

Octubre '14

Distintivo “Igualdad en la Empresa”



Boletín Igualdad Empresa

XVIII



Igualdad en la Empresa: www.igualdadenlaempresa.es
DIE
Jornada informativa DIE
Entrevista a Carmen Plaza
Red DIE
Apertura a nuevos espacios
Valoración de las empresas de la Red DIE
Última hora

El Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este número el BIE ofrece información sobre el distintivo “Igualdad en la Empresa”, un reconocimiento empresarial en materia de igualdad que distingue a las empresas y entidades que destacan por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en sus condiciones de trabajo, en sus modelos de organización y también en sus propios servicios, productos y publicidad.

Para conocer de viva voz la experiencia y valoración del distintivo, se cuenta con la opinión de empresas que lo han obtenido. Asimismo, este boletín incluye una entrevista a Carmen Plaza, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, quien da cuenta de la evolución de las convocatorias desde su inicio, en 2010, hasta ahora, así como las ventajas, las fortalezas y los retos que conlleva esta marca de excelencia que es el distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Este boletín ofrece también la última hora en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de octubre.

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.

Información y contacto

DISTINTIVO IGUALDAD EN LA EMPRESA (DIE)



¿Qué tienen en común entidades tan diversas como un gran banco, una empresa familiar de transporte, un grupo cervecero, una firma de abogados o una pequeña autoescuela? Estas y otras decenas de empresas y entidades, de diferentes tamaños y sectores, comparten un mismo reconocimiento que las hace iguales: iguales en compromiso, iguales en responsabilidad e iguales, en suma, en las oportunidades que brindan a mujeres y

hombres. Todas ellas han obtenido el distintivo [“Igualdad en la Empresa” \(DIE\)](#).

El DIE, regulado por el Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, es un reconocimiento institucional para las empresas y entidades que aplican políticas de igualdad destacables e innovadoras. Es una distinción que reconoce su compromiso con la igualdad, al tiempo que pone en valor la excelencia de sus políticas de igualdad de trato y de oportunidades en sus condiciones de trabajo, en sus modelos de organización y también en su propia oferta de servicios, productos y su publicidad.

¿Desde cuándo?

La convocatoria pública, en régimen de concurrencia, para la obtención de DIE tiene carácter anual y viene convocándose desde 2010. Hasta la fecha el número de empresas y entidades que cuentan con el distintivo suman un total de 92. El 30 de octubre de este año se ha publicado en el BOE la quinta edición, en la que el plazo de presentación de solicitudes finaliza el lunes 1 de diciembre de 2014. La información concreta de esta convocatoria, así como la descarga de los anexos necesarios y preparados a tal efecto para participar en la misma, se puede realizar a través de este [enlace](#).

¿Quién puede concurrir?

Pueden presentar sus candidaturas todas aquellas empresas y entidades, públicas y privadas que, ejerciendo su actividad en el territorio español, desarrollen planes y políticas de igualdad de oportunidades pertinentes y efectivas.

Aquellas empresas con más de 250 personas empleadas están obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad e implementar políticas en esta materia. Sin embargo son muchas las pequeñas y medianas empresas (PYME) con menores plantillas que han tomado la iniciativa de desarrollar planes y medidas de igualdad.

El tamaño o sector de la empresa no es un impedimento en ningún caso para obtener el DIE, el factor determinante es el compromiso y la pertinencia de las acciones implementadas, ya que cada entidad desarrolla políticas que se ajustan a sus necesidades y su realidad específica.

En este sentido cabe señalar que, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, se realiza una valoración separada atendiendo a la dimensión de las empresas solicitantes. De hecho, un tercio de las empresas galardonadas con el distintivo son empresas con menos de 250 personas en plantilla.

¿Cómo presentar la candidatura?

Una vez publicada la convocatoria en el BOE, las empresas interesadas pueden concurrir en el plazo señalado. Es muy importante hacer una lectura detallada de la convocatoria, así como de las instrucciones proporcionadas para la correcta presentación de las candidaturas, pues en ella se informa del marco legal y de todos los requerimientos administrativos y documentales. Asimismo se informa del procedimiento de instrucción, evaluación y resolución, dándose a conocer los criterios utilizados para valorar las candidaturas.

¿Qué ventajas reporta el DIE?

Contar con el DIE supone un reconocimiento a la labor realizada en materia de igualdad de oportunidades, así como una ventaja comparativa con respecto a otras empresas, tanto en lo relativo a su imagen social como a la rentabilización del talento humano, pues la gestión de la diversidad de mujeres y hombres en los equipos aporta competitividad a las empresas. A esto se suma el valor añadido de pasar a formar parte de la Red DIE, la Red de empresas con el distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Una vez obtenido el distintivo, ¿qué sigue?

El DIE tiene una vigencia de tres años, durante los cuales la entidad reconocida tiene la obligación de presentar un informe anual de seguimiento que demuestre el mantenimiento y la mejora del nivel de excelencia acreditado. Al finalizar este plazo, la empresa puede solicitar la prórroga del DIE, presentando para ello un informe exhaustivo (análogo al de su solicitud inicial).

Empresas y entidades distinguidas con el DIE

ACCIONA ENERGÍA, S.A.	ACCIONA FACILITY SERVICES	ACCIONA INGENIERÍA, S.A.
ACEITES BORGES PONT, SAU	ALCATEL-LUCENT ESPAÑA, S.A.	AGUAS MUNICIPALES DE ALICANTE, E.M.
ANOVA IT CONSULTING, S.L.	ANPARK GESTIÓN, S.L.	ALLIANZ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
AQUALIA, S.A.	AULA INTEGRAL DE FORMACIÓN, S.L.	ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA
ASOCIACIÓN ALANNA	BANCO POPULAR ESPAÑOL, S.A.	BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A
BANCO SANTANDER, S.A.	BASF ESPAÑOLA, SL	BOEHRINGER INGELHEIM ESPAÑA, S.A.
BORGES, SAU	BROSETA ABOGADOS, S.L.P.	BT ESPAÑA, SAU
CAIXABANK, S.A.	CALIDAD PASCUAL	CAN CET CENTRE D'INSERCIÓ SOCIO-LABORAL
CARAC SIGLO XXI, S.L.	CONFECCIONES NOVATEX, S.L.	COMISIONES OBRERAS REGIÓN DE MURCIA
DEUTSCHE BANK, SAE	DR. FRANZ SCHNEIDER, S.A.U.	EMPRESA CONSTRUCTORA EUJCA
ENAGAS, S.A.	ENDESA, S.A.	EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE URBANO DE GIJÓN, S.A.
ERNST & YOUNG, S.L.	ERNST & YOUNG ABOGADOS, S.L.P.	ERNST & YOUNG SERVICIOS CORPORATIVOS, S.L.
EQUIPOS NUCLEARES, S.A.	EUROCONSULT, S.A.	FEIRACO, SOCIEDAD COOPERATIVA GALLEGA
FERROVIAL, S.A.	FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.	FUNDACIÓ ARRELS
FUNDACIÓN LA CAIXA	FUNDACIÓN ONCE	FUNDACIÓN VALDOCCO
FUNDOSA GRUPO, S.A.	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	GLOBAL METANOIA, S.L.
GRUPO SADA P.A., S.A.	GRUPO BN FACILITY SERVICES, S.A.	GRUPO AUTOESCUELA PLACENTINA, S.A.
HENKEL IBÉRICA, S.A.	ICSE, S.A.	IKEA IBÉRICA, S.A.
INDRA SISTEMAS, S.A.	ING DIRECT NV SUCURSAL ESPAÑA	INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA, S.A. (ISDEFE)
INGENIERIA Y SUMINISTROS DE ASTURIAS, SAU	INSTITUTO ANDALUZ DE TECNOLOGÍA	INSTITUTO TÉCNICO COMERCIAL CUATROVIENTOS, S. COOP.
ISASTUR INGENIERÍA, S.A.	INTERURBANA DE AUTOBUSES, S.A.	INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES, S.A.
JANSSEN-CILAG, SA	JAZZ TELECOM, S.A.U.	MAHOU, S.A.
MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A.	MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.	MERCK, SHARP & DOHME DE ESPAÑA, S.A.
METRO BILBAO, S.A.	MUTUALIA MATEPSS NÚMERO 2	MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA, SOCIEDAD DE SEGUROS A PRIMA FIJA
PAUMA, S.L.	PHILIPS IBÉRICA, S.A.	PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.
RENAULT CONSULTING, S.A.	RENAULT ESPAÑA, S.A.	REALE SEGUROS GENERALES, S.A.
REPSOL, S.A.	RED ELECTRICA DE ESPAÑA, SAU	RICARDO LUZ Y ASOCIADOS, S.L.
SADA P.A. CANARIAS, S.A.	SADA P.A. CASTILLA-GALICIA, S.A.	SADA P.A. CATALUNYA, S.A.
SADA P.A. VALENCIA, S.A.	SODEXO ESPAÑA, S.A.	S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS ORGANIZATIVOS, S.L.
VERDIMED, S.A.	TIEBEL, SOCIEDAD COOPERATIVA	SOREA SOCIEDAD REGIONAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS, S.A.
XEROX ESPAÑA, SAU	VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCÍA, S.A.	

JORNADA INFORMATIVA SOBRE EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

La jornada informativa sobre el distintivo “Igualdad en la Empresa” tuvo lugar el día 20 de octubre de 2014, en Madrid. El Salón de Actos de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, calle Alcalá 37, fue el escenario para esta jornada que se desarrolló de 10:00 a 12:30 horas, con el objetivo de facilitar la información técnica necesaria sobre los requisitos y el procedimiento de concesión a las empresas interesadas en obtener el mencionado distintivo.

La presentación de la jornada estuvo a cargo de Carmen Plaza, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, quien puso en valor la igualdad de mujeres y hombres como factor que contribuye a la competitividad de las empresas.

Se contó con la representación de 50 empresas y entidades de diversos perfiles y sectores productivos. De esta forma, había empresas interesadas en presentar candidatura a la próxima convocatoria, además de consultoras especializadas en materia



de igualdad, empresas que optaron en ediciones anteriores al distintivo y que no lo obtuvieron, así como entidades que han obtenido subvenciones de la Secretaría de Estado para la elaboración e implantación de planes de igualdad y que buscan en el DIE una forma de reconocimiento de su trayectoria.

Los contenidos de la jornada, concebida de forma muy práctica, abordaron tanto el marco legal de la convocatoria del DIE, como los requerimientos administrativos y documentales. Se examinaron de manera detallada los formularios de solicitud y se explicaron los baremos de valoración utilizados, brindando orientación para la correcta presentación de las candidaturas.

Asimismo, se informó de la disponibilidad del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que tiene un carácter gratuito y se presta a través de la página web <http://www.igualdadenaempresa.es>.

La jornada también contó con el testimonio de MUTUALIA MATEPSS, una empresa que obtuvo el distintivo en el año 2011, y que pertenece a la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”. La empresa expuso su experiencia fruto de la obtención del DIE, que calificó como muy positiva, y animó a los asistentes a solicitarlo en la próxima convocatoria.

ENTREVISTA A CARMEN PLAZA

Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades



El distintivo “Igualdad en la Empresa” se otorga desde el año 2010. ¿Cuál ha sido la evolución en las candidaturas presentadas a lo largo de estos años?

Desde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad hemos podido observar que la evolución ha sido muy positiva. Cada año observamos una mejora creciente en la calidad de los expedientes, en el sentido de que las candidaturas son cada vez más completas y fundamentadas. Y esto evidencia no sólo que las empresas presentan mejores expedientes, sino que realmente la calidad de las políticas de igualdad que reflejan es cada vez mayor. Las empresas van asumiendo, con fuerte compromiso, que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo es fundamental para fortalecer su competitividad.

¿Qué beneficios proporciona a las empresas la obtención del distintivo?

El distintivo “Igualdad en la Empresa” es un reconocimiento público y social por un trabajo bien hecho en materia de gestión de la igualdad. En ese sentido, las empresas distinguidas muestran, de cara al exterior, su ventaja comparativa con respecto a otras empresas.

Pero además, internamente, las empresas que lo han obtenido nos comentan que este reconocimiento ha supuesto para ellas un impulso de la mejora continua. La concesión del distintivo tiene una validez de tres años, siendo necesaria la presentación de una solicitud de renovación al terminar este periodo. Además contempla que anualmente nos remitan un informe de seguimiento, que a las propias empresas les sirve para hacer una revisión anual de sus políticas. De esta manera, apoyamos a las empresas para que mantengan su nivel de excelencia, y también continúen mejorando.

Otra de las ventajas que más valoran las empresas distinguidas es el hecho de incorporarse a la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Pertener a esta red conlleva múltiples beneficios, como el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, ya sea a través de encuentros presenciales, bajo la modalidad de jornadas técnicas o, también, a través de encuentros en el espacio virtual, en el contexto de foros en línea donde se puede participar en diferentes actividades de grupos de trabajo temáticos.

A través de la Red, las empresas exponen públicamente ante la sociedad su compromiso con la igualdad de género.

¿Cuáles son las principales fortalezas que se identifican en los planes y políticas de igualdad de las empresas y entidades que han obtenido el distintivo?

Las empresas que han obtenido el distintivo son muy diversas y, como es lógico, diversos son también sus respectivos planes y políticas de igualdad. No hay dos empresas iguales y los planes de igualdad reflejan, en gran medida, las señas de identidad y características propias de cada entidad.

Sin embargo, desde el Ministerio nos hemos dado cuenta de algo muy positivo, de una fortaleza que es común a la totalidad de empresas distinguidas, y es que los planes de igualdad son una parte esencial de su estrategia, especialmente la de personal. Los planes implican a toda la plantilla en su desarrollo, bien sea directamente, a través de la cumplimentación de encuestas en la fase de diagnóstico o de seguimiento o, indirectamente, a través de las comisiones de igualdad y de seguimiento.

Otro aspecto destacable es el amplio abanico de medidas para favorecer la conciliación de la vida profesional y personal, adaptada a las características de cada entidad, así como la existencia de protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo, mencionar la mejora en la comunicación interna y externa de las acciones de igualdad. Dar a conocer lo que ya se está haciendo es fundamental para mostrar que las políticas de igualdad en las empresas son una realidad tangible y que producen un impacto positivo alineado con los objetivos empresariales.

¿Qué mensaje se puede lanzar a las empresas de reducido tamaño, o a aquéllas cuya plantilla esté integrada mayoritariamente por hombres?

Pues yo les diría que se animen a presentar sus candidaturas, si realmente están comprometidas con la igualdad y cuentan con políticas en este sentido. La tercera parte de las empresas que tienen el distintivo tienen menos de 250 personas en plantilla y, de ellas, un tercio tienen menos de 50, aunque su reducido tamaño no es un inconveniente a la hora de diseñar e implantar medidas acordes a sus circunstancias.

En el caso de las empresas de sectores masculinizados, también hay algunas de ellas entre las distinguidas. Estas empresas muestran su compromiso activo con la igualdad mediante la aplicación de medidas de acción positiva, que persiguen la incorporación de mujeres, y su promoción profesional, con el objetivo de equiparar su presencia a la de los hombres.

¿Qué retos se plantea el Ministerio con el distintivo “Igualdad en la Empresa” de cara al futuro?

En primer lugar debo destacar que 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. Dicho esto, nuestra prioridad es continuar visibilizando a las empresas distinguidas como prueba de que la implantación de políticas de igualdad es posible y útil para las empresas.

De esta manera, queremos ampliar el impacto del distintivo, y que sean cada vez más y mejores empresas las que se interesen por él y lo soliciten. Asimismo, vamos a fortalecer la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” y capitalizar su efecto multiplicador como fuente de mejores prácticas que son difundidas entre las propias empresas que conforman la red, y puestas a disposición, a través de documentos públicos, de cualquier empresa interesada y comprometida con la igualdad.

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



Foto de grupo de participantes en la II Jornada Técnica de la Red DIE “Corresponsabilidad y desempeño laboral” en el Palau Macaya de Barcelona (Fundación La Caixa)/Imagen cedida por Caixa Bank y Fundación La Caixa

La Red DIE es una comunidad de empresas y entidades diversas que tienen en común haber obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa”. El objetivo de esta Red es compartir conocimientos, experiencias y buenas prácticas. De esta manera, empresas y entidades que tal vez de otra forma no se relacionarían, por pertenecer a diferentes sectores o estar ubicadas en diferentes territorios, encuentran en este espacio un lugar para el intercambio.

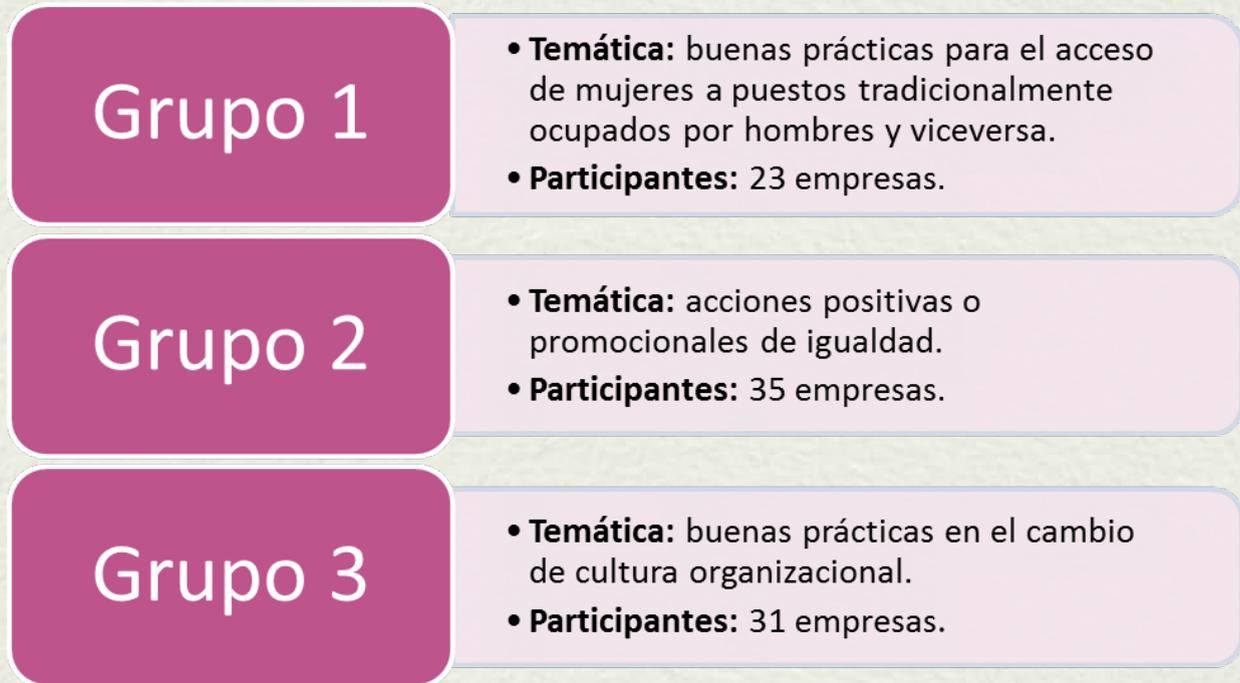
La Red DIE está concebida para combinar una fluida relación virtual con encuentros presenciales, donde los miembros de la Red pueden establecer un contacto directo “cara a cara” y fortalecer, así, los vínculos tejidos en la virtualidad. Superando barreras temporales y espaciales, la Red DIE tiene presencia en todo el país.

Las actividades de la Red DIE se articulan en torno a dos ejes: los grupos de trabajo y las jornadas técnicas.

1. Grupos de trabajo

Los grupos de trabajo colaborativo están soportados por una plataforma virtual. En 2014 las propias empresas de la Red han identificado tres temáticas prioritarias y han creado un grupo de trabajo para cada una.

De acuerdo a sus prioridades y expectativas, las empresas y entidades de la Red se han incorporado en el grupo (o grupos) de su preferencia:



El objetivo principal de los grupos de trabajo para este año es elaborar un catálogo de buenas prácticas, con vistas a su publicación y difusión, que incluya específicamente las áreas temáticas que los articulan. La dinámica de trabajo se desarrolla en torno un foro de debate temático, uno por cada grupo, en el que las empresas comparten buenas prácticas.

A partir de la participación en este foro, la Red DIE da un paso más allá y desarrolla internamente un concurso para elegir las medidas más innovadoras. El concurso, de carácter democrático y horizontal, se desarrolla de la siguiente manera:

- Una vez que las empresas exponen de forma sintética en el foro de debate las prácticas que realizan, se hace una pequeña recopilación de todas ellas y son las personas que participan en el grupo quienes votan las medidas más innovadoras y transferibles.
- Aquellas ocho medidas más votadas son objeto de un análisis más pormenorizado y se incluirán en la publicación de forma detallada. De igual forma, las prácticas que no hayan sido elegidas, se incluirán en la publicación de una manera más resumida.

Finalmente, mencionar que los grupos de trabajo se dinamizan también a través de artículos, informes y noticias que se comparten en la plataforma periódicamente.

2. Jornadas técnicas

Otro de los hitos de la Red DIE es la celebración de [jornadas técnicas](#). En el 2013 tuvieron lugar jornadas técnicas dedicadas a abordar las materias de “Las mujeres en puestos de responsabilidad en el ámbito empresarial” (I Jornada Técnica) y “Corresponsabilidad y desempeño laboral” (II Jornada Técnica).



Representantes de empresas durante la III Jornada Técnica de la Red DIE
“Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico”, celebrada en Madrid

En el 2014 se ha celebrado una jornada dedicada a la temática “Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico” (III Jornada Técnica). Esta jornada tuvo lugar el 14 de julio y consistió en una puesta en común de las iniciativas que desarrollan las empresas de la Red DIE para reducir la brecha salarial de género. En ese marco, asimismo, se presentó la herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género que se elaboró con la coordinación de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la anterior Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En cuanto a la IV Jornada Técnica, la temática será “La empresa y su entorno” y se celebrará en Valencia el próximo 20 de noviembre.

EI DIE Y LA RED DIE: APERTURA A NUEVOS ESPACIOS

Open house sobre el distintivo “Igualdad en la Empresa” organizada por la Cámara de Comercio de EE.UU.

La Cámara de Comercio de Estados Unidos en España (AmChamSpain) y su Women in Leadership Committee celebraron una jornada sobre el DIE el pasado 1 de octubre, con la participación destacada de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y Negociación Colectiva y mujeres de empresas de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE).

El encuentro, que tuvo lugar en la sede del Instituto Internacional Boston-Madrid, contó con la asistencia de más de 50 mujeres directivas de empresas miembros de AmChamSpain y la Red DIE.



Durante la jornada, presidida por Elvira Sanz como líder del Women in Leadership Committee, no sólo se profundizó en los objetivos del distintivo sino que también se revisó el proceso de presentación de candidaturas y los beneficios derivados de su implementación práctica en las organizaciones galardonadas.

Además de la intervención de Mercedes de la Serna, Subdirectora General para la Igualdad en la Empresa y Negociación Colectiva, se contó con la exposición de las experiencias desde las culturas de negocio españolas y estadounidense, representadas por Emma Fernández, Directora General de Indra, y Paloma Beamonte, Presidenta y Consejera Delegada de Xerox.

Con esta iniciativa, la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” se abre a otros entornos y espacios con la finalidad de fomentar el networking femenino de mujeres directivas de nivel medio de las empresas de la Red DIE que deseen ampliar su red de contactos profesionales con otras mujeres.

LAS EMPRESAS DE LA RED DIE VALORAN EL DISTINTIVO Y SU PARTICIPACIÓN EN LA RED DIE

Si su empresa ha elaborado un plan de igualdad y lo está implementando de forma satisfactoria o ha implantado medidas de igualdad, tal vez también esté considerando presentar su candidatura al distintivo y pasar, de esta forma, a ser parte de la Red DIE. Con la incorporación de nuevos miembros a la Red DIE, ganan las empresas, gana la Red y gana la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Al compartir conocimientos y prácticas, se tejen alianzas que contribuyen al avance de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Son varias las razones para sumarse a esta red, pero como no hay palabra más cualificada que la de la experiencia, ¿quién mejor que empresas ya integrantes de la Red DIE para valorar su participación?

Hemos preguntado a un grupo de empresas de la Red DIE sobre las ventajas y oportunidades de obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa”, así como los beneficios que conlleva pertenecer a esta red.

De las 47 empresas que han participado en nuestra encuesta, 7 tienen menos de 50 personas en plantilla, 8 entre 50 y 250, y 32 más de 250 personas. Estas han sido sus respuestas:

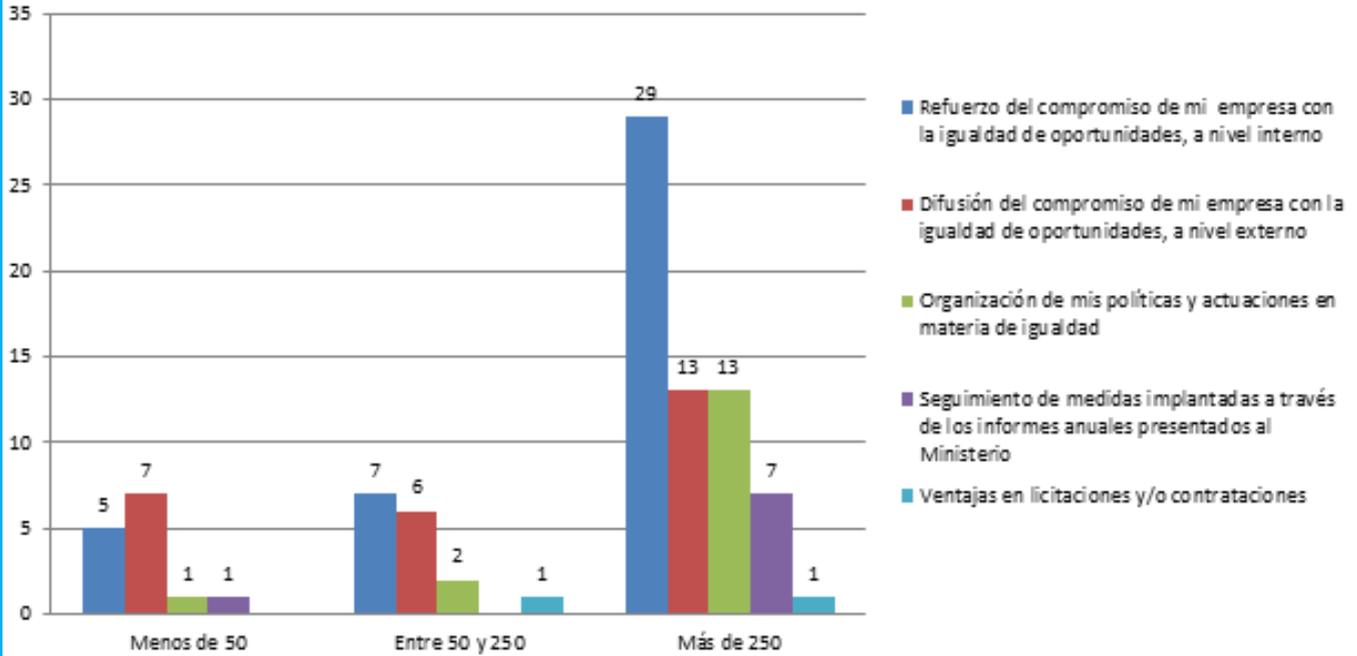
El 87% de las empresas han considerado el “Refuerzo del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades a nivel interno” como una de las dos ventajas más importantes de tener el DIE; la segunda más votada (55%) ha sido la “Difusión del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades a nivel externo”.

En el caso de las empresas más pequeñas la difusión del compromiso a nivel externo ha sido la más valorada.

El 41% de las empresas con una plantilla superior a 250 personas han señalado como una de las dos ventajas más importantes la “Organización de las políticas y actuaciones en materia de igualdad”.

¿Qué ventajas u oportunidades ha supuesto para su empresa la obtención del DIE?

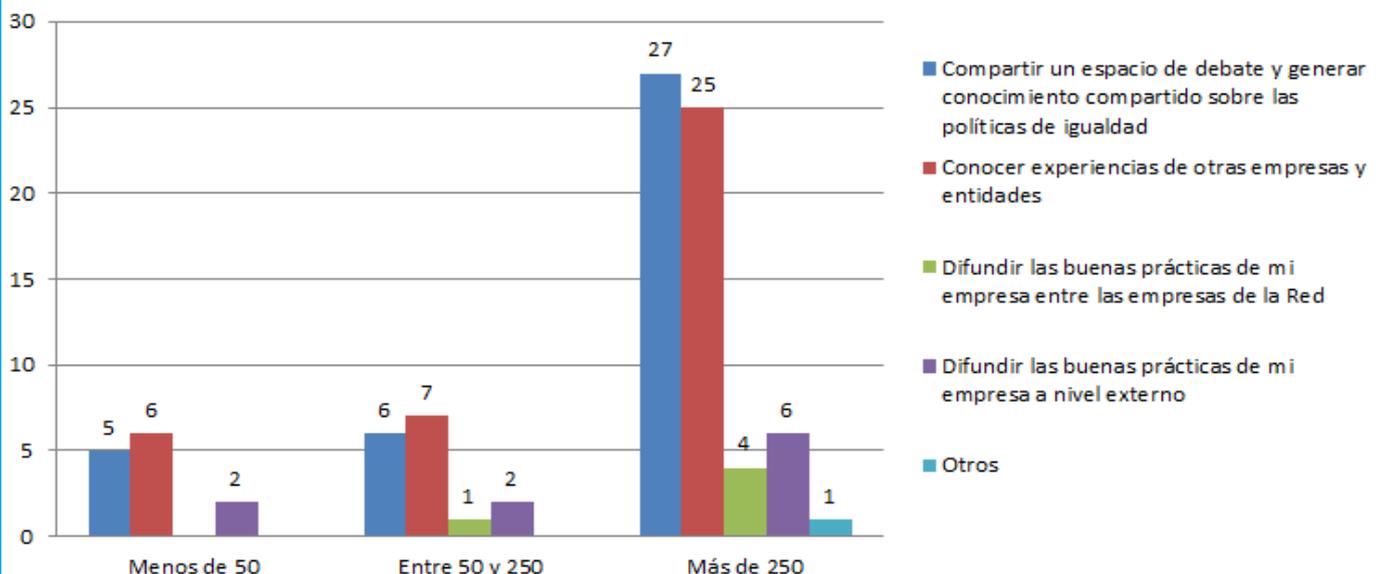
Señale los 2 más importantes



Respecto a los beneficios de pertenecer a la Red DIE, las dos opciones más votadas (81%) han sido “Conocer experiencias de otras empresas” y “Compartir un espacio de debate y generar conocimiento compartido sobre políticas de igualdad”.

¿Qué beneficios conlleva para su empresa la pertenencia a la Red DIE?

Señale los 2 más importantes



Las empresas opinan

La obtención del DIE se convierte en el más sólido reconocimiento externo del compromiso de toda una organización con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género.



La obtención del DIE permite a las empresas reforzar el compromiso en materia de igualdad a nivel interno y externo, hacer seguimiento del plan de igualdad, conocer medidas implementadas en otras empresas y compartir conocimiento sobre políticas de igualdad.

Es muy enriquecedor compartir experiencias y buenas prácticas con empresas de diferentes sectores y comprobar que el camino hacia la igualdad real es posible.



La obtención del DIE supone un impulso y un refuerzo de las políticas de igualdad implantadas en la empresa, fortaleciendo el compromiso con la igualdad a nivel externo e interno y consolidando el camino recorrido.

Obtener el DIE supone un importante impulso para el plan de igualdad de la empresa así como un nuevo compromiso, tanto interno como externo.



El distintivo es el mejor sello de calidad que una compañía puede ofrecer en materia de igualdad.

El DIE es un buen vehículo para la difusión interna y externa de nuestro compromiso con la igualdad, para intercambiar ideas y aprender de otras empresas.



El DIE es una marca de excelencia que sirve de estímulo y reconocimiento. Las empresas que lo obtienen se convierten en referencia para otras entidades en la incorporación de buenas prácticas de igualdad, poniéndose de manifiesto el respaldo de la dirección a las políticas de igualdad de género.

El DIE supone un reconocimiento al desempeño ejemplar de una organización en materia de igualdad, conciliación y RSE. La aplicación de políticas efectivas de promoción de igualdad y diversidad son ejes de crecimiento y progreso social que estructuran la filosofía corporativa de una empresa que vela por el respeto de los derechos humanos.



Desde nuestra experiencia desarrollada en materia de Igualdad desde el año 2011 animamos a solicitar el DIE y a participar en la consecución de este reto, realmente gratificante por las múltiples ventajas que reporta.

El DIE nos ayuda a reforzar el compromiso de todas las personas con la igualdad de oportunidades en Calidad Pascual.



La igualdad no es negociable, seguro que muchas empresas están haciendo actividades que facilitan y promueven la igualdad. Recibir el distintivo facilita el afianzamiento del compromiso con la igualdad.

Solo con un buen clima laboral podemos tener resultados óptimos. Para fomentar la eficiencia, la productividad, la atracción y retención del talento, animamos a todas las empresas a solicitar el DIE. La integración del principio de corresponsabilidad es un pilar fundamental para nuestra empresa. El distintivo lo representa, y la Red DIE ayuda a las empresas a tener diferentes puntos de vista y poder mejorar su situación.





Compartir experiencias y conocimientos con la Red DIE enriquece y refuerza el mensaje en la búsqueda de ese objetivo común que es la igualdad.

Trabajar para obtener el DIE implica un compromiso de las compañías para seguir impulsando la diversidad de género, implica voluntad para seguir avanzando en un tema que es cuestión de negocio.



Contar con el DIE supone el avance por el camino hacia una óptima evolución de las políticas de RSE y de progreso de la empresa

Recibir el DIE es sentir el máximo reconocimiento a un esfuerzo por la igualdad y la diversidad.



El éxito de una organización necesita del compromiso de empleados y empleadas. Si ofrecemos, entre otras cosas, medidas conciliadoras, de igualdad, de flexibilidad, de corresponsabilidad, de sensibilización a la Dirección, se genera una mayor eficiencia organizativa, así como un orgullo corporativo que impacta directamente en el compromiso de toda la compañía.

Siendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades ejes fundamentales y transversales de nuestra intervención social, la igualdad en la empresa es un reto permanente que nos permite construir un equipo de profesionales que trabaja convencido de que otro mundo es posible.



Estamos comprometidos con la igualdad y diversidad, por eso apostamos por medidas innovadoras en este ámbito. Obtener el DIE ha supuesto un reconocimiento y un estímulo para seguir avanzando.

Pertener a la Red DIE es un reconocimiento a las buenas prácticas implantadas en el Grupo BN y a nuestra política de igualdad y nuestro compromiso con la misma, que otorga un valor al trabajo realizado por todo el equipo humano que se ha volcado para conseguirlo.



El DIE permite demostrar que el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades no queda en simples palabras sino que se constata en medidas que son perfectamente compatibles con los valores económicos, ecológicos y sociales para alcanzar la excelencia empresarial.

Para conseguir la igualdad real, es necesaria la implicación de todas las instituciones socializadoras y para ello se requiere del compromiso del sector empresarial.



La igualdad es un concepto natural en la empresa desde sus inicios así como un compromiso para la Dirección. Obtener el DIE ha supuesto un reconocimiento a un buen hacer que ya se venía dando en la empresa, pero además supone un reto para seguir buscando nuevos caminos para la igualdad y la conciliación.

Para una organización el DIE supone obtener una marca de excelencia. La implantación de medidas de igualdad conlleva una inversión que supone un aumento de la productividad, además de mejorar el clima laboral, reducir el absentismo y mostrar una imagen de empresa más actual y comprometida socialmente.



Fomentar la igualdad es apostar por distintos puntos de vista, por el talento, sin importar donde se produzca y por integrar la conciliación.

La obtención del DIE supone un claro y determinante compromiso para seguir avanzando y desarrollando acciones y políticas pro igualdad en los ámbitos interno y externo de la compañía; su obtención es un orgullo para todas las personas que trabajamos en Arias.



Pertenecer a la Red DIE nos permite mantener un vínculo estrecho con empresas pioneras en materia de igualdad, así como con el propio Ministerio; lo cual fortalece el desarrollo de nuestras políticas de igualdad de oportunidades.

Desde 2008 contamos con un plan de igualdad, anualmente realizamos seguimiento y proponemos nuevos objetivos y medidas de mejora. Para Mutua la obtención del DIE supuso un momento de orgullo y un reconocimiento a la labor realizada en materia de igualdad, no sólo a nivel interno sino también aportando notoriedad a nivel externo.



La igualdad de oportunidades genera beneficios a aquellas empresas que la ponen en práctica.

Animamos a las empresas a desarrollar y aplicar sus políticas de igualdad y a que vean la obtención del DIE, no solo como un medio de mejora o de reconocimiento de las mismas, sino también como un canal de comunicación e intercambio de buenas prácticas entre empresas.



La obtención del DIE nos ha ayudado a revisar y profundizar nuestras actuales políticas y medidas en materia de igualdad en el ámbito laboral para conseguir un mayor nivel de excelencia.

El DIE reconoce que la organización lleva a cabo, con eficacia, un sistema de gestión donde la igualdad representa un papel fundamental. El DIE conlleva numerosas ventajas y efectos positivos, tanto interna como externamente, alrededor de todos los grupos de interés. Se convierte en motivo de orgullo para los empleados/as de la organización y contribuye tanto al compromiso con la misma como a la mejora de la productividad.



Pertenecer a la Red DIE es una oportunidad para avanzar en el camino de la igualdad de oportunidades, compartiendo experiencias con otras organizaciones.

Al ser una empresa destacada por la aplicación de tus políticas de igualdad, obtendrás grandes reconocimientos y satisfacciones, tanto al interno de la empresa como en el exterior.



El DIE es un reconocimiento que avala el compromiso de la compañía en las políticas de igualdad y gestión de la diversidad, como parte de sus valores y de su estrategia corporativa.

El DIE da valor a las políticas de igualdad desarrolladas en la empresa y fortalece su compromiso con la misma.



Solicitar el DIE requiere un esfuerzo de sistematización que nos ayuda a "reconocernos" poniendo en valor lo que hacemos y a "reinventarnos" pensando en las mejoras de futuro.

El DIE supone el reconocimiento de las buenas acciones de la empresa en materia de igualdad y la integración en la Red DIE donde compartir experiencias y nuevas alternativas. Son todo beneficios: mayor identificación e implicación del personal y una imagen mejorada a nivel externo.



El DIE permite compartir experiencias y dar ejemplo sobre la aplicación de buenas prácticas de género en el entorno laboral y en la sociedad.

Nuestro personal con diferentes formas de pensar y de percibir el mundo crean soluciones innovadoras. En un mercado como el de Xerox, las ideas y la variedad de perspectivas son un recurso muy valioso y una de las claves para lograr resultados en los negocios.



ÚLTIMA HORA NUESTRAS NOTICIAS DE OCTUBRE

👉 01/10/2014 - [16,2% de los miembros de Consejos de Administración en España son mujeres](#)

Este porcentaje está más de dos puntos por debajo de la media de la UE (18,6%), según un informe publicado por la Comisión Europea. No obstante, la presencia de mujeres en los consejos de administración de las compañías españolas ha aumentado 1,4 puntos desde la anterior recogida de datos en octubre de 2013 (cuando se situó en el 14,8%).

👉 02/10/2014 - [Premios WLMT: Liderazgo, Diversidad y Talento](#)

El pasado 24 de septiembre, tuvo lugar el acto de entrega de los premios WLMT: Liderazgo, Diversidad y Talento, organizado por la Consultora INTRAMA con el apoyo institucional de la Comunidad de Madrid y de Madrid Excelente. Su objetivo es premiar a empresas que potencian y promueven el liderazgo femenino, la correcta gestión de la diversidad y el desarrollo y la retención del talento femenino.

👉 03/10/2014 - [I Congreso Internacional de Mentes Femeninas](#)

Con la finalidad de dar visibilidad al papel de la mujer en la sociedad actual, del 3 al 5 de octubre se celebró en Salobreña (Granada) el I Congreso Internacional de Mentes Femeninas. Durante tres días hubo conferencias de mujeres expertas en diferentes ámbitos del saber, con ponencias como la dedicada a la corresponsabilidad en la empresa.

👉 06/10/2014 - [Alta respuesta al curso de emprendimiento femenino en sectores emergentes](#)

Un total de 27 mujeres participan en el programa de emprendimiento femenino en sectores económicos emergentes y nuevas oportunidades de negocio organizado por el Centro de la Mujer de Manzanares a través de la Fundación INCYDE. Similares actividades a las desarrolladas en Manzanares tendrán lugar en otras localidades del territorio nacional, ya que forman parte del Proyecto Emprendimiento Femenino en Sectores Económicos Emergentes y nuevas oportunidades de mercado que desarrolla el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el apoyo del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEA).

07/10/2014 - [IFC pone en marcha la asociación "Ella Trabaja"](#)

La Corporación Financiera Internacional (IFC), institución que forma parte del Grupo del Banco Mundial, anunció el pasado 22 de septiembre la puesta en marcha de una asociación con el sector privado que mejorará las oportunidades de empleo de más de 300.000 mujeres en los próximos dos años. La asociación "Ella Trabaja" reúne a 10 empresas líderes que se han comprometido a aplicar medidas de eficacia comprobada para aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres, como programas de tutoría, flexibilidad de las modalidades de trabajo y capacitación en materia de liderazgo para que haya más diversidad en los cargos directivos.

08/10/2014 - [Mujeres que innovan: La nueva cara de la tecnología](#)

Abordar las problemáticas y barreras ante las que se encuentran las mujeres para acceder a la industria tecnológica es el objetivo del nuevo libro "Mujeres que innovan: La nueva cara de la tecnología". Con coautoría de la periodista Farai Chideya y el académico Vivek Wadhwa, los autores pretenden dar a conocer más oportunidades de trabajo para las mujeres en el sector tecnológico, tradicionalmente masculino.

09/10/2014 - [XXIII edición de los Premios FEDEPE](#)

El pasado 29 de septiembre tuvo lugar, en la sede del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), la entrega de los Premios FEDEPE 2014. Estos galardones reconocen a aquellas mujeres que han destacado profesionalmente en su desempeño laboral, directivo y empresarial, así como empresas y medios de comunicación que han favorecido el papel de la mujer en el ámbito laboral.

10/10/2014 - [V Premio a la Cooperación entre Empresarias de Aragón 2014](#)

La Fundación Emprender en Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer y el Instituto Aragonés de Fomento, convoca la quinta edición del Premio a la Cooperación entre Empresarias de Aragón 2014, con el que desea distinguir a la mejor trayectoria de cooperación empresarial y reconocer el extraordinario mérito y relevancia que posee la colaboración en el ejercicio de la actividad empresarial gerenciada por mujeres.

13/10/2014 - [FADEMUR reúne a mujeres rurales de toda España](#)

La Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR) organizó, el 14 de octubre en Toledo, una jornada en el marco de las subvenciones destinadas a la Promoción de las Mujeres del Medio Rural, del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. La finalidad de esta jornada es contribuir a la promoción de las mujeres en el ámbito rural, dando a conocer iniciativas empresariales relacionadas con la actividad agraria primaria y reorientándolas fundamentalmente a actuaciones que puedan proporcionar nuevos yacimientos de empleo en el medio rural.

📅 14/10/2014 - [Seminario “Liderazgo, diversidad y conciliación en la dirección de empresas”](#)

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad celebró, en Madrid, los días 20 y 21 de octubre el Seminario “Liderazgo, diversidad y conciliación en la dirección de empresas”, en el marco del Programa “Igualdad y Conciliación”, cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo. Este seminario tenía el objetivo de ser un espacio de encuentro para la reflexión sobre el liderazgo en las empresas y su importancia a la hora de introducir los cambios necesarios en sus organizaciones para promover la conciliación de la vida laboral y personal y contribuir así a configurar una sociedad con un reparto equilibrado de responsabilidad.

📅 15/10/2014 - [Jornada Técnica sobre el distintivo “Igualdad en la Empresa”](#)

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades organizó la JORNADA TÉCNICA sobre EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” que se celebró el lunes 20 de octubre de 2014, de 9:45 a 12:00, en el Salón de Actos de la calle Alcalá, 37, de Madrid.

📅 16/10/2014 - [IX Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles](#)

El congreso, que tuvo lugar los días 21 y 22 de octubre en el Antiguo Casino de Ciudad Real, se organizó bajo el lema “España en hora”, para reflexionar sobre la necesidad de que España haga un mejor uso del tiempo y cuente con unos horarios racionales normalizados con los de los demás países de la Unión Europea. El evento contó en su conferencia inaugural con la presencia de Carmen Plaza Martín, Directora General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

📅 17/10/2014 - [El proyecto “Andalucía Concilia” comienza el mes de octubre con 80 empresas andaluzas](#)

El proyecto "ANDALUCÍA CONCILIA", que promueve la integración de la conciliación en las empresas andaluzas a través de diagnósticos personalizados, comienza el mes de octubre con 80 empresas andaluzas participantes en el mapa de conciliación, el cual ha sido elaborado a partir de los autodiagnósticos realizados por las empresas registradas. El proyecto es una iniciativa de Fundación Mujeres y está financiado por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo.

📅 20/10/2014 - [Tercera edición del premio "Salamanca Concilia"](#)

Con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, el Ayuntamiento de Salamanca convocó la tercera edición de este galardón que premia a las entidades privadas que desarrollen las mejores prácticas en este ámbito.

📅 21/10/2014 - [Congreso WLMT2014: Liderazgo Femenino y Gestión del Talento](#)

El 28 de octubre de 2014 Intrama, con la colaboración institucional del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la Comunidad de Madrid y Madrid Excelente, organiza el Quinto Congreso anual sobre Liderazgo Femenino y Gestión del Talento. En el encuentro se abordan, de forma práctica, aspectos de relevancia sobre el liderazgo femenino, la gestión del talento y la gestión de la diversidad.

📅 22/10/2014 - [Jornada "Amplía tus expectativas: sal del molde"](#)

El día 30 de octubre la Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas de Andalucía, con la financiación de la Delegación de Igualdad de la Universidad de Sevilla y la colaboración de la Escuela Superior de Arquitectura de Sevilla, organiza esta jornada cuya finalidad es el acercamiento del mundo de la empresa a las universitarias de carreras masculinizadas, ampliando así su abanico de expectativas laborales. Se cuenta con la participación una profesora universitaria que a su vez ha constituido su propia empresa; tres empresarias cooperativistas y tres alumnas universitarias de carreras masculinizadas.

📅 23/10/2014 - [Alcobendas: nueve empresas locales firmaron la Carta de Compromiso por la Igualdad de Oportunidades y la Responsabilidad Social](#)

Nueve empresas locales firmaron el pasado día 20 de octubre una Carta de Compromiso por la Igualdad de Oportunidades y la Responsabilidad Social en Alcobendas. Esta acción forma parte de un programa que está llevando a cabo el Ayuntamiento para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, que incluye también una campaña informativa entre las empresas locales sobre las desigualdades salariales, las ventajas de la conciliación de la vida laboral y personal, así como la importancia de una buena gestión de la diversidad en el entorno profesional, como vía para mejorar la competitividad y lograr la consolidación empresarial.

📅 24/10/2014 - [Campaña "Ingeniera... ¿por qué no?"](#)

Con el objetivo de fomentar la incorporación de las mujeres en ámbitos educativos masculinizados, como las carreras universitarias técnicas, la Fundación Isonomía de la Universitat Jaume I de Castelló ha programado una nueva edición de la campaña "Ingeniera... ¿por qué no?", que ya desarrolló el pasado año 2013. En este marco, el 22 de octubre se impartió la conferencia "Mujeres y tecnología: experiencias de mujeres ingenieras".

📅 27/10/2014 - [I Cumbre de Mujeres Líderes BPW España](#)

Por primera vez en España tuvo lugar en Oviedo, Asturias, del 27 al 28 de octubre, un encuentro nacional de mujeres líderes de asociaciones que forman parte de la federación internacional BPW (Business Professional Women) España. La Asociación Empresa Mujer (ASEM) de Asturias fue la organización anfitriona.

28/10/2014 - [10º aniversario del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa](#)

El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, cuyo objetivo es impulsar en España y en la Unión Europea la correcta aplicación de la RSC, celebró su décimo aniversario. El evento tuvo lugar el 29 de octubre en Espacio Pozas 14, Madrid. En este marco se presentaron las conclusiones del estudio “10 años de análisis de informes de RSC: Factores determinantes y tendencias a futuro”.

29/10/2014 - [Aprobada la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020](#)

El Consejo de Ministros ha adoptado el acuerdo por el que se aprueba esta Estrategia, que constituye el marco de referencia que permitirá armonizar las distintas actuaciones que se están desarrollando en esta materia, tanto en el ámbito público como en el privado. La Estrategia parte de 6 principios, marca 4 objetivos estratégicos y 10 líneas de actuación. La línea 4: Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo, incluye medidas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades y la diversidad en las plantillas, apoyando iniciativas como el distintivo “Igualdad en la Empresa”, así como actuaciones para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad (medidas 22 y 23). El documento completo de la Estrategia se encuentra disponible para su [consulta](#).

30/10/2014 - [La presidenta de la CNMV analiza con FEDEPE el rol de las mujeres en el gobierno corporativo](#)

Durante un encuentro organizado por la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), Elvira Rodríguez, presidenta de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), reconoció que "hay que apoyar la diversidad en los puestos directivos", ya que, de no procurarlas "estaríamos reduciendo el conjunto de capital humano susceptible de ser escogido por razones simplemente de género y no por cuestiones de mérito y formación, que es lo que garantiza el mejor uso de los recursos de las empresas". Al encuentro-coloquio asistió Carmen Plaza, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

31/10/2014 - [II Cumbre de Mujeres Juristas](#)

Por segundo año consecutivo, el Colegio de Abogados de Madrid organizó la Cumbre de Mujeres Juristas, bajo el lema “Profesionales y Género”. El encuentro contó con la presencia de profesionales de prestigio que, desde sus diferentes perspectivas profesionales, expusieron opiniones y experiencias del papel que juega la mujer jurista en sectores significativos de la sociedad.

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, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Sanidad 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 página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).
Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es
- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.
Correo electrónico: pdi@msssi.es  [@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)
Teléfono para consultas: 915 246 806

**INSCRÍBASE Y
CONSÚLTENOS**