



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

# BOLETÍN IGUALDAD EN LA EMPRESA N° 1 ABRIL 2013



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES



# SUMARIO

Igualdad en la empresa

Entrevista a Carmen Plaza Martín

Presentación “Servicio de Asesoramiento para Planes  
y Medidas de Igualdad en las empresas”

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”

Legislación

Última hora



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

Queremos presentaros los servicios disponibles en la web [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es), especialmente el SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO al que se puede dirigir cualquier empresa, administración y/o entidad, a través de la dirección [asesoriaie@mssi.es](mailto:asesoriaie@mssi.es), cuyo fin es el de recibir un acompañamiento personalizado en todo el proceso de implantación de un Plan de Igualdad, desde el momento de formalización del compromiso hasta la fase de evaluación y seguimiento.

Asimismo en esta publicación nos iniciamos con la visión de Carmen Plaza Martín, Directora General para la Igualdad de Oportunidades, para que nos cuente de primera mano su experiencia y visión personal sobre el tema. En próximos números, nos adentraremos en el mundo empresarial, y contaremos con la experiencia de una persona y/o entidad, que nos ofrezca su mirada sobre los retos para la igualdad en las empresas.

También dedicamos un espacio a la Red de Empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa", integrada por aquellas empresas españolas que han destacado por la aplicación de medidas de igualdad en sus sistemas de gestión.

El Boletín Digital N° 2 estará disponible en la web [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es) a finales de mayo. Se puede solicitar el envío del mismo en la dirección [pdi@mssi.es](mailto:pdi@mssi.es).

The screenshot shows the homepage of the 'empresas' website. At the top, there is a navigation menu with categories: Presentación, Servicios, Recursos, Red de empresas, Novedades, Preguntas frecuentes, and Enlaces de interés. Below the menu, there are four main content blocks:
 

- Servicios:** Asesoramiento para planes de igualdad, Formación, Consultas.
- Recursos:** Herramientas, Monografías, Convocatorias de ayudas para la elaboración de planes de igualdad, Convocatorias del distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE), Registro de empresas con DIE, Normativa.
- Red de empresas:** Con distintivo "Igualdad en la Empresa", Comprometidas con la igualdad de género.
- Novedades:** Noticias, Boletín.

 On the right side, there is a text block explaining the service and an 'En destacado' (Featured) section with the following items:
 

- Comienzo del asesoramiento para planes de igualdad y formación en igualdad de oportunidades
- 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial
- Determinantes de la brecha salarial de género en España
- Equilibrio en los órganos de decisión de las empresas
- Brecha salarial de género

 At the bottom, there are logos for 'empresas igualdad', 'eme', and other related organizations.

## ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo





## “Igualdad en la empresa, la base de un óptimo progreso laboral”

Entrevista a Carmen Plaza Martín.

Carmen Plaza Martín (Segovia, 1967), es la Directora General para la Igualdad de Oportunidades, y Directora del Instituto de la Mujer, de la Administración General del Estado. Licenciada y Doctora en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, y Máster en Derecho de las Comunidades Europeas por la Universidad de Essex (Reino Unido). Es profesora titular de Derecho Administrativo en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Castilla-La Mancha, en la que también ha impartido clases de Derecho de la Unión Europea y ha coordinado el curso de postgrado "Medio Ambiente y Globalización". Ha sido investigadora visitante en la Universidad de Harvard y fue asesora en el Gabinete de la Ministra de Medio Ambiente y en el Rectorado de la Universidad Complutense.

### **Carmen, ¿por qué son necesarias medidas de igualdad en las empresas?**

En la actualidad, los equipos directivos y la representación sindical de muchas empresas son conscientes de que implantar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres les puede resultar muy rentable para sus organizaciones. Les permite, además de cumplir con la legislación vigente, optimizar los recursos humanos, asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad, y avanzar en su política de Responsabilidad Social Empresarial. A día de hoy, sigue habiendo discriminaciones por razón de sexo, y con el desarrollo e implementación de los Planes de Igualdad, se pueden reducir y suprimir muchas de las diferencias existentes y, lo más importante, con ellos estaremos trabajando para prevenir futuras discriminaciones.

Desde los poderes públicos debemos apoyar la implantación de todas las medidas necesarias para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se convierta en una realidad en todas las esferas de la vida y específicamente en el ámbito laboral, llegando a ocupar entre las políticas de la empresa, el lugar que le corresponde por su importancia.

### **¿Cómo crees que, a día de hoy, es la predisposición del empresariado a la hora de implantar medidas de igualdad?. ¿Hay resistencias?**

En general, son cada vez más las empresas que, a pesar de no estar obligadas a implantar un Plan de Igualdad en su estrategia de trabajo, ven necesario establecer medidas que fomenten o impulsen la igualdad de oportunidades. Podemos asegurar, que desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), muchas empresas han introducido medidas de igualdad en sus respectivos convenios colectivos, lo cual nos parece un avance destacable. Como comentaba anteriormente, las empresas entienden y son conscientes, que aplicar políticas de igualdad no es solo una cuestión de justicia social (que por supuesto es lo más importante), sino que también supone una estrategia muy beneficiosa para mejorar la competitividad y la rentabilidad económica de su entidad.

Un ejemplo de la buena predisposición del empresariado español hacia la igualdad de oportunidades la vemos reflejada en el alto número de solicitudes que se presentan a la convocatoria de ayudas, que realizamos anualmente, para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en pequeñas y medianas empresas y otras entidades que no están obligadas por la normativa vigente.

### **Sabemos que por ley, las empresas con plantillas superiores a 250 personas tienen la obligación de tener vigente un plan de igualdad, ¿crees que una vez implantado, se siguen sus líneas de actuación?**

Las empresas en una primera etapa se han concentrado en la aprobación e implantación del Plan de Igualdad. En esta dirección, como en todo proyecto innovador, el reto siempre es su sostenibilidad y asegurar su permanencia. En este caso, intentamos cooperar con las empresas facilitando diversas herramientas, para que ese trabajo se ponga en práctica día a día, y asegurarnos que toda la plantilla sea consciente de que existe una política a nivel de empresa, que vela en cuanto a sus derechos igualitarios entre mujeres y hombres.

### **Desde esa dirección general, ¿qué se espera conseguir con este Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en la Empresa?**

Desde la entrada en vigor de la LOIEMH, en los distintos organismos de igualdad, tanto a nivel estatal como autonómico, se han recibido muchas consultas sobre medidas de igualdad en las empresas. Por ese motivo, se ha considerado esencial el poner a su disposición un servicio de orientación e información, y que exista un equipo especializado que trabaje con y para ellas. Para alcanzar este objetivo, hemos puesto en funcionamiento la herramienta web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) que presta asesoramiento mediante el acompañamiento a las empresas y otras entidades que estén interesadas en implantar medidas de igualdad, o simplemente aquellas que quieran resolver dudas que afecten a la igualdad en su empresa. También se ponen en marcha distintos canales de información como formación para la elaboración de Planes de Igualdad que se han programado en todas las CC.AA., documentación para implantar Planes de Igualdad, boletines digitales, etc.

En definitiva, lo que se pretende es incentivar la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, y dar a conocer los beneficios y ventajas derivados de la adopción de políticas de igualdad en el ámbito laboral.

### **¿Consideras que a día hoy, el tema de la maternidad sigue siendo un obstáculo para las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional?**

La maternidad no debe ser percibida como un problema que menoscaba las oportunidades laborales de las mujeres. Todo el mundo sabe que la maternidad, además de un valor indiscutible en si mismo, es fundamental para el equilibrio y viabilidad de una sociedad. Actualmente la tasa de natalidad en España es de 1,3 hijos por mujer, muy por debajo de los 2,1 que se estima necesario para reposición de la población, para garantizar el futuro de nuestras pensiones y nuestro sistema de bienestar. Si las mujeres no pueden ser madres y avanzar profesionalmente, la natalidad se resiente. Muchas empresas tienen protocolos que favorecen la maternidad y la reincorporación al trabajo de las mujeres después de la misma. Tenemos que difundir esas políticas y convertirlas en habituales en el mundo de la empresa. Es fundamental impulsar políticas y medidas que fomenten la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como una distribución más equilibrada entre las responsabilidades personales y familiares, por una parte, y profesionales, por otra, a favor tanto de mujeres como de hombres.

### **Recientemente hemos escuchado a la ministra Ana Mato, calificar de "auténtica revolución del siglo XX" la incorporación de la mujer al mercado laboral. Pero puntualizaba que "queda mucho por hacer". ¿Nos puedes adelantar alguna medida que esté sopesando el Gobierno sobre esta materia?**

Mientras que el abandono escolar temprano de las chicas es 10 puntos inferior al de los chicos, y el número de mujeres graduadas en educación superior es un 39,5 por ciento superior al de los hombres, la tasa de actividad femenina sigue siendo 13 puntos inferior a la masculina, y las mujeres ocupan en la mayoría de los casos, aquellos sectores productivos peor retribuidos y socialmente menos valorados. Conscientes de estas estadísticas, uno de los objetivos que se plantea esta dirección, es el de ultimar a lo largo del año 2013 la aprobación de un plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial que tendrá como objetivo estratégico la igualdad en el acceso, la permanencia y en las condiciones de trabajo de las mujeres en el empleo y tendrá como objetivo prioritario la prevención y corrección de la brecha salarial de género. El plan incluirá una serie de medidas que contribuirán a mejorar el papel de la mujer en el campo laboral.

### **En relación a la citada "brecha salarial de género", ¿consideras que el empresariado es consciente de estas discriminaciones?**

Aunque la brecha salarial se ha reducido ligeramente en España durante los últimos años, ésta se sitúa todavía en el entorno del 15%, el objetivo de la igualdad de oportunidades y de remuneración en el ámbito laboral entre mujeres y hombres es una obligación por la

que deben velar empresas y poderes públicos. Así, según el Estatuto de los Trabajadores, el empresariado está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla. Por nuestra experiencia, los equipos responsables de las empresas opinan que en su estructura no hay ningún tipo de diferencias salariales que no obedezcan a peculiaridades del puesto de trabajo, aunque, al indagar más profundamente para la elaboración de un diagnóstico de situación, suelen aparecer diferencias asociadas al sexo de la persona que ocupa un determinado puesto. Y si bien la normativa establece sanciones en los casos de discriminación salarial, también queremos optar por la aplicación de políticas de apoyo encaminadas a conseguir una igualdad salarial entre hombres y mujeres.

### ¿Cómo incentivarías a las mujeres a crear su propia empresa o tomar las riendas de puestos con responsabilidad?

Hay que partir, sabiendo y siendo muy conscientes de que las mujeres tenemos, en muchos aspectos, un estilo de liderazgo diferente, respecto a los hombres. Soy de la opinión de que tenemos habilidades para la dirección, tales como la capacidad de empatía, de comunicación, etc. Los hombres toleran mejor el estrés y la tensión y, puede que incluso tengan más inclinación por el riesgo, pero las habilidades sociales de las mujeres son mayores a la hora de sacar lo mejor de las personas del equipo, y eso en el trato con la clientela, por ejemplo, es un valor muy importante. Es posible que muchas mujeres no sean conscientes de estas capacidades, ya que culturalmente nos han enseñado a estar en puestos de segunda línea.

La creación de empresas por las mujeres es algo en lo que venimos trabajado, desde la dirección general, para ello, en el marco del Programa de Apoyo al Emprendimiento de la Mujer (PAEM) que llevamos a cabo con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, estamos potenciando actuaciones de fomento del empresariado femenino, así realizamos programas de información, formación, asesoramiento y acompañamiento a mujeres que quieran emprender o consolidar una actividad económica, facilitamos el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para el inicio y consolidación de actividades empresariales emprendidas por mujeres, especialmente en sectores emergentes, innovadores y vinculados con las tecnologías y fomentamos el emprendimiento de las mujeres en el ámbito rural, así como el tejido asociativo, las asociaciones y las redes de emprendedoras y empresarias rurales, como un mecanismo clave de dinamización económica del ámbito rural.

También colaboramos con entidades públicas y privadas para impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad (dirección y predirección), incluidos los consejos de administración y comités de dirección. Esta medida la estamos llevando a cabo a través de programas de capacitación específica para predirectivas y directivas con la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), y con la Escuela de Organización Industrial (EOI). Asimismo, estamos diseñando nuevas

acciones para acelerar la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de toma de decisión empresarial, recurriendo a mecanismos flexibles de colaboración con aquellas empresas que estén o quieran estar en la vanguardia de las políticas de igualdad.

### **Finalmente Carmen, ¿cuáles consideras que son las líneas de trabajo donde más tiene que incidir el empresariado para conseguir una igualdad efectiva?**

Debemos ser conscientes de que la igualdad en la empresa es la base de un óptimo progreso, y que el empresariado debe trabajar en la línea que lo viene haciendo hasta ahora, con pequeños pero continuados pasos dentro de su organización, y aprovechando las sinergias que se obtienen de la puesta en común de lo que hacen las demás, y esto ya son grandes pasos. Seguiremos trabajando en el diseño y desarrollo de actuaciones y en la sensibilización del empresariado para la empleabilidad de las mujeres. En la línea que se pretende con este Servicio de Asesoramiento, continuaremos con la promoción del establecimiento de los Planes de Igualdad en las empresas y entidades empleadoras obligadas por la Ley, pero también, haremos todo lo posible para la articulación de medidas de seguimiento y apoyo técnico y financiero para las pyme, para que pongan en marcha un Plan de Igualdad, negociado con la representación de la plantilla, y facilitando el trabajo y protocolo a seguir, en todo lo que nos soliciten.

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

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

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la web temática [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y Planes de Igualdad.

### Y cuenta con:

Servicio Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

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

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

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

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

**INSCRIBIROS** 

**CONSULTARNOS** 

## Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa"

La Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" nace con el objetivo de compartir las mejores prácticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el entorno empresarial. Por tanto, se constituye como una herramienta para dinamizar la puesta en común de ideas en relación con las políticas de igualdad en estas entidades, sirviendo, a la vez, de referencia al resto del tejido empresarial.

Con esta Red, formada por las 62 entidades que tienen en la actualidad el distintivo "Igualdad en la Empresa", obtenido en alguna de las dos convocatorias llevadas a cabo hasta la fecha, también se pretende potenciar oportunidades para el debate con el fin de construir un futuro económico más sostenible gracias a la diversidad.

Para saber qué empresas forman parte de esta Red, hay que acceder al área pública de **entidades distinguidas** de la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) puesta en marcha por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En este espacio público se pueden consultar las fichas realizadas por las empresas con la descripción de las prácticas de igualdad llevadas a cabo, sus objetivos y los éxitos alcanzados mediante la implantación de las mismas, sus planes de igualdad y sus protocolos de actuación frente a situaciones de acoso.



## LEGISLACIÓN RELACIONADA

BOE núm. 71 Viernes 23 marzo 2007 12611

### I. Disposiciones generales

**JEFATURA DEL ESTADO**

**16115** **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

JOAQUÍN CARRETERO I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren. Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El artículo 14 de la Constitución española proclama el

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa

igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

### LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad)

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas. (Art. 45 a 50).

En relación con el ámbito laboral, es de interés la revisión de todas las modificaciones recogidas en las Disposiciones Adicionales de la Ley de Igualdad y que afectan a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral, Ley General de la Seguridad Social.

### Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Se trata de una marca de excelencia en igualdad que servirá de estímulo y reconocimiento a aquellas empresas comprometidas con la igualdad y que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.



Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” se encuentran la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados, que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como de los mismos trabajos, y eliminar los efectos perversos de la aplicación de criterios comunes en su denominación, pero que pueden estar arrastrando desde hace décadas una apreciación sesgada del valor de los trabajos desde la perspectiva de género.

Igualmente, entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión de este distintivo, se incluirán las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la empresa, así como la adopción de planes de igualdad y la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El distintivo se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, si bien las empresas distinguidas deberán remitir un informe anual, que será evaluado por la Dirección General para la Igualdad Oportunidades de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, para demostrar que mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que se les concedió el distintivo “Igualdad en la Empresa”.

## ÚLTIMA HORA PARA LAS EMPRESAS

### A través de este boletín os facilitaremos:

Toda la información de las convocatorias de ayudas para la elaboración de Planes de Igualdad.



Las condiciones de participación en la convocatoria del distintivo "Igualdad en la Empresa".



Todo lo referente a integrar medidas de igualdad en el ámbito empresarial.



Información sobre jornadas y eventos a nivel estatal, relacionados con la implantación de Planes de Igualdad en las empresas.



Mapa de difusión sobre aquellas empresas que en la actualidad, realicen medidas de igualdad y sirvan de Buenas Prácticas.



En los próximos meses, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, junto con los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, llevarán a cabo las jornadas "Igualdad en la empresa como estrategia de gestión". Os facilitaremos información de cada sede donde se lleven a cabo.

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

