El origen de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer no se remonta a un hecho concreto o aislado, sino que ha de encuadrarse en un contexto histórico e ideológico mucho más amplio. La historia de esta fecha no puede entenderse sin mencionar las distintas luchas que llevaron a cabo las mujeres trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales a lo largo de los siglos XIX y XX, fundamentalmente.

Uno de los antecedentes que pueden señalarse para explicar la conmemoración de este día es el 28 de febrero de 1909, cuando se celebró en Estados Unidos el Día Internacional de la Mujer. Posteriormente, en 1910, la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas proclamó el Día de la Mujer de carácter internacional como homenaje al movimiento a favor de los derechos de las mujeres y para ayudar a conseguir el sufragio femenino universal. Al año siguiente, en 1911, como consecuencia de la decisión adoptada el año anterior, se celebró el Día Internacional de la Mujer el 19 de marzo en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza. En este momento, además del derecho al voto y ocupar cargos públicos, se exigía el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación.



En ese mismo año, y menos de una semana después, el 25 de marzo, más de 146 personas (123 mujeres y 23 hombres) murieron en un trágico incendio en la fábrica Triangle Shirtwaist de Nueva York por no poder salir de edificio donde habían sido encerradas por los responsables de la fábrica.

A partir de 1911, el Día Internacional de la Mujer tuvo lugar en diferentes fechas según los países. Así, en 1913, en el marco de los movimientos a favor de la paz surgidos en los momentos previos a la I Guerra Mundial, las mujeres rusas celebraron su primer Día Internacional de la Mujer el último domingo de febrero. En el resto de Europa, las mujeres celebraron mítines en torno al 8 de marzo del año siguiente para protestar por la guerra o para solidarizarse con las demás



La Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, Copenhague, julio de 1980. Foto de la ONU/Per Jacobsen

mujeres.

Otro año fundamental para señalar en la cronología del Día Internacional de la Mujer es 1917, cuando las mujeres rusas, como reacción a los 2 millones de soldados rusos muertos en la guerra, escogieron el último domingo de febrero para declararse en huelga demandando “pan y paz”.

Ya fue en el año 1975, cuando la Organización de Naciones Unidas (ONU), coincidiendo con el Año Internacional de la Mujer, comenzó a celebrar el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer con el objetivo de reflexionar acerca de los avances logrados, pedir más cambios y celebrar la valentía y la determinaciones de mujeres de a pie que ha jugado un papel clave en la historia de sus países y comunidades. Dos años más tarde, en 1977, la Asamblea General de la ONU adoptó una resolución invitando a todos los Estados a que proclamasen, de acuerdo con sus tradiciones históricas y costumbres nacionales, un día del año como “Día de las Naciones Unidas para los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional”.

Desde entonces, el 8 de marzo se ha conmemorado en diversos países del mundo, siendo una ocasión más para celebrar los actos desarrollados por mujeres de todo el mundo a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, reflexionar sobre los avances conseguidos, exigir cambios y reclamar los derechos de todas las mujeres en todos los ámbitos.

Breve análisis de la evolución de los derechos de las mujeres en España

Realizando un breve análisis de la evolución de los derechos de las mujeres en España, es imprescindible señalar en qué situación se encontraban las mujeres hace poco más de 100 años en nuestro país. Como ejemplo de ello, los códigos Civil (1889), Penal (1870) y de Comercio (1885) establecían, por ejemplo, que las mujeres casadas no tenían autonomía personal ni laboral, no eran dueñas de su salario y tenían que tener autorización de su marido para realizar, tanto actividades económicas, como comerciales. En el ámbito de lo penal, el hecho de que una mujer desobedeciera o insultara a su marido, era suficiente para ir a la cárcel.

En España las mujeres no pudieron acceder a la enseñanza superior en igualdad de condiciones hasta el 8 de marzo de 1910, cuando se aprobó una real orden que autorizaba “por igual la matrícula de alumnos y alumnas” poco tiempo después de que Emilia Pardo Bazán fuera nombrada consejera de Instrucción Pública. Fue a finales del siglo XIX cuando las mujeres en España comenzaron a ir a la universidad

aprovechando el vacío legal que existía. En principio no estaba prohibido porque simplemente nadie había pensado en que una mujer quisiera estudiar, y mucho menos que lo necesitara para ser “buena madre y buena esposa”. A su vez, fue en 1918 cuando se permitió a las mujeres ser funcionarias del Estado, aunque solo como auxiliares. Las primeras funcionarias de nuestro país fueron Clara Campoamor, en Correos y María Moliner, en el Cuerpo de Archiveros y Bibliotecarios.

Las diversas Constituciones aprobadas en España a lo largo del siglo XIX omitieron cualquier referencia al principio de igualdad entre sexos, situando a los hombres en el espacio público y ámbito productivo, los únicos reconocidos y valorados socialmente, y a las mujeres en el espacio privado y ámbito reproductivo, invisibilizado socialmente.

En cuanto a la lucha sufragista, la situación no da un impulso hasta el año 1931 con la llegada de la Segunda República. Aun así, para regular la elección de los diputados y diputadas de la Asamblea Constituyente, se establece el sufragio pasivo, es decir, las mujeres no pueden votar pero sí ser elegidas. De esta forma, para la primera Cámara encargada de elaborar la Constitución, sólo 3 mujeres, de 470 personas, obtuvieron el acta de diputadas: Victoria Kent, Margarita Nelken y Clara Campoamor. Fue en ese mismo año, en la Constitución de 1931, cuando se declaró el sufragio femenino y se reconocieron los derechos al divorcio, el acceso al trabajo y a la educación, entre otros. En los años posteriores y como consecuencia del estallido de la Guerra Civil los derechos que en la Constitución de 1931 se propugnaban no llegaron a consolidarse.



Margarita Kent



Clara Campoamor



Margarita Nelken

La legislación a lo largo del franquismo supuso una vuelta atrás, al sistema patriarcal anterior a la Segunda República. Las mujeres de nuevo fueron apartadas del ámbito público y quedaron confinadas al ámbito privado, sometidas a la dominación del hombre, del padre primero y del marido después. Este carácter discriminatorio se refleja en medidas como la necesidad de licencia marital como requisito obligatorio para que las mujeres pudieran comprar y vender bienes, abrir una cuenta corriente, aceptar herencias, validar cualquier tipo de contratos o desempeñar actividades mercantiles o comerciales. En el ámbito de lo penal, la desobediencia o el insulto al marido eran suficientes para que una mujer fuera a la cárcel. Además, los hombres podían mantener relaciones extramatrimoniales, mientras que las mujeres lo tenían tajantemente prohibido. Así, si el marido asesinaba o agredía a la esposa adúltera o a

su amante, era desterrado por un breve periodo de tiempo. Si ella mataba a su marido, el delito era parricidio y estaba penado con cadena perpetua. En el ámbito laboral, el Fuero del Trabajo (1938) “libera” a la mujer casada del trabajo “en el taller y la fábrica” y la mayor parte de la normativa laboral contenía la condición de que las mujeres abandonasen el trabajo al casarse. Además, se prohibió que las mujeres ejercieran una serie de profesiones como abogada del Estado, notaria, diplomática, inspectora de hacienda o registradora. Además, desde 1957 las mujeres tenían prohibido trabajar en mataderos, canteras, metalurgia, industrias químicas, en la construcción y en la minería.

A partir de finales de los años 50 y comienzos de los 60 se producen algunas reformas



legislativas que mejoran en cierta medida la situación jurídica de las mujeres, como la reforma del Código Civil de 1958 que permitió a las mujeres ser testigo en los testamentos y albacea testamentaria, así como ocupar cargos tutelares, con la autorización del marido. En 1961, la Ley sobre derechos políticos, profesionales y del trabajo de la mujer prohibió todo tipo de discriminación laboral en función del sexo y de manera expresa la salarial y

eliminó la excedencia forzosa por razón de matrimonio, aunque se mantuvo la exigencia de la autorización del marido para que la mujer pudiera trabajar.

A partir de 1975 empieza en España un lento proceso democrático, donde las mujeres encuentran un clima más favorable para expresarse públicamente. Este clima permite, que las mujeres que ya se habían organizado anteriormente, clandestinamente o no, salgan a la calle y se movilicen. En este año fue cuando la ONU había declarado Año Internacional de la Mujer y las feministas españolas lo aprovecharon para hacerse visibles y poner de manifiesto sus demandas.

La Constitución de 1978 representó un avance en el reconocimiento de los derechos para el conjunto de la sociedad española. Con la Constitución de 1978 se abrió una puerta para que la legislación española garantizara el mismo trato a mujeres y a hombres. Así se recoge en su Artículo 14 el principio de igualdad formal: *“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* y en el Artículo 9.2 donde se insta a los poderes públicos a diseñar y poner en marcha las medidas necesarias para que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la*

libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impida o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y social”.

En los años posteriores, cabe destacar las dos reformas del Código Civil en 1981. La primera de ellas, supuso el reconocimiento de la igualdad de la mujer casada, tanto en la administración de bienes como en el ejercicio de la patria potestad; la segunda, reguló los procedimientos de nulidad, separación y divorcio. En el ámbito laboral, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 declara como un derecho básico del trabajo la no discriminación para el empleo o en el empleo por razón de sexo o estado civil. En 1985 se cambió la denominación de los antiguos delitos contra la honestidad a los que llama delitos contra la libertad sexual.

Como se ha señalado, la igualdad formal, es decir, la afirmación de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en la normativa, con la Constitución de 1978 está garantizada, sin embargo, con respecto a la igualdad real y efectiva, es decir, la realización del principio de igualdad en la vida de las mujeres y los hombres, en todos los ámbitos de la vida, no podemos decir lo mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres parte del pleno reconocimiento de la igualdad formal entre mujeres y hombres, pero la igualdad plena entre ambos sexos sigue siendo una tarea pendiente que los poderes públicos, en cumplimiento con los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española deben abordar recurriendo a nuevas estrategias.

Los aspectos más destacables de esta Ley Orgánica que suponen un avance en materia de igualdad pueden resumirse en los siguientes:

- El principio de transversalidad que supone que el que principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres ha de informar la actuación de todos los poderes públicos e integrarse en todas las políticas desarrolladas en el ámbito social, laboral, político, económico, cultural y educativo.
- La prohibición de las discriminaciones, tanto directas como indirectas, y la obligación de realizar estudios de impacto de género previos a la elaboración de cualquier norma y de cualquier política económica o social relevante.
- La adopción de medidas de acción positiva, exigiendo a los poderes públicos a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres con el fin de corregir las situaciones de desigualdad existentes con respecto a los hombres.
- El principio de composición equilibrada orientado a lograr una representación equilibrada (donde las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%) en cargos y órganos de responsabilidad, estableciéndose obligatorio en el ámbito de la representación política, en la composición de órganos de selección de

personal de la Administración General del Estado, en los organismos públicos y en los consejos de administración de las empresas públicas. Además, insta a las empresas privadas a que vayan adaptándose progresivamente al principio de presencia equilibrada.

- La obligación de todas las empresas de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Estatuto de los Trabajadores. Estas medidas adoptarán la forma de Plan de Igualdad cuando la empresa tenga más de 250 trabajadores y trabajadoras en plantilla, lo establezca el Convenio Colectivo aplicable o lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador.
- El establecimiento de medidas para conciliar la vida familiar y personal, señalando que los *“derechos de conciliación”* se reconocerán a *“los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda forma de discriminación basada en su ejercicio”*, el establecimiento de un permiso de paternidad para contribuir a un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares, la mejora de las prestaciones de maternidad y de riesgo durante el embarazo, permisos retribuidos disfrutados indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen (lactancia), ampliación del permiso de reducción de jornada por guarda legal, etc.

Asimismo, debe mencionarse el avance que se ha producido con el establecimiento de la Ley Orgánica 3/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género con el objetivo de prevenir, sancionar y erradicar esta violencia que dirige sobre las mujeres por el hecho de serlo. En esta misma línea, cabe destacar el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género firmado el pasado 28 de octubre en el que se recogen recomendaciones que inciden en todos los ámbitos que juegan un papel en la lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres. En el [BIE de 25 de noviembre de 2017, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer](#) se recogen las medidas adoptadas en dicho pacto.

3. Mujer y economía

La situación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad de las empresas

Las mujeres españolas constituyen más de la mitad de la población y como ocurre en la mayoría de países de nuestro entorno, cuentan con una mayor formación académica y una tasa inferior de abandono escolar en comparación con los hombres. De hecho, en la actualidad, el 38,4% de las mujeres entre 24 y 64 años tienen título universitario frente al 33% de los hombres. Una brecha que se amplía en las generaciones más jóvenes; el 47% de las jóvenes entre 24 y 34 años tienen título universitario frente al 35 % de los chicos de la misma edad. Sin embargo, esta formación no tiene un reflejo adecuado en el mercado laboral y las mujeres aún no ocupan la posición que les corresponde en el núcleo del poder económico, por mérito y capacidad.

Es importante valorar las políticas y esfuerzos realizados en los últimos años que, aunque lentamente, están dando frutos, así por ejemplo, la participación de mujeres en los consejos de administración del IBEX 35 se ha incrementado en 11 puntos desde finales de 2011, llegando al 22% en 2017, según los últimos datos publicados por el [Instituto Europeo de Género](#). Y esto, a pesar de la significativa reducción del número de miembros de los consejos.

La situación es más positiva si nos fijamos en las pequeñas y medianas empresas, que constituyen más del 95% del tejido empresarial español, en las que alrededor del 26 % cuentan con más de un 40% de mujeres en sus consejos de administración. No obstante, la participación de mujeres en los órganos de decisión de las empresas varía también en función del sector empresarial, encontrándonos algunos sectores, como el agroalimentario en el que la presencia de mujeres a alto nivel es escasísima.

¿Qué medidas está impulsado el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades?



Su Directora, Lucía Cerón Hernández, comenta que avanzar hacia un mayor equilibrio de género en la toma de decisiones al más alto nivel de las empresas es, ante todo, una cuestión de derechos fundamentales y justicia social, pero también la forma de ser más rentable como empresa y sociedad, como han puesto de manifiesto diversos estudios elaborados en el ámbito de la OCDE, Fondo Monetario Internacional, Banco

Mundial, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, que desvelan los beneficios de una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones para las organizaciones, tales como: aumento de la productividad, mejora de la gobernanza y resultados, de la imagen corporativa, mayor retorno de beneficios, mayores habilidades para atraer y retener mejor talento, aumento de la innovación laboral, así como mejora del clima laboral.

Con este convencimiento, desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, venimos desarrollando diversas iniciativas encaminadas a favorecer una mayor incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad de las empresas, como la iniciativa [Más mujeres, mejores empresas](#), con la que 141 empresas de diversos sectores de actividad y tamaños, incluidas federaciones y asociaciones del sector agroalimentario, ya se han comprometido a aumentar la participación de mujeres en puestos directivos, comités de dirección, consejos rectores y/o consejos de administración, en un periodo de cuatro años. Este año, además, valoraremos, junto con las organizaciones que se comprometieron en 2014, como hemos avanzado durante estos cuatro años hacia la consecución de objetivos concretos y cuantificables dentro de cada organización, dificultades o retenciones encontradas, lecciones aprendidas, así como la mejor forma de continuar trabajando para lograr organizaciones más equilibradas, productivas y sostenibles.

También promovemos diversos proyectos de desarrollo profesional y liderazgo femenino, como el [Proyecto Promociona](#), desarrollado en colaboración con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) que está ahora mismo terminando su V Edición, o el programa de **Desarrollo Directivo** impartido

por la Escuela de Organización Industrial (EOI), del que hemos realizado VII ediciones. Estos programas, además de contar con una parte formativa sobre liderazgo muy potente desarrollada en Escuelas de Negocios de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional, cuentan con actividades de coaching, mentorización, evaluación del desempeño, y promueven muy activamente la creación de redes profesionales.

Estoy muy orgullosa del éxito de estos programas, y de la estupenda valoración, tanto de las directivas participantes, como de las empresas, así como de la importante repercusión que están teniendo en el ámbito europeo e internacional, en gran parte gracias a la labor de difusión en los foros en los que estamos presentes bien directamente o en representación de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad o del Ministerio, y por supuesto, gracias a las propias participantes, que son las mejores embajadoras de estos proyectos. Me enorgullece también ver, cómo estos proyectos están resultando además ser unas excelentes herramientas transformadoras y promotoras de cambios culturales en las propias organizaciones de las participantes, también debido al grado de implicación de las empresas, de forma que contribuyen a la construcción de empresas y sociedades más igualitarias.

La concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”, el Servicio de Asesoramiento ofrecido a través de www.igualdadenlaempresa.es, así como las convocatorias anuales de subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas no obligadas por la Ley, también son herramientas muy útiles que, en gran medida, también están incentivando la promoción profesional de las mujeres y su acceso a la toma de decisiones.

Así hemos hecho un gran esfuerzo para incrementar la financiación de medidas y planes de igualdad a través de la convocatoria de ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas a empresas y entidades con una plantilla de entre 30 y 250 personas, que no están obligadas a tener aprobado un plan de igualdad, habiendo incrementado los recursos económicos destinados a estas ayudas más del 56%, pasando de una dotación de 800.000 euros en 2015, a 1.250.000 euros en 2017. Con esta “inversión” queremos fomentar la elaboración e implantación de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas.

Además del incremento en las ayudas anteriores, se ha puesto a disposición de todas las empresas un servicio de asistencia técnica, a través de la web www.igualdadenlaempresa.es para apoyar, de forma integral, el diseño, elaboración, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

Por otra parte, la excelencia en la promoción de igualdad de género en las empresas se promociona a través de la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) a

aquellas empresas que destacan en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las 142 entidades que actualmente están en posesión del DIE, constituyen la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), en la que comparten sus buenas prácticas e intercambian y debaten contenidos en materia de conciliación y corresponsabilidad, brecha salarial, promoción en el puesto de trabajo, entre otras materias. Los documentos que se generan en el ámbito de la Red DIE, se difunden a través de la web www.igualdadenlaempresa.es

También estamos trabajando para promover procesos de selección y promoción profesional despersonalizados y objetivos, para evitar los posibles sesgos, conscientes o inconscientes, que en ocasiones condicionan estos procesos en detrimento de la igualdad de oportunidades y trato. De este modo, coordinamos el proyecto, iniciado por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad en 2017, para la implantación y valoración de un proyecto de **Currículum Vitae Anónimo para la selección y promoción profesional**, cuyo objetivo es evitar posibles sesgos de género en los procesos de selección y, en su caso, promoción profesional, proyecto que ya cuenta con 92 entidades adheridas.

Además, acabamos de poner en marcha unos talleres sobre **Sesgos Inconscientes de Género en la Dirección y Gestión Empresarial** dirigidos a las empresas participantes de las iniciativas “Más mujeres, mejores empresas” y del Proyecto “CV Anónimo”. Estos talleres, dirigidos a personal directivo y de recursos humanos, buscan analizar la existencia universal de sesgos y metasesgos, especialmente de género; concienciar de su existencia y de cómo influyen y condicionan nuestras decisiones, así como facilitar herramientas para eliminar o reducir dichos sesgos en los procesos de selección, gestión y dirección de personas y equipos de trabajo.

Así mismo, desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades promovemos diversas acciones de sensibilización, creación y fortalecimiento de redes de **Mujeres con Talento**, con mayúsculas, en las que invitamos a personas relevantes de diversos ámbitos, para que, a través de su experiencia, inciten a la reflexión y al diálogo. Este es el caso del desayuno con mujeres directivas con el que, junto con la Real Embajada de Noruega, hemos inauguramos este mes de marzo, y en el que hemos contado con Ingvill Bryn Rambøl, Directora de Información del Centro Nobel de la Paz en Oslo y coautora del libro SHEconomy, sobre el potencial del liderazgo femenino para la economía y sobre la necesidad y conveniencia de tener en cuenta el valor y contribución de las mujeres como líderes, consumidoras y fuerza política en el ámbito económico y de los negocios.

Por último, estamos trabajando, junto con otros departamentos ministeriales, entre ellos el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el futuro Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que actualmente se encuentra en fase de consulta al Consejo de Participación de la Mujer. Este Plan se prevé contenga, entre otras actuaciones, medidas para disminuir y/o corregir la desigualdad entre mujeres y hombres, en distintos ámbitos, especialmente en el laboral.

1 de marzo: Desayuno “Mujer y Empresa: Creando Valor”

Para inaugurar el mes en el que se conmemora el día Internacional de la Mujer, y aprovechando la presencia en España de Ingvill Bryn Rambøl, Directora de Información del Centro Nobel de la Paz en Oslo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Real Embajada de Noruega en España, organizaron un desayuno con directivas de los distintos proyectos de liderazgo y desarrollo profesional que promueve y gestiona el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

El desayuno fue inaugurado por Lucia Cerón Hernández, Directora de Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y por Torunn Viste, Ministra Consejera de la Embajada de Noruega en España. Como se ha dicho, Ingvill, coautora del libro SHEconomy, habló sobre el potencial del liderazgo femenino para la economía, y sobre la necesidad y conveniencia de tener en cuenta el valor y contribución de las mujeres como líderes, consumidoras y fuerza política en el ámbito económico y de los negocios.

Las intervenciones dieron lugar a un interesante debate en el que se resaltaron aspectos muy relevantes en relación a las barreras que limitan y condicionan una mayor participación de las mujeres en el ámbito económico, como los estereotipos y roles de género, las dificultades para conciliar y la falta de corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado, la escasa transparencia y objetividad en los nombramientos, menor visibilidad de las mujeres y su menor acceso a redes de trabajo y sus consecuencias como la brecha salarial. Algunas de las participantes manifestaron la necesidad de dar mayor visibilidad a aquellos estudios e informes¹ que cuantifican y ponen de relieve la contribución de las mujeres para la economía y la sociedad, que faciliten una mayor sensibilización de las empresas y del poder económico.

¹ A título de ejemplo se citan los siguientes informes: OIT, [Economic Impacts of Reducing the Gender Gap](#) (What Works Research Brief No. 10), 2017; Instituto Europeo de Género, [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union](#); Foro Económico Mundial, [The Global Gender Gap Report 2017](#); Web de la OCDE sobre Igualdad de género; McKinsey & Company, [The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \\$12 Trillion To Global Growth, 2015](#); FMI, [Women, work and the Economy: Macroeconomic gains from gender equity](#), September 2013.

Con motivo del desayuno, también aprovechamos para hablar sobre mujer y empresa con algunas de las participantes:

TORUNN VISTE, Ministra Consejera de la Embajada de Noruega en España.

El porcentaje de mujeres en las empresas cotizadas noruegas está por encima del 40%



¿Se valora positivamente la contribución de las mujeres a la economía en su país?

La sociedad noruega está basada en la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres. El incremento de la presencia de las mujeres en los estudios superiores y su incorporación a la vida laboral ha generado grandes cambios a lo largo de los últimos cincuenta años. Tanto mujeres como hombres participan en el entorno profesional y social y comparten las responsabilidades familiares. Tres mujeres ocupan los puestos más importantes del gobierno: primera ministra, ministerio de finanzas y ministerio de asuntos exteriores.

Mujeres y hombres deben tener las mismas oportunidades. Todos deben poder ganar su sustento y el de sus familias con su trabajo. Los ingresos procedentes del trabajo proporcionan independencia económica y la libertad necesaria para tomar sus propias decisiones. La sociedad tiene como meta que se emplee toda la fuerza laboral.

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha pasado de un 50 por ciento a finales de los años setenta a más del 75 por ciento en la actualidad. El 67,1 por ciento de las mujeres noruegas de entre 15 y 74 años de edad están empleadas en todo momento. La cifra equivalente para los hombres es del 74,2 por ciento.

La igualdad de género es rentable, no solo para el individuo, sino también para la sociedad. El incremento de la ocupación entre las mujeres ha contribuido a un significativo aumento en la creación de valor. Si la participación de las mujeres noruegas en el mundo laboral se redujera a la media de la OECD, la pérdida en el índice de productividad equivaldría a todo el patrimonio petrolífero acumulado por Noruega. El modelo de sociedad noruega sería impensable sin igualdad de género y la participación de las mujeres en la vida laboral.

Unas buenas condiciones para las bajas por maternidad y paternidad, 49 semanas con el cien por cien del salario, es otro claro indicador de que Noruega valora la participación de las mujeres en la economía.

El porcentaje de mujeres en las empresas cotizadas noruegas está por encima del 40% ¿Cómo han llegado las mujeres en Noruega a alcanzar estas cifras?

Las personas son el recurso económico más importante del que dispone Noruega y, con el fin de aumentar la creación de valor y el crecimiento económico, es decisivo hacer un buen uso de todo este potencial. Un menor porcentaje de mujeres en los consejos de administración, en los órganos directivos y entre emprendedores del mundo económico es una señal de que esos recursos no se están explotando en su totalidad. Un tejido empresarial competitivo necesita captar los mejores candidatos entre toda la población.

Desde el año 2006 es obligatorio para las sociedades anónimas noruegas tener como mínimo un 40 por ciento de representación de ambos sexos en los consejos de dirección. La mayoría de estas empresas cotizan en bolsa. En las sociedades anónimas que no están incluidas en esa ley, el número de mujeres en los consejos de administración es menor (un 18 por ciento). Comprobamos que el aumento del número de mujeres en los órganos directivos se ha dado en las compañías que se ven afectadas por esta ley y, desafortunadamente, no ha sido así en las que no se ven concernidas.

¿Cuál es la situación en los puestos directivos? ¿Cómo es su participación en las pymes?

Siguen faltando mujeres en los puestos punteros de las empresas noruegas. La preeminencia del hombre en la cúspide del mundo empresarial se ha reducido algo en la última década, pero por desgracia el avance es más lento que en otros muchos sectores.

El porcentaje de mujeres entre los altos cargos de las sociedades anónimas en Noruega es solo del 6,4 por ciento. La ratio es mayor en pequeñas empresas que no cotizan en bolsa. En el periodo que va del año 2002 al 2011 la proporción de mujeres directivas en ese tipo de empresas pasó del 22 al 31 por ciento. El aumento más significativo se produjo entre mujeres de menos de cuarenta años. En esa franja de edad se ha duplicado la proporción de mujeres en puestos de alta dirección desde el año 2002, lo que podría ser el síntoma de un efecto generacional.

Las organizaciones empresariales y las compañías desempeñan un papel importante y tienen la responsabilidad de trabajar de manera sistemática en políticas de igualdad,

contratar con ese objetivo y poner en marcha medidas para conservar en sus plantillas a las mujeres competentes. Es el mundo empresarial quien controla por sí mismo los recursos más efectivos para potenciar el número de mujeres en sus direcciones.

La colaboración entre las autoridades y las organizaciones profesionales se sustenta sobre una sólida tradición del tejido laboral y político de Noruega. La colaboración tripartita, entre empresarios, trabajadores y fuerzas políticas, es un factor decisivo para incorporar más mujeres al mercado laboral y mejorar las posibilidades tanto de las mujeres como de los hombres de conciliar su vida laboral y familiar. En el futuro estos tres actores del mundo laboral seguirán teniendo un papel decisivo en el refuerzo de la igualdad de género en la sociedad.

¿Qué medidas cree que han sido decisivas para lograr ese equilibrio?

En Noruega los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones ante la ley. Derechos y obligaciones recogidas en las leyes y directivas que aseguran la igualdad de oportunidades e impiden la discriminación. Estos derechos formales están apuntalados por una sólida base de derechos sociales y de bienestar.

También quisiera destacar la importancia de trabajar en el cambio de actitud a largo plazo. Tenemos que desear y comprender las implicaciones de que todos tengamos realmente las mismas posibilidades de participar y contribuir a todos los aspectos de la sociedad, con independencia del género. Posibilidades y libertad de elección que se ven afectadas por los esquemas sexistas de la sociedad. Los conceptos tradicionales de cómo deben comportarse los chicos y las chicas, cómo debe ser su aspecto físico parecen difundirse y perpetuarse en los medios y entre la gente. Esas expectativas pueden limitar la libertad de elección del individuo. Una mayor igualdad contribuirá con el tiempo a eliminar la idea tradicional de que el cuidado de la familia concierne solo a las mujeres o que todos presidentes de consejos de administración son hombres.

INGVILL BRYN RAMBØL, Directora de Información, Centro Nobel de la Paz de Oslo y coautora del libro SHEconomy.



¿Por qué es importante hablar de mujeres y economía?

En primer lugar, es importante discutir la paridad de género como tal, porque aunque hemos llegado muy lejos, especialmente en los países nórdicos, todavía hay algunos "puntos negros" donde la paridad de

género todavía está muy lejos. La participación de las mujeres en la alta dirección en el ámbito empresarial y de los negocios es uno de esos puntos negros, la falta de aprovechamiento y reconocimiento del poder del trabajo femenino.

En su opinión ¿Cuál es el valor que las mujeres aportan al ámbito económico y de los negocios? Y ¿por qué dice en el libro del que es coautora, que es un buen negocio invertir en mujeres, como consumidoras, trabajadoras y líderes?

El libro SHEconomy no trata de que las mujeres sean mejores que los hombres, sino que trata de utilizar todo el potencial del 100% de la población, en lugar de solo 50. Los estudios demuestran que la diversidad en el grupo de liderazgo es buena para el resultado final, siempre que haya consejos de administración y comités de dirección sin mujeres, tenemos una gran posibilidad de mejora. Para darle vuelta a su pregunta: ¿Cuál es el valor que los hombres le dan a la economía y los negocios? ¿Y qué es lo que se pierden y no aprovechan las empresas al no utilizar todo el potencial y talento de las mujeres como líderes y consumidoras?

También afirma, en línea con lo que se pone de manifiesto en informes de diversos organismos internacionales, que todavía hay un enorme potencial en la mitad de la población inutilizado, ¿por qué cree que cuesta tanto incorporar todo este potencial y cómo podríamos como sociedad aprovecharlo plenamente?

Es cierto que “algo” sucede en el camino ascendente de la escalera para muchas mujeres. Muchas empresas tienen un equilibrio de género entre los puestos de nivel medio, pero el porcentaje se reduce cuanto más se llega a la cima. Un estudio noruego muy interesante entre seis grandes empresas mostró que los hombres y las mujeres fueron promovidos con la misma frecuencia, excepto en el grupo de edad de 30 a 40 años. Este es un período importante en la vida laboral para muchas personas, pero también para las mujeres en edad fértil. Pero el estudio también demostró que al hacer pequeños ajustes, como modificar el horario de las reuniones a primera hora y a última, o hacer un seguimiento/acompañamiento de las mujeres durante el permiso de maternidad, la diferencia desaparecía. Por lo tanto, creo en la identificación de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el camino hacia la cima es muy importante, y una vez hecho esto, las empresas, junto con las mujeres, pueden descubrir cómo eliminar esos obstáculos. Pero para hacerlo, la empresa tiene que querer atraer a más mujeres, y deben estar dispuestas a poner un poco de esfuerzo en ello. Esto, en sí mismo requiere un cambio de mentalidad en muchas empresas. ¡Pero quienes estén dispuestas a hacer el esfuerzo, verán que vale la pena!

4. Iniciativas y actividades para conmemorar el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer

Organización de Naciones Unidas (ONU)

El tema para el [Día Internacional de la Mujer 2018](#) de la Organización de Naciones Unidas es: **“Ahora es el momento: las activistas rurales y urbanas transforman la vida de las mujeres”**.

Desde ONU Mujeres, el Día Internacional de la Mujer 2018 es considerado una oportunidad para transformar este impulso en medidas para empoderar a las mujeres de todos los entornos, rurales y urbanos, y reconocer a las personas activistas que trabajan sin descanso para reivindicar los derechos de las mujeres y conseguir que estas desarrollen su pleno potencial.



Mujeres en la marcha por los derechos de las mujeres en Brasil. Foto ONU/Bruno Spada.

Este año, el Día Internacional de la Mujer también presta atención a los derechos y el activismo de las mujeres rurales, que constituyen más de una cuarta parte de la población mundial y la mayoría del 43% de las mujeres de la fuerza laboral agrícola mundial.

Más datos aportados por ONU Mujeres que justifican el tema de este 8 de marzo de 2018 es que menos de un 20% de los propietarios de tierras son mujeres, la brecha salarial de género es del 23% y en las áreas rurales esa cifra asciende al 40%, carecen de infraestructuras y servicios, trabajos dignos y protección social, además de ser más vulnerables a los efectos del cambio climático. Las mujeres rurales y sus organizaciones tienen un enorme potencial y se están moviendo para reclamar sus derechos y mejorar sus medios de vida y su bienestar.

UNESCO y Fundación Wikimedia en el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer

Como parte del compromiso con la igualdad de género y el acceso en igualdad al conocimiento digital, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Fundación Wikimedia han planteado una iniciativa para el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Consiste en el desarrollo de talleres para aumentar la presencia de mujeres en el ámbito digital mediante la incorporación de perfiles de mujeres en Wikipedia.

A día de hoy, solo el 17% de los perfiles de Wikipedia se relacionan con mujeres. Por ello, el objetivo de la UNESCO es cambiar esta situación mostrando el conocimiento de las mujeres y creando nuevos perfiles o enriqueciendo los ya existentes.

Este taller tendrá lugar en la Sede de la UNESCO en París, donde la Fundación Wikimedia formará a un centenar de voluntarios y voluntarias para crear nuevos artículos.

Para el desarrollo de esta campaña, a través de las redes sociales, se invitará a personas de todo el mundo a unirse a la iniciativa.

Las y los participantes podrán involucrarse de tres formas diferentes:

- Escribiendo nuevos perfiles de mujeres que aún no están representadas en Wikipedia
- Enriqueciendo perfiles de mujeres ya existentes en Wikipedia
- Traduciendo perfiles de mujeres ya existentes en Wikipedia

Declaración del Gobierno con motivo del Día Internacional de la Mujer

El Consejo de Ministros, a propuesta de los ministros de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de Asuntos Exteriores y de Cooperación, ha aprobado la siguiente Declaración con motivo del Día Internacional de la Mujer, que se celebra el 8 de marzo:

El día 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer, que fue adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas del 16 de diciembre de 1977, manteniendo como objetivos prioritarios promover la igualdad de género, el empoderamiento de las

mujeres, la eliminación de la discriminación contra la mujer para conseguir su plena participación en la sociedad en las mismas condiciones que los hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de la que España es parte desde 1984.

Más recientemente, la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el quinto; y, de forma transversal, en los demás objetivos. Se trata, por primera vez, de una agenda global de carácter universal que apela a todas las naciones y su implementación se realiza tanto a nivel internacional como nacional.

A su vez, en la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental, recogido en el Tratado de la Unión Europea, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales. En ese sentido, la Comisión Europea aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020.

Normas adoptadas en España

En España han sido muchas las normas que, desde la aprobación de la Constitución, se han adoptado en los ámbitos civil, penal, laboral, económico, educativo, etc., introduciendo la igualdad de trato y de oportunidades. Además, se han impulsado políticas activas mediante los Planes estratégicos de igualdad en línea con los sucesivos Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades y con las Estrategias de Igualdad de la Comisión Europea, así como mediante el II Plan de Acción Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad aprobado en 2017.

El Gobierno considera prioritario que España, en el ámbito internacional, continúe siendo un referente, participando activamente en los foros internacionales, inclusive en su calidad de miembro del Consejo de Derechos Humanos en el período 2018-2020, y manteniendo una posición activa en la defensa del patrimonio común: la universalidad de los derechos humanos; la protección y el fortalecimiento de los acuerdos y compromisos internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres y las niñas, contribuyendo al cambio del modelo cultural, la eliminación de estereotipos, el desarrollo social, el logro de la libertad y la igualdad y la desaparición de cualquier

forma de violencia ejercida sobre las mujeres, como parte inalienable, integrante e indivisible de todos los derechos humanos universales; el acervo común sobre igualdad de género expresado principalmente en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y en la Declaración y la Plataforma de acción de Beijing.

A nivel nacional, en los últimos años en nuestro país se han producido importantes avances para conseguir la igualdad real y efectiva, las mujeres cuentan con un elevado nivel educativo, el 60,12% de estudiantes que terminaron los estudios universitarios en el curso 2015-2016 son mujeres; el 38,4% de las mujeres entre 25 y 64 años tienen un título de la educación superior frente al 33,0% de los hombres; se ha avanzado ampliamente en la incorporación de la mujer al ámbito económico y empresarial; el porcentaje de consejeras en las empresas del IBEX 35 se ha incrementado del 10,5% en 2011 al 23,66% actual; y, cada vez más mujeres están presentes en los ámbitos social o cultural, en la vida política, en las administraciones públicas, en la judicatura y en la universidad.

Ámbito laboral

En el ámbito laboral, la tendencia es favorable a la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. España lidera la creación de empleo en la zona euro, ha logrado recuperar todo el empleo femenino perdido durante la crisis económica y con 8,5 millones de afiliadas a la Seguridad Social hay más mujeres trabajando que nunca.

Los datos de Eurostat muestran que, aunque queda mucho por hacer, en estos años se ha producido una intensa reducción de la brecha salarial de género que acumula desde 2012 una caída de 4,5 puntos y sitúa la brecha en España por debajo de la media europea y en un mínimo histórico.

Por otro lado, la introducción del complemento de maternidad ha permitido que más de 350.000 mujeres hayan visto incrementada su pensión hasta un 15% según el número de hijos contribuyendo a corregir desde la brecha de género en pensiones un 13% desde su implantación.

Aún queda mucho por hacer, por lo que es imprescindible continuar impulsando actuaciones para combatir la brecha salarial de género y para que las mujeres estén presentes en la toma de decisiones en todos los ámbitos: político, social, cultural y económico. Y todo ello, por razones de justicia social, pero también, porque es elemento imprescindible de desarrollo económico y cohesión social; una sociedad que quiera ser social y económicamente sostenible no puede prescindir de la mitad de su capital humano y de la mitad del talento y de la capacidad que representan las mujeres.

Nuevas acciones

A las actuaciones que actualmente se están desarrollando, se sumarán nuevas acciones en el marco del nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que se tiene previsto aprobar para el periodo 2018-2020. Este Plan integrará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la totalidad de las políticas públicas impulsadas por la Administración General del Estado.

Adicionalmente a ello, en el marco del diálogo social se ha constituido la mesa por la calidad en el empleo, en la que se están analizando desde el pasado mes de noviembre de 2017 diferentes medidas para reducir la brecha salarial de género.

Hay que destacar que este año 2018 Naciones Unidas dedica especial atención las mujeres rurales. En ese sentido el tema prioritario de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (CSW) es "Desafíos y oportunidades en el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas rurales", y ONU Mujeres ha elegido como tema para el Día Internacional de la Mujer de 2018, "Ahora es el momento: las activistas rurales y urbanas transforman la vida de las mujeres".

Las mujeres que viven en el medio rural son una pieza clave para garantizar el desarrollo sostenible de nuestros pueblos y de nuestra sociedad, conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural es un elemento esencial en la vertebración y cohesión social de los territorios.

Por ello, el Gobierno considera particularmente relevante promover la empleabilidad de las mujeres que viven en el medio rural y pesquero, potenciando el emprendimiento y facilitando la comercialización de los productos de las mujeres que viven en el medio rural.

Mesa de Género para el Ámbito Digital

Por otro lado, el Gobierno ha constituido la Mesa de Género para el Ámbito Digital, donde están representadas las principales asociaciones y expertas dedicadas a mejorar la participación y protagonismo de la mujer en el mundo de las TIC y las nuevas tecnologías, así como combatir las actitudes machistas y el acoso en el uso de los contenidos digitales. En los próximos meses se elaborará un libro blanco que actualice el diagnóstico sobre esta problemática, y realice propuestas concretas de políticas públicas en cinco ámbitos:

- 1) Actualizar y fijar un nuevo sistema de estadísticas periódicas que fijen una fotografía sobre la presencia de la mujer en el ámbito laboral y educativo.

- 2) Realizar propuestas para incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y tecnológicos.
- 3) Fomentar las vocaciones STEM en las mujeres desde la infancia hasta los estudios superiores.
- 4) Combatir y reducir las actitudes machistas en el uso de contenidos digitales, como por ejemplo el ámbito de la industria digital (animación, videojuegos...)
- 5) Políticas para modificar la imposición de los roles y patrones sociológicos de Género en el mundo de la tecnología y la industria digital.

Además, en coordinación con las comunidades autónomas estamos llevando a cabo acciones de formación para capacitar a mujeres del ámbito rural en habilidades básicas como el uso de las TIC, la búsqueda de información, facilitar el acceso a través de internet de los servicios de salud, gestiones locales, compras, banca electrónica y ocio y cultura e incrementar la confianza y seguridad de las mujeres en las TIC.

Sociedad libre de violencia de género

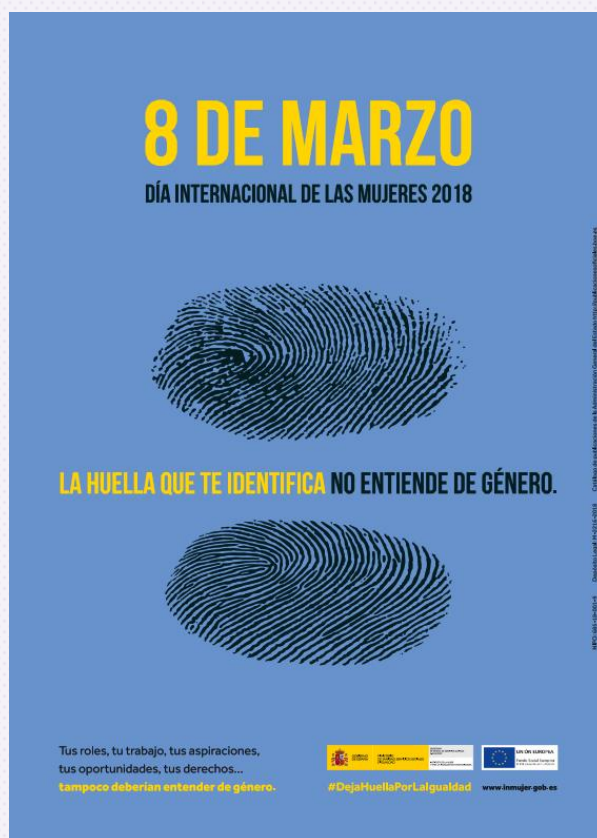
En el camino hacia una sociedad más igualitaria, el Gobierno sigue trabajando en el impulso de medidas dirigidas a construir una sociedad libre de violencia de género, mediante el desarrollo de instrumentos dirigidos a dotar de coherencia y eficacia las distintas actuaciones desarrolladas para avanzar en la eliminación de la violencia sobre la mujer, como la elaboración consensuada de la "Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016". Un trabajo que continúa con la puesta en marcha de las propuestas de medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género adoptadas con un amplio consenso por parte del Congreso y del Senado, continuando con el compromiso adquirido desde el Gobierno con todos los sectores intervinientes en su desarrollo, desde el ámbito social y económico hasta el territorial, con el apoyo de las administraciones de las comunidades autónomas y las entidades locales en el común compromiso hacia la erradicación de cualquier forma de violencia sobre la mujer, una labor que mantiene a España como referente a nivel internacional.

El Pacto de Estado contra la violencia de género es reflejo del consenso institucional, político y social y pone de manifiesto la vinculación conjunta de todas las instituciones para poner en marcha acciones concretas que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, como manifestación más extrema de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Por todo ello, el Gobierno manifiesta su firme compromiso en seguir trabajando para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva en todos los ámbitos de la sociedad, y en luchar por la erradicación de todas las formas de violencia sobre la mujer".

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

El cartel conmemorativo del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del 8 de marzo "Día Internacional de las Mujeres 2018" tiene como lema "*La huella que te identifica no entiende de género*" y hace referencia a que los roles, el trabajo, las aspiraciones, oportunidades, derechos, etc. tampoco deberían entender de género.



Acto conmemorativo "Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo"

Para la conmemoración de este día, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha organizado un acto, celebrado el 7 de marzo, en el Salón de Actos del Instituto Cervantes de Madrid.

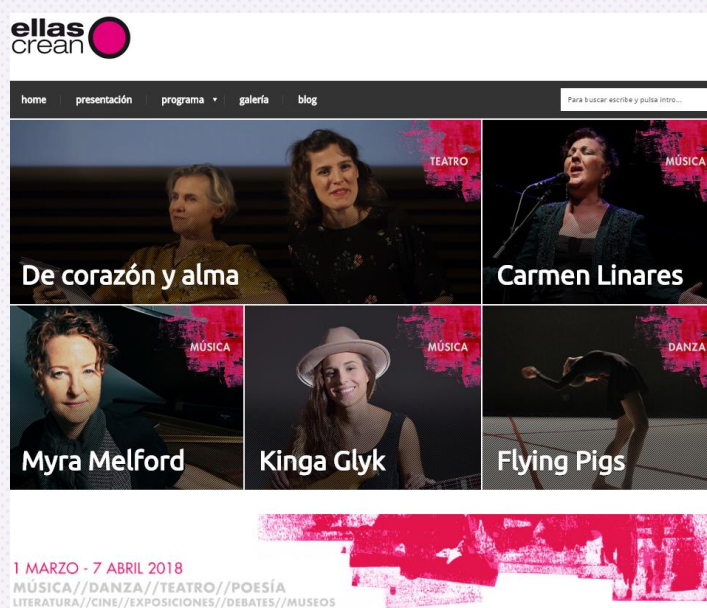
El acto contó con la participación institucional de Mario Garcés, Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Lucía Cerón, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y comenzó con la proyección del video “365 días por la igualdad”.

Tras el saludo y la bienvenida, se dio paso a la entrega de reconocimientos a mujeres referentes de distintos ámbitos profesionales. Así, se reconoció a la ganadora y finalistas del concurso de emprendimiento femenino “Desafío Mujer Rural”, a referentes en la lucha por los derechos de las mujeres gitanas y su defensa de la diversidad, a impulsoras y editoras del proyecto Wikimujeres por su trabajo para visibilizar el conocimiento, experiencia y logros de las mujeres en la enciclopedia digital más usada del mundo, a referentes del ingreso y participación de las mujeres en la Guardia Civil, a altos puestos en el Cuerpo Nacional de Policía, al mando de las Fuerzas Armadas y a mujeres ejemplos de iniciativas para la educación en igualdad.

[Ver programa](#)

Festival Ellas Crean

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Centro Cultural Conde Duque, con la colaboración de más de treinta instituciones que tienen su sede en Madrid, como la Biblioteca Nacional de España y los museos nacionales, vuelven a unirse un año más para mostrar el talento de las mujeres en una nueva edición del festival Ellas Crean, que se celebra desde el 1 de marzo al 7 de abril.



Este certamen reivindica la presencia de las mujeres en el mundo de la cultura, con cine, literatura, poesía, música, teatro, danza, exposiciones, debates, museos... porque “más mujeres, más cultura, más igualdad”.

Esta año, al igual que en anteriores ediciones, Ellas Crean contará con la presencia de artistas consolidadas y emergentes. A continuación, presentamos la relación de participantes en las diferentes disciplinas artísticas.

MÚSICA	En esta edición es fiel nuevamente a las constantes de calidad, diversidad y mezcla de tradición e innovación.
DANZA	Cuatro espectáculos inmensos, innovadores, modernos y, varios de ellos, serán de estreno en este festival.
TEATRO	La coherencia dramática emana del interés por la profundización en los temas sociales que afectan a las mujeres o que se analizan desde una mirada propia.
CINE	Mujeres en primer plano, directoras, protagonistas, homenajeadas o recordadas. Todas ellas tendrán su hueco en las abundantes muestras del séptimo arte que esta XIV edición de Ellas Crean ofrece al público en diversos espacios.
POESÍA	La colección eMe acude por segundo año a Ellas Crean de la mano de su directora. Este acto, que cuenta con el patrocinio del Gobierno de Colombia y del Instituto Caro y Cuervo de Bogotá,
EXPOSICIONES / MUSEOS	Con la colaboración de Médicos sin Fronteras, el Centro Cultural Conde Duque brindará un espacio a la exposición fotográfica <i>Sin ellas no hay futuro</i> , que muestra los problemas de salud a los que se enfrentan las mujeres en contextos de crisis.
DEBATES	Esta edición de Ellas Crean será particularmente rica en debates y mesas redondas, con un protagonismo especial para las asociaciones de mujeres en el mundo de la cultura. Durante dos jornadas se reunirán representantes de nueve asociaciones de mujeres.

Esto es Ellas Crean 2018. Un festival para disfrutar, para descubrir el talento de las mujeres. En definitiva, para reivindicar más mujeres, más cultura y más igualdad. Como recordaba recientemente la ministra de cultura francesa, “el sector cultural tiene el deber de ser ejemplar en materia de igualdad entre hombres y mujeres”. En ello estamos.

Para consultar el programa puede acceder al siguiente enlace: [calendario](#).

Acciones de empresas de la Red DIE para conmemorar el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)

La Fundación CERMI Mujeres (FCM) celebró el pasado 2 de marzo en el Senado la **“II Conferencia Sectorial de Mujeres con Discapacidad”**, que este año se ha centrado en abordar las barreras de este grupo social en el acceso a la justicia.

La jornada analizó las principales cuestiones de la agenda política de las mujeres y niñas con discapacidad. Además, la FCM pretende impulsar un proyecto conjunto de acción por parte de las organizaciones más representativas de mujeres con discapacidad en nuestro país, con el objetivo de coordinar sus actividades y actuar con cohesión interna, estrategia común y una capacidad real de interlocución, influencia y corresponsabilidad.

En este sentido, la FCM destaca la importancia de tener como referencia los mandatos jurídicos establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas.

El programa de la [Conferencia](#) se desarrolló a través de los siguientes contenidos:

- Inauguración a cargo de Pedro Sanz, vicepresidente del Senado; Carmen Sánchez, secretaria de Estado de Justicia, y Ana Peláez Narváez, vicepresidenta ejecutiva de la FCM. Esta parte del encuentro estuvo moderada por Pilar Villarino, secretaria de la FCM.
- Mesa “Igualdad ante la ley y capacidad jurídica de las mujeres con discapacidad”
- Mesa “El acceso a la justicia de las mujeres con discapacidad”
- Panel “Las mujeres con discapacidad en sentencias judiciales bajo el marco de los derechos humanos”
- Panel “La protección a las víctimas”
- Cierre de la jornada con la entrega del “Premio cermi.es 2017”

International Business Machines, S.A.

IBM ha organizado la jornada **“La mujer en la era cognitiva”**, en el marco del IBM International Women Day.

Este año IBM ha celebrado el IWD #PressForProgress el 7 de Marzo, en el IBM Client Center de Madrid, hablando de la potente huella que IBM ha marcado por la igualdad de oportunidades durante sus más de 100 años de existencia y de la nueva oportunidad que la Era Cognitiva representa para la igualdad, debatiendo sus diferentes aspectos e implicaciones.

Mutual Balear Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 183

Este año Mutua Balear conmemora el Día Internacional de la Mujer con una publicación especial en la intranet y en distintas redes sociales reiterando nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, se expondrán los carteles oficiales editados por el Ministerio en los principales centros de Mutua Balear. Comisiones Obreras Región de Murcia.

Henkel Ibérica, S.A.

Las actividades que Henkel desarrollará son las siguientes:

- Campaña de recogida de ropa, en colaboración con la Fundación Quiero Trabajo, a través de su proyecto "Million Chances", que busca el empoderamiento de mujeres en riesgo de exclusión social, mediante su formación para facilitar su acceso al mercado de trabajo.
- Email y newsletter, con información sobre la jornada del día 8 de marzo, ejemplos de Henkel, explicación de la campaña de recogida de ropa, etc.
- Poster sobre la jornada del 8 de marzo y la campaña de recogida de ropa que organiza.
- Portal de la intranet de Henkel con información para conocimiento general de la plantilla.
- Tv-cc comedor fábrica. Emisión de un contenido especial sobre la jornada en las TVs-CC del comedor de la fábrica de Montornés del Vallés.
- Henkel News. Información sobre la campaña en el boletín mensual impreso que se manda a los diferentes centros.

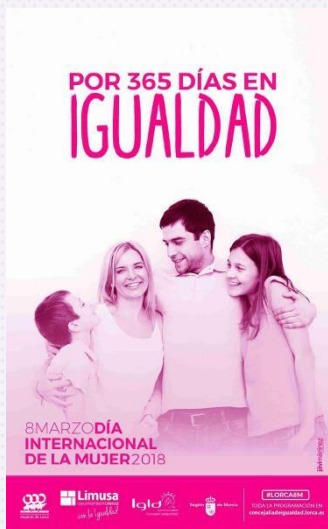
Ferrovial, S.A.

Las actividades programadas por Ferrovial con motivo del Día Internacional de la Mujer son:

- Jornada de trabajo el 8 de marzo con empleadas de las diferentes líneas de negocio y que han cursado durante los últimos años formación en liderazgo femenino.

- Acción global para todas las entidades del Grupo Ferrovial animando a todo el personal a enviar un testimonio/consejo para las jóvenes mujeres que se incorporan a la compañía.
- Publicación en los canales de redes sociales los testimonios recogidos de sus empleadas y empleados y de un post cuya temática será visibilizar el papel del talento femenino a lo largo de la historia.

Arada Ingeniería Agroindustrial, S.L.



Para conmemorar el 8 de marzo, Arada Ingeniería Agroindustrial ha colaborado con el Ayuntamiento de Lorca para participar en las actividades programadas del 8 de marzo.

Asimismo, se ha hecho entrega de varios de los carteles recibidos con motivo del 8 de marzo al Grupo Scout Ciudad del Sol de Lorca para que le den visibilidad tanto en su local, donde realizan sus actividades centenares de las y los jóvenes, como en otras sedes juveniles.

Como en años anteriores, se enviará un correo interno con la conmemoración del día y con el programa de actividades propuestas por el Ayuntamiento de Lorca, además de dar visibilidad al cartel del “Día de las Mujeres del 8 de marzo”.

Tiebel Sociedad Cooperativa

Desde Tiebel se van a realizar las siguientes acciones con motivo del Día Internacional de la Mujer:

- Reunión informativa “Hacia la Huelga Feminista” Difusión entre la plantilla de Tiebel de los actos generales en Zaragoza (actos, concentraciones en barrios, etc.)
- Exposición en sus instalaciones el cartel 8M recibido del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Colocación de delantales morados y carteles con reivindicaciones vinculadas al 8M
- Mensaje en correos electrónicos y en el contestador automático de Tiebel el 8 de marzo informando que la persona a la que se quiere contactar esta de huelga, en los casos que corresponda
- Asistencia de la plantilla a la manifestación convocada por la tarde en Zaragoza
- Difusión de las imágenes de estas acciones a través de las redes sociales

Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº7



- Publicación de un cartel en intranet y en redes sociales con el lema, "La igualdad empieza en mi".

Con ello Mutua Montañesa pretende que se consiga la tolerancia cero, ante cualquier estereotipo, publicidad, chistes machistas, que siguen hoy en día, presentes en nuestra sociedad. Nacer en igualdad es fundamental para conseguir el empoderamiento de las mujeres.

Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias y Anuscheh Missaghian Schirazi S.L.

- Publicación de carteles y lemas sobre el 8 de marzo en sus redes sociales, para implicar a todas aquellas personas que les siguen a través de este medio.
- Publicación de carteles o lemas en su web.
- Reparto entre toda nuestra plantilla de una flor, como muestra de igualdad entre mujeres y hombres.
- Publicación con las actividades realizadas a lo largo del día en el blog de la empresa.
- Cada docente se ha preparado para ese día una breve exposición o actividad sobre este tema, para así hacérselo llegar al alumnado. Con esta acción se pretende seguir llevando la igualdad entre mujeres y hombres más allá de las fronteras de la entidad, influyendo en su entorno más próximo.

BT España, S.A.U.

BT España organizará dos eventos en el marco del Día Internacional de la Mujer para promover la presencia de mujeres en sectores y puestos de perfil tecnológico.

- Desayuno con Directivas de empresas (Women on Boards) "Inspirando la diversidad para promover la transformación digital y la cultura corporativa".
- Evento de puertas abiertas para hijas e hijos del personal con el fin de fomentar y acercar el uso de la tecnología a las y los jóvenes y especialmente a las niñas. Habrá talleres, teatro y charlas sobre 5G, seguridad en internet, funcionamiento de un data center.

Carac Siglo XXI, S.L.

- Mesa redonda interna "Empleo y mujeres en Grupo CARAC". Esta se desarrollará el propio día 8 de marzo en sus oficinas centrales. En ella se hará una breve introducción del papel de la mujer en la empresa, se presentarán a la plantilla los temas más relevantes del boletín interno y se proyectarán tres cortos para analizarlos y comentarlos.
- Publicación en la página web de un artículo en referencia a la jornada del "Día de la Mujer 2018"
- Elaboración de un boletín para enviarlo a la plantilla de las diversas empresas que forman Grupo CARAC.



boletín **bic**
Igualdad y Comunicación

Día de la Mujer 8 de marzo de 2018

Edición Especial

Igualdad

grupo CARAC

Día de la Mujer

Quizás, para muchos, el 8 de marzo tan sólo sea un día más en el calendario, una fecha que pasará sin pena ni gloria en la quincena mariana, sin embargo, para las mujeres esta jornada es símbolo del reconocimiento de muchos de sus derechos. Simplemente, es su día.

Esta celebración no es producto de un capricho reciente o del afán de protagonismo de colectivos feministas, por eso vamos a hacer un breve repaso por la **cronología** de esta jornada.

1857. Quizás pueda situarse el origen de este día en la huelga que las costureras de la compañía Lower East Side convocaron en Nueva York, como reclamo de una menor jornada laboral y mejores salarios.

1908. Al grito de ¡Pan y rosas! trabajadoras del sector textil convocaron una huelga demandando mejores condiciones de trabajo, salarios más altos y el derecho al voto. Meses más tarde, el 3 de mayo, se organizó en el teatro Garrick de Chicago un acto denominado "Día de la Mujer".

1909. El 28 de febrero se conmemoró, por primera vez, el primer Día Nacional de la Mujer en los Estados Unidos de América, tras una declaración de su Partido Socialista.

1910. Esta reivindicación llegó un año más tarde a Europa. La Internacional Socialista, que se había reunido en Copenhague con motivo de la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, proclamó el Día Internacional de la Mujer.

1911. La propuesta que el año anterior había sido aprobada por las más de 100 mujeres (de 17 países) asistentes a la conferencia de Copenhague, se celebró por primera vez el 19 de marzo en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza.

1913. Las mujeres rusas celebraron su Primer Día Internacional de la Mujer en el marco de los movimientos en favor de la paz que surgieron en vísperas de la Primera Guerra Mundial.

1917. Reaccionando ante los horrores de la guerra, las mujeres rusas volvieron a salir a la calle con el lema "pan y paz".

1975. Coincidiendo con el año internacional de la mujer, las Naciones Unidas celebraron el Día Internacional de la Mujer, por primera vez, el 8 de marzo de 1975.

Pasado, presente y futuro del 8 de marzo

Como hemos visto, en el origen de esta jornada se conmemoraba el papel de la mujer en el ámbito laboral, de hecho son muchos los que aún conocen el 8 de marzo como el Día de la Mujer Trabajadora. Sin embargo, con el paso de los años esta fecha ha ampliado su concepto reivindicativo en pro de la igualdad, la seguridad, la justicia, la paz y el desarrollo, desembocando en el actual Día Internacional de la Mujer.

Un día que, contrariamente a lo que opinan algunos, no debería dejar de existir ni siquiera lográndose la igualdad efectiva. Esta celebración no supone una declaración ni de inferioridad ni de superioridad respecto al hombre, sino que es una conmemoración a los penurias, esfuerzos y sufrimientos de los tantos y tantas que lucharon y luchan por conseguir el objetivo. Nuestra recomendación: vivamos el **presente**, aprendiendo del **pasado**, para organizar el **futuro**.

En el pasado en las que hoy más igualdad de género encontramos un mayor crecimiento económico, las empresas que cuentan con más líderes mujeres logran mejores resultados. Las empresas de paz que incluyen a las mujeres son más duraderas. Los parlamentos en los que hoy más mujeres participan más lejos sobre cuestiones sociales clave como la salud, la educación, la lucha contra la discriminación y la manipulación de los datos. Los parlamentos no deben dejar a un lado la igualdad de la mujer supone progreso para todos.

Ex secretario General de la ONU, Ban Ki-moon

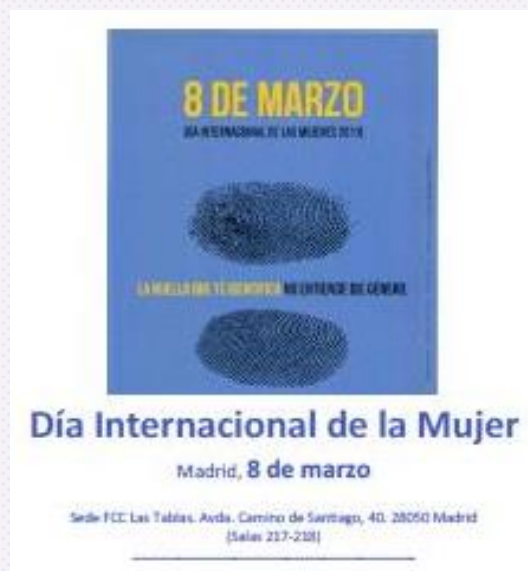
Pavasal Empresa Constructora, S.A.



- Diseño de un cartel conmemorativo que se publicará los siguientes medios:
 - Tablón de anuncios de todas sus Delegaciones y Centros de trabajo.
 - Portal del/la empleado/a para que todo el personal de la empresa tenga acceso y pueda descargarlo.
 - Foro Social (intranet de Pavasal).
- Además, se conmemorará el Día Internacional de la Mujer a través de sus redes sociales.

FCC Construcción, S.A., FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, S.A.U.

- Colocación en las diferentes sedes de la empresa del cartel distribuido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con motivo de este día.
- Mesa redonda en el que el tema principal será la mujer en el mundo de la construcción.
- Difusión en el Portal del Empleado de la jornada y envío de correo electrónico con los carteles y la información.



Calidad Pascual, S.A.U.



- Elaboración de una postal electrónica y una noticia el 8 de marzo en su boletín diario de comunicación interna "Pascual al Día". Además, se le dará difusión externa a través de las principales redes sociales.
- Con la postal, Pascual quiere manifestar que además de celebrar este día, para la entidad la igualdad de género y de oportunidades está presente los 365 días del año

Aula Integral de Formación, S.L.

- Sensibilizar a un grupo de jóvenes respecto a lo que se considera una relación amistosa con perspectiva igualitaria. Siendo la línea de trabajo el modo en cómo ven las chicas a los chicos y viceversa en sus relaciones personales tanto dentro como fuera del centro educativo
- Para ello, se ha organizado en el IES Francisco de los Cobos de la localidad de Úbeda un taller de Lego Serious Play para jóvenes de 4º de ESO. El taller utiliza la metodología Lego Serious Play, una herramienta desinhibidora y motivadora tanto en personas adultas como en jóvenes.
- Inicialmente se propone un reto al que las personas participantes responderán con una construcción con piezas de Lego. Con esto se pretende que exterioricen a través de las piezas de Lego su visión sobre el tema y que cada cual haga sus comentarios. Por último, se realizarán una serie de enlaces y nexos entre unas construcciones y otras para clasificar y valorar las ideas mostradas.



Renault Consulting, S.A., Renault España Comercial, S.A. y Renault España, S.A.



➤ La red Woman@Renault celebrará varios actos conmemorativos del 8 de marzo en las distintas sedes de trabajo en los que estará presente la campaña HeForShe.

➤ En Valladolid, el acto se celebró el 5 de marzo. En Madrid, el 8 de marzo tendrá lugar un acto, patrocinado por Renault, y organizado por la Asociación de Mujeres AVENIR, cuya presidenta es Doña María Luisa de Contes (Directora

de Diversidad del Grupo Renault en España). En Sevilla, el acto se celebrará el 9 de marzo.

➤ Internamente, en Renault-Nissan Consulting se difundirá el día 8 de marzo un email a toda la plantilla, con el cartel de la campaña del Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad.



Institut Català d'Oncologia (ICO)

- Envío del boletín electrónico ICOIgualtat a toda la plantilla.
- Edición de un vídeo con grupos de mujeres del ICO que representan todos los colectivos profesionales. Se pone el acento en el peso que tienen las mujeres en el mundo de la sanidad donde son mayoría. Sin embargo los hombres ocupan mayoritariamente los puestos de responsabilidad y la brecha salarial aún está presente.
- Publicación de noticias en la intranet y redes sociales



Centro de Formación AFS, S.L.

- Colocación de la cartelería distribuida por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en los centros de formación.
- Publicación el cartel en Facebook, Instagram y LinKedin, además de hacer visibilizar imágenes de todas las acciones realizadas a través de las redes sociales.
- Publicación en el blog de su página web un artículo en referencia al “Día Internacional de la Mujer”.
- Reparto al personal docente y no docente una flor de color lila, además del lazo de igual color para que muestren su apoyo hacia la igualdad.
- Reparto de lazos de color lila al alumnado asistente a los cursos, para que la sociedad tome conciencia sobre los derechos que les corresponden a todos los seres humanos por igual.

Caja Mar Cajarural y Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.

JORNADA
EL PAPEL DE LA MUJER EMPRENDEDORA EN EL ENTORNO RURAL DEL SIGLO XXI
Una mirada hacia el futuro
No hay obstáculos, hay retos

Día 8 de marzo de 2018 a las 18 horas
Salón de actos del Centro de Cultura de Cajamar
Puerta de Purchena, 10 - Almería

INTERVENCIONES

Presentación
Elena Cañadas Sánchez
Directora de Recursos Humanos de Cajamar Caja Rural

La mujer en el sector agroalimentario
Milagrosa Santos Hernández
Doctora en Ciencias Químicas
Área de Producción Vegetal de la Universidad de Almería

El talento de las mujeres en el sector agro
María José Pardo Losilla
Gerente de Bioolor

Un viaje de regreso a la agricultura
Rosario Ruiz Fernández
Secretaria de la Junta Directiva de ALMUR
Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Almería

Retos de la mujer rural en el siglo XXI
Josephine Cuadras
Gerente de Cuadraspania

Comunicar, la importancia del CÓMO más que el QUÉ
Lola Gómez Ferrón
Gerente de Cilsol Agro

+INFO en nuestra web

- Jornada “El papel de la mujer emprendedora en el entorno rural en el siglo XXI”, en el Salón de actos del Centro Cultura de Cajamar de Almería. La jornada ha sido organizada por la propia entidad.
- Elaboración de pulseras de tela conmemorativas del 8M y logo Cajamar- DIE.
- Diseño del cartel conmemorativo del 8M- Día Internacional de la Mujer, colocación en los accesos a las principales Sedes de la Entidad y difusión en los siguientes medios: La Intranet / Portal de RRHH, Web Cajamar, Blog Compromiso Social, Blog de Voluntariado PROVOCA, Plataforma formativa: Campus GCC, redes sociales, Foro de RRHH.
- Artículo para la revista interna Comunica-t: “8M – Día Internacional de la Mujer” dedicado a la Jornada realizada en Almería: Mujer emprendedora entorno rural s.XXI” en Almería.
- Entrevista realizada a mujeres directivas del Grupo Cooperativo Cajamar y su publicación

en la revista interna Comunica-t.

- Asistencia a la Mesa “Buenas prácticas de igualdad” el 9 de marzo en Granada, que organiza la Escuela Andaluza de Salud Pública.
- Asistencia a los premios del “Distintivo por la Igualdad” que otorga el Instituto Andaluz de la Mujer en el Salón de Actos de sus instalaciones en el Edificio de las Mariposas en Almería.

- Publicación de un artículo de opinión del Director General de RRHH del Grupo en la Tribuna de opinión de la Red Española del Pacto Mundial de RSE y participación como ponentes en un Curso Online.
- Colaboración con los “Premios Más Mujer” y presencia en el Acto de Entrega el día 1 de marzo en el Teatro Guimerá en Gran Canarias.
- Asistencia al acto “365 días por la Igualdad” el 7 de marzo instado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.



Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, S.A.



- Envío a toda la plantilla una píldora informativa en forma de pop-up.
- Asimismo, se dará visibilidad a la cartelería remitida por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se distribuirá entre toda la plantilla una libreta conmemorativa como acción para difusión entre otros los siguientes mensajes: conciliación laboral, no discriminación, respeto, corresponsabilidad, igualdad de trato y de oportunidades,...

Asociación Alanna

- Domingo 4. Media Maratón Riba-Roja, cuyo lema es la igualdad.
- Inscripción con donación a beneficio de la Asociación Alanna.
- Martes 6. Presentación de la Guía jurídica para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (18 horas, Tavernes Blanques).
- Jueves 8. Marcha reivindicativa. Mascleta y manifestación.
- Concierto Solidario en Carlet. Organiza la Fundació La Caixa.
- Viernes 9. Concierto benéfico del Coro de la Eliana a beneficio de Alanna.
- Martes 13. Vídeo-fórum para reflexionar sobre situaciones de violencia de género y potenciar la capacidad de análisis, con una posterior puesta en común.
- Jueves 15. Ruta y visita a las fallas (a través de calles con nombre de mujeres) con mujeres participantes en los proyectos de Alanna y sus hijas/os.

Comisiones Obreras Región de Murcia

- CCOO RM secunda acciones, concentraciones y movilizaciones convocadas por el Movimiento Internacional de Mujeres 8 de Marzo.
- La dirección y las personas trabajadoras que así lo decidan, llevarán camisetas negras con el símbolo reivindicativo de las mujeres y el lema “CCOO RM por la Igualdad”. Desde la Secretaría de Comunicación se está preparando un video contando con las personas trabajadoras del sindicato.



- Se ha convocado una huelga de dos horas por turno y se ha informado a toda la plantilla y a toda la afiliación, para que se sumen a la misma quienes así lo consideren, a través de posters en los tablones de anuncios y de correos electrónicos en los que se exponen las razones para la huelga y las exigencias para acabar con la discriminación.

- También se ha convocado una concentración

en una plaza frente a la catedral de Murcia a las 12:00 horas.

- Desde la Secretaría de Mujer y Juventud se está participando en asambleas informativas en las empresas de la región y hay amplia difusión en la página Web.
- Se repartirán pegatinas violetas con el lema “vivas, libres, unidas por la igualdad” CCOO RM se ha sumado a la manifestación organizada por los colectivos feministas a las 8 de la tarde por las principales calles de la ciudad, de la que ha informado tanto a la plantilla como a la afiliación y en las asambleas.

Mutualia Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 2

- Acción de 10 minutos de adhesión a la campaña que celebra el Día Internacional de la Mujer, en silencio total por parte del personal de Mutualia, que será visible en las entradas de todos sus centros.
- Emisión de mensajes en sus redes internas (Yammer, Elkargune, ...) para sensibilizar a todas las personas de Mutualia y visibilizar su adhesión a la celebración del Día Internacional de la Mujer.
- Encuentro de mujeres que trabajan en Mutualia para que expongan sus vivencias respecto a su experiencia de cómo se han sentido en Mutualia por el hecho de ser mujeres, si han encontrado dificultades y además retransmitirla en directo en Elkargune vía streaming.
- Esta acción, además de poderla seguir en directo, se va a grabar para que se pueda acceder a ella en cualquier momento desde cualquier centro de Mutualia.

Ibermutuamur, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 274

8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres 

Con las mujeres Ibermutuamur también avanza

Esta es la imagen y el lema elegido por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para el mes de marzo 2018.

Ibermutuamur se suma a las acciones e iniciativas de la Red DIE (Empresas con Distintivo de Igualdad) para el Día Internacional de las Mujeres queriendo dar visibilidad a los avances que desde el año 2014 (fecha de obtención de este distintivo por parte de nuestra Entidad), se han producido en la situación de las mujeres que integran su plantilla.

La Entidad ha avanzado en el posicionamiento de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad y puestos técnicos, ocupados previamente de forma mayoritaria por hombres.

Así, los resultados más significativos de Ibermutuamur en este sentido, en estos tres años, han sido:

- El equipo de Alta Dirección está compuesto por siete personas, tres de ellas mujeres. La representatividad de las mujeres en el equipo supone el 43% del total, cuando en el año 2014 esta era del 0%.
- En el año 2014, no había mujeres ocupando el puesto de Dirección Territorial de Prestaciones. En el año 2017 el 50,0% de estas personas son mujeres, en su nueva definición como Dirección de Zona de Prestaciones.
- En el año 2014, el porcentaje de mujeres que ocupaban puestos de Supervisión Médica suponían el 33,3%. A finales del año 2017, este porcentaje se ha elevado hasta el 38,2% en el puesto que ha venido a denominarse Dirección Médica de Zona.
- Las Jefaturas de Centro estaban en 2014 ocupadas en un 6,3% por mujeres y en el año 2017 han pasado a ser el 18,2%.
- De las personas que ocupaban el puesto de Dirección Provincial en 2014, 14,3% eran mujeres y en el año 2017 suponen el 20,6%.
- El porcentaje de mujeres en el puesto de Técnico de Prevención también se ha visto incrementado. En 2014, las mujeres suponían el 26,7% y en el año 2017 el 30,3%.

Distribución de la plantilla de Ibermutuamur

Sexo	Porcentaje
Hombres	43,7%
Mujeres	38,3%

8 DE MARZO
DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES 2018

LA HUELLA QUE TE IDENTIFICA NO ENTIENDE DE GÉNERO



- En su Portal, se publicará una noticia en la que ha utilizado la imagen del mes de marzo del calendario “365 Días por la Igualdad” del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, pues el lema “Con las mujeres avanza el mundo” les ha parecido muy inspirador y han titulado a su noticia: “Con las mujeres Ibermutuamur también avanza”.

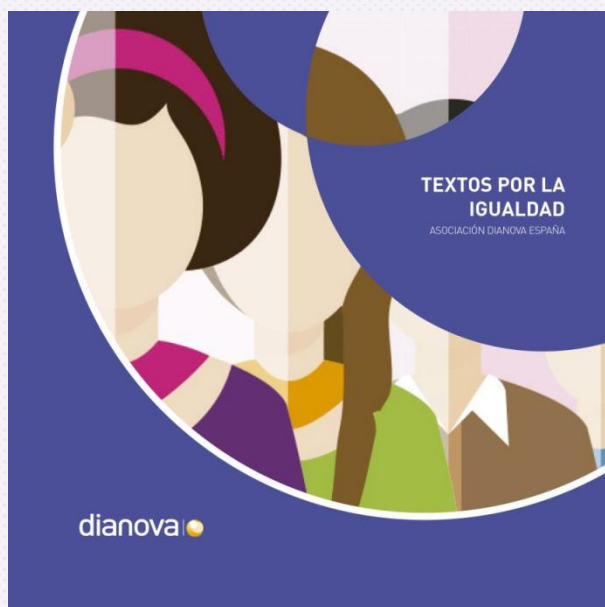
Verdimed, S.A.

- Se colocarán carteles en la empresa con la ayuda del Comité.
- Se han elaborado unas pegatinas y ese día la empresa invitará a hombres y mujeres a que se las coloquen. La imagen de las pegatinas se enviará a todos los trabajadores/as de la empresa a través de sms y telegram.
- Se enviará un correo electrónico a todo el personal de oficina con datos importantes sobre ese día.
- Todo el personal hará un paro en su actividad para recordar a todas aquellas mujeres que han sufrido y siguen sufriendo la desigualdad, la precariedad y la violencia.



Asociación Dianova España

Las principales acciones que se van a emprender este año, en el que Dianova España ha alcanzado el equilibrio de género en su plantilla, son:



➤ Distribución en las bibliotecas de sus centros de un manual que hemos llamado "Textos por la igualdad", una recopilación que reúne el Plan de Igualdad de Dianova España, el curso de género que sirve de base para muchas de las formaciones en materia de igualdad realizadas en los centros y, especialmente, el manual de lenguaje no sexista Dianova, que se actualiza continuamente y que pretende fomentar un uso inclusivo del lenguaje y aclarar conceptos clave en materia de igualdad de género.

➤ Difusión de un mail interno con motivo de este día que irá acompañado de la versión digital del libro "Textos por la igualdad".

➤ Texto informativo para la página web que se difundirá también a través de las redes sociales y que se enviará, a modo de nota de prensa, a agencias y medios de comunicación para que estimen su publicación.

- El cartel oficial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se va a colocar en sus centros y oficinas centrales, y tendrá difusión a través de las redes sociales de la organización.
- También se pondrá un póster con motivo del 8 de marzo realizado por Dianova España

Unión de Mutuas, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267

Como todos los años Unión de Mutuas se suma al Día Internacional de la Mujer mediante:

- La difusión en la intranet corporativa de un post de sensibilización en este ámbito.
- Además, distribuirá la cartelería que les ha hecho llegar el Ministerio en los diferentes centros de trabajo de Unión de Mutuas.

Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., Peugeot España, S.A.

Acciones transversales/corporate que se realizarán en todas las entidades del Grupo PSA:

- Cuestionario del Grupo PSA a nivel mundial sobre resultados y buenas prácticas de Igualdad: a modo de declaración anual obligatoria, como firmantes de los WEP (Women's Empowerment Principles) de Naciones Unidas.

- Continuación del apoyo a la campaña “He For She”: Vídeo conmemorativo de imágenes de las mujeres y los hombres del Grupo de las distintas actividades y perímetros de la Región Ibérica para visibilizar y poner en valor la riqueza y complementariedad de los talentos y competencias.
- En colaboración con la red de Mujeres WEP del Grupo PSA: celebración de mesa redonda con expertas del exterior de reconocido prestigio en el ámbito de lo digital, para contribuir al desarrollo de la cultura digital del Grupo PSA, en línea con su plan estratégico en la materia.
- En colaboración con el Tercer Sector: Reedición del Bizcocho Solidario en el Centro de Madrid y los perímetros Comercio, cuya recaudación íntegra va destinada a sufragar gastos de farmacia y calefacción de los pisos de acogida de la asociación Juntos contra la Violencia de género.
- En colaboración con Cruz Roja y Sanitas: taller práctico sobre alguna temática de Salud Mujer.
- Además, en los dos centros de Peugeot Citroën se realizarán las siguientes acciones:
 - ✓ Acciones locales Vigo. Bajo el lema “Igualdad es lo justo, ni más ni menos” realización de las siguientes acciones con difusión a toda la plantilla del Centro:
 - Test de autoevaluación ¿Eres igualitario/a?
 - Briefing especial 8 de marzo (difusión video conmemorativo y explicación de principales acciones realizadas).
 - Buzón de sugerencias igualdad (en soporte físico y digital): posibilidad a toda la plantilla de realizar su opinión sobre la Igualdad.
 - Encuentro de una representación de mujeres con el Director. Reunión del Director general con un grupo de mujeres de distintas áreas y niveles de responsabilidad del Centro. Foto Grupal con la Dirección del Centro y representación de trabajadoras.
 - Artículo en portada de Publicación Vigo semanal de 9 de marzo.
 - Comunicado de prensa en el Día Internacional de la Mujer.
 - ✓ Acciones locales en Madrid:
 - Encuentro del Director del Centro de Producción con una representación de mujeres de diferentes áreas de Taller y de Oficinas.
 - Bizcocho solidario y venta de pulseras solidarias. Toda la recaudación irá destinada a la asociación Juntos contra la violencia de género.
 - Briefing especial 8 de marzo (difusión video conmemorativo y explicación de principales acciones realizadas).

Marodri, S.L.

- Se suma a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer sumándonos a la campaña de Cruz Roja, repartiendo imanes conmemorativos de este día.
- Entrega, junto con el imán una rosa-bombón a todas las mujeres que pasen por nuestras instalaciones y a los hombres bombones para que los repartan.
- Envío a las mujeres de su plantilla una felicitación vía whatsapp.



Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M.

- Colocación de los **carteles** remitidos por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en los tabloneros de los centros de la empresa.
- **Campaña divulgativa**, a nivel de Grupo, con fotografías de mujeres que desempeñen puestos interesantes desde la perspectiva de la diversidad de género.
- **Ponencia** en la Gala organizada por el Exmo. Ayuntamiento de Alicante el día 1 de marzo "La fuerza de la actitud. Las mujeres suman".
- Organización y difusión de un **evento** en las instalaciones de la empresa e el que participará toda la plantilla aportando material gráfico con información referida a mujeres memorables a lo largo de la historia.

Pavapark Movilidad, S.L.



- Elaboración de un cartel conmemorativo que permanecerá colgado en los tabloneros de anuncios de sus diferentes centros de trabajo, y publicado en el Portal del Empleado/a, con la finalidad de que toda la plantilla tenga acceso a él y pueda descargarlo.
- Apoyo al Día Internacional de la Mujer a través de las diferentes redes sociales de la empresa.

Oragne Espagne, S.A. Sociedad Unipersonal

- Apoyo a la Fundación Adecco durante la "**Semana de la Mujer**" bajo el lema "**No le pongas etiquetas, #PonleTalento**."
- Destacarán las acciones de las **redes de mujeres** a través de historias compartidas por el personal para mostrar cómo las redes contribuyen a avanzar en cuestiones de igualdad de género en el lugar de trabajo entre mujeres y hombres.

Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)

- Publicarán en sus pantallas distribuidas por las instalaciones una presentación conmemorativa sobre el "Día Internacional de la Mujer".
- Difusión del cartel del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

8 DE MARZO
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Día Internacional de la Mujer: 8 de marzo

El "Día Internacional de la Mujer Trabajadora" o "Día Internacional de la Mujer" conmemora la lucha de la mujer por sus derechos básicos y su participación en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona.

En 1977 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamó el 8 de marzo como **Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional**.

Origen de su celebración:

El "Día Internacional de la Mujer Trabajadora" se celebró por primera vez en marzo de 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con mítines a los que asistieron más de un millón de personas, que exigieron para las mujeres el derecho de voto y el de ocupar cargos públicos, el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

Fotografía alemana Clara Zethkin

VALORES CORPORATIVOS

PLAN DE IGUALDAD

Compromiso de Ensa con la igualdad entre mujeres y hombres

ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

Evolución presencia mujer en Ensa

La incorporación de la mujer en Ensa ha sido en constante aumento, incrementándose su presencia en la empresa en un 67%.

Año	Presencia mujer (%)
2007	35
2008	35
2009	38
2010	40
2011	42
2012	45
2013	48
2014	50
2015	52
2016	55
2017	66

Evolución número mujeres Ingenieras

Año	Nº mujeres Ingenieras
2007	16
2008	20
2009	25
2010	28
2011	30
2012	32
2013	35
2014	38
2015	40
2016	42

"Día Internacional de la Mujer": 8 de marzo de 2018

Diferente aspecto - mismo valor

Ensa con la igualdad entre mujeres y hombres

¡Porque todas y todos somos iguales!

Mahou, S.A.

- Repartirán camisetas a todas las personas de la Compañía con el logo = "Iguales".
- Celebrarán un acto para demostrar la diversidad de sus equipos en el que sacarán una foto de todo el personal con la camiseta.

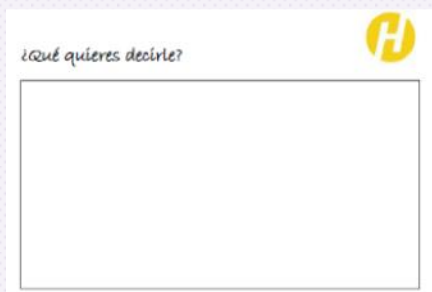


Aguas de Solán de Cabras, S.A

- Colgarán en sus centros productivos los posters "*Deja Huella por la Igualdad*".
- Realizarán y compartirán un tríptico en el que incluirán fotos de directivas de su Compañía y frases sobre su visión de la igualdad.

Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L.

- **Campaña "¿Qué quieres decirle?":** tendrá como objetivo poner en valor el papel de las mujeres en nuestra empresa: como compañera, líder, profesional, etc. Desde el lunes 5 de marzo, todos sus centros de trabajo tendrán un buzón con la imagen de la campaña y los recursos necesarios para que de modo anónimo, todo el personal que lo desee pueda mandarle un mensaje de agradecimiento y/o reconocimiento a cualquier mujer de nuestra empresa.
- El día 8 de marzo entregará los mensajes a las mujeres a las que van destinados y les invitamos a compartirlos, siempre que ellas quieran, con el resto de profesionales. Ese mismo día publicaremos una noticia en el portal del emplead@ con memorando el Día Internacional de la Mujer y comentando lo que ha supuesto la iniciativa, el número de mensajes recibidos, etc...



- **Participación en el Foro Lifem 2018:** Foro de liderazgo femenino, celebrado en Murcia.

Red Eléctrica de España, S.A.U.

- **Campaña de comunicación del ODS nº5:** lanzada durante el mes de febrero, en la que se animaba a las personas de la empresa a enviar fotos con mensajes a favor de la igualdad. Estos mensajes se están recopilando y serán objeto de comunicación durante el mes de marzo.

Campaña #PonleTalento

Asimismo, apoyaremos la Campaña "No le pongas etiquetas al talento" en la que defendemos los derechos de la mujer en el mercado laboral, el valor de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión de aquellas mujeres que se encuentran en riesgo de exclusión social. Hagamos que esta campaña sea viral entre todos. Esta campaña se presentará el mismo 7 de marzo en los Cines Ideal, con la presencia de la actriz y cineasta Mabel Lozano. Participará en la mesa de diálogo una directiva de Red Eléctrica de España

- Participación en la campaña de Fundación Adecco "Empleo para todas". Comienza el lunes día 5 con una conferencia sobre violencia de género en la Sede Social con acceso libre a todo el personal que desee acceder de forma presencial o por vídeo conferencia y una acción de voluntariado corporativo consistente en un taller para mejorar la búsqueda de empleo de mujeres de difícil acceso al mercado de trabajo. Participará también en los informes y mesas de diálogo llevados a cabo el día 7 de marzo.



Así pues, es importante que cada uno tomemos conciencia de esta realidad y pongamos nuestro granito de arena. Por este motivo, desde Red Eléctrica te invitamos a participar en la iniciativa "Daros la cara por la igualdad" del 12 de febrero al 2 de marzo.

¿Quieres saber en qué consiste? Es muy sencillo, necesitamos que pienses qué crees que es necesario para luchar contra la discriminación o cómo se podría trabajar por la igualdad entre géneros. Una vez hecha la reflexión, sigue estos pasos para participar en la iniciativa:

- Escribe tu mensaje solidario, en mayúsculas, en la plantilla que hemos preparado para esta acción.
- Hazte una fotografía de frente, mostrando tu cara y sosteniendo entre tus manos el mensaje.
- Envía tu foto a comunicacionintern@reed.es para poder recopilar todos los rostros por la igualdad.



Más adelante compartiremos, a través de #REED todas las imágenes y los mensajes de los participantes para demostrar que en Red Eléctrica nos implicamos en un tema social tan significativo como es la igualdad de género.

¡Juntos por un mundo más equitativo!

igualdadenlaempresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdadenlaempresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: pdi@msssi.es



Síguenos en twitter

[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

Teléfono para consultas: 915 246 806

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS