



**empresas**  
ASESORAMIENTO PARA LA  
**igualdad**

# BOLETÍN IGUALDAD EN LA EMPRESA N° 3 JUNIO 2013

# SUMARIO

Igualdad en la empresa: [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

Reportaje: Impacto de los Planes y medidas de igualdad en las empresas por  
CC.AA

Calendario jornadas “La igualdad en la empresa como estrategia de  
gestión”

Lo que nos han contado las empresas sobre igualdad

Última hora para las empresas

## IGUALDAD EN LA EMPRESA: www.igualdadenlaempresa.es

El *Boletín Igualdad en la Empresa* del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tiene como principal objetivo difundir información y actualidad que se produzca en el área de implantación de Planes de Igualdad, y otras medidas de igualdad, en las empresas y/o entidades.

En este tercer Boletín, se centra la atención en los resultados obtenidos en el estudio realizado en colaboración con los organismos de igualdad, para conocer la situación actual en la que se encuentran las comunidades autónomas en cuanto a desarrollo normativo y servicios de apoyo para la implantación de materia de medidas y planes de igualdad en las empresas.

También se presentan las nuevas **Herramientas de Apoyo**, en las que se abordan contenidos relacionados con el área de conciliación, ordenación del tiempo de trabajo y corresponsabilidad, estando disponibles para su consulta y descarga en el apartado de **Recursos** de la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

The screenshot shows the website interface for 'empresas' (Asesoramiento para la Igualdad). The header includes the logo and a search bar. The main navigation menu has 'Recursos' selected. On the left, a sidebar lists various resource categories. The main content area is titled 'Herramientas de apoyo' and contains a paragraph of text, a link to a manual, and a list of eight numbered support tools with PDF icons.

Recursos
Herramientas de apoyo
Cuestionarios técnicos (check-list)
Monográficos
Convocatorias de ayudas para la elaboración de planes de igualdad
Convocatorias del distintivo "Igualdad en la Empresa"
Registro de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa"
Normativa

**Herramientas de apoyo**

A continuación encontrará un manual que facilitará la elaboración del plan de igualdad de una empresa, haciendo hincapié en el diagnóstico de situación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como paso previo a la elaboración del propio plan de igualdad. Se están actualizando una serie de fichas prácticas que recogerán las principales áreas que integran un plan de igualdad (acceso a la organización, compromiso con la igualdad de oportunidades en la empresa, formación, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, seguimiento y evaluación de las medidas y del plan de igualdad, etc.).

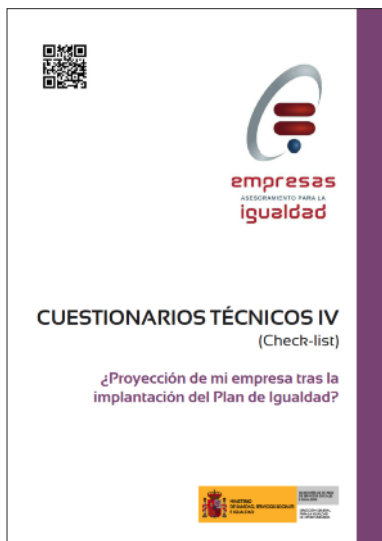
[Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa](#) [pdf](#) [Versión en formato Word](#) [word](#)

En este apartado encontrará una serie de herramientas que servirán de apoyo a la realización de planes de igualdad en empresas, entidades públicas, sindicatos, etc.

- **Herramienta de Apoyo n°1: El compromiso de la empresa con la igualdad** [pdf](#)
- **Herramienta de Apoyo n°2: Acceso al empleo** [pdf](#)
- **Herramienta de Apoyo n°3: Participación igualitaria en los puestos de trabajo** [pdf](#)
- **Herramienta de Apoyo n°4: Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad** [pdf](#)
- **Herramienta de Apoyo n°5: Igualdad retributiva entre mujeres y hombres** [pdf](#)
- **Herramienta de Apoyo n°6: Conciliación de la vida laboral** [pdf](#)
- **Herramienta de Apoyo n°7: Ordenación del tiempo de trabajo** [pdf](#)
- **Herramienta de Apoyo n°8: Corresponsabilidad y planes de igualdad** [pdf](#)

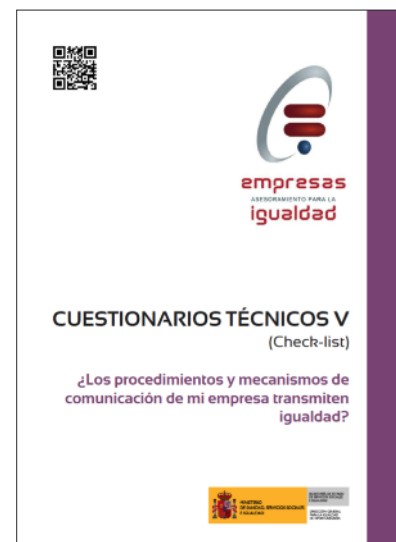
Guía de navegación | Aviso Legal | Accesibilidad  
© Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Ya están en la web cinco **Cuestionarios Técnicos**:



El Cuestionario Técnico IV “¿Proyección de mi empresa tras la implantación del Plan de Igualdad?”, servirá para tener conocimiento del impacto, externo e interno, que ha tenido el Plan de Igualdad desde su implantación, tanto en la organización de la propia empresa, como en el día a día de la plantilla, independientemente del rol de cada persona trabajadora, como del área de trabajo.

El Cuestionario Técnico V “¿Los procedimientos y mecanismos de comunicación de mi empresa transmiten igualdad?”, servirá para tener conocimiento sobre si efectivamente desde la organización de la empresa se promueve un lenguaje inclusivo, no sólo referente al lenguaje escrito, sino también verbal y todo lo que son imágenes o publicidad que la empresa pueda utilizar, para su propia imagen corporativa.



## Impacto de los Planes y medidas de igualdad en las empresas por CC.AA

El Servicio de Asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas con el objeto de ofrecer información actualizada y adaptada a las necesidades e intereses de las empresas de todo el conjunto nacional, ha realizado un estudio para conocer cómo se encuentra cada región en cuanto a implantación de Planes y Medidas de Igualdad en el tejido empresarial.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en colaboración con los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas, ha realizado una recogida de información en base a los siguientes puntos:

1. En su Comunidad Autónoma, ¿existe normativa específica en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres?
2. Existe normativa específica que regule las medidas de Igualdad de Oportunidades en las empresas?
3. ¿Existe algún reconocimiento hacia las empresas que promueven la Igualdad de Oportunidades?
4. ¿Existen ayudas y/o subvenciones que faciliten el impulso de acciones, y/o Planes de Igualdad dentro de la empresa?
5. ¿Existe un programa/s de apoyo o asesoramiento para las empresas que quieran implantar un Plan de Igualdad?
6. ¿Tienen regulado algún sistema de registro para los Planes de Igualdad?

En el siguiente cuadro, ofrecemos una aproximación a la normativa que regula la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, tanto a nivel nacional, como en cada comunidad autónoma.

	Ley Igualdad	Normativa Igualdad Empresas	Distintivo y/o reconocimiento	Ayudas o subvenciones	Programas apoyo y/o asesoramiento	Registro planes de igualdad
Nacional						*
Andalucía						
Aragón						
Principado de Asturias						
Islas Baleares						
Canarias						*
Cantabria						
Castilla La Mancha						
Castilla y León						
Cataluña						*
Comunidad Valenciana						
Extremadura						
Galicia						
La Rioja						*
Comunidad de Madrid						
Ciudad Autónoma de Ceuta						
Ciudad Autónoma de Melilla						
Comunidad Foral de Navarra						
País Vasco						*
Región de Murcia						

En cuanto al registro de planes de igualdad, en estos momentos, no existe un registro estatal de planes de igualdad, si existe la posibilidad de registrar un plan de igualdad siempre que forme parte de un convenio colectivo. Está regulada la inscripción en esta situación mediante el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regula el registro de convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Empleo como autoridad laboral competente.

Las Comunidades Autónomas que señalan disponer de registro de planes, responde a que han aprobado su propia normativa a nivel autonómico, para la inscripción y depósito de planes de igualdad que formen parte de un convenio colectivo.

## **Balance de situación de la igualdad en las empresas por Comunidad Autónoma**

El estudio realizado ha aportado información muy interesante en cuanto a perfilar las líneas de actuación que se están llevando a cabo en cada Comunidad Autónoma. A continuación destacamos aquella información que puede servir a una empresa para conocer el marco en el que se desarrolla la igualdad en las organizaciones empresariales en su territorio. Se ha realizado una selección de la normativa en materia de igualdad vigente, y los programas de asesoramiento y apoyo que están en funcionamiento para ayudar a las empresas de su comunidad a implementar el proceso de elaboración de un plan de igualdad.

### **ANDALUCÍA**

**ORGANISMO:** Instituto Andaluz de la Mujer.

**NORMATIVA:**

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA nº 247, de 18 de diciembre 2007).

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa. (BOJA nº 27, de 9 de febrero de 2012)

**PROGRAMAS:**

IGUALEM- Programa Igualdad en las empresas.

---

### **ARAGON**

**ORGANISMO:** Instituto Aragonés de la Mujer.

**NORMATIVA:**

Decreto 99/2000, de 16 de Mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se crea la figura de "Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". (BOA nº 63 de 31 de Mayo 2000)

Orden de 8 de abril, del Consejero de Economía y Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de las subvenciones destinadas a la financiación de actuaciones para fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. (BOA nº 79 de 24/04/2013)

**PROGRAMAS:**

Servicio de Asesoramiento Empresarial del Instituto Aragonés de la Mujer, desde este servicio de realizan sesiones formativas para asesoramiento en la elaboración o implantación de los planes de igualdad en la empresas.

**OTRA INFORMACIÓN:**

El Instituto Aragonés de la Mujer mantiene un convenio de colaboración con la Inspección de Trabajo para el cumplimiento de la igualdad en el ámbito laboral.



## PRINCIPADO DE ASTURIAS

ORGANISMO: Instituto Asturiano de la Mujer.

NORMATIVA:

Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género (BOPA nº 64, de 18 de marzo de 2011).

OTRA INFORMACIÓN:

Están programando una nueva edición del servicio de asesoramiento para planes de igualdad que han realizado en la Escuela de Emprendedoras y Empresarias.

---

## ISLAS BALEARES

ORGANISMO: Consellería de Economía y Competitividad. Dirección General de Comercio y Empresa.

NORMATIVA:

Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer (BOIB 135 de 26 de septiembre de 2006).

OTRA INFORMACIÓN:

Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa". Instituto Balear de la Dona. Listado de empresas con Plan de Igualdad en la web de la Dirección General de Comercio y Empresa.

---

## CANARIAS

ORGANISMO: Instituto Canario de Igualdad y Consejería de Empleo, Industria y Comercio, Dirección General de Trabajo.

NORMATIVA:

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (Boletín Oficial de Canarias nº 45, de 5 de marzo)

OTRA INFORMACIÓN:

Dentro del Plan de Actuación del Instituto Canario de Seguridad Laboral para el año 2013, se ha establecido un Programa de Fomento de los Planes de Igualdad en las empresas, tanto en aquellas con más de 250 personas en plantilla, como en las de menos de 250 que lo quieran elaborar.

## CASTILLA LA MANCHA

ORGANISMO: Consejería de Empleo y Economía.

NORMATIVA:

Ley 12/2010 de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (DOCM nº 228 de 25 de noviembre)

Convocatoria anual del Distintivo de Excelencia en Igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial.

OTRA INFORMACIÓN:

A través de la red de Centros de la Mujer, se programan acciones que tienen como finalidad impulsar la igualdad en las empresas.

---

## CASTILLA Y LEÓN

ORGANISMO: Dirección General de la Mujer de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

NORMATIVA:

Ley 1/2003, de 3 de marzo. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León (BOCL nº46, de 7 de marzo de 2003 y BOE nº 71 de 24 de marzo de 2003).

Orden de 28 de agosto de 2002, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crea la distinción «Óptima Castilla y León» y se regula la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres».  
Modificaciones por: ORDEN FAM/1454/2010 y Orden FAM/715/2004.

---

## CATALUÑA

ORGANISMO: Departamento de Empresa y Empleo

PROGRAMAS:

SIQ- Servicio de Igualdad y Calidad en el trabajo para empresas

---

## COMUNIDAD VALENCIANA

ORGANISMO: Consellería de Bienestar Social. Dirección General de Familia y Mujer.

NORMATIVA:

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y hombres. (DOCV núm. 4474 de 04 de Abril de 2003 y BOE núm. 110 de 08 de Mayo de 2003).

Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el

visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana. (DOCV núm. 5567 de 31 de Julio de 2007).

Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals Oportunitats". (DOCV núm. 6346 de 2 de Septiembre de 2010).

ORDEN 7/2013, de 25 de abril, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regulan y convocan ayudas dirigidas a la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana. (DOCV nº 7025 de 16 de mayo de 2013)

**PROGRAMAS:**

Servicio INFODONA. Información y asesoramiento.

---

## EXTREMADURA

**ORGANISMO:** Instituto de la Mujer en Extremadura y Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE).

**NORMATIVA:**

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura. (DOE nº59, de 25 de marzo de 2011).

**PROGRAMAS:**

Red de Agentes de Igualdad de Género en el Empleo pertenecientes al Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE).

**OTRA INFORMACIÓN**

A través de "Ser Empresaria", se está trabajando en la sensibilización en empresas para la implantación de Planes de Igualdad.

---

## GALICIA

**ORGANISMO:** Unidad Administrativa de Igualdad, Secretaría General Técnica de la Consejería de Trabajo y Bienestar.

**NORMATIVA:**

Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres (DOG nº 149 de 3 de agosto de 2004)

Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia. (DOG nº 72, de 13 de abril de 2007).

Decreto 181/2008, de 24 de julio, por el que se regula el Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Empleo y las Relaciones Laborales, y la integración de la igualdad en las políticas de prevención de riesgos laborales. (DOG nº 167, de 29 de agosto de 2008).

Decreto 33/2009, de 21 de enero, por el que se regula la promoción de la igualdad en las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo.

(DOG nº 35 de 19 de febrero de 2009).

ORDEN de 3 de junio de 2013 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones para implantar la responsabilidad social empresarial (RSE) y la igualdad en las pequeñas y medianas empresas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, y se convocan para el ejercicio 2013. (DOG nº 109, de 10 de junio de 2013)

**OTRA INFORMACIÓN:**

Existe la Marca Gallega de Excelencia Empresarial en Igualdad.

La Secretaría General de Igualdad, ofrece información y actividades para apoyar a las empresas en la implantación de planes de igualdad.

---

## LA RIOJA

**ORGANISMO:** Consejería de Industria Innovación y Empleo y Consejería de Salud y Servicios Sociales.

**NORMATIVA:**

Decreto 12/2003 de 4 de abril, (B.O.R. nº 43 d 08/04/2003) por el que se fijan medidas de apoyo a la familia, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja.

Orden de 2 de marzo de 2007 (B.O.R. nº 32 de 08/03/2007) por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad.

Se tramita en régimen de concesión directa mientras exista crédito disponible.

**OTRA INFORMACIÓN**

El Gobierno de la Rioja tiene aprobado el PLAN CONCILIA RIOJA, Plan Riojano para el impulso de la conciliación de la vida personal y laboral en la empresa.

---

## COMUNIDAD DE MADRID

**ORGANISMO:** Dirección General de la Mujer.

**PROGRAMAS:**

Programa Generando Cambios. Servicio integral de asesoramiento para que PYMES de la Comunidad de Madrid.

## COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

ORGANISMO: Instituto Navarro para la Familia e Igualdad y Servicio Navarro de Empleo.

NORMATIVA:

Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra. (BOE nº 13 de 15 de enero de 2003).

PROGRAMAS:

El Instituto Navarro para la Familia e Igualdad ofrece asesoramiento a las empresas en la elaboración y desarrollo de Planes de Igualdad.

---

## PAÍS VASCO

ORGANISMO: EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.

NORMATIVA:

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (BOPV nº 42, de 2 marzo de 2005).

LEY 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (BOPV nº 42, de 28 de febrero de 2012).

DECRETO 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco. (BOPV nº 31, de 15 de febrero de 2011).

DECRETO 424/1994, de 8 de noviembre, por el que se crea la figura de «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres». (BOPV nº 222, de 22 de noviembre de 1994)

DECRETO 105/2004, de 8 de junio, por el que se regula la homologación de entidades consultoras para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades. (BOPV nº 123, de 30 de junio de 2004).

DECRETO 348/2010, de 28 de diciembre, de modificación del Decreto por el que se regula la homologación de entidades consultoras para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades. (BOPV nº 8, de 13 de enero de 2011).

PROGRAMAS:

Emakunde, tiene diferentes programas de apoyo para la promoción de planes de igualdad en las empresas.

## REGIÓN DE MURCIA

ORGANISMO: Dirección General de Política Social.

NORMATIVA:

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.

PROGRAMAS:

OTRA INFORMACIÓN


Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

De las comunidades autónomas que no se facilita información, es porque en este momento, la normativa que regula la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial es la vigente a nivel de todo el estado español, en algunos de los casos están en proceso de elaboración de su propia normativa autonómica.

### CALENDARIO JORNADAS: “La igualdad en la empresa como estrategia de gestión”



 Realizadas a 30 de junio de 2013.

 Programadas en julio de 2013.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ha celebrado, hasta la fecha, trece de las diecinueve jornadas programadas sobre LA IGUALDAD EN LA EMPRESA COMO ESTRATEGIA DE GESTIÓN. La actividad se desarrolla en el marco de actuaciones del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que se presta a través de la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

Más de 550 personas han participado en las jornadas realizadas en las Comunidades de Aragón, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura, Illes Balears, La Rioja, Murcia, Navarra, Principado de Asturias y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, de las que, en términos generales, alrededor del 85% son mujeres.

El perfil profesional de las personas asistentes a las jornadas es el de representantes políticos y profesionales de ayuntamientos, y de la administración autonómica pertenecientes a departamentos y áreas de igualdad, personas pertenecientes a empresas interesadas en la política de igualdad y, en menor medida, personas que representan a las secretarías de mujer y/o igualdad de organizaciones sindicales, empresariales y tejido asociativo en general.

El motivo por el que las empresas han realizado la inscripción al Servicio está siendo muy heterogéneo, y se cuenta tanto con empresas privadas como públicas. Asimismo, hay entidades que han implantado un plan de igualdad, y otras que no han realizado ninguna actuación en este sentido.

Las jornadas como eje central se han desarrollado en base al análisis de los beneficios en la gestión empresarial con las medidas de igualdad, a través de una ponencia introductoria sobre aquellos aspectos en los que la igualdad se traduce en resultados en clave de eficiencia empresarial, para llegar a un nivel de concreción con la exposición de experiencias prácticas desarrolladas por empresas en la mesa redonda: *Las empresas de (CC.AA.) hablan de igualdad*. En las trece jornadas realizadas han participado como ponentes, un total de treinta empresas, de sectores de actividad y tamaño muy diversos, encontrando empresas de gran tamaño y múltiples localizaciones tanto nacionales como internacionales, y pyme. Los principales sectores representados han sido construcción, dependencia, formación, hostelería e industria.

La valoración de las jornadas está siendo muy positiva, por un lado en términos de optimización de recursos y coordinación, ya que se organizan desde la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en colaboración con los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas que acogen la actividad. Además, en algunos casos se ha contado con la implicación de las Cámaras de Comercio, a través del acuerdo de colaboración establecido con el Consejo Superior de Cámaras, para ofrecer sus instalaciones como sede a la jornada, y con organizaciones empresariales.

El objetivo de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para promover la implantación de planes y/o medidas de igualdad en estructuras empresariales, se puede afirmar que se cumple de forma visible, ya que el impacto que están teniendo las jornadas en la recepción de solicitudes de inscripción en los territorios en los que se van realizando es un indicador a tener muy en cuenta.

Las seis jornadas pendientes de realización en Castilla y León (Burgos y Valladolid), Comunidad de Madrid, Galicia, Tenerife y Teruel, se han programado en el mes de julio, pudiendo consultar sus fechas en la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

## **PRÓXIMAS JORNADAS**

**Valladolid 2 de julio**  
**Madrid 5 de julio**  
**Burgos 10 de julio**  
**Tenerife 12 de julio**  
**Santiago de Compostela 12 de julio**  
**Teruel 16 de julio**



## LO QUE LAS EMPRESAS NOS HAN CONTADO SOBRE IGUALDAD:

La mesa redonda denominada LAS EMPRESAS DE MI COMUNIDAD HABLAN DE IGUALDAD, que se desarrolla en el marco de las Jornadas para difundir el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, está resultando muy interesante a la hora de visibilizar la labor que están realizando las empresas para implantar medidas de igualdad.

Hasta el momento ya se ha tenido la oportunidad de escuchar de mi primera mano, la experiencia de un total de treinta empresas, pertenecientes a diferentes sectores de actividad: construcción, automoción, atención personas dependientes, formación, industria, hostelería, limpieza, asistencia social, salud, medios de comunicación etc. Grandes, medianas y pequeñas empresas, que actúan en el ámbito local, nacional e internacional, empresas con distintivos y reconocimientos en materia de igualdad, empresas que acaban de iniciar su andadura en la implantación de medidas, dotando cada una de las experiencias de una gran riqueza a la catalogación de medidas y áreas de intervención dirigidas a lograr la eficiencia empresarial, a través de la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

A continuación, presentamos algunas de las experiencias que han contado las empresas en las jornadas celebradas. Como en este apartado no hay espacio para mencionar todas, realizamos una selección de algunas de las medidas pro igualitarias mencionadas, y buscaremos otros boletines y/o comunicaciones para mostrar las que no han tenido cabida en esta ocasión.

*Queremos agradecer su colaboración a Academia SOCE, Acusmed, Agricultores de la Vega de Valencia, AMICA, Arcecor Mittal, Arsys, Autogomas, Autoridad Portuaria, Central Nuclear de Almaraz, Construcciones Abaigar, Cruz Roja, Disfrimur, Eborá TV, Eurovértice Consultores, Gesport, Grupo Placentina, Grupo SADA, Hotel Ágora, Hotels and Resorts Cordial Canarias, Interservicios, Magenta Consultoría Projects, Martínez Lorient, Mercadona, Mutua Montañesa, Pamplona Distribución, Teleasistencia, Tiebel Cooperativa, UGT Melilla, Verdimed, Vinagreras Riojanas, Viscofan.*

## BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS

Acusmed es una consultoría que lleva más de 10 años viene trabajando con organismos de control en atmósfera, vertidos y análisis de suelos, y con expertos en consultoría estratégica, recursos humanos y marketing.

ACUSMED)))))

A través de su red de colaboradores ofrecen:

- Mediciones ambientales adicionales a las acústicas (atmósfera, residuos, vertidos, suelos, etc)
- Consultoría estratégica: gestión de personas, planes de comunicación, etc
- Seguridad alimentaria

Respecto a medidas de igualdad, resaltar que Acusmed, en el 2012 recibió el **Premio Nacional Alares 2012 a la Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal, y a la Responsabilidad Social**, ya en su VI edición, y dentro del Premio a Pequeña Empresa, y junto con la otra premiada: Accésit: Arrabe Asesores.

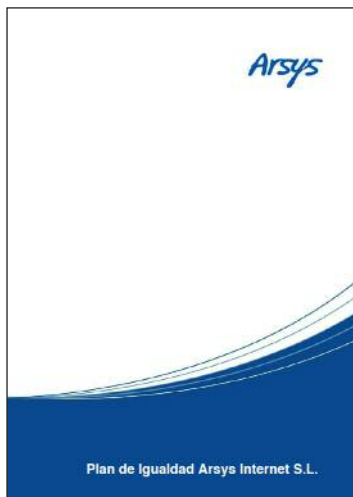
El principal **objetivo de Fundación Alares®** es su compromiso con la **mejora de la Calidad de Vida de las personas y el fomento de la Competitividad Empresarial e Institucional**. En base a ello, la labor de **Fundación Alares®** se centra en la puesta en marcha de proyectos, estudios, divulgación de buenas prácticas, sensibilización, cursos de formación y una parte muy importante que dedica a la concesión de premios, reconocimientos y becas relacionados con los objetivos citados. Con todo ello, lo que persiguen, es que todas estas acciones resulten estratégicas a largo plazo, e influyan en los cambios sólidos que se necesitan para conseguir una mejor sociedad en nuestro país.



El **Grupo ArcelorMittal**, líder mundial en la industria siderúrgica y minera, cuenta con una estrategia de igualdad que coordina a través de los Comités para la Diversidad de Género de cada uno de los ámbitos de la empresa.

Entre otras iniciativas podemos destacar algunas de las que se promocionan desde la planta de Zaragoza:

- Visitas guiadas a las plantas de alumnado de centros formativos con estudios técnicos.
- Formación específica en liderazgo para mujeres con potencial.
- Formación en sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla.
- Celebración del Día de la Mujer.
- Programas de Coaching y Mentoring para mujeres en puestos de Responsabilidad.
- Diversas medidas de flexibilización a favor de la conciliación establecidas en Convenio Colectivo.



La plantilla de Arsys es un tanto especial en su configuración. En la actualidad trabajan para la compañía 307 trabajadores para una media de edad de 35 años', siendo el 41% mujeres y el resto hombres. Ante esta situación, por juventud, niveles de igualdad, en Arsys se hizo necesario la elaboración de un Plan de Igualdad que regulase tanto a la empresa como a los trabajadores en materia de equidad.

La empresa acepta tomar medidas de acción positiva a favor de las mujeres.

En este sentido, la empresa se compromete a que, en igualdad de méritos y capacidad entre un hombre y una mujer, tendrán preferencia en la promoción interna las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que se encuentren infrarrepresentadas, en especial, en la promoción al puesto de Programador Senior. Las trabajadoras que no reduzcan jornada por cuidado de hijos menores de tres años tendrán derecho a la percepción de una ayuda de guardería hasta el tercer año.



Ebora TV tiene implantadas medidas de igualdad que facilitan la conciliación de las personas que trabajan en la entidad, para ello disponen de una sala infantil que utilizan las hijas y los hijos del personal en el horario laboral de sus madres y padres, lo que permite realizar una jornada continua de mayo a septiembre y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Por medidas como esta, EBORATV ha sido galardonada con el premio municipal Talavera en igualdad: empresa.



GESPORT, S.L. Es un equipo dedicado a la gestión integral de centros y programas deportivos en la comunidad autónoma de Navarra, que trabaja aplicando modernos criterios de rentabilidad y con un marcado compromiso con la calidad del servicio, el medio ambiente, la igualdad y conciliación, la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras

La empresa cuenta con un Sistema de promoción y superación efectiva de las **medidas de conciliación de la vida laboral y personal** (excedencias/reducción de jornada por responsabilidades familiares, actividades docentes/políticas/servicios sociales, posibilidad de determinar horarios unilateralmente por el trabajador acogido a dicha situación, reducción de salario no exactamente proporcional a la reducción de jornada, flexibilidad de jornada en aras de conciliar responsabilidades familiares, bonificaciones o pagos de seguros privados durante un período de tiempo, teletrabajo).

**Gesport ha obtenido el SELLO RE-CONCILIA otorgado por AMEDNA (Asociación de Mujeres Empresas y Directivas de Navarra, con el objeto de mantener la calidad de sus actuaciones en materia de conciliación tiene vigente un Plan de actuación para la mejora de planes de conciliación de vida laboral y familiar de los trabajadores/as de la empresa, que ya en el manual de acogida de GESportm se recogen todas las medidas de conciliación de la empresa.**



La finalidad de Mutua Montañesa, es la de colaborar en la gestión de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del personal de las empresas asociadas, y en la gestión de las prestaciones económicas.

Del Plan de Igualdad de Mutua Montañesa aprobado en 2011, destacan acciones dirigidas a aumentar el número de mujeres en puestos de dirección en la entidad, para ello con carácter anual elaboran una previsión de promociones y establecen criterios para incorporar candidaturas de mujeres. Con el objeto de asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades se tiene en cuenta en la valoración en las mismas condiciones a quienes se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc., para el cuidado de menores u otras personas dependientes.

## LAS JORNADAS DE IGUALDAD EN IMÁGENES



**13/06/2013. Mesa redonda en la jornada de Pamplona. Empresas participantes: Construcciones Abaigar, Gesport, Pamplona Distribución y Viscofan.**



**19/06/2013. Inauguración de la jornada de Santander, de izqda. a dcha.: Gema Díaz, Carmen Plaza e Isabel Gómez**



**19/06/2013. Espacio de ponencias de la jornada de Valencia**



**24/06/2013. Inauguración de la jornada de Logroño, de izqda. a dcha.:  
Carmen Corral, Luis García, Rosario Cuartero y Rosa Mª Nicolás**



26/06/2013. Jornada de Palma de Mallorca.



28/06/2013. Clausura de la jornada en Mérida

## SERVICIO ASESORAMIENTO PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad de oportunidades 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 web temática [www.igualdadenlaempresa.es](http://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 Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: [asesoriaie@msssi.es](mailto:asesoriaie@msssi.es)

Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa. Con el compromiso de contestar en 24h.

Correo electrónico: [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)

Teléfono para consultas: **91 524 68 06**

**INSCRIBIROS** 

**CONSULTARNOS** 





## ÚLTIMA HORA PARA LAS EMPRESAS

**PLAZO ABIERTO DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DEL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD HASTA EL 16 DE JULIO DE 2013**

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Bienvenidos Benvinguts Ongi etorri Benvidos Benvinguts Welcome Bienvenue

Organización Institucional Ciudadanos Profesionales Biblioteca y Publicaciones Portal Estadístico del SNS Proyección normativa Servicios Sociales e Igualdad Servicios al Ciudadano Sede Electrónica

Mapa web Contactor

Inicio > Servicios Sociales e Igualdad > Igualdad de oportunidades > Igualdad en el Empleo >

### Ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2013.

**DATOS DE LA CONVOCATORIA**

Órgano gestor: Dirección General para la Igualdad de Oportunidades  
Fecha final de presentación de solicitudes: 16/07/2013

**DOCUMENTOS**

- [Bases de la convocatoria \(BOE\)](#)
- [Información general sobre la convocatoria](#)
- [Preguntas frecuentes](#)
- [Anexo I. Formulario de solicitud](#)
- [Anexo II. Formulario para la descripción de la entidad](#)
- [Anexo III. Formulario para descripción de de la memoria explicativa del proyecto del Plan de Igualdad](#)
- [Anexo IV. Modelo de declaración responsable acreditativa del nº de personas trabajadoras en la entidad](#)
- [Anexo V. Modelo de garantía del compromiso de la dirección de la entidad](#)
- [Anexo VI. Declaración responsable acreditativa de que la entidad no está incurso en las prohibiciones para obtener la condición de entidad beneficiaria de subvenciones, establecidas en los apartados 2 y 3 del art. 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y de encontrarse al corriente en el pago de obligaciones por reintegro de subvenciones.](#)
- [Anexo VII. Declaración responsable de que la entidad solicitante no ha percibido ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad.](#)
- [Anexo VIII. Declaración responsable de la entidad solicitante de haber justificado suficientemente las subvenciones recibidas, en caso de haber recibido subvenciones con anterioridad de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad o de sus organismos públicos adscritos.](#)
- [Anexo IX. Logotipo](#)

En el BOE 154 de fecha 28 de junio de 2013, se ha hecho pública la **Orden SSI/ 1196/2013 de 25 de junio**, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad y se convoca las correspondientes a 2013.

### • OBJETO DE LA CONVOCATORIA

La concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones públicas destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades de **entre 30 y 250 personas** trabajadoras que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en la Orden de convocatoria aquellas pequeñas y medianas empresas o entidades de entre 30 y 250 personas trabajadoras que previamente a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria hayan elaborado un plan de igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad.

• **ENTIDADES BENEFICIARIAS:**

- Empresas
- Sociedades cooperativas
- Comunidades de bienes
- Asociaciones y
- Fundaciones

• **PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES:**

**15 días hábiles**, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la Orden de convocatoria en el BOE

**Del 29 de junio al 16 de julio de 2013, ambos inclusive**

• **PARA MÁS INFORMACIÓN:**

[buzon-subvencionespdi@msssi.es](mailto:buzon-subvencionespdi@msssi.es)

Teléfonos: 91 524 68 85  
91 524 32 85

Toda la información sobre la convocatoria así como los impresos de solicitud se puede encontrar en la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

+ INFO:

[http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/Empleo/Planes\\_de\\_Igualdad/Pdi\\_2013/subv\\_2013.htm](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/Empleo/Planes_de_Igualdad/Pdi_2013/subv_2013.htm)

## PLAZO ABIERTO PARA EMPRESAS DE GALICIA hasta el 10 de julio de 2013



Diario Oficial de Galicia

---

DOG Núm. 109      Lunes, 10 de junio de 2013      Pág. 21556

---

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

*ORDEN de 3 de junio de 2013 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones para implantar la responsabilidad social empresarial (RSE) y la igualdad en las pequeñas y medianas empresas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, y se convocan para el ejercicio 2013.*

La Consellería de Trabajo y Bienestar, ha publicado convocatoria de subvenciones para:

Línea I. Ayudas para implantar la RSE en las empresas gallegas, para formación de personal de las empresas que elaboran su informe de RSE, o memoria de sostenibilidad, a través del programa informático Xunta PRO-RSE.

Línea II. Ayudas para el fomento de la igualdad laboral.

Programa 1. Ayudas para la implantación de planes de igualdad en los términos y en los ámbitos definidos en la Ley 2/2007, de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, tanto de manera voluntaria como en cumplimiento de la obligación establecida en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa.

Programa 2. Ayudas para inversiones tendentes a la eliminación de la infrarrepresentación femenina en los terrenos laborales ocupados predominantemente por hombres.

Programa 3. Ayudas para las inversiones tendentes a garantizar y mejorar el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

+ INFO

[http://trabajo.xunta.es/axudas-e-subvencions?content=/Trabajo/Contidos/Axudas/axuda\\_0061.html](http://trabajo.xunta.es/axudas-e-subvencions?content=/Trabajo/Contidos/Axudas/axuda_0061.html)

## PLAZO ABIERTO PARA EMPRESAS DEL PAÍS VASCO hasta el 12 de julio de 2013

BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO N.º 111  
martes 11 de junio de 2013

**OTRAS DISPOSICIONES**  
LEHENDAKARITZA  
**2688**

*RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2013, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, por la que se regula la convocatoria de subvenciones para el año 2013 a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad.*

RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2013, de la Directora de Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer, por la que se regula la convocatoria de subvenciones a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico y un plan de igualdad, para el año 2013 (B.O.P.V nº 11 martes 11 de junio de 2013)

La subvención va dirigida a la contratación de consultoras homologadas que presten asistencia técnica en la elaboración de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres, y en el diseño de un plan de igualdad, tanto para su organización interna como para la prestación de sus servicios o productos, también se realizará a una muestra representativa de la plantilla, formación por un mínimo de 10 horas sobre igualdad de mujeres y hombres en el mundo laboral.

+ INFO:

<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-home/es>

## PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN MINISTERIO DE SANIDAD SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO (EEE)



El Programa de Igualdad de Género y Conciliación tiene como finalidad a largo plazo la contribución a la reducción de las desigualdades económicas y sociales en el Espacio Económico Europeo por medio de la promoción de los siguientes objetivos:

### 1. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral

- El emprendimiento femenino y el autoempleo.
- Reducción de la brecha salarial.
- La inclusión socio-laboral de mujeres de grupos vulnerables (especialmente inmigrantes y gitanas) y mujeres rurales.
- El equilibrio entre mujeres y hombres en puestos de decisión y de consejos de administración de las empresas.
- Incrementar las tasas de actividad y empleo de las mujeres.

### 2. Conciliación de la vida laboral y familiar para mujeres y hombres

Promoción de las políticas de empleo y sociales que concilien trabajo y vida familiar y personal, así como el establecimiento de entendimientos para compartir responsabilidades entre mujeres y hombres en las tareas del hogar y cuidado de dependientes (corresponsabilidad).

### 3. Lucha contra la violencia de género

Apoyo a la mejora de la legislación, políticas, programas y medidas para prevenir la violencia de género.

### 4. Generalización de las cuestiones de género a través de las políticas y las prácticas.

El Programa pretende asegurar que los actores normalmente involucrados en el diseño de políticas, consideren de forma sistemática y consistente, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en sus trabajos. Esto incluye el sector educativo y el laboral.

### 5. Impulsar las relaciones bilaterales entre España y Noruega

Asimismo el Programa pretende reforzar las relaciones bilaterales entre España y Noruega, alentando la realización de proyectos en asociación entre los dos países, lo cual redundará en la obtención de valor añadido para los dos países y la posibilidad de continuar futuras cooperaciones.

+ INFO:

<http://www.eeagrants.spain.mssi.gob.es/objetivos/home.htm>

## **CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON EMPRESAS PARA LA CREACIÓN DE COMITÉS DE SEGUIMIENTO PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN**

El Gobierno creará comités de seguimiento constituidos por representantes de administración y empresas para supervisar que aumenta la presencia de mujeres en los órganos de dirección.

Los comités de seguimiento se crearán una vez firmados los convenios de colaboración a los que voluntariamente se acojan las empresas, adquiriendo con ello una serie de obligaciones para las empresas, que adoptarán los siguientes compromisos:

- Contar con presencia equilibrada de hombres y mujeres en procesos de selección y promoción de personal.
- Diseñar planes para promover el equilibrio en la promoción profesional.
- Establecer medidas de flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación.
- En todos los procesos de promoción, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, inclinar la balanza a favor del candidato/a del sexo menos representado, siempre que su valoración profesional sea similar.
- Presentar un informe a los dos años de la entrada en vigor del acuerdo en el que se analicen las actuaciones llevadas a cabo.

+ INFO:

<http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=2873>

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

