

Noviembre '16

Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)



Boletín **I**gualdad **E**mpresa

XXXIX

EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”
PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN
ENTIDADES DISTINGUIDAS
RED DE EMPRESAS CON DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA
EMPRESA” (RED DIE)
ENTREVISTA A LA COMISIÓN EVALUADORA
ÚLTIMA HORA

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.

Este número ofrece información sobre el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE), su origen, normativa que lo regula y procedimiento de concesión.

Incluye, además, información sobre las entidades distinguidas en las seis convocatorias resueltas y sobre las actividades de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), así como una entrevista a la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y Presidenta de la Comisión Evaluadora del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Este *boletín* se completa con la sección *Última hora* que incluye novedades del Servicio y el titular de las noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de noviembre de 2016.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a 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.

EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

La creación del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) se contempló en la [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, concretamente en el [CAPÍTULO IV. Distintivo empresarial en materia de igualdad. Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad](#) de esta ley.

El distintivo es una **marca de excelencia** que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que **reconoce a las empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad.

El [Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"](#), aprobado en Consejo de Ministros el 23 de octubre de 2009, y publicado en el BOE de 3 de noviembre de 2009, desarrolló reglamentariamente la denominación del distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, los derechos y facultades derivados de su obtención, y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. Además, se establecieron los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen la concesión y retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.



En la [Orden IGD/3195/2009](#), de 12 de noviembre, publicada en el BOE de 27 de noviembre de 2009, se aprobó el logotipo y representación gráfica del distintivo “Igualdad en la empresa”.

En octubre de 2015 se publicó una modificación¹ del Real Decreto que regulaba la concesión y utilización del DIE y cuyas principales novedades afectan a los requisitos generales para participar en la convocatoria, la documentación que debe entregarse para respaldar la candidatura, algunos de los aspectos de valoración de las mismas, principalmente en el apartado relativo al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, la firma de acuerdos promovidos por la Administración General del Estado cuyo objetivo sea el aumento de la presencia de mujeres en los órganos de responsabilidad de las empresas candidatas, la obtención de certificaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad, la calificación del tamaño de las empresas en función de criterios comunitarios y la unificación de las fechas de entrega de los informes anuales y solicitudes de prórrogas de esta distinción.

¹ [Real Decreto 850/2015](#), de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN

La concesión de esta distinción se instrumentaliza, desde el año 2010, mediante **convocatorias anuales**. La información y documentación sobre estas convocatorias puede consultarse en la web del [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#).

Una vez publicada la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado (BOE), las entidades interesadas que cumplan los requisitos generales señalados en el punto siguiente, podrán concurrir, en el plazo establecido, presentando su candidatura mediante los modelos normalizados anexos a la convocatoria. Estos modelos incluyen su descripción, una memoria de situación en relación con la aplicación e implantación de planes y medidas de igualdad e información cuantitativa sobre la plantilla y la estructura salarial de la empresa o entidad.

Las solicitudes han de ir necesariamente acompañadas de la documentación relativa a la acreditación de la situación de la empresa o entidad en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad, así como de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos generales.

REQUISITOS GENERALES DE LA CONVOCATORIA

El artículo 4 del [REAL DECRETO 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" \(BOE de 03/11/2009\)](#), modificado por el [Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre \(BOE de 13/10/2015\)](#), establece los requisitos generales para la solicitud del DIE que las entidades candidatas deben cumplir y acreditar. Son los siguientes:

- Ser una entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su **actividad en territorio español**
- Estar **inscrita** en el correspondiente régimen de la Seguridad Social

- Encontrarse **al corriente** en el cumplimiento de las obligaciones **en materia tributaria y de Seguridad Social** 
- **No haber sido sancionada** con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracciones graves o muy graves, respectivamente, **en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación**
- **No haber sido sancionada**, en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracciones graves o muy graves, respectivamente, **en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios** 
- Contar con un **compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa o entidad y la Responsabilidad Social Empresarial. Este compromiso **deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público**
- Haber **implantado un plan de igualdad**, en aquellos supuestos en que la empresa o entidad esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber implantado un Plan de igualdad o políticas de igualdad
- Haber realizado **balances o informes de seguimiento y evaluación** de las medidas o del plan de igualdad, en las empresas o entidades que dispongan de este, **en el periodo de un año desde su implantación** 
- Las sociedades que no puedan formular cuentas de pérdidas y ganancias abreviada, deberán:
 - Acreditar una **presencia de mujeres en su consejo de administración** igual o superior al % medio de mujeres en dichos órganos recogido en los 3 últimos informes anuales de gobierno 

corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados oficiales que, en su caso, publique y actualice la Comisión Nacional del Mercado de Valores (10,9% en la convocatoria de 2015 y 13,7% en la de 2016), o

- haber suscrito un **acuerdo** con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para **incrementar la presencia de mujeres en consejos de administración**.



CONTENIDO DE LA CANDIDATURA

Una candidatura al distintivo “Igualdad en la Empresa” incluye los siguientes elementos:

- *Anexo I.a.*, contiene los datos identificativos de la empresa o entidad.
- *Anexo I.b.*, recaba información de todos los aspectos de las políticas y medidas de igualdad de la empresa o entidad candidata.
- *Anexo I.c.*, recoge los datos de la plantilla.
- *Anexo II* es una declaración responsable de la empresa o entidad candidata no haber sido sancionada en los dos o tres años anteriores por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación y en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios.
- Documentos adicionales referenciados en los anexos I.a y I.b. Un archivo PDF por documento.
- Relación en la que se citen todos los documentos que acompañan a la solicitud.

RECOMENDACIONES PARA CUMPLIMENTAR LA CANDIDATURA

El **Anexo I.a.** constituye la propia candidatura al DIE. Se trata de un archivo Excel en el que deberán completarse las celdas que aparecen en blanco (el resto están bloqueadas) siguiendo en cada caso las instrucciones.

El **Anexo I.b.** constituye el informe del plan o medidas de igualdad implantadas en la empresa. Deberá cumplimentarse la información solicitada en todos y cada uno de los epígrafes. Si alguno no resulta aplicable a la entidad, se debe explicar y documentar el motivo.

El apartado **Aspectos generales** se refiere al proceso de diseño y desarrollo del plan o medidas de igualdad. Aquí se valora, entre otros aspectos, la coherencia entre las medidas contempladas y la situación de la empresa y, si será posible implementarlas con los medios disponibles y en los tiempos previstos. Se tiene en cuenta la participación, en cada fase del proceso (diagnóstico, diseño, implantación, seguimiento y evaluación), de representantes del personal o de la propia plantilla, así como de personas con formación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales. También se valorará la constitución de comités o comisiones específicas y el compromiso de la dirección con la consecución de la igualdad real y efectiva. Respecto a las **acciones positivas**, entendidas como “*medidas temporales que, con el objetivo de establecer la igualdad de oportunidades, favorecen al grupo discriminado*”, se debe describir la situación de desigualdad a la que hacen frente y, en caso de no haberse detectado y no ser necesaria la aplicación de este tipo de medidas, justificarlo documentalmente.

En los apartados **Acceso al empleo y a las condiciones de trabajo y Modelo organizativo y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**, se valora la aplicación de las medidas, no solo su diseño. La puntuación máxima será, por

tanto, para las medidas evaluadas, porque han completado su ciclo de desarrollo, siempre que su descripción y soporte documental sean adecuados.

En el epígrafe **Procedimiento y criterios de evaluación del plan de igualdad o medidas de igualdad** es preciso detallar resultados concretos (nivel de ejecución del plan o medidas, personas beneficiarias...), información sobre el proceso (adecuación de los recursos y métodos empleados, incidencias, comunicación...) e impacto (reducción de desigualdades, mejora del clima laboral, imagen interna y externa, rotación no deseada...). Resulta fundamental diferenciar seguimiento y evaluación² y ofrecer información y documentación sobre ambos procesos (además de cumplimentar este apartado, se deben entregar los balances o informes de seguimiento y evaluación y acreditar que se han realizado transcurrido, al menos, un año desde la implantación de las medidas o de la aprobación del plan).

Respecto a las **3 medidas más significativas** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, constituirán un indicador de excelencia (aunque por sí mismas no garantizan la consecución del distintivo), valorándose la innovación, la calidad del diseño de la medida y su eficacia.

El **Anexo I.c.** incluye información cuantitativa sobre la plantilla, referida al total de la empresa (en el caso de diferentes centros de trabajo, la información debe referirse al conjunto de todos ellos). Los datos se solicitan a fin de obtener información sobre la situación de la empresa en materia de igualdad y la evolución de la misma, si no se dispone de datos referidos a la situación de partida será imposible valorar su evolución. Se deberán completar las celdas que aparecen en blanco (el resto están bloqueadas), siguiendo en cada caso las instrucciones y escribiendo "0" cuando el valor sea nulo.

El **Anexo II** debe ser cumplimentado sin modificar el texto de la declaración. Una vez cumplimentada, debe ser entregada en formato digital.

² Consultar [BIE nº26: Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad](#)

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE CANDIDATURAS

El **órgano competente para la instrucción del procedimiento** es el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, a través de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.

La **Comisión Evaluadora**, constituida al efecto, verifica y evalúa la documentación presentada por las empresas y entidades candidatas, y eleva su propuesta de resolución a la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, quien procede a dictar la resolución motivada sobre las candidaturas de concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Las **fases de este proceso de verificación y evaluación de candidaturas** son las siguientes:

Fase Inicial: Comprobación del cumplimiento de requisitos de participación

Recibida la candidatura se asigna un nº expediente y categoría, en base a la dimensión de la entidad candidata, y se procede al volcado y grabación de archivos.

Posteriormente, se realiza la comprobación del cumplimiento de los requisitos obligatorios (art. 4 del R.D. 1615/2009 modificado por R.D. 850/2015) y documentación declarada, solicitando la subsanación si la documentación aportada fuera incompleta o adoleciera de cualquier otro defecto que resulte subsanable.

Fase 1: Valoración individual de expedientes

En esta fase se lleva a cabo la valoración:

- **cualitativa**, de acuerdo a los 33 criterios del art. 10 del R.D. 1615/2009 modificado por R.D. 850/2015, clasificados en 3 bloques: A. Aspectos generales, B. Acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, y C. Modelo organizativo y RSE

- **cuantitativa**, conforme a indicadores calculados a partir de los datos cuantitativos aportados por las empresas, que dan medida tanto de la situación de igualdad como de su evolución
- **del sistema de seguimiento y evaluación** (indicadores usados, personas implicadas, difusión resultados, acciones adoptadas...)

En esta fase se establece un umbral a partir del cual las candidaturas pasan a la siguiente fase.

Fase 2: Valoración integral y propuesta de concesión

En esta fase se analizará que las políticas de igualdad tengan un carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva, así como los procedimientos y criterios de seguimiento y evaluación periódica de las medidas de igualdad implantadas en las entidades o empresas candidatas, el lenguaje, imagen y publicidad de la empresa, etc.

Finalizada esta fase, la Comisión Evaluadora eleva su propuesta de resolución al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, quien procede a dictar la resolución de concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”, que se publica en BOE.

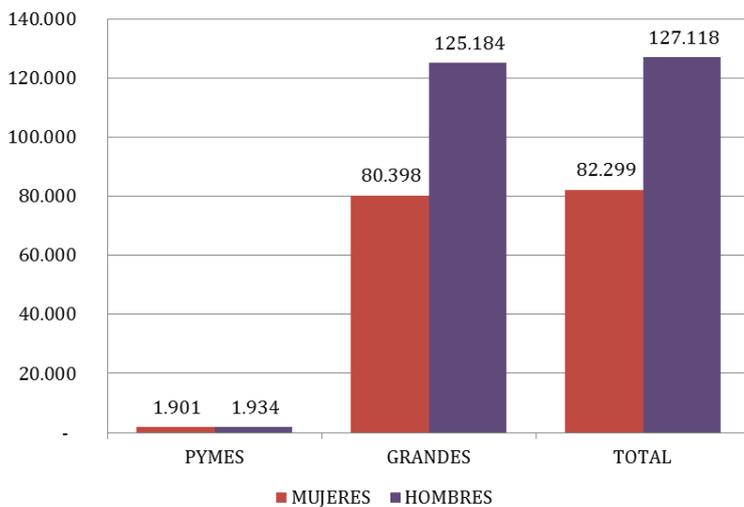
El distintivo tiene una **vigencia de tres años**. Anualmente, las entidades distinguidas deben entregar un informe de actividades relacionado con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización. El tercer año, se puede solicitar la prórroga por otros tres años, debiendo acompañar un informe que ha de contemplar tanto las actuaciones y resultados previstos y producidos durante ese año, como en el conjunto de los años en que se integre el plan o medidas de igualdad, comparándolo con la candidatura o anterior prórroga.

Dichos informes son evaluados con la perspectiva de constatar que las entidades distinguidas mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que fueron merecedoras del DIE.

ENTIDADES DISTINGUIDAS

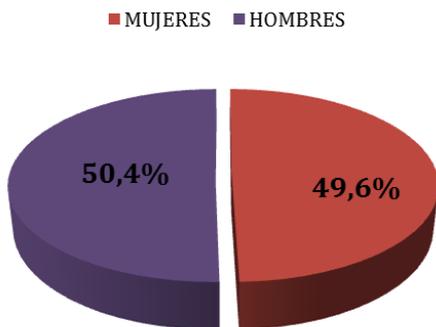
La Red DIE está formada, tras las seis convocatorias llevadas a cabo (2010-2015), por 127 empresas (un tercio de ellas pymes), en las que trabajan alrededor de 208.800 personas, de las que aproximadamente el 39,3% son mujeres.

Número de Mujeres y Hombres

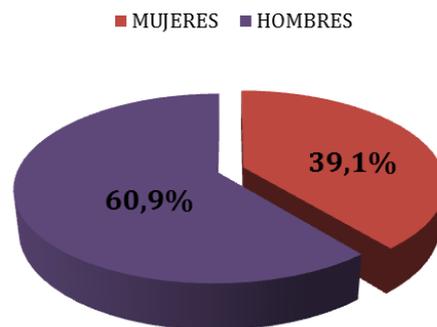


La distribución de mujeres y hombres es más equilibrada en el caso de las pymes, estando próxima a alcanzar la paridad en las grandes empresas (situación en la que ninguno de los sexos tiene una presencia inferior al 40% ni superior al 60%).

Pymes



Empresas Grandes



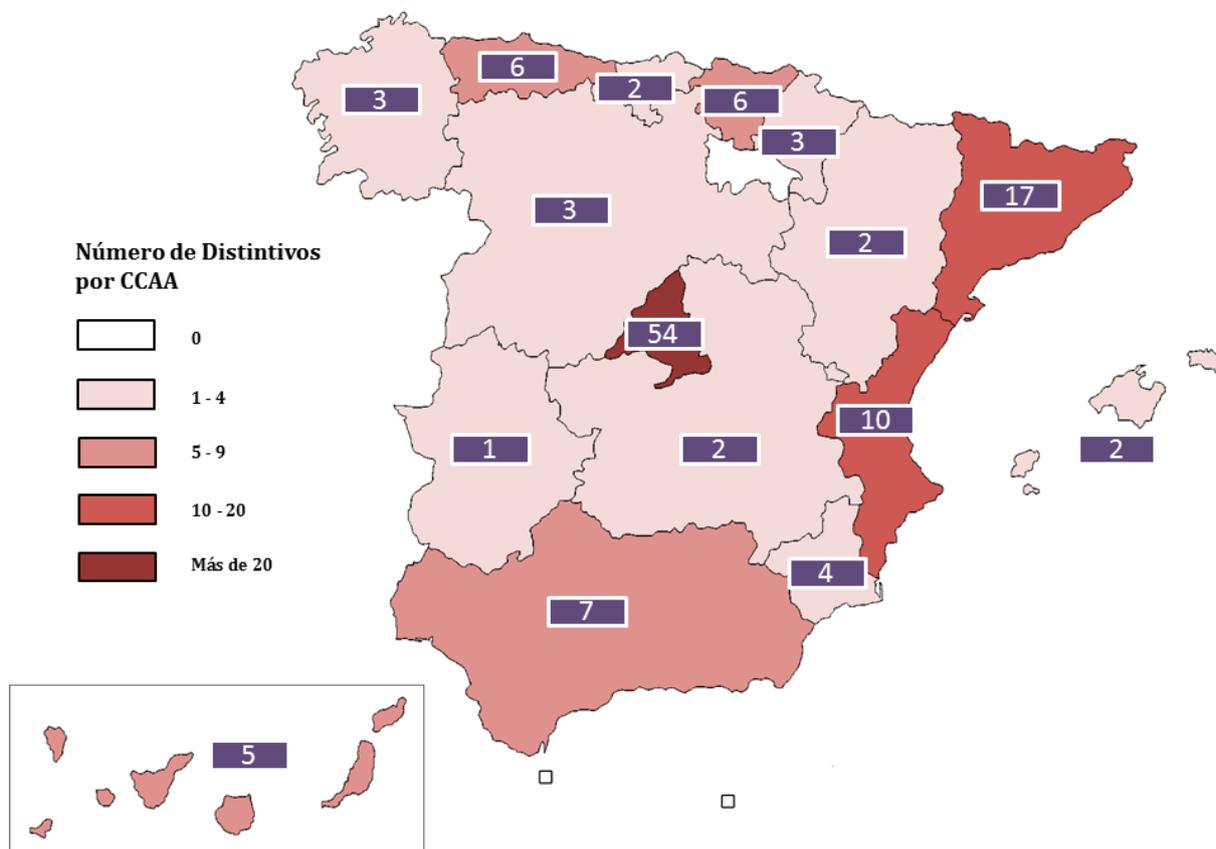
Respecto al sector de actividad, más del 70% de las entidades distinguidas se encuadran en el sector servicios.

Entidades Red DIE: Grandes sectores (Rúbricas CNAE)	%	%
Industria manufacturera (11-33)	18,1	18,1
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (35-39)	7,1	7,1
Construcción (41-43)	2,4	2,4
Comercio al por mayor y al por menor, vehículos de motor y motocicletas (45-47)		11,8
Transporte y almacenamiento (49-53)		1,6
Hostelería (55-56)		0,8
Información y comunicaciones (58-63)		3,9
Actividades financieras y de seguros (64-66)		8,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas (69-75)	72,4	13,4
Actividades administrativas y servicios auxiliares (77-82)		7,1
Seguridad Social obligatoria (Mutuas colaboradoras) (84)		6,3
Educación (85)		6,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales (86-88)		3,1
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (90-93)		3,9
Otros servicios (94-99)		5,5
TOTAL	100	100

Por rama de actividad la distribución está más repartida, destacando servicios de consultoría, actividades jurídicas, etc. y comercio.

Ramas de actividad	%	Nº Empresas
Servicios de consultoría, actividades jurídicas, etc.	13,4%	17
Comercio al por mayor/menor	11,8%	15
Industria alimentaria	9,4%	12
Actividades de enseñanza	6,3%	8
Mutuas colaboradoras con Seguridad Social	6,3%	8
Actividades de limpieza	5,5%	7
Entidades de intermediación financiera	5,5%	7
Actividades asociativas	4,7%	6
Telefonía y TIC	3,9%	5
Producción farmacéutica	3,1%	4
Seguros y reaseguros	3,1%	4
Construcción	2,4%	3
Fabricación de automóviles	2,4%	3
Transportes	1,6%	2
Otras actividades	20,5%	26
TOTAL	100%	127

El número de entidades con distintivo “Igualdad en la Empresa” por comunidad autónoma se refleja en el siguiente mapa:



El detalle de entidades por comunidad autónoma se presenta a continuación:

Andalucía		Nº de Entidades: 7	Porcentaje: 5,5%
Convocatoria 2010	✓	Instituto Andaluz de Tecnología	
Convocatoria 2012	✓	Anpark Gestión, S.L.	
Convocatoria 2013	✓	Asociación de Personas con Discapacidad-Centro Especial de Empleo Verdiblanca	
	✓	Aula Integral de Formación	
	✓	Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.	
Convocatoria 2014	✓	Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir	
Convocatoria 2015	✓	EUI Limited Sucursal en España	
Aragón		Nº de Entidades: 2	Porcentaje: 1,6%
Convocatoria 2011	✓	Tiebel Sociedad Cooperativa	
Convocatoria 2014	✓	Multianau, S.L.	

Cantabria	Nº de Entidades: 2	Porcentaje: 1,6%
Convocatoria 2014	✓ Mutua Montañesa, MUACSS Nº 7	✓ Soemca Empleo, S.L.

Castilla - La Mancha	Nº de Entidades: 2	Porcentaje: 1,6%
Convocatoria 2011	✓ Grupo Sada p.a., S.A.	
Convocatoria 2015	✓ Aguas de Solán de Cabras, S.A.	

Castilla y León	Nº de Entidades: 3	Porcentaje: 2,4%
Convocatoria 2013	✓ Sada p.a. Castilla-Galicia, S.A.	✓ Renault España, S.A.
Convocatoria 2014	✓ Renault España Comercial, S.A.	

Cataluña	Nº de Entidades: 17	Porcentaje: 13,4%
Convocatoria 2010		
✓ Acciona Facility Services	✓ Henkel Iberica, S.A.	✓ Sorea Sociedad regional de Abastecimiento de Aguas, S.A.
✓ Borges, SAU		
Convocatoria 2011		
✓ Borges Agricultural & Industrial Edibles Oils, S.A.U	✓ Fundación Bancaria "La Caixa"	✓ Sada p.a Catalunya, S.A.
✓ Boehringer Ingelheim España, S.A.	✓ Sodexo España, S.A.	
Convocatoria 2012		
✓ Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.	✓ Can Cet Centre D'Inserció Socio-Laboral	
Convocatoria 2013		
✓ Grupo BN Facility Services, S.A.		
Convocatoria 2014		
✓ Finconsum E.F.C., S.A.U.	✓ Mutual Midat Cyclops (MC Mutual)	
✓ Institut Catalá D'Oncologia (ICO)		
Convocatoria 2015		
✓ FCC Construcción, S.A.	✓ Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.	

Comunidad de Madrid	Nº de Entidades: 54	Porcentaje: 42,5%
Convocatoria 2010		
✓ Alcatel-Lucent España, S.A.	✓ Euroconsult, S.A.	✓ Ferrovia, S.A.
✓ Aqualia, S.A.	✓ Ingenieria de Sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE)	✓ Mahou, S.A.
✓ Banco Popular Español, S.A.	✓ Reale Seguros Generales, S.A.	✓ Red Electrica de España, SAU
✓ Banco Santander, S.A.	✓ Renault Consulting, S.A.	✓ Repsol YPF, S.A.
✓ BT España, SAU	✓ Xerox España, SAU	
✓ Enagas, S.A.		
✓ Endesa, S.A.		
✓ Equipos Nucleares SA (ENSA)		
✓ Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L.		

Comunidad de Madrid		Nº de Entidades: 54	Porcentaje: 42,5%
Convocatoria 2011			
✓ Acciona Ingeniería, S.A.	✓ Indra Sistemas, S.A.	✓ Janssen-Cilag, S.A.	✓ Mantequerías Arias, S.A.
✓ Anova IT Consulting, S.L.	✓ Merck, Sharp & Dohme de España, S.A.	✓ Mutua Madrileña Automovilista Sociedad de Seguros a Prima Fija	
✓ Deutsche Bank, SAE			
✓ Empresa Constructora Ejuca			
✓ Ernst & Young, S.L.			
✓ Glaxosmithkline, S.A.			
Convocatoria 2012			
✓ Calidad Pascual	✓ Ikea IBérica, S.A.	✓ ING Direct NV Sucursal España	✓ International Business Machine, S.A.
✓ Ernst & Young Abogados, S.L.P.			
✓ Fundación ONCE			
✓ Grupo ILUNION			
Convocatoria 2013			
✓ Interurbana de Autobuses, S.A.	✓ Philips Ibérica		
Convocatoria 2014			
✓ Asamblea de cooperación por la Paz	✓ Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Nº 274	✓ Leaseplan Servicios, S.A.U.	✓ Peugeot España, S.A.
✓ Asociación de Educadores las Alamedillas	✓ Servicios y estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica (SENASA)	✓ Software AG España, S.A.	
✓ Automóviles Citroën España, S.A.			
✓ CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)			
✓ EMC Computer Systems Spain, S.A.U.			
✓ FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, S.A.U.			
Convocatoria 2015			
✓ Asociación Centro Trama	✓ Orange Espagne, SA Sociedad Unipersonal	✓ RCI Banque, S.A. Sucursal en España	
✓ Asociación Dianova España			
✓ Fraternidad-Muprespa MUACSS Nº 275			
Comunidad Foral de Navarra		Nº de Entidades: 3	Porcentaje: 2,4%
Convocatoria 2010	✓ Pauma, S.L.		
Convocatoria 2012	✓ Acciona Energía, S.A.		
	✓ Instituto Técnico Comercial Cuatrovientos, S. COOP.		
Comunidad Valenciana		Nº de Entidades: 10	Porcentaje: 7,9%
Convocatoria 2012	✓ Asociación Alanna		
	✓ DR. Franz Schneider, SAU		
	✓ Frescos y Elaborados Delisano (antes Martínez Lorient, S.A.)		
	✓ S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.		
	✓ Sada p.a. Valencia, S.A.		

Comunidad Valenciana		Nº de Entidades: 10	Porcentaje: 7,9%
Convocatoria 2013	✓	Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M.	
	✓	Broseta Abogados, S.L.P.	
	✓	Ricardo Luz y Asociados, S.L.	
Convocatoria 2014	✓	Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.	
Convocatoria 2015	✓	Unión de Mutuas MUACSS Nº 267	
Extremadura		Nº de Entidades: 1	Porcentaje: 0,8%
Convocatoria 2010	✓	Grupo Autoescuela Placentina, S.A.	
Galicia		Nº de Entidades: 3	Porcentaje: 2,4%
Convocatoria 2010	✓	Feiraco, S.COOP. Gallega	
Convocatoria 2012	✓	Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.	
Convocatoria 2014	✓	Marodri, S.L.	
Islas Baleares		Nº de Entidades: 2	Porcentaje: 1,6%
Convocatoria 2014	✓	Casino de Mallorca, S.A.	
	✓	Mutua Balear MUACSS Nº 183	
Islas Canarias		Nº de Entidades: 5	Porcentaje: 3,9%
Convocatoria 2010	✓	ICSE, S.A.	
Convocatoria 2013	✓	Sada p.a. Canarias, S.A.	
Convocatoria 2014	✓	Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.	
Convocatoria 2015	✓	Academia de Desarrollo Formativo, S.L.	
	✓	Centro de Estudios Máster Anuscheh de Canarias	
País Vasco		Nº de Entidades: 6	Porcentaje: 4,7%
Convocatoria 2010	✓	Metro Bilbao, S.A.	
Convocatoria 2011	✓	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.	
	✓	Mutualia, MUACSS Nº 2	
Convocatoria 2014	✓	Empresa Técnica de Gestión Deportiva, S.L.	
	✓	Fundación del Museo Guggenheim Bilbao	
	✓	Mercedes Benz España, S.A.	
Principado de Asturias		Nº de Entidades: 6	Porcentaje: 4,7%
Convocatoria 2010	✓	Carac Siglo XXI, S.L.	
	✓	Confecciones Novatex, S.L.	
	✓	Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón, S.A.	
Convocatoria 2011	✓	Ingeniería y Suministros de Asturias, SAU	
	✓	Isastur Ingeniería, S.A.	
Convocatoria 2014	✓	Hijos de Luis Rodríguez, S.A.	
Región de Murcia		Nº de Entidades: 4	Porcentaje: 3,1%

Convocatoria 2011	✓ CCOO Región de Murcia
Convocatoria 2012	✓ Verdimed, S.A.
Convocatoria 2014	✓ Arada Ingeniería Agroindustrial, S.A. ✓ Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L.

RED DE EMPRESAS CON DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” (RED DIE)

La [Red de Empresas con Distintivo “Igualdad de Empresa” \(Red DIE\)](#) es una iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

A ella pertenecen todas las entidades que han obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa”, actualmente 127, que las reconoce como empresas excelentes en la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.



Son empresas muy diversas, de diferentes tamaños y sectores de actividad, con un objetivo común: construir un entorno laboral igualitario que convierta la política de igualdad de la empresa en una de las principales estrategias organizativas, cuyo impacto, desarrollado a través del propio plan de igualdad, colabore positivamente en los resultados económicos de la empresa.

ACTIVIDADES DE LA RED DIE

La Red DIE se dinamiza a través de distintas actividades, presenciales y virtuales, que permite el contacto e intercambio de opiniones y experiencias entre las empresas que forman parte de la Red y también con la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva (SGIENC) del IMIO.

Jornadas técnicas presenciales

Son encuentros presenciales en los que se profundiza en temas de interés para las empresas de la Red en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Hasta el momento se han celebrado **6 jornadas técnicas**:

- ✓ [Las mujeres en puestos de responsabilidad en el ámbito empresarial](#), Madrid, 3 de junio de 2013 (fecha en la que fue inaugurada la Red DIE por la Ministra de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad)
- ✓ [Corresponsabilidad y desempeño laboral](#), Barcelona, 23 de octubre de 2013
- ✓ [Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico](#), Madrid, 14 de julio de 2014
- ✓ [La empresa y su entorno: difusión de la Igualdad de Oportunidades](#), Valencia, 20 de noviembre de 2014
- ✓ [Estilos de liderazgo y diferencias de género](#), Madrid, 2 de diciembre de 2015
- ✓ [La RSE como palanca de las políticas de igualdad](#), Bilbao, 30 de junio de 2016

eRoom

El espacio “Igualdad en la Empresa”, conocido como *eRoom*, es un foro en línea y un espacio de trabajo que facilita la comunicación entre las empresas de la Red y la SGIENC de forma virtual.



Esta herramienta de consulta y participación permite generar debates en torno a temas de interés para las empresas en el contexto de la Red, establecer grupos de trabajo e intercambiar documentación.

Grupos de trabajo (BBPP)

Una de las actuaciones organizadas a través del *eRoom* son los grupos de trabajo, cuyo objetivo principal es elaborar un catálogo de buenas prácticas de cada temática tratada.

2014- 2015

- GT1. [Buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa](#)
- GT2. [Acciones positivas o promocionales de igualdad](#)
- GT3. [Buenas prácticas en el cambio de cultura organizacional](#)

El resultado de estos grupos de trabajo son las Guías de buenas prácticas que se integran en la **colección EME** (Economía Mujer Empresa) y que están disponibles en el apartado [Estudios y monografías](#) de la web www.igualdadenlaempresa.es

2015 - 2016

- GT1. Medidas implantadas en mi empresa que han resultado más eficaces para alcanzar mayores niveles de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres
- GT2-4. La igualdad como criterio de reputación y proyección económica de la empresa
- GT2. La igualdad de oportunidades en los planes de formación de la empresa

Efemérides: Día de la Igualdad Salarial, Día Internacional de la Mujer y Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer

Otras de las actuaciones de la Red implica compartir las actividades que las empresas realizan en ocasión de hitos relacionados con la igualdad de género como son el 22 de febrero, *Día de la Igualdad Salarial*; el 8 de marzo, *Día Internacional de la Mujer*; y el 25 de noviembre, *Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer*. Estas actuaciones se recogen en documentos disponibles en la [web del Servicio](#).

Colaboración en los contenidos del *Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)* con sus buenas prácticas

Las buenas prácticas de las empresas de la Red DIE encuentran también un espacio de difusión a través de los [boletines mensuales](#). Así, en función de la temática, estos *boletines* incluyen experiencias de empresas de la Red que pueden servir de referencia para otras organizaciones y que refuerzan el contenido teórico de los mismos.

ENTREVISTA A ROSA URBÓN IZQUIERDO



Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y Presidenta de la Comisión Evaluadora del distintivo “Igualdad en la Empresa”

Licenciada en Derecho por la Universidad de Valladolid, pertenece al Cuerpo Superior de la Administración de Castilla y León.

Ha desempeñado diferentes puestos en las Consejerías de Agricultura y Ganadería y de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, donde fue Secretaria general de la Consejería de Presidencia, Directora Técnica de Relaciones Laborales y Personal en la Gerencia Regional de Salud. Después de desempeñar el puesto de jefa de Gabinete del Presidente de las Cortes de Castilla y León fue, sucesivamente, Directora General de la Mujer en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y Directora General de Turismo en la Consejería de Cultura y Turismo.

Desde marzo de 2012 hasta su nombramiento como Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en mayo de 2015, fue Jefa de la Unidad de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer en la Delegación del Gobierno en Castilla y León.

1. En junio de este año se publicó la resolución de la 6ª convocatoria del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) ¿qué balance general hace desde el IMIO de estas seis convocatorias?

El balance es claramente positivo. El tejido empresarial tiene interés por obtener esta distinción de excelencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y a su vez las empresas que le han obtenido mejoran en todos los aspectos relacionados con la igualdad. Esto tiene como consecuencia más inmediata la fidelización de su plantilla y que otras personas quieran trabajar en esas empresas frente a otras entidades que no tienen el distintivo, a la vez que les permite llegar a más clientes.

En 2015 se modificó parcialmente la normativa que regula esta distinción, para tener en cuenta aspectos que inicialmente no se contemplaban y para que la gestión fuera más ágil y eficiente, lo que ha mejorado las convocatorias, que siguen teniendo carácter anual.

Por último, hay que señalar que algunas administraciones públicas valoran la posesión del distintivo para la adjudicación de contratos o para la obtención de subvenciones, lo que supone que también las administraciones públicas valoran tener el DIE, reforzándole como marca de excelencia.

2. La presentación de la candidatura supone que la empresa haga un análisis de su situación en relación con la igualdad ¿cómo diría que han evolucionado en el tiempo las candidaturas presentadas por las empresas?

Las empresas son conscientes que aplicar aisladamente medidas de igualdad no es suficiente para que la igualdad sea real y efectiva en sus organizaciones, por lo que las empresas candidatas están evolucionando a aplicar políticas y medidas de igualdad que abarcan todos los aspectos fundamentales: acceso al empleo; promoción profesional; brecha salarial; conciliación y corresponsabilidad; procedimientos para atajar y en su caso solucionar los casos de acoso sexual y por razón de sexo; medidas de sensibilización; utilización de lenguaje neutro y publicidad no sexista, entre otras... Y en segundo lugar, venimos constatando que las empresas tienden a su vez a documentar mejor y más ampliamente las políticas y medidas que llevan a cabo.

La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres está calando en nuestra sociedad y las empresas que son reflejo de esta, la están incorporando en sus organizaciones de manera natural, a la vez de que son conscientes de que es el camino a seguir para ser más competitivas.

3. La obtención del DIE supone el reconocimiento a la excelencia en la gestión de la igualdad. ¿De qué manera está permeando este reconocimiento público en las empresas que lo han obtenido? ¿Y en el conjunto del tejido empresarial español?

Al ser el único reconocimiento de ámbito nacional en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo, es indudable el atractivo que tiene su obtención.

Para las empresas que le obtienen, además de este reconocimiento, entran a formar parte de la Red DIE, que la compone todas las empresas y entidades que tienen esta distinción y que en estos momentos son 127.

Hemos constatado que suele haber un efecto de contagio sectorial, es decir, que la obtención del DIE por una empresa líder o que esté bien posicionada en un sector determinado, funciona como una motivación para el resto de empresas que operan y compiten con ella en el mismo mercado.

También debe tenerse en cuenta que las empresas que forman parte de la Red DIE, trabajan entre ellas y comparten experiencias en el ámbito de la igualdad de oportunidades, que se plasman en documentos que se ponen a disposición de quien quiera utilizarlos a través de www.igualdadenlaempresa.es, con objeto de que puedan ser aprovechados por el resto del tejido empresarial, esperando que su ejemplo sirva de referencia para otras empresas.

4. Dadas las especiales características de las micropymes y las empresas que están masculinizadas o feminizadas, ¿qué recomendaciones pueden darles desde la Comisión Evaluadora?

La recomendación que hacemos a las empresas más pequeñas es que a pesar de no tener obligación de tener un plan de igualdad, es que se doten de él, que hagan un diagnóstico y aprueben el plan en consonancia, porque por un lado sistematizará las medidas de igualdad y por otro les ayudará a la aplicación integral de dichas medidas, abarcando todos los aspectos esenciales, lo que tendrá su reflejo en la candidatura presentada.

Quiero destacar que existen empresas que están en posesión del distintivo en las que sus plantillas están masculinizadas o feminizadas, y es que existen sectores y profesiones en que predominan de manera abrumadora las personas de un sexo o de otro.

Recuerdo el caso de una empresa que quería incorporar mujeres en puestos que estaban masculinizados, pero tampoco podían aplicar acciones positivas, aunque las tenían previstas, porque no les llegaban demandas de trabajo femeninas. Resolvieron hacer acuerdos con centros de formación profesional para incorporar mujeres en prácticas con el objeto de integrarlas en la empresa en el momento necesario. Estas circunstancias y acciones se valoraron junto con el resto de la candidatura, y la empresa ahora mismo está en posesión del distintivo.

5. ¿Qué otras líneas de trabajo está desarrollando o intensificando el IMIO para complementar al DIE, apoyando a las empresas en todo este proceso hacia la excelencia en igualdad?

El distintivo es el peldaño más alto en la aplicación de políticas y medidas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, pero para llegar hasta aquí hay un camino previo.

El primer paso sería tener un plan de igualdad en la empresa, para lo que por un lado, realizamos anualmente convocatorias de subvenciones para que las empresas que tengan una plantilla de 30 y 250 personas, puedan aprobar e implantar planes de igualdad.

Por otro lado, disponemos de un servicio gratuito de asesoramiento a través de www.igualdadenaempresa.es, para acompañar a las empresas de cualquier tamaño, a aprobar un plan de igualdad e implantarle.

Llevamos a cabo en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI) el Programa de Desarrollo para Predirectivas, que es un Máster de dirección destinado a mujeres predirectivas, directivas y empresarias, al objeto de promover, a través de formación específica y contando con la colaboración de las empresas, una participación más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad de las compañías.

A su vez, estamos trabajando junto con la CEOE, en el Proyecto Promociona, que es un Programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección, que tiene como objetivo la identificación y promoción del talento femenino, mediante el

desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo de mujeres.

Al mismo tiempo, también estamos impulsando acuerdos de carácter voluntario para que las empresas y las cooperativas agrarias incorporen más mujeres en sus puestos directivos, en sus consejos de administración y en los consejos rectores. Las empresas y cooperativas, asumen compromisos de manera voluntaria en función de sus características, para incrementar en un periodo de cuatro años las mujeres en estos órganos colegiados de toma de decisiones.

El pasado 25 de noviembre se conmemoró el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, por lo que no puedo dejar de citar los convenios de colaboración que se han firmado con empresas de ámbito nacional y en distintos sectores de actividad para promover la sensibilización en materia de violencia de género y para fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas.

NOVEDADES DEL SERVICIO

Madrid y Zaragoza acogen la celebración de talleres sobre herramientas de gestión de RRHH con perspectiva de género del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)

Madrid, 18 de noviembre de 2016 en la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid y Zaragoza, 21 de noviembre de 2016 en CaixaForum Zaragoza

El viernes 18 y el lunes 21 de noviembre de 2016 tuvieron lugar, en Madrid y Zaragoza, respectivamente, dos talleres prácticos denominados *Herramientas de gestión de recursos humanos con perspectiva de género: equidad salarial y competitividad, claves de una gestión de calidad*.

En los talleres se describieron, en primer lugar, la situación actual de las mujeres en el mercado laboral en España. Se explicaron, también, las actuaciones del IMIO para el impulso de la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial. En concreto, la convocatoria de ayudas para la elaboración de planes de igualdad, destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades de entre 30 y 250 personas en plantilla, el Servicio de Asesoramiento para la implantación de planes y medidas de igualdad y el DIE, en relación al cual se proporcionó información sobre algunas de sus variables más significativas (que se recogen en las páginas anteriores de este Boletín). Asimismo, se describieron las actuaciones de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” o Red DIE.



Además, se mencionaron otras acciones del IMIO como la iniciativa [Más Mujeres, Mejores Empresas](#), el proyecto Promociona, el programa de desarrollo para Predirectivas, diversas actuaciones de apoyo al emprendimiento femenino y los convenios de colaboración en materia de sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.



Posteriormente, tras la descripción de las actuaciones del IMIO contra la brecha salarial de género y la visualización de un [vídeo divulgativo](#), se presentó la [Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género](#). Siguiendo la [Guía de Uso](#) de la propia *Herramienta*, se ofrecieron pautas prácticas para su correcta utilización, mostrando todas las funcionalidades que ofrece.

A continuación se presentó la aplicación [Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, en las empresas, con perspectiva de género](#), siguiendo su [Guía y recomendaciones de uso](#). A través de un ejemplo se fue diseñando un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de asignación de puntos por factor, incorporando el enfoque de género, se describió el proceso de valoración de los puestos y la determinación de un sistema de retribución equitativo. Finalmente se mostró la posibilidad de comparar los salarios teóricos establecidos a través de la valoración de puestos de trabajo con los salarios reales de mujeres y hombres de la organización.

Ambas herramientas pueden descargarse en la web temática www.igualdadenaempresa.es

La ***Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género*** se acompaña de otros documentos de referencia:

- Guía de uso de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género
- Ejemplo de uso de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género

- Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización:
- Tutorial y caso práctico (vídeos)
- Spots de Igualdad Salarial
- Acuerdo de Adhesión al uso de la Herramienta

La aplicación ***Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, en las empresas, con perspectiva de género***, se acompaña a su vez de:

- Guía y recomendaciones de uso
- Ejemplo de uso

Su uso es confidencial, por lo que su descarga y cumplimentación no genera ningún tipo de fichero de retorno al IMIO. El Instituto pone a disposición de las empresas un correo electrónico pdi@msssi.es y un teléfono 91 524 68 06, para la resolución de dudas sobre su funcionamiento.

Por último, se llevó a cabo un pequeño recorrido para mostrar a las personas asistentes la página web del Servicio, www.igualdadenlaempresa.es, mostrando los diversos recursos que ésta ofrece.

En el taller hubo tiempo también para el debate y para responder a las cuestiones planteadas por las personas participantes tanto al representante del IMIO como al personal técnico del Servicio de Asesoramiento. El Taller contó con la participación de profesionales con responsabilidad en la gestión de personal procedentes de empresas privadas y públicas, entidades sin ánimo de lucro, administración pública, consultoras especializadas en igualdad y universidades, que valoraron la utilidad de ambas herramientas y las iniciativas del IMIO.

NUESTRAS NOTICIAS DE NOVIEMBRE

-  02/11/2016 - [Según datos del Foro Económico Mundial, la igualdad económica entre sexos podría tardar 170 años en producirse](#)
-  03/11/2016 - [3 de noviembre, Día Europeo de la Igualdad Salarial 2016](#)
-  04/11/2016 - [Los contratos de la Junta de Andalucía incorporarán cláusulas sociales que fomentarán la igualdad de oportunidades desde lo público](#)
-  07/11/2016 - [Más de doscientas actividades durante tres meses en el Foro para la Igualdad 2016 que impulsa Emakunde](#)
-  08/11/2016 - [La desigualdad y discriminación de la mujer en el mercado de trabajo se mantienen a nivel mundial](#)
-  09/11/2016 - [Presentado por FEDEA el informe sobre la brecha de género en el mercado laboral español](#)
-  10/11/2016 - [Premios para la Igualdad y la Integración de la Perspectiva de Género en la Tecnología](#)
-  11/11/2016 - [I Edición FactorW: Diversidad y Género](#)
-  14/11/2016 - [Llega a España la plataforma europea para mujeres emprendedoras WEgate](#)
-  15/11/2016 - [Tres empresas de la Red DIE obtienen el distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad”](#)
-  16/11/2016 - [Jornada Igualdad y Conciliación, Factores de Competitividad en la Empresa en Zaragoza](#)
-  17/11/2016 - [Red Eléctrica de España, empresa de la Red DIE, distinguida por la gestión responsable de sus proveedores](#)
-  18/11/2016 - [IX edición del premio Igualdad en la empresa de Talavera de la Reina](#)
-  21/11/2016 - [Casi un 30% de los consejeros y consejeras del Ibex 35 no cree que la perspectiva de las consejeras como mujeres sea importante](#)
-  22/11/2016 - [Los horarios flexibles favorecen la productividad laboral](#)
-  23/11/2016 - [La UIT y ONU Mujeres anuncian 'Iguales': La Alianza Mundial para la igualdad de género en la era digital](#)
-  24/11/2016 - [Más del 80% de los casos presentados en los tribunales relativos a conciliación son de mujeres](#)