

Julio '15

# Acciones Positivas



## Boletín Igualdad Empresa

# XXVII



empresas  
ASESORAMIENTO PARA LA  
Igualdad



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*

PRESENTACIÓN
INTRODUCCIÓN
ACCIONES POSITIVAS PRÁCTICAS DE EMPRESAS
ÚLTIMA HORA Entrevista a Rosa Urbón, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Novedades del Servicio Nuestras noticias de julio

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, se ofrece información sobre el origen y definición de las acciones positivas, su regulación y jurisprudencia, tanto a nivel europeo como estatal, así como ejemplos de acciones positivas y prácticas de empresas pertenecientes a la Red DIE.

Este boletín se completa con la entrevista a Rosa Urbón, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el apartado *Última hora* junto a información sobre las novedades del Servicio y noticias recogidas en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es) durante el mes de julio de 2015.

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.

## INTRODUCCIÓN

La evolución positiva de la Igualdad de Oportunidades y de la presencia de las mujeres en el ámbito laboral ha producido una reducción en la distancia entre la igualdad formal y la igualdad real, pero aún queda camino por recorrer. Siguen existiendo espacios de desigualdad, brecha salarial de género, dificultades en el acceso a puestos de responsabilidad o precariedad laboral, por citar algunos ejemplos, sobre los que se hace necesario actuar empleando para ello los instrumentos y herramientas disponibles, empezando por el compromiso decidido y firme con la Igualdad de Oportunidades de los agentes sociales, en general, y de los Consejos de Administración y Comités de Dirección de las empresas, en particular.

Una de esas herramientas, quizá de las más eficaces a corto plazo, son las **acciones positivas**. No siempre bien entendidas, su utilización no se ha generalizado a pesar de su efectividad para corregir situaciones de desigualdad y discriminación.

En este BIE se busca aclarar y delimitar el alcance de las mismas analizando su tratamiento legislativo y jurisprudencial, a través del estudio de sus antecedentes y el marco legal -comunitario y estatal- en que se articula su utilización.

A pesar de la confusa regulación legal y las dificultades de su implantación, las acciones positivas tienen ventajas que hacen de ellas una herramienta eficaz contra la discriminación.

- Reconocen que las condiciones iniciales no son iguales para todas las personas y por lo tanto se trata de dar oportunidades al grupo discriminado
- Su aplicación exige un concepto de igualdad amplio que atienda a igualdad formal y real
- Corrigen una situación histórica de discriminación

**Las acciones positivas constituyen una estrategia útil y necesaria que debería mantenerse mientras perviva la desigualdad.**

## ACCIONES POSITIVAS

### Origen de las acciones positivas<sup>1</sup>

Antes de profundizar en el desarrollo y la evolución de las acciones positivas en el marco europeo y nacional y su aplicación a los planes de igualdad en las empresas, conviene hacer una rápida referencia a los antecedentes históricos de este tipo de actuaciones.

Las acciones positivas, como instrumento de las políticas de igualdad de trato, comienzan a utilizarse en el contexto de los movimientos sociales a favor de los derechos civiles en Estados Unidos. A lo largo de la década de los 60 se aprueban diversas normas que imponen a las empresas que contraten con el Gobierno Federal la adopción de medidas de integración y contra la discriminación racial. Posteriormente, en 1967, se modifica esta normativa para incluir la discriminación por razón de sexo en las políticas de acción positiva, que comienzan, entonces, a desarrollarse de forma más decidida.

Casi de forma simultánea, la normativa internacional laboral, a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce las acciones positivas como instrumento de lucha contra la discriminación. El **Convenio núm. 111<sup>2</sup> sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, de 1958, reconoce la posibilidad de adoptar *“medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial”*.

Posteriormente, en 1979<sup>3</sup>, la ONU en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) ratifica, con carácter general, que *“la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación.”*

<sup>1</sup> <http://www.uv.es/cefd/9/barrere2.pdf>

<sup>2</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

<sup>3</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Así, desde el comienzo de su utilización se articulan como instrumento de las políticas antidiscriminatorias y de defensa de la Igualdad de Trato y Oportunidades, reconociendo su carácter de medida correctora, y por tanto no discriminatoria, de carácter temporal. Con este planteamiento se incorporan a la normativa comunitaria, especialmente en el ámbito de la igualdad de género, y posteriormente a las legislaciones nacionales.

## Concepto de acción positiva

La Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017<sup>4</sup>, aprobada por el Consejo de Europa, manifiesta al inicio de su exposición que *“la igualdad de género significa igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También significa igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres”*.

A la consecución de los objetivos señalados se dirigen las políticas de igualdad desarrolladas por instituciones, entidades o personas físicas que despliegan su actividad tanto en el ámbito público como en el privado. La evolución positiva es constatable, tanto en el entorno europeo como en España, pero continúa haciéndose necesaria una actuación decidida que, primero reduzca y finalmente, elimine todas las situaciones de desigualdad existente. Una actuación clara que supere la diferencia entre la igualdad formal y la igualdad real y cuyos efectos se dejen notar en el corto y medio plazo, incidiendo en el resultado y no solo en el proceso. A este planteamiento dan respuesta las **Acciones Positivas**.

Sin embargo, ha podido ser precisamente esa capacidad de influencia en los resultados la que ha evitado un uso mayor de estas Acciones Positivas, al percibir que su implantación significaba sustituir una discriminación por otra. Desde aquí se quiere contribuir a clarificar el contenido y alcance últimos de estas medidas.

<sup>4</sup>[https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02\\_GenderEqualityProgramme/Spanish%20Strategy%20for%20Gender%20Equality%202014%20-%202017.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Spanish%20Strategy%20for%20Gender%20Equality%202014%20-%202017.pdf)

En este sentido, la acción positiva **es una estrategia destinada a conseguir la Igualdad de Oportunidades mediante la aplicación de medidas específicas que contrarresten y corrijan situaciones patentes de desigualdad de hecho, que son resultado de prácticas o de sistemas de comportamiento tradicionales.**

Como se verá a lo largo de este *Boletín*, la definición de estas acciones, así como su incorporación como herramienta de las políticas de igualdad, se ha producido de forma paulatina y no exenta de dificultades y ciertos prejuicios en cuanto a sus efectos.

Y es que, en ocasiones, la acción compensatoria que genera su aplicación ha sido percibida como una nueva discriminación. Así ocurre, por ejemplo, cuando se establece una preferencia o reserva en una oferta de empleo en favor de un colectivo. En estas situaciones, se suele argumentar en contra que de esta forma se discrimina a personas, que cumpliendo los requisitos y méritos exigidos, son postergadas por no pertenecer al colectivo favorecido, que en la mayoría de las ocasiones vendrá definido por el sexo, etnia, condiciones físicas o psíquicas determinadas...

Sólo a partir de un concepto de igualdad amplio, comprensivo de la idea de que igualdad no significa identidad, sino tomar en consideración las diferencias y las desigualdades para actuar sobre ellas, se podrá articular la aplicación de acciones positivas y determinar sus características:

- Visibilizan situaciones de desigualdad y discriminación, especialmente indirecta
- Buscan la equiparación de oportunidades aproximando los puntos de partida y las diferentes posiciones que ocupan las personas
- Se aplican de forma temporal, mientras subsista la situación de desigualdad o discriminación
- Abordan situaciones de forma directa y específica
- Se definen de forma dinámica y flexible, de forma que puedan revisarse y modificarse en función de la evolución de la situación a la que se aplica.

En los siguientes apartados se hará un breve recorrido por la evolución del marco legal y jurisprudencial en la Unión Europea y en España, en el que se puede percibir el cambio experimentado en la concepción de las acciones positivas. Se hace patente la necesaria flexibilidad a la hora de diseñarlas para adaptarlas a los cambios sociales. Esta evolución se manifiesta principalmente en medidas relativas a la conciliación que inicialmente se adoptaron dirigidas exclusivamente a las trabajadoras para facilitar su incorporación al mundo laboral y que posteriormente han derivado su objetivo al fomento de la corresponsabilidad y por tanto se extiende también a los trabajadores.

## Regulación comunitaria de la acción positiva

La Igualdad de Trato y Oportunidades se encuentra en la base de la construcción europea y de la política social comunitaria, reconociéndose como principios fundamentales del Derecho comunitario desde sus orígenes. Así, el propio texto fundacional, **Tratado de Roma** de 1957, incluye, ya, la obligación de garantizar la *“igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo”*. Esta disposición, referida exclusivamente al ámbito salarial, evoluciona de forma progresiva hasta cristalizar en diferentes instrumentos jurídicos que desarrollan y amplían el principio de igualdad y perfilan las acciones positivas como herramienta de corrección de situaciones de discriminación y desigualdad.



Se detallan a continuación, de forma breve, las disposiciones más relevantes para la incorporación de la Igualdad de Oportunidades y el reconocimiento de las acciones positivas en la normativa comunitaria.

**Directiva 76/207/ CEE<sup>5</sup>, de 9 de febrero relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.** Amplía el principio de igualdad de trato reconocido en el Tratado Constitutivo e introduce las medidas de acción positiva estableciendo que no impedirá a los Estados miembros la adopción de *“medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias sobre acceso al empleo, la promoción y la formación profesionales”*.

<sup>5</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31976L0207>



**Recomendación 84/635/CEE<sup>6</sup>, de 13 de diciembre relativa a la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres.** En ella el Consejo de las Comunidades Europeas “*recomienda a los Estados miembros que adopten una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en su vida profesional*”.

Y de manera específica insta a los Estados a estimular “*a los interlocutores sociales para que promuevan acciones positivas en el seno de su propia organización y en el lugar de trabajo*”.

**Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997**, incorpora al Derecho originario de la Unión Europea el reconocimiento expreso de que las medidas “destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades o compensar desventajas en su carreras profesionales” no supondrá trato discriminatorio.

Estas disposiciones fijan el concepto y la fundamentación jurídica de las acciones positivas en la regulación comunitaria, sin ser modificados por normativas posteriores.

Y así, la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2012**, impone que la igualdad entre mujeres y hombres sea garantizada en todos los ámbitos, también en materia de empleo, trabajo y retribución. Y especifica, nuevamente, que “el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

Se deberá además tomar en consideración la interpretación del concepto y alcance de las acciones positivas realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que se desarrolla en apartados siguientes.

<sup>6</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:ES:HTML>

## Regulación española de la acción positiva

La incorporación al ordenamiento jurídico español de las acciones positivas se produce, de forma expresa, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), lo que, sin embargo, no ha impedido su utilización como instrumento de lucha contra la discriminación y la desigualdad en diferentes ámbitos gracias a la legitimación que otorga el articulado de la Constitución Española de 1978.

**Constitución Española<sup>7</sup>, de 6 de diciembre de 1978.** El artículo 14, prohíbe, cualquier tipo de discriminación “*por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. A esta prohibición genérica de no discriminación se añade la obligación del artículo 9.2: realizar las actuaciones necesarias para evitar de forma real y efectiva que se produzca dicha discriminación.

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art.9.2)

De esta forma, la Constitución, no solo abrió la puerta a la posibilidad de aplicar acciones positivas sino que estableció una auténtica obligación para los poderes públicos de garantizar la igualdad real y efectiva. Si bien las prescripciones constitucionales han sido fundamentación jurídica suficiente para la aplicación de medidas de acción positiva, la definición de éstas ha venido delimitada por las decisiones del Tribunal Constitucional, quien establece los requisitos para su validez.

<sup>7</sup> <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres<sup>8</sup> (LOIEMH).** En el artículo 11 se remite al mandato constitucional del que se viene hablando al establecer que *“con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán **medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho** respecto de los hombres”*. Y termina, perfilando el concepto, haciendo suyos los requisitos marcados por la jurisprudencia constitucional, de tal forma que estas medidas *serán “aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionales en relación con el objetivo perseguido”*.

Una vez definidas en estos términos, la citada Ley invita a que estas medidas sean utilizadas en diferentes ámbitos: mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad (art.14.6) producción y creación intelectual artística y cultural (art. 26.2.f), la cooperación (art. 32.3) o la formación en el empleo público (art. 60).

La aplicación de estas medidas no queda restringida al ámbito público, sino que las personas físicas y jurídicas podrán igualmente adoptarlas en los términos legalmente establecidos.

Merece especial atención la remisión al ámbito laboral y de empresa, estableciendo, en el artículo 43, la posibilidad de que *“mediante negociación colectiva se incluyan medidas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres”*.

En este sentido, la LOIEMH modifica el **Estatuto de los Trabajadores**, añadiendo un apartado al artículo 17, según el cual mediante negociación colectiva se podrán adoptar este tipo de medidas y en concreto, podrán fijarse reservas y preferencias del sexo menos representado en las condiciones de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación.

En todo caso, de acuerdo al principio de libertad de las partes para determinar el contenido de la negociación colectiva, a través de la misma se podrán adoptar medidas de acción positiva distintas a las mencionadas en los Convenios y Planes de Igualdad

<sup>8</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

## Jurisprudencia europea y estatal

### Ámbito europeo

A pesar del compromiso con la Igualdad de Oportunidades, expresado por los organismos europeos y los estados nacionales, entre ellos España, no siempre las medidas incorporadas en las distintas legislaciones han tenido una aplicación sencilla, especialmente en el inicio del desarrollo de políticas públicas de igualdad y, sobre todo, cuando estas afectan a sectores privados de la economía y el empleo.

En consecuencia, la definición del alcance de las acciones positivas ha venido tanto de las disposiciones legislativas como de las sentencias que las interpretan. En el ámbito comunitario son paradigmáticas dos famosas resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que sirven para delimitar el alcance último de regulación contenida en la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

**Caso Kalanke. Tribunal de Justicia de la Unión Europea(C-450/93). Sentencia de 17 de octubre 1995<sup>9</sup>.** El Sr. Kalanke reclama la decisión de cubrir una vacante en el Ayuntamiento de Bremen seleccionando a una mujer por infrarrepresentación del sexo femenino, argumentado que se había producido una discriminación por razón de sexo. Se plantea entonces una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia sobre la compatibilidad de la ley alemana y la Directiva 76/207. En su resolución niega dicha compatibilidad porque, la norma alemana:

- concede de forma automática la preferencia a las mujeres.
- las medidas del art. 2.4 D 76/207 son una excepción a un derecho individual y por lo tanto deben interpretarse de forma restrictiva.
- sustituye la promoción de la Igualdad de Oportunidades por su resultado.

Esta resolución abrió un debate sobre el sentido del principio de Igualdad de Oportunidades, que llevó a la Comisión y al Parlamento Europeo a elaborar una serie de iniciativas tendentes a la clarificación del concepto y a la promoción de las

<sup>9</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0450&rid=1>

acciones positivas y finalmente incluir en el Tratado de Ámsterdam (1997) que “el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Las cuestiones que planteó esta sentencia tuvieron reflejo directo en la normativa posterior y la interpretación que entonces hace el Tribunal.

**Caso Marshall. Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-409/95). Sentencia de 11 de noviembre 1997<sup>10</sup>.**

En esta ocasión el Tribunal estima la compatibilidad del principio de igualdad de trato con la adopción de medidas de acción positiva, ante la reclamación presentada contra una norma alemana que concedía, a igual capacidad, competencia y prestaciones profesionales, preferencia a las mujeres, salvo que concurrieran en la persona de un candidato motivos que inclinasen la balanza a su favor. Dicha compatibilidad se fundamenta en dos elementos claves:



- la necesidad de contrarrestar la discriminación estructural que afecta a las mujeres, porque como dice la propia Sentencia “el hecho de que dos candidatos de distinto sexo presenten igual capacitación no implica por sí solo que tengan iguales oportunidades.”
- la inclusión de una “cláusula de apertura” -salvo que concurran en la persona de un candidato motivos que inclinen la balanza a su favor- que permite apreciar en el candidato masculino criterios que le hagan merecedor de la promoción.

Esta fundamentación jurídica continúa aplicándose en siguientes resoluciones como STSJ C de 28 de marzo de 2000-158/97<sup>11</sup>, STSJC de 30, de septiembre de 2004 C319/03<sup>12</sup>.

<sup>10</sup><http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=43455&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=406899>

<sup>11</sup><http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionId=9ea7d2dc30db5187d82cc8e94666b47ba5d8a2071b77.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLa310?text=&docid=101400&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=903993>

## Ámbito estatal

Por lo que respecta a España, el alcance de las acciones positivas ha sido fijado por la doctrina del **Tribunal Constitucional (TC)** el cual establece como principio general que no toda desigualdad de trato es contraria al principio de igualdad. Así se recoge en la **Sentencia TC 128/1987<sup>13</sup>, 16 de julio**, en la que se defiende que *“no toda desigualdad de trato que beneficie a un grupo o categoría que venga definido (entre otros factores concurrentes) por el sexo resultará vulneradora del artículo 14 C.E.”*. En este caso un trabajador del Insalud reclama el derecho a percibir un complemento retributivo en concepto de guardería que se reconocía a trabajadoras con hijos menores de seis años y a los trabajadores viudos. Recurre en amparo al Constitucional que argumenta *“que la mujer que tiene a su cargo hijos menores se encuentra en una situación particularmente desventajosa en la realidad para el acceso al trabajo, o el mantenimiento del que ya tiene (...) En tanto, pues, esta realidad perdure, no pueden considerarse discriminatorias las medidas tendentes a favorecer el acceso al trabajo de un grupo en situación de clara desigualdad social, y que traten de evitar, (...) que una práctica social discriminatoria se traduzca en una apartamiento del trabajo de la mujer con hijos pequeños”*. En consecuencia, falla que no existe discriminación por razón de sexo, sino que la medida recurrida *“responde al mandato constitucional contenido en el art.9.2.del texto fundamental”*.

“No toda desigualdad de trato que beneficie a un grupo o categoría que venga definido (entre otros factores concurrentes) por el sexo resultará vulneradora del artículo 14 C.E”

STC 128/87, 16 de julio

Esta sentencia supone un punto de un avance del derecho antidiscriminatorio avalando el uso de las acciones positivas y legitimando su encaje constitucional.

En el mismo sentido se pronuncia la **Sentencia TC 269/1994<sup>14</sup> de 3 de octubre**, al declarar la constitucionalidad de la reserva de puestos de trabajo a favor de un colectivo que se encuentra sometido a grandes dificultades de acceso al mercado de trabajo. Esta actuación no supone una vulneración del principio de igualdad sino el cumplimiento del mandato constitucional del artículo 9.2 CE.

<sup>12</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62003CJ0319&qid=1435593833133&from=ES>

<sup>13</sup> <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/860>

<sup>14</sup> <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/2786>

Este criterio jurisprudencial es mantenido por el Tribunal en resoluciones posteriores (*STC 58/1994; 147/1995, STC 240/1999, STC 203/2000*) de forma que se van perfilando las notas características que deben reunir las acciones positivas, que son:

- ✓ Motivación: debe existir una situación real de discriminación que deberá justificarse
- ✓ Proporcionalidad: las medidas que se adopten deben ser suficientes y adecuadas para el objetivo que se persigue
- ✓ Temporalidad: cesarán cuando se alcance el objetivo perseguido y desaparezca la situación de desigualdad que las ha provocado

Por último, merece especial atención la sentencia del **Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1117/2015, de 10 de marzo**, que legitima la aplicación de una acción positiva para mantener el porcentaje de mujeres en un supuesto de Expediente de Regulación de Empleo (ERE). En la negociación del ERE, la dirección y la representación sindical acuerdan el despido colectivo de parte de la plantilla, estableciendo que la selección de las personas “se realizará de manera que no se reduzca el porcentaje de mujeres en la plantilla”. Planteada la duda sobre la legalidad de seguir este criterio el Tribunal lo avala argumentando que *“la toma en consideración del género entre los criterios de selección no otorga una prioridad automática a las mujeres, ni concede a la empresa una patente de curso para postergar al varón que conforme a las pautas generales ostenta un derecho preferente a seguir en activo”* siempre que se demuestre que han sido excluidas “para garantizar el porcentaje de empleo”.

## EJEMPLOS DE ACCIONES POSITIVAS

ÁMBITOS	EJEMPLOS	MEDIDAS
<b>Reclutamiento</b>	Segregación de un grupo profesional: limpiacristales	Creación de un bolsa de empleo en la sección de limpiacristales que incluya mujeres
		Invitar expresamente a las mujeres a incorporarse a una categoría concreta
<b>Reclutamiento</b>	Aumentar la representación de las mujeres en puestos de ingeniería	Firmar acuerdos con universidades para favorecer la captación preferencial de candidatas con talento y potencial para posiciones o niveles con infrarrepresentación femenina
		Actividad formativa especializada dirigida a mujeres
<b>Selección y contratación</b>	Reducir la contratación temporal de trabajadoras	Aumentar la conversión de contratación temporal en contratación fija en mujeres hasta la eliminación del sesgo detectado
<b>Promoción</b>	Aumento de mujeres en puestos de dirección	Realizar una formación directiva para mujeres
		Favorecer el Networking femenino
		Encuentros de mujeres pre-directivas o directivas con alta dirección
		Realizar procesos de mentoring
<b>Formación</b>	Incremento de la formación de las mujeres	Programar acciones formativas y de reciclaje específicas para personas que hayan dejado de trabajar un tiempo (permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares
		Favorecer la implantación de portales de formación para la plantilla



## PRÁCTICAS DE EMPRESAS

### SOFTWARE AG



Software AG ayuda a las organizaciones a conseguir sus objetivos de negocio más rápidamente. Sus tecnologías para big data, integración y procesos de negocio permiten a su clientela lograr la eficiencia operacional, modernizar sus sistemas y optimizar sus procesos para tomar decisiones más inteligentes y ofrecer un mejor servicio. En la actualidad está integrada por más de 4.600 personas empleadas y tiene presencia en 70 países. Su sede en España, compuesta por una plantilla de 633 personas (237 mujeres y 396 hombres), ha puesto en marcha un Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa y facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de su plantilla.

Para Software AG la aprobación de su Plan de Igualdad constituye una oportunidad para atraer, retener y desarrollar profesionalmente a las mujeres y hombres que integran la entidad.

Con este compromiso ha adoptado medidas de acción positiva en los ámbitos de selección, formación y promoción de las trabajadoras a través de las siguientes actuaciones:

- Adhesión al Proyecto Promociona, que ofrece un programa formativo para fortalecer las competencias tanto técnicas como de liderazgo de las mujeres directivas, seleccionando aquellas que podían obtener los mejores resultados.
- Acuerdo voluntario con el MSSSI para incrementar la participación de mujeres en puestos de alta responsabilidad, afianzando así el compromiso de la compañía con obtener la igualdad en todos los niveles de la misma.
- Implementación del diseño del programa de formación de mentoring y otras actividades formativas específicas para mujeres a través del acuerdo con la organización EPWN. En esta medida ya han participado 18 mujeres en 2014 y 19 en 2015 de Software AG.

Esta iniciativa pretende ayudar a las mujeres en el desarrollo sostenible de sus carreras, promover la diversidad en los equipos de gerencia y dirección e incrementar la visibilidad de las mujeres. Las participantes han estado en general muy satisfechas con los eventos y programas realizados y nos han dado un feedback muy positivo al respecto de su participación:

- **Programas de desarrollo y mentoring.** Esta es una de las actividades principales que se ha llevado a cabo, un programa de Mentoring Grupal específico para mujeres, donde un grupo de profesionales senior ofrecen sus conocimientos y soporte en diferentes campos de habilidades en los que son expertos/as: liderazgo, comunicación, gestión del tiempo, negociación, gestión del cambio,... Tanto en el 2014 como en el 2015 todas las participantes que solicitaron formar parte de los grupos de mentoring pudieron hacerlo (10 en 2014 y 15 en 2015).
- **Charlas y seminarios de formación.** Sobre temas de actualidad e interés se ha celebrado diferentes seminarios y workshops, impartidos por expertos en la materia.
- **Participación en foros de discusión** de mejores prácticas profesionales.
- **Promoción del networking.** Uno de los aspectos más relevantes es la capacidad que te ofrece de establecer contacto con otros profesionales de diferentes sectores, compañías, etc. y compartir los aspectos tratados en los eventos o incluso establecer relaciones profesionales, así como fomentar la visibilidad como participantes y la de Software AG como compañía.
- Preferencia, a igualdad de méritos, del sexo infrarrepresentado en procesos de selección y promoción.

## MARODRI, S.L.



Marodri, S.L., fundada en 1985, constituye en la actualidad una de las empresas de referencia en el sector de limpieza profesional en su ámbito territorial, especialmente por su compromiso con su clientela y con las trabajadoras y trabajadores que conforman su plantilla.

En la actualidad está compuesta por un total de 78 personas de las cuales 60 son mujeres, reflejando una diferente presencia de mujeres y hombres que es común al sector de la limpieza. Además de esta feminización histórica también es habitual que se produzca una segregación ocupacional o de tareas que desempeñan mujeres y hombres de forma mayoritaria. En este sentido MARODRI, S.L. comprometida con la Igualdad de Oportunidades y la responsabilidad social corporativa ha aprobado su II Plan de Igualdad, con el claro objetivo de incorporar la igualdad a su actuación empresarial y contribuir así a un cambio social del que se siente parte.

Con esta finalidad se ha implementado una acción formativa dirigida a la capacitación de trabajadoras en tareas que siempre han sido realizadas por hombres. Así se ha diseñado una formación específica en:

- limpieza de fachadas,
- manejo de maquinaria especializada (hidrolimpiadoras),
- limpieza de cristales.

Con estas formaciones lo que ha tratado de conseguir es lo siguiente:

- Capacitar al sector femenino, para que pueda optar a cualquier puesto de trabajo, de la empresa, y así ir suprimiendo la segregación ocupacional.
- Crear grupos de trabajo mixtos en los que tanto hombres como mujeres busquen la colaboración mutua, creando un ambiente de respeto y valoración, lo cual creemos, que aparte de serle útil en su vida laboral, también lo podría ser para su vida personal y social.
- También tratar de anular la dependencia, que unos puestos tienen en referencia con otros, para que puedan ganar tiempo para la conciliación.

Ejemplo: En algunos casos, los limpiadores y las limpiadoras, dependen de la figura del cristalero o cristalera, para poder rematar un trabajo, con lo cual si a los primeros se les forma para eliminar esa dependencia, e incluso para que puedan colaborar los dos puestos, el tiempo de dedición sería menor.

## OTRAS PRÁCTICAS DE INTERÉS

Desde la implantación de las primeras acciones positivas su uso ha estado vinculado al ámbito laboral y concretamente a los procesos de reclutamiento, selección, formación y promoción como elementos claves para conseguir la Igualdad de Oportunidades y una presencia equilibrada mujeres y hombres. En este sentido, es aconsejable remitirse a los anteriores Boletines que tratan de forma exhaustiva los aspectos mencionados e incluyen prácticas desarrolladas por empresas de la Red DIE.

📖 BIE N° 20 [Procesos de selección con perspectiva de género en la empresa](#)

📖 BIE N° 21 [Política de formación con perspectiva de género en la empresa](#)

Resultará especialmente interesante la lectura del *Boletín* dedicado al Desarrollo de Carrera en el que se incluyen, de manera detallada, las diversas actuaciones que el **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad** viene desarrollando para fomentar el desarrollo profesional de las mujeres a cargos directivos: **Proyecto Promociona, Programa de Desarrollo Directivo para Predirectivas y Acuerdos voluntarios con empresas**, así como prácticas reconocidas de empresas de la Red DIE.

📖 BIE N° 22 [Desarrollo de carrera con perspectiva de género en la empresa](#)

## ÚLTIMA HORA

### Entrevista a Rosa Urbón, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Licenciada en Derecho por la Universidad de Valladolid, pertenece al Cuerpo Superior de la Administración de Castilla y León. Ha desempeñado diferentes puestos de responsabilidad en la Junta de esa Comunidad Autónoma, entre ellos el de Directora General de la Mujer. Desde 2012 hasta su nombramiento como Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ha ocupado la jefatura de la Unidad de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer, en la Delegación de Gobierno en Castilla y León.



**En la actualidad, y desde su nombramiento como Directora, ¿cuáles son las prioridades del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades?**

Nuestra prioridad es la ejecución del **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO 2014-2016)**, un plan ambicioso que establece los objetivos y las medidas para hacer frente a las necesidades de las mujeres y a los retos de la sociedad española.

Este Plan, con más de 200 medidas, define un conjunto de ejes de actuación y a la vez impulsa la integración transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación pública.

Se estructura en 7 ejes que responden a los siguientes objetivos estratégicos:

- Reducir desigualdades en el ámbito del empleo y la economía.
- Apoyar la conciliación y la corresponsabilidad.
- Erradicar violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.
- Mejorar la participación de mujeres en los ámbitos político, económico y social.
- Impulsar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.
- Integrar, de forma plena, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

## Este *Boletín* está dedicado a las acciones positivas, ¿son este tipo de actuaciones clave para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las empresas?

El diagnóstico previo al diseño del PEIO 2014-2016 identificó peores indicadores para las mujeres en el mercado laboral (tasas de actividad, empleo y paro), persistencia de brecha salarial de género, mantenimiento de la segregación horizontal en el mercado laboral y elección de itinerarios formativos en función del sexo, mayores dificultades para conciliar vida personal y laboral así como escasa corresponsabilidad en el reparto de tareas entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y familiar.

Este panorama justifica la necesidad de diseñar y aplicar acciones positivas que compensen y corrijan situaciones de desigualdad. Las empresas, a través de sus planes de igualdad, de medidas concretas, o en el ámbito de la responsabilidad social pueden ser uno de los principales actores en el desarrollo de este tipo de acciones.

## ¿Cómo puede impulsar el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que haya más mujeres en los puestos directivos de las empresas?

Siguiendo la temática de este *Boletín*, acciones positivas, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) ha puesto en marcha la iniciativa “**Más mujeres, mejores empresas**” para incrementar en los próximos años la presencia y participación de mujeres en puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración. Esta iniciativa, flexible y novedosa, se concreta en la firma de acuerdos de colaboración con importantes compañías para implantar, en su organización, actuaciones para tratar de eliminar los obstáculos, que todavía a día de hoy, limitan la promoción profesional de las mujeres. En la actualidad, [70 empresas han firmado acuerdos con el MSSSI](#) y seguimos trabajando para sumar más compañías.

Otra iniciativa para mejorar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y seguir así avanzando para crear un liderazgo compartido, es el [Proyecto PROMOCIONA](#), iniciativa impulsada por el MSSSI y cofinanciada con Fondos Noruegos del Espacio Económico Europeo, coordinada por la CEOE e impartida por una de las escuelas de negocios más reconocidas de nuestro país.

Se trata de un programa diseñado para **fortalecer las competencias tanto técnicas como de liderazgo de las mujeres** en su ascenso hacia la primera línea de la organización y comprometer a las empresas en este objetivo.

En esta misma línea, también se está trabajando con el **Programa de Desarrollo Directivo para Pre-Directivas**, que se articula a través de un convenio de colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI), dirigido a mujeres predirectivas con la finalidad de prepararlas para responsabilidades gerenciales. El programa también tiene por objeto el desarrollo de acciones complementarias dirigidas a sensibilizar y comprometer a las empresas acerca de la presencia del talento femenino en los procesos de selección, con el fin de incrementar el número de mujeres en puestos directivos.

**Si una mujer decide crear su propia empresa o hacerse autónoma ¿el IMIO puede ayudarla?**

Sí, claro que sí. Hemos articulado a través de los Fondos Noruegos del Espacio Económico Europeo, la Fundación INCYDE y con el apoyo de todas las Cámaras de Comercio a nivel territorial, el proyecto [Emprendimiento de mujeres: Formación de mujeres en sectores emergentes](#), que ofrece formación y coaching a mujeres emprendedoras para la puesta en marcha de proyectos de emprendimiento en sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas. Las mujeres que estén interesadas todavía pueden acceder, el próximo septiembre, a estas actividades de formación.

Otro programa de fomento del empresariado femenino con larga tradición es el [PAEM, Programa de Apoyo al Emprendimiento de la Mujer](#), que llevamos a cabo con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. En el marco de este programa se desarrollan acciones de información, formación, asesoramiento y acompañamiento a mujeres que quieran emprender o consolidar una actividad económica, se facilita el acceso a líneas de financiación y microfinanciación, y se fomenta el emprendimiento de las mujeres en el ámbito rural, así como las asociaciones y las redes de emprendedoras y empresarias rurales, como un mecanismo clave de dinamización económica del ámbito rural.

**Sin embargo hay mujeres que tienen muy difícil incorporarse al mundo laboral ¿el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tiene acciones positivas para corregir estas situaciones?**

En el caso de **colectivos de especial vulnerabilidad**, el IMIO ha firmado recientemente convenios de colaboración con Cruz Roja Española, CEPAIM, Fundación Secretariado Gitano, y Federación Española de Universidades Populares para el desarrollo del **Programa SARA-2015**, dirigido a mejorar la inserción social y laboral de colectivos de mujeres inmigrantes, gitanas y mayores de cuarenta y cinco años.

En **colaboración con entidades locales**, el IMIO desarrolla dos programas de similares características, en cuanto a la metodología, aunque marcados por las particularidades de los territorios en los que se desarrollan y las mujeres que habitan en ellos.

El **Programa CLARA** tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de mujeres con dificultades de integración social (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años sin titulación, jóvenes, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes, con discapacidad, reclusas, y jóvenes sin titulación o baja cualificación), impulsando aspectos personales y mejorando también su cualificación para acceder al mercado laboral.

Por su parte, el Programa **AURORA** impulsa actuaciones para el empoderamiento y promoción de la participación de las mujeres del ámbito rural.

En el marco de la iniciativa **"Empresas por una sociedad libre de violencia de género"** recientemente 27 nuevas empresas han suscrito convenios con el MSSSI en los que se comprometen a colaborar activamente en materia de sensibilización contra la violencia de género y/o facilitar la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas.

Con estas 27 el número de organizaciones incorporadas desde 2012, cuando arrancó la iniciativa, ascienden a 90.



## Y en relación con las empresas, entendiendo a estas como generadoras de empleo ¿el IMIO tiene acciones dirigidas a ellas?

El IMIO trabaja para conseguir que la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres sea real y efectiva en todos los ámbitos, y por supuesto, en el del empleo y con las empresas que lo generan también. Desde el año 2008 se vienen convocando anualmente **ayudas destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades** de entre 30 y 250 personas en plantilla, **para que elaboren e implanten planes de igualdad**, con el objetivo de que puedan incorporar en sus políticas de empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que, por razón de sexo, puedan existir en su organización. Cuando se resuelva la convocatoria de 2015 cerca de 1.000 entidades habrán implantado su plan de igualdad, que por razón de su tamaño no tienen obligación de tenerle.

También tenemos un **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas**, en el marco de cuyas actuaciones se publica el presente *Boletín*, que se presta a través de la página web [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.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. Este Servicio dispone de numerosos recursos para el diseño y aplicación de medidas: metodologías, herramientas de apoyo, normativa de referencia, boletines temáticos... así como otros recursos de interés para las empresas: noticias, mapa de servicios por comunidades autónomas, enlaces, preguntas frecuentes... y un servicio de asesoramiento y resolución de consultas a través de teléfono o correo electrónico. Es destacable la puesta a disposición de las empresas de la **Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género** que permite realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres e identificar los orígenes de las diferencias salariales, si existen, así como plantear posible acciones correctoras siguiendo el documento de Recomendaciones, también disponible en la página web.

Por último, es importante mencionar el **distintivo “Igualdad en la Empresa”**, marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a aquellas empresas y entidades que destaquen 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.

En la actualidad, el Ministerio se encuentra en un proceso de revisión del Real Decreto que regula el distintivo, que es el marco de referencia para su concesión, y que introducirá mejoras en su gestión y evaluación.

Y vinculada a este reconocimiento, la [Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” \(Red DIE\)](#) constituye una comunidad de intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de encuentros presenciales, bajo la modalidad de jornadas técnicas o, también, a través de encuentros en el espacio virtual.

Resultado de este intercambio de información, debate y experiencias, en la web [Igualdad en la Empresa](#) se dan a conocer las conclusiones de las jornadas técnicas y de los grupos en los que se articula el trabajo virtual, así como otros documentos que incluyen las buenas prácticas llevadas a cabo por las entidades de la Red DIE, en ocasión de efemérides relacionadas con la igualdad de oportunidades, como el 22 de febrero (Día de la Igualdad Salarial), el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer), etc.

La Red DIE está formada, tras las cinco convocatorias del distintivo llevadas a cabo (2010-2014), por 116 empresas en las que trabajan alrededor de 182.000 personas, de las que, aproximadamente el 41% son mujeres.

## NOVEDADES DEL SERVICIO: Publicados nuevos recursos en la página web

Durante el mes de julio se han publicado en la web del Servicio <http://www.igualdadempresa.es> los siguientes recursos para facilitar a las empresas el diseño y aplicación de Planes y medidas de Igualdad:



**El Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo** (disponible en formato [Word](#) y [pdf](#)), que incluye pautas y herramientas para articular procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso.

Las nuevas herramientas “**kit**” para la implantación de medidas de igualdad concretas, que incluyen todos los materiales necesarios para su aplicación así como las instrucciones oportunas que permitan saber cómo y cuándo se debe emplear cada herramienta, proporcionando al tiempo una visión de conjunto del proceso.

- Kit para la implantación de medidas N° 1: Política de reuniones con perspectiva de igualdad (disponible en formato [Word](#) y [pdf](#))
- Kit para la implantación de medidas N° 2: Protocolo de maternidad y paternidad (disponible en formato [Word](#) y [pdf](#))

Los nuevos apartados del espacio [Preguntas frecuentes](#):

- Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas
- Negociación de planes y medidas de igualdad

Además, se ha actualizado la sección “[Mapa de Servicios por CC.AA.](#)” incluyendo información sobre las empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” de cada región.

## Entrega de 30 nuevos distintivos “Igualdad en la Empresa” correspondientes a la convocatoria 2014



El jueves 2 de julio, en el salón de actos de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, tuvo lugar la entrega del distintivo “Igualdad en la Empresa” a 30 entidades que lo han obtenido en la 5ª convocatoria, correspondiente al año 2014. Con estas 30 empresas, son ya 116 las entidades que forman parte de la Red DIE. El acto ha estado presidido por la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Susana Camarero y la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Rosa Urbón Izquierdo.

Agencia Pública  
Empresarial Sanitaria  
Bajo Guadalquivir



Arada Ingeniería  
Agroindustrial, S.A.



Asamblea de  
Cooperación por la Paz



Asociación de  
Educadores Las  
Alamedillas



Automóviles Citroën  
España, S.A.



Casino de Mallorca,  
S.A.



Comité Español de  
Representantes de  
Personas con  
Discapacidad (CERMI)



EMC Computer  
Systems Spain, S.A.U.



Empresa Técnica de Gestión Deportiva, S.L.



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



Finconsum E.F.C., S.A.U.



Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.



Fundación del Museo Guggenheim Bilbao



Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L.



Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.



Hijos de Luis Rodríguez, S.A.



Ibermutuamur, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 274



Institut Català d'Oncologia (ICO)



Leaseplan Servicios, S.A.U.



Marodri, S.L.



Mercedes Benz España, S.A.



Multianau, S.L.



Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 183



Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 7



Mutual Midat Cyclops (MC Mutual)



Peugeot España, S.A.



Renault España Comercial, S.A.



Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica (SENASA)



Soemca Empleo, S.L.



Software AG España, S.A.



## Nuestras noticias de julio

📅 01/07/2015 - [Publicado el Índice de Igualdad de Género 2015](#)

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), junto con la Comisión Europea, ha publicado recientemente el *Índice de Igualdad de Género 2015*. El Índice es una herramienta de medida única que sintetiza la complejidad de la Igualdad de Género, como concepto multidimensional, en una medida fácilmente comprensible e interpretable. Considera 6 ámbitos básicos: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder-decisión política y salud y 2 áreas satélites: violencia de género y desigualdades transversales (que mide las brechas de género en el empleo y su relación con determinados grupos de población).

📅 02/07/2015 - [30 nuevas entidades han recibido hoy el distintivo "Igualdad en la Empresa" \(DIE\)](#)

En el salón de actos de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, ha tenido lugar la entrega del distintivo "Igualdad en la Empresa" a 30 entidades que lo han obtenido en la 5ª convocatoria. Con estas nuevas empresas, son ya 116 las entidades que forman parte de la Red DIE. El acto ha estado presidido por la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Susana Camarero y la Directora General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Rosa Urbón Izquierdo.

📅 03/07/2015 - [España ocupa el puesto 12 en el Índice de Igualdad de Género 2015](#)

España ocupa la posición nº 12, con 53,6 puntos en el Índice de Igualdad de Género, recientemente publicado por el EIGE, encontrándose ligeramente por encima de la media de la UE-28 en términos de igualdad (52,9) y descendiendo una décima respecto al dato anterior de 2010 (53,7). Por ámbitos, España puntúa por encima de la UE en conocimiento (España 53,4 y UE28 49,1), poder (España 47,8, UE28 39,7) y salud (España 92,2, UE 28 90). En los otros tres ámbitos de análisis puntuamos por debajo de la media europea: trabajo, 59,6 (UE28 61,9 puntos), dinero 59,7 (UE28 67,8 s) y tiempo, 33,5 (UE28 37,6). Respecto a los datos de 2010, España desciende ligeramente en las áreas de trabajo, dinero y conocimiento, se mantiene en tiempo y aumenta en poder y salud.

📅 06/07/2015 - [VI EMLIEPO: “30 años de la mujer española en la UE”](#)

La Asociación Mujeres para el Diálogo y la Educación (MDE) h, el martes 7 de julio, el VI Encuentro Euro-Mediterráneo Mujeres Líderes en la Empresa y en la Política (EMLIEPO) que en esta ocasión, abordó “30 años de la mujer española en la Unión Europea”. Uno de los objetivos de este encuentro fue analizar la situación de la mujer empresaria y directiva.

📅 07/07/2015 - [Cursos de Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial del Instituto Andaluz de la Mujer](#)

El Instituto Andaluz de la Mujer pone en marcha, el 13 de julio, a través de la Plataforma de Teleformación IGUALEM, los cursos: Capacitación Empresarial en Igualdad de Oportunidades, cuyo objetivo es proporcionar conocimientos generales sobre los procedimientos necesarios para incorporar la Igualdad de Oportunidades en la gestión empresarial y segregación vertical y horizontal en el ámbito empresarial, con el fin de dotar de los conocimientos necesarios para realizar un análisis de género de la segregación ocupacional en las empresas.

📅 07/07/2015 - [Seminario en Madrid: Claves para la gestión del talento y mejora de la competitividad](#)

La Federación de Mujeres Directivas y Profesionales (FEDEPE), en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI), ha organizado este seminario de sensibilización en la sede de la CEOE el jueves 9 de julio. En la jornada se dieron a conocer metodologías de trabajo para la incorporación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través de medidas y planes de igualdad, se difundieron buenas prácticas de igualdad instauradas en empresas y se informó de los acuerdos de adhesión y colaboración vigentes con el MSSSI.

📅 08/07/2015 - [Barcelona acoge la presentación de Mujeres+Videojuegos](#)

El 9 de julio, en el Salón de Actos de ENTI-Universitat de Barcelona, se ha presentado el documental “Mujeres + Videojuegos” sobre el papel de la mujer en el sector del videojuego.

En el documental, periodistas especialistas del sector, artistas, programadoras, traductoras, alumnas y una jugadora profesional, exponen datos sobre la participación de las mujeres en esta industria, como por ejemplo que sólo un 22% se dedican profesionalmente a este sector mientras que son un 47% de quienes consumen videojuegos.

 09/07/2015 - [Presentación de Las Top 100 Mujeres Líderes y del proyecto engageMEN](#)

En una gala celebrada en el Auditorio Campus Repsol de Madrid, se ha presentado la cuarta edición del ranking Las Top 100 Mujeres Líderes en España 2014, a través del cual se reconoce el talento de 100 mujeres referentes en la cultura, política, dirección empresarial, ciencia o tecnología. Asimismo, durante la gala se presentó el proyecto engageMEN, una iniciativa en la que participa la Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General de la Mujer y que tiene como objeto involucrar a los hombres en el cambio con la finalidad de apoyar la incorporación de las mujeres a los puestos de responsabilidad de las empresas.

 10/07/2015 - [Mujeres e Igualdad en el deporte](#)

Del 13 al 17 de julio se celebra, en el marco de la programación de Cursos de Verano de la Universidad Complutense en El Escorial, el curso “Mujeres e Igualdad en el deporte”. El curso quiere abrir un debate sobre la realidad de las mujeres en el ámbito del deporte, en el de la alta competición y en el deporte para el ocio y la salud, con interesantes intervenciones como: Brecha salarial en el deporte, Mujeres en el ámbito de la gestión deportiva, Políticas y estrategias en la gestión deportiva desde la perspectiva de género, entre otras.

 13/07/2015 - [Mesa redonda: Ser emprendedora](#)

En el marco de la programación de Cursos de Verano de la Universidad Complutense en El Escorial, y dentro del curso “Emprendimiento e innovación” (15 y 16 de julio), se celebra la mesa redonda “Ser Emprendedora”. Moderada por María Benjumea (Presidenta de Spain Startup–The South Summit) contará con el testimonio de cuatro reconocidas emprendedoras.



👉 14/07/2015 - [Madrid: Formación de formadoras: planes de igualdad y protocolos de acoso sexual](#)

La Asociación de Mujeres Juristas Themis organiza el curso monográfico Formación de formadoras: planes de igualdad y protocolos de acoso sexual los próximos días jueves 23 y viernes 24 de julio de 2015 en Madrid. Las personas interesadas podrán asistir gratuitamente mediante inscripción previa.

👉 15/07/2015 - [Documentos TV “El machismo que no se ve”](#)

El pasado 29 de junio La 2 de Radiotelevisión Española (RTVE), emitió en el Programa Documentos TV un documental titulado “El Machismo que no se ve”, un reportaje producido íntegramente por TVE que aborda el machismo cotidiano de la España de principios de siglo XXI, de la mano de un taller de teatro para estudiantes, de la universidad de Málaga y de la charla-taller, en un instituto de secundaria en El Prat de Llobregat. El programa trata de dar visibilidad al machismo que, aunque camuflado, sigue presente en nuestra cultura, en los medios de comunicación o en las relaciones familiares, laborales y sociales. Se puede visionar el documental completo en la WEB de RTVE a la Carta.


👉 16/07/2015 - [Adhesión de 27 nuevas compañías a la red “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”](#)

El ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Alfonso Alonso, ha presidido el acto de adhesión de 27 compañías a la red “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, lo que hace que el número de organizaciones incorporadas desde 2012, cuando arrancó la iniciativa, ascienda a 91. A través de estos acuerdos las empresas se comprometen a colaborar activamente en materia de sensibilización contra la violencia de género y/o facilitar la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas.

👉 17/07/2015 - [Resultados de la encuesta sobre la presencia femenina en el empleo tecnológico](#)

El pasado 29 de junio se presentó en la sede del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en Madrid, los resultados de una encuesta a 1370 profesionales del sector tecnológico (574 mujeres y 796 hombres).


En ella dan su opinión sobre su percepción del atractivo de la profesión, las causas por las que hay pocas mujeres y las acciones que podrían incrementar su número en el futuro.

 20/07/2015 - [Primeros Reconocimientos en Gestión de la Diversidad Empresarial](#)

Rosa Urbón Izquierdo, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y Maria Eugenia Girón Dávila, Presidenta de Fundación Diversidad, inaugurarán el acto de entrega de estos reconocimientos que tendrá lugar el viernes 24 de julio en la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. El evento contará, además, con la presentación del informe “Gestión de la diversidad en las empresas”.

 21/07/2015 - [Premio a la Mujer Líder 2015](#)

El pasado 9 de junio tuvo lugar el X Foro de Mujer y Liderazgo, un encuentro anual de carácter profesional en el que se analiza el papel de las mujeres en el ámbito laboral al mismo tiempo que sirve de plataforma para el intercambio de experiencias en materia de igualdad de oportunidades. En el curso de su celebración se hizo entrega del premio a la Mujer Líder - 2015 a María Franco, directora general de la Fundación Lo Que De Verdad Importa, en reconocimiento a su trayectoria profesional. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, IMIO, participó en este foro presentando la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Así mismo, durante el foro se entregaron los diplomas a las alumnas del Programa Superior de Mujer y Liderazgo, programa dirigido a mujeres profesionales y directivas de reconocido prestigio que cuenta con el patrocinio de la Fundación Rafael del Pino.

 22/07/2015 - [I Premios Mejores Iniciativas y Talento Women at RRHH by Adecco y DKV](#)

Womentalia través de su observatorio Women at RRHH by Adecco y DKV organiza la celebración de los I Premios Mejores Iniciativas y Talento Women at RRHH by Adecco y DKV a través de los cuales se busca premiar valores de liderazgo y gestión, así como el impacto que las políticas de RRHH hayan producido en la organización y las personas que la integran.

📅 23/07/2015 - [Informe Sociológico de la Encuesta #concilia13F](#)

Se hacen públicos los resultados de la encuesta sobre conciliación a través del Informe Sociológico de la Encuesta #concilia13F, según el cual un 80% de las mujeres encuestadas tienen dificultades para conciliar su vida laboral con la familiar.

📅 24/07/2015 - [Entrega de los Premios AMEP a la Trayectoria Empresarial](#)

La Asociación de Empresarias y Profesionales de la Provincia de Cádiz ha celebrado el jueves 2 de julio la novena edición de los Premios AMEP a la Trayectoria Empresarial femenina bajo el lema "Marcando el Camino". Estos premios, que cuentan con el patrocinio de la Excma Diputación Provincial de Cádiz y el Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, tienen el objetivo de realzar el esfuerzo y la labor de las empresarias de la provincia de Cádiz, visualizar su papel como agentes en el crecimiento económico de la provincia y destacar sus actuaciones en la modernización del tejido productivo.


📅 27/07/2015 - [El Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista del IAM reconocerá a las empresas comprometidas con la igualdad IA](#)

El Instituto Andaluz de la Mujer ha estrenado la nueva [web del Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista](#) que servirá como herramienta de trabajo a profesionales de la publicidad y la ciudadanía en general. Incorpora la posibilidad de rellenar un escrito de buena práctica publicitaria, lo que permitirá poner en valor el trabajo ejemplarizante de muchas empresas de publicidad mediante la elaboración de un informe anual, que reconozca el trabajo de las empresas anunciantes que se comprometen con el fomento de una imagen digna de las personas, y especialmente de las mujeres.


📅 28/07/2015 - [Impulso del emprendimiento femenino en los ámbitos de las nuevas tecnologías y de la investigación](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado recientemente la puesta en marcha de un convenio de colaboración entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Universidad de Santiago de Compostela con el fin de promover la creación de empresas de base innovadora y tecnológica a cargo de mujeres, así como para implantar la perspectiva de género en el campo del conocimiento y la investigación.


Durante los próximos tres años, gracias a este convenio, se promoverá en las universidades y centros de investigación de España una metodología que integre la perspectiva de género en la creación de empresas de base innovadora y tecnológica y las consecuentes herramientas de intervención ideadas tanto por el Instituto de la Mujer como por la Universidad de Santiago.

 29/07/2015 - [España ocupa el décimo lugar en un análisis de la situación de las mujeres emprendedoras en 31 países](#)


La herramienta Global Women Entrepreneur Leaders Scorecard, desarrollada por la compañía tecnológica Dell, permite analizar, en 31 países, el entorno empresarial, la accesibilidad con la que cuentan las mujeres para alcanzar el éxito empresarial, los derechos de las mujeres, el emprendimiento femenino y la existencia de mujeres influyentes en cada país. En los resultados presentados el pasado 30 de junio, correspondientes al año 2015, España ocupa el décimo lugar.

 30/07/15 - [Premio Europeo a la Emprendedora Web del Año](#)

Europioneers, una iniciativa de la Comisión Europea, ha convocado la tercera edición de los Premios Europeos al Emprendedor Web del Año que contará con una categoría especial para las mujeres emprendedoras. Con dicho galardón se pretende reconocer el trabajo de las empresas que, teniendo más de la mitad de personas fundadoras mujeres, hayan tenido mayores éxitos en el entorno web durante el último año. El plazo para presentar las candidaturas termina el 31 de agosto y los premios se entregarán el 12 de Noviembre en Slush, un evento donde la juventud tecnológica es la protagonista.

 30/07/15 - [Directorio 2015 de Empresas y Entidades Comprometidas con la Igualdad del Ayuntamiento de Gijón](#)

El 12 de agosto tendrá lugar la presentación y entrega de diplomas a las 64 empresas y entidades de Gijón comprometidas con la igualdad que forman parte del Directorio 2015. La jornada tendrá lugar en el marco de la Feria Internacional de Muestras de Asturias –FIDMA 2015-. Se requiere inscripción previa.

 31/07/15 – [Congreso Internacional Científico-Profesional sobre Brecha Salarial y Socio-Profesional de Género en el Turismo Rural](#)

La Universidad de Córdoba organiza, dentro de las actividades comprendidas en el proyecto “PAYGAP”, el Congreso Internacional Científico-Profesional sobre Brecha Salarial y Socio-Profesional de Género en el Turismo Rural, con la financiación de Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo. El Congreso posee una doble orientación: académico-científica y técnico-profesional, y pretende promover y difundir las investigaciones, acciones y experiencias relacionadas con las desigualdades salariales de género y los factores incidentes en las mismas, en lo tocante al turismo en el medio rural español. Se celebrará los días 21 y 22 de septiembre en la ciudad de Córdoba.

# 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](http://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](mailto:asesoriaie@msssi.es)
- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

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

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter

@IgualdadEmpresa

## INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS