

Diciembre 2017 /
Enero 2018

Medidas jurídicas para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, ejemplos de buenas prácticas y áreas de mejora

Boletín Igualad Empresa

XLIII

SUMARIO

Medidas jurídicas en materia de conciliación de la vida aboral y personal

Breve resumen de las medidas de conciliación para socias y socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia

Ejemplos de buenas prácticas y áreas de mejora en materia de conciliación

Última hora:

Nuevo espacio en la web: “Igualdad en las empresas de ámbito rural”

Encuentro de Personal Directivo dinamizado a través de herramientas de coaching para empresas inscritas en el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad

Acto de entrega del distintivo “Igualdad en la Empresa”

Noticias publicadas

NIPO 685-18-015-2

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>



SUMARIO

El Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades. En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este número, el BIE le ofrece información sobre las medidas jurídicas previstas en nuestro ordenamiento jurídico en materia conciliación de la vida laboral y personal, susceptibles de mejora en los convenios colectivos o planes de igualdad. Queremos con ello recalcar el papel esencial que tienen estas medidas en la gestión de los recursos humanos, ya que cada vez son más las empresas conscientes que su personal trabaja mejor si puede armonizar sus intereses y necesidades en esta materia. También se ofrece un breve resumen de las medidas de conciliación para socias y socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, así como para los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.

A continuación se recogen ejemplos de buenas prácticas y áreas de mejora de medidas de conciliación desarrolladas por las empresas de la Red del distintivo “Igualdad en la Empresa” que pueden servirle como referencia a la hora de diseñar las medidas más adecuadas a las necesidades de su empresa.

El Boletín se completa con información del nuevo espacio web dedicado a la “Igualdad en las empresas de ámbito rural”, un breve resumen del I Encuentro de Personal Directivo de las empresas inscritas en el Servicio que están elaborando o implementando su plan de igualdad, el acto de la entrega del distintivo “Igualdad en la Empresa” correspondiente a 2015 y 2016 y las últimas noticias publicadas.

Queremos recordarle que el [Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad](#) sigue trabajando para ofrecer apoyo a todas aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del plan de igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Medidas de fomento para impulsar la adopción de planes de igualdad

Las medidas jurídicas en materia de conciliación de la vida laboral y personal se enmarcan dentro de los objetivos dirigidos a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y se recogen fundamentalmente en el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

Para apoyar a las empresas y otras entidades en el proceso de elaboración y desarrollo de políticas de conciliación, a continuación se expone un recorrido por diferentes medidas jurídicas en materia de conciliación de la vida laboral y personal, que tienen carácter de mínimo, recogidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre citado, susceptibles de mejora en los convenios colectivos o planes de igualdad de las empresas.

Jornada ordinaria (art.34)

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, dentro de los márgenes que permite la normativa. La duración máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Atendiendo a este criterio, a través de la negociación, la jornada ordinaria se puede adaptar a efectos de conciliación, pudiéndose establecer un horario general y uniforme o distintos horarios para diferentes colectivos en función de las tareas y las funciones que realicen. Las posibilidades de acuerdo en esta materia pueden afectar a su duración, distribución irregular, y/o descanso en la jornada continuada, entre otras cuestiones.

Permisos retribuidos (art. 37.3 y 4)

Son aquellos contemplados en la norma para las faltas al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en la misma, con derecho a remuneración, originándose cuando se produce un hecho determinado que imposibilita asistir al trabajo, estando ligados, por tanto, al momento en que se produce el hecho, coincida o no con la jornada de trabajo.

Estas situaciones se regulan en el mencionado Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con carácter de mínimos, pudiendo, a través de la negociación colectiva, añadir otros motivos o exigir determinados requisitos para su disfrute y control.

TIPO DE PERMISO	DURACIÓN
Matrimonio (art. 37.3.a)	15 días naturales
Nacimiento de hija o hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado (art. 37.3.b)	2 días, 4 días si requiere un desplazamiento
Traslado de domicilio habitual (art. 37.3.c)	1 día
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo (art. 37.3.d)	El tiempo indispensable, salvo que conste en una norma un periodo determinado que se estará a lo dispuesto en la misma tanto en la duración de la ausencia y como en su compensación económica
Para realizar funciones sindicales o de representación del personal (art. 37.3.e)	En los términos establecidos legal o convencionalmente
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (art. 37.3.f)	El tiempo indispensable
Sesiones de información y preparación para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción (art. 37.3.f)	El tiempo indispensable
Lactancia (art. 37.4)	1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de su jornada en media hora durante 9 meses o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con la empresa.
Nacimiento de hija o hijo prematuro u hospitalización de ésta/e (art. 37.5)	1 hora de ausencia al trabajo

Permiso retribuido para la promoción y formación profesional en el trabajo(art. 23)	Los permisos necesarios para concurrir a exámenes
Maternidad (art. 48.4)	16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.
Paternidad (art. 48.7)	<p>4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo.</p> <p>Desde el 1 de enero de 2017 se han equiparado a 28 días los permisos de paternidad de cualquier tipo de familia, independientemente de si estas son numerosas o no, o cuando en la familia tiene una persona con discapacidad.</p>
Vacaciones anuales (art. 38)	<p>No inferior a 30 días naturales.</p> <p>Si el periodo de vacaciones fijado coincide con el tiempo de una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con la suspensión de contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.</p>

Reducciones de Jornada (art. 37)

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a reducir su jornada por las siguientes circunstancias:

TIPO DE PERMISO	DURACIÓN
Lactancia (37.4)	Reducción de su jornada en media hora durante 9 meses
Nacimiento de hija o hijo prematuro u hospitalización de éste/a (art. 37.5)	Hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario
Guarda legal o cuidado directo de un/a familiar (art. 37.6)	Entre 1/8 y la mitad de la duración de jornada.

Cuidado directo de un/a familiar, hasta 2º grado que no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida (art. 37.6)	Entre 1/8 y la mitad de la duración de jornada.
Cuidado de un o una menor con cáncer o enfermedad grave (art. 37.6)	La mitad de la duración jornada Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas
Violencia de género (37.8)	Reducción de la jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, o en el período que se fije en el convenio colectivo o plan de igualdad, de la fecha en que se inicie o finalice el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Es incompatible el disfrute del descanso por maternidad a tiempo parcial con las citadas reducciones de jornada. Sin embargo, es compatible el permiso de lactancia y la reducción de jornada.

Las reducciones de jornada contempladas anteriormente constituyen un derecho individual del trabajador o trabajadora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Excedencias (art. 46)

Existe la posibilidad de solicitar excedencia voluntaria para atender al cuidado de un o una familiar o el cuidado de cada hija o hijo (guarda legal). Solo en estos dos últimos supuestos, se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los 2 primeros años de excedencia como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social- por cuidado de hijas e hijos- y el primer año de excedencia- por cuidado de familiares-.

La excedencia por cuidado de hija o hijo y de un o una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad puede ser disfrutada de forma fraccionada.

En el caso de que los períodos de excedencia vayan precedidos de una reducción de jornada, las cotizaciones se computarán incrementándose al 100% de la jornada anterior a la reducción

Esta excedencia constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

TIPO DE PERMISO	DURACIÓN
Excedencia voluntaria (art. 46.2)	Con al menos un año de antigüedad en la empresa y por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.
Excedencia por guarda legal (art. 46.3)	Duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hija o hijo (natural, adopción o acogida) a contar desde la fecha de nacimiento, resolución judicial o administrativa. Cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
Excedencia por cuidado de familiares (art. 46.3)	No superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva para atender el cuidado de un o una familiar hasta 2º grado, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.



Breve resumen de las medidas de conciliación para socias y socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia

Las socias y socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado podrán optar en los Estatutos de su cooperativa por su asimilación a trabajadores o trabajadoras al Régimen General de la Seguridad Social o en el especial que le corresponda según la actividad desarrollada por la cooperativa o en el Régimen Especial de Trabajadores y Trabajadoras por Cuenta Propia correspondiente o del Mar. En este sentido, los derechos podrán variar en su caso, dependiendo de su asimilación a uno u otro Régimen de la Seguridad Social.

La jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas y vacaciones anuales se regulan en los Estatutos de la cooperativa o, en su defecto, han de ser acordados por la Asamblea General. En ambos casos, se establecen unos mínimos obligatorios, tal y como se recoge en el artículo 83 de la [Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas](#).

Los permisos y su duración, recogidos también en la normativa de cooperativas, pueden ser ampliados en los Estatutos, el Reglamento de Régimen Interno o, en su defecto, mediante acuerdo de la Asamblea General. En todo caso, debe fijarse si son permisos retribuidos o no, y en qué proporción.

Los permisos retribuidos a los que tienen derecho los socios y socias de cooperativas en lo que se refiere a matrimonio, nacimiento de hijo o hija, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado, de domicilio habitual y para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, son los mismos que los señalados anteriormente. Además, se incluye el tiempo necesario para realizar funciones de representación en el movimiento cooperativo.

En el artículo 84 de la [Ley 27/1999, de 16 de junio, de Cooperativas](#) se recogen las suspensiones y excedencias.

Al regular los supuestos de suspensión y excedencias se contempla el supuesto de maternidad de los socios y socias trabajadoras y la adopción o acogimiento de menores de cinco años. Asimismo, se contemplan las excedencias forzosas y voluntarias.



TIPO DE PERMISO	DURACIÓN
Maternidad	<p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración mínima de 16 semanas ininterrumpidas, salvo parto múltiple, en cuyo caso dicha duración será de 18 semanas.</p> <p>En ambos supuestos se distribuirán a opción de la interesada, siempre que al menos 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>Si ambos progenitores trabajan, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre no suponga un problema de salud.</p> <p>En el supuesto de adopción, si el hijo o la hija adoptada es menor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 16 semanas contadas a la elección del socio o socia, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.</p> <p>Si el hijo o la hija adoptada es mayor de 9 meses y menor de 5 años, la suspensión tendrá una duración máxima de 6 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.</p>
Excedencia forzosa	<p>Por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo de la socia o socio trabajador.</p>
Excedencia voluntaria	<p>Su existencia dependerá de si está prevista o no por los estatutos, el Régimen interno o, en su defecto, la Asamblea General.</p> <p>La duración máxima ha de ser determinada por el Consejo Rector, salvo que se haya establecido una limitación.</p> <p>Con la excedencia voluntaria el socio o socia trabajadora no tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</p> <p>Durante la excedencia voluntaria, el trabajador o trabajadora mantiene los derechos establecidos en la Ley de Cooperativas para las socias y socios</p>



trabajadores, excepto a percibir anticipos o retornos, el derecho al voto y a ser elegidos o elegidas para ocupar cargos en los órganos sociales.

La [Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo](#) incluye modificaciones para favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal de este colectivo, exponiéndose las más importantes:

- Bonificación del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes a los trabajadores o trabajadoras por cuidado de menores hasta 12 de años (se incrementa de 7 años a 12 años) o por tener a su cargo un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada (art. 5).
- Bonificación durante los descansos por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, del 100% de la cuota (art. 6 y art. 38 Ley 20/2007).
- Bonificación para las trabajadoras autónomas que, habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción o acogimiento, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los 2 años siguientes al cese. En estos casos, la cuota por contingencias comunes quedará fijada en 50€ mensuales durante los 12 primeros meses (o del 80% en caso de que hubiesen optado por una base de cotización superior a la mínima) (art. 7).

Ejemplos de buenas prácticas y áreas de mejora en materia de conciliación

En este apartado se recogen ejemplos de buenas prácticas y áreas de mejora en materia de conciliación extraídas del [Informe de Buenas Prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" \(Red DIE\)](#). Se ha tomado como referencia la tipología de las medidas empleadas en dicho informe y se han añadido las medidas innovadoras que buscan el bienestar de la plantilla más allá de las estrictas necesidades y responsabilidades vinculadas con la conciliación de la vida laboral y personal.



TIPOLOGÍA	CONCEPTO	MEDIDAS
Medidas de organización del tiempo de trabajo	<p>Se refiere a la jornada y los horarios, turnos, vacaciones, etc.</p> <p>La empresa ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación personal y familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Horario flexible de entrada y/o salida ○ Jornada comprimida (distribución de las horas laborables semanales con un nº máximo de horas realizables al día) ○ Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc.) ○ Jornada intensiva en los meses de verano ○ Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o periodo concreto y así acumular horas de libre disposición ○ Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea) ○ Posibilidad de elegir o cambiar turnos ○ Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida ○ Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral ○ Flexibilidad en la elección de las vacaciones ○ Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja ○ Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)
Medidas de flexibilidad espacial como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia	<p>La empresa pone a disposición del personal las infraestructuras necesarias para desarrollar el trabajo en un lugar distinto de su puesto físico dentro de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teletrabajo ○ Videoconferencias ○ Formación online ○ Movilidad geográfica
Medidas de apoyo y asesoramiento	<p>La empresa asesora y/o forma al personal con la finalidad de que puedan equilibrar trabajo y familia, y logren la capacitación necesaria con formación específica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Asesoramiento personal/familiar (Asesoramiento social/psicológico en problemas personales y familiares). ○ Asesoramiento legal, fiscal y financiero (Asesoramiento sobre créditos, hipotecas, problemas legales, etc.) ○ Formación dentro del horario laboral
Medidas relativas a las mejoras y beneficios	<p>Se refiere a las medidas extrasalariales y las medidas al margen del salario que aumentan la calidad en el empleo. Por</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o ticket guardería ○ Ticket o servicio de restaurante subvencionado



sociales	ejemplo, las medidas que ofrecen una retribución flexible, que permiten ahorrar a los trabajadores y trabajadoras en productos o servicios como guardería, transporte, o seguros médicos, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Servicio de autocar o ayudas al transporte ○ Seguro médico ○ Seguro de vida/accidente ○ Plan de pensiones ○ Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos ○ Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
Medidas relativas a las mejoras de los permisos	La empresa amplía y mejora los mínimos establecidos en la normativa para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ampliación del permiso de paternidad, lactancia y/o maternidad ○ Incorporación progresiva tras las bajas de maternidad, lactancia y/o paternidad ○ Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijas e hijos, acompañamiento al médico de personas dependientes, etc.) ○ Permisos no retribuidos (Excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo). ○ Mejoras en la reducción de la jornada por guarda legal ○ Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
Otro tipo de medidas	Se refiere a todo tipo de medidas innovadoras que buscan el bienestar de la plantilla más allá de las estrictas necesidades y responsabilidades.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kit de bienvenida y tarjetas de visita enviadas al domicilio antes de la incorporación en la organización ○ Desayunos de trabajo, en lugar de comidas de trabajo (dentro del horario laboral) ○ <i>Walking meeting</i> (reuniones paseando por la calle) ○ Mi primer día: permiso para acompañar a los hijos e hijas en su primer día de colegio ○ Hoy es mi cumple (tarde libre en el día de cumpleaños o de la propia hija o hijo) ○ Reducción de la jornada por cuidado de un hijo o hija sin reducción salarial durante 5 años ○ Plazas reservadas en colegios de la localidad de la compañía ○ Posibilidad de concentrar la jornada laboral de 40 horas semanales en 4 días



ÚLTIMA HORA

Nuevo espacio en la web: “Igualdad en las empresas de ámbito rural”

El pasado mes de enero se publicó un nuevo espacio en la página web del *Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad* dedicado a la igualdad en las empresas y al empleo femenino en el medio rural.

Este espacio específico se crea en el marco del [Plan para la Promoción de las mujeres del medio rural \(2015-2018\)](#). Aunque las empresas del medio rural tienen las mismas obligaciones en materia de igualdad de trato y oportunidades que el resto de empresas del territorio nacional, no se debe obviar la influencia del contexto territorial tanto en la propia caracterización de las empresas como en la incorporación de la igualdad en las mismas. Situaciones como el despoblamiento, la masculinización del territorio (107,9, once puntos por encima de la tasa nacional), la dispersión geográfica y la menor disponibilidad de recursos (servicios de proximidad, infraestructuras, transportes,...) hacen que aumenten, en muchos casos, las desigualdades de género en el acceso y permanencia en el empleo, y en las condiciones del mismo. Las mujeres rurales tienen necesidades y expectativas diferentes, lo que hace que requieran una atención específica.

De manera más concreta, en este nuevo espacio se puede acceder a información vinculada con el Proyecto [Desafío Mujer Rural](#), cuyo objetivo es impulsar la innovación y la competitividad de las emprendedoras en el ámbito rural a nivel nacional y a recursos y materiales para facilitar la integración de la igualdad en la gestión empresarial, como es el [Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas](#) ofrecido por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Además, se muestran buenas prácticas y experiencias de éxito que facilitarán, tanto la puesta marcha como el desarrollo de planes o medidas de igualdad en las empresas de ámbito rural y acciones de sensibilización dirigidas a fomentar la corresponsabilidad y que visibilizan la importancia de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



empresas
e igualdad



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Finalmente, el espacio recoge recursos y enlaces a instituciones públicas o financiadas con fondos públicos y ayudas a las que las empresas del medio rural pueden optar para la elaboración implantación de planes y medidas de igualdad, tanto a nivel nacional como autonómico.

Pueden visitar el nuevo espacio en el siguiente enlace:

[Igualdad de las empresas en el medio rural](#)

Encuentro de Personal Directivo dinamizado a través de herramientas de coaching para empresas inscritas en el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad

El pasado 24 de enero se celebró en Madrid el I Encuentro de Personal Directivo dirigido a las empresas inscritas en el [Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad](#).

En este encuentro, dinamizado a través de herramientas de coaching, participaron personas con capacidad de decisión en la implantación y desarrollo de planes y medidas de igualdad en las empresas inscritas en el Servicio, con el fin de poner en común los beneficios obtenidos tras la implantación de planes o medidas de igualdad y valorar el impacto de la transversalización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión empresarial.





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

A lo largo del año 2018 se celebrarán nuevos Encuentros de Personal Directivo de las empresas inscritas en el Servicio en diferentes puntos de la geografía española. Si su empresa está interesada en participar, puede remitirnos un mail a pdi@msssi.es a través del cual le informaremos sobre las próximas ediciones.

Acto de entrega del distintivo “Igualdad en la Empresa”

La Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Dolors Monserrat, entregó, junto al Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Mario Garcés y la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Lucía Cerón, el pasado 29 de enero, el distintivo “Igualdad en la Empresa”, distinción de excelencia que otorga el Ministerio, desde 2010 y, que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de planes de igualdad.





Una total de 32 empresas recibieron esta distinción de excelencia en las convocatorias 2015 y 2016:




Convocatoria 2015	Convocatoria 2016
<ul style="list-style-type: none"> ○ Academia de Desarrollo Formativo, S.L. ○ Aguas de Solán de Cabras, S.A. ○ Asociación Centro Trama ○ Asociación Dianova España ○ Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias ○ EUI Limited Sucursal en España ○ FCC Construcción, S.A. ○ Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. ○ Fraternidad-Muprespa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275 ○ Orange Espagne, S.A. Sociedad Unipersonal ○ RCI Banque, S.A. Sucursal en España ○ Unión de Mutuas Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'aigua, S.A. ○ Aigües i Sanejament D'Elx, S.A. ○ Anuscheh Missaghian Schirazi, S.L. ○ Axa Seguros Generales, S.A., de Seguros y Reaseguros ○ Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. ○ Baxter ○ Caja Mar Cajarural ○ Centro de Formación AFS, S.L. ○ Consum S. Coop. V ○ Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. ○ Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas ○ Formación Y Mantenimiento Técnico, S.A ○ J & A Garrigues, S.L.P. ○ Mapfre, S.A. ○ Montserrat Villalba Ruiz, S.L. ○ Pavapark Movilidad, S.L. ○ Pavasal Empresa Constructora, S.A. ○ Saint-Gobain Placo Ibérica, S.A. ○ Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A. ○ Unilever España, S.A.

Noticias publicadas:


 31/01/2018 - [FCC, empresa perteneciente a la Red DIE, firma su II Plan de Igualdad](#)

 26/01/2018 - [Extremadura regula el sistema de teletrabajo para los empleados y empleadas públicas](#)

 25/01/2018 - [El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades presenta su calendario de actividades 2018 "365 días por la Igualdad"](#)

 19/01/2018 - [I Encuentro de Mujeres con Energía Cooperativa](#)

 17/01/2018 - [Entra en vigor la Ley de Transparencia Salarial en Alemania](#)

 16/01/2018 - [Tiebel Sociedad Cooperativa, perteneciente a la Red DIE, participará en la Jornada "Empresas por la igualdad de trato y oportunidades" que se celebrará en Zaragoza](#)



-  16/01/2018 - [Islandia obliga por ley a la igualdad salarial en las empresas de más de 25 personas](#)
-  04/01/2018 - [El 64% de las empresas reconocen no tener una política de conciliación](#)
-  03/01/2018 - [Fraternidad-Muprespa, empresa de la Red DIE, suscribe su III Plan de Igualdad](#)
-  02/01/2018 - [El Consejo General de la Abogacía Española presenta los resultados de una macroencuesta sobre igualdad de género](#)
-  29/12/2017 - [337 empresas aragonesas reciben el Sello RSA.](#)
-  28/12/2017 - [Subvenciones para el fomento de la contratación estable de mujeres víctimas de violencia de género, personas víctimas del terrorismo y personas en riesgo de exclusión social](#)
-  28/12/2017 - [El Informe “S=HE: ¿Igualdad de oportunidades? Desarrollo profesional de hombres y mujeres en España” desvela datos que muestran la existencia de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral](#)
-  21/12/2017 - [Formación y Mantenimiento Técnico S.A., empresa de la Red DIE, ha obtenido la distinción “Óptima Castilla y León”](#)
-  20/12/2017 - [Resolución relativa a las subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de Castilla y León](#)
-  15/12/2017 - [Una sentencia anula un proceso de selección por no respetar las medidas de acción positiva de contratación del sexo menos representado en los diferentes puestos, que figuran tanto en el Plan de Igualdad como en el Convenio Colectivo de la empresa](#)
-  14/12/2017 - [Aqualia, empresa con el Distintivo “Igualdad en la Empresa”, presenta el libro “Mujeres en Primera Persona”](#)
-  14/12/2017 - [Emakunde convoca las subvenciones para la contratación de una consultora homologada para la realización de diagnósticos y planes de igualdad en las empresas](#)

igualdad en la empresa.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.igualdad en la empresa.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

Teléfono para consultas: 915 246 806

Síguenos en twitter

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

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS