

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)



Día Internacional de la Mujer

8 de marzo de 2018



1	Introducción
2	Las empresas de la Red DIE y la conmemoración del Día Internacional de la Mujer
3	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)
4	International Business Machines, S.A. (IBM)
5	Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, Nº 183
6	Henkel Ibérica, S.A.
7	Ferrovial, S.A.
8	Arada Ingeniería Agroindustrial, S.L.
9	Tiebel Sociedad Cooperativa
10	Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº7
11	Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias y Anuscheh Missaghian Schirazi S.L.
12	BT España, S.A.U.
13	Carac Siglo XXI, S.L.
14	Pavasal Empresa Constructora, S.A.

15	FCC Construcción, S.A., FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, S.A.U., Fomento Construcciones y Contratas, S.A.
16	Calidad Pascual, S.A.U.
17	Aula Integral de Formación, S.L.
18	Grupo Renault España (Renault España, S.A.; Renault España Comercial, S.A. y Renault Consulting, S.A.)
19	Institut Catalá d'Oncologia (ICO)
20	Centro de Formación AFS, S.L.
21	Caja Mar Cajarural y Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.
22	Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, S.A.
23	Asociación Alanna
24	Comisiones Obreras Región de Murcia
25	Mutualia Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 2
26	Ibermutuamur, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 274
27	Verdimed, S.A.
28	Asociación Dianova España

29	Unión de Mutuas, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267
30	Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., Peugeot España, S.A.
31	Marodri, S.L.
32	Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M.
33	Pavapark Movilidad, S.L.
34	Orange Espagne, S.A. Sociedad Unipersonal
35	Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)
36	Mahou, S.A.
37	Aguas de Solán de Cabras, S.A
38	Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L.
39	Red Eléctrica de España, S.A.U.
40	Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A
41	Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.
42	AXA Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros
43	Banco Santander, S.A.

44	Dr. Franz Schneider, S.A.U.
45	Ikea Ibérica, S.A.
46	Formación y Mantenimiento Técnico, S.A.
47	Fraternidad-MUPRESPA Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275
48	Reale Seguros Generales, S.A.
49	Soemca Empleo, S.L.
50	S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.
51	J & A Garrigues, S.L.P.
52	Enagás, S.A.
53	Philips Ibérica, S.A.U.
54	Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.
55	Consum S. Coop. V.
56	Empresa Técnica de Gestión Deportiva, S.L.
57	Repsol, S.A.

01

Introducción

Introducción

El Día Internacional de la Mujer se celebró por primera vez el 19 de marzo de 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con mítines a los que asistieron más de un millón de mujeres y hombres. Además del derecho de voto y de ocupar cargos públicos, exigieron el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

Menos de una semana después, el 25 de marzo, más de **140 jóvenes trabajadoras**, la mayoría inmigrantes italianas y judías, **murieron en el trágico incendio de una fábrica en la ciudad de Nueva York**. Este suceso tuvo grandes repercusiones en la legislación laboral de los Estados Unidos, lo que motivó que en las celebraciones posteriores del *Día Internacional de la Mujer* se hiciera referencia a las condiciones laborales que condujeron al desastre.

1913 a 1914: **en el marco de los movimientos en favor de la Paz** que surgieron en vísperas de la I Guerra Mundial, **las mujeres rusas celebraron su primer Día Internacional de la Mujer** el último domingo de febrero de 1913. **En el resto de Europa, las mujeres celebraron mítines en torno al 8 de marzo** del año siguiente para protestar por la guerra o para solidarizarse con las demás mujeres.

Introducción

1917: Como reacción ante los dos millones de soldados rusos muertos en la guerra, las mujeres rusas escogieron de nuevo el último domingo de febrero para declararse en huelga en demanda de *pan y paz*. Los dirigentes políticos criticaron la oportunidad de la huelga, pero las mujeres la hicieron de todos modos. El resto es historia: cuatro días después el Zar se vio obligado a abdicar y el gobierno provisional concedió a las mujeres el derecho de voto. Ese histórico domingo fue el 23 de febrero, según el calendario juliano utilizado entonces en Rusia o, el 8 de marzo, según el calendario gregoriano de uso en otros países.

Desde esos primeros años, el *Día Internacional de la Mujer* ha adquirido una nueva dimensión mundial para las mujeres de los países desarrollados y en desarrollo. El creciente movimiento internacional de las mujeres, reforzado por las Naciones Unidas mediante cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, ha contribuido a que la conmemoración sea un punto de convergencia de las actividades coordinadas en favor de los derechos de las mujeres y su participación en la vida política y económica.

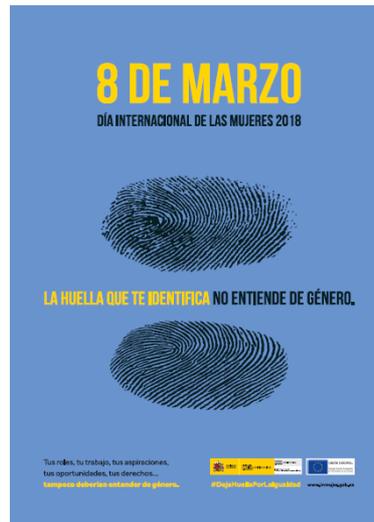
“El Día Internacional de la Mujer es cada vez más una ocasión para reflexionar sobre los avances conseguidos, exigir cambios y celebrar los actos de valor y decisión de mujeres comunes que han desempeñado una función extraordinaria en la historia de los derechos de la mujer”. Organización de Naciones Unidas

<http://www.un.org/es/events/womensday/history.shtml>

Introducción

Las **principales actuaciones** que va a desarrollar el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades este año con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer son:

- Distribución del **cartel conmemorativo** del 8 de marzo.



- **Acto de conmemoración** del Día Internacional de la Mujer, en el contexto de la iniciativa “365 Días por la Igualdad”.

02

Las empresas de la Red DIE y la conmemoración del *Día Internacional de la Mujer*, 8 de marzo de 2018

03
CERMI
Conferencia

04
International
Business
Machines
Las mujeres en
la era cognitiva

05
Mutua Balear
Publicación
especial

06
Henkel Ibérica
Acciones de
sensibilización

07
Ferrovial
Poniendo en
valor el talento
femenino

08
Arada Ingeniería
Agroindustrial
Latidos de
igualdad

09
Tiebel
Activismo por
las mujeres

10
Mutua
Montañesa
La igualdad
empieza en mí

11
Centro de
Estudios Master
y Anuscheh
Flores por la
igualdad

12
BT
Acercando la
tecnología a las
mujeres

13
Carac Siglo XXI
Sensibilización a
la plantilla

14
PAVASAL
Cartel
conmemorativo

15
Grupo FCC
Las mujeres en
el mundo de la
construcción

16
Calidad Pascual
Postal
electrónica

17
AIF
Sensibilizando a
jóvenes

18
Grupo Renault
España (3
empresas)
**Semana
Internacional de
la Mujer**

19
ICO
**Compromiso con
la igualdad**

20
Centro de
Formación AFS
Lazos lilas

21
Cajamar y BCC
**Campañas de
sensibilización**

22
Aigües de
Barcelona
**Libreta
conmemorativa**

23
Asociación
Alanna
**Acciones
benéficas**

24
CCOO Región de
Murcia
**CCOO RM por la
igualdad**

25
Mutualia
Silencio total

26
Ibermutuamur
**Con las mujeres
también avanza**

27
Verdimed
Pegatinas

28
Dianova España
**Textos por la
igualdad**

29
Unión de
Mutuas
**Post de
sensibilización**

30
Grupo PSA
**Igualdad es lo
justo, ni más ni
menos**

31
Marodri
**Imanes
conmemorativos**

32
Aguas
Municipalizadas
de Alicante
**Campaña
divulgativa**

33
Pavapark
Construyendo
futuro juntas

34
Orange
#PonleTalento

35
Equipos
Nucleares
(ENSA)
Presentación
conmemorativa

36
Mahou
Camisetas

37
Aguas de Solán
de Cabras
Tríptico

38
HEFAME
¿Qué quieres
decirle?

39
Red Eléctrica
ODS N°5

40
Somajasa
Inserción laboral
de mujeres en
riesgo de
exclusión

41
Allianz
Mosaico aéreo

42
AXA
El valor de la
diferencia

42
Banco Santander
Mantelería

44
Dr. Franz
Schneider
Post de
sensibilización

45
Ikea Ibérica
Igualdad todo el
año

46
Formatec
Buenas prácticas

47
Fraternidad-
MUPRESA
Blog de Igualdad

48
Reale
Una idea que
cambia el
mundo

49
Soemca
Espacio de
igualdad

50
S2 Grupo
Anticipando un
mundo
ciberseguro

51
Garrigues
Voluntariado
corporativo

52
Enagás
Iniciativas por la
igualdad

53
Philips
Mensaje de
agradecimiento

54
FOCAN
Vídeo

55
Consum
Feliz día del
talento

56
Emtesport
Mujeres y
deporte

57
Repsol
Unid@s en el
Día
Internacional de
la Mujer

03

**Comité Español de Representantes de
Personas con Discapacidad (CERMI)**

La **Fundación CERMI Mujeres** (FCM) celebrará en el Senado el viernes 2 de marzo, a las 9.30 horas, la '**II Conferencia Sectorial de Mujeres con Discapacidad**', que este año se centrará en abordar las barreras de este grupo social en el acceso a la justicia.

La jornada analizará las principales cuestiones de la agenda política de las mujeres y niñas con discapacidad. Además, la FCM pretende impulsar un proyecto conjunto de acción por parte de las organizaciones más representativas de mujeres con discapacidad en nuestro país, con el objetivo de coordinar sus actividades y actuar con cohesión interna, estrategia común y una capacidad real de interlocución, influencia y corresponsabilidad.

En este sentido, la FCM destaca la importancia de tener como referencia los mandatos jurídicos establecidos en la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* y la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas*.

El programa de la [Conferencia](#) incorpora los siguientes contenidos:

- Inauguración a cargo de Pedro Sanz, vicepresidente del Senado; Carmen Sánchez, secretaria de Estado de Justicia, y Ana Peláez Narváez, vicepresidenta ejecutiva de la FCM. Esta parte del encuentro estará moderada por Pilar Villarino, secretaria de la FCM.
- Mesa **‘Igualdad ante la ley y capacidad jurídica de las mujeres con discapacidad’**.
- Mesa **‘El acceso a la justicia de las mujeres con discapacidad’**.
- Panel **‘Las mujeres con discapacidad en sentencias judiciales bajo el marco de los derechos humanos’**.
- Panel **‘La protección a las víctimas’**.
- Cierre de la jornada será la entrega del **‘Premio cermi.es 2017’** en la categoría Fundación CERMI Mujeres-Acción, en beneficio de las Mujeres con Discapacidad, al expresidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, quien además, desde el pasado año es miembro del Patronato de la FCM.

Asimismo, CERMI publica el **Manifiesto** 8 de marzo de 2018: “Por una justicia democrática real y efectiva para las mujeres con discapacidad”

Hoy 8 de marzo con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, las mujeres con discapacidad queremos una vez más trasladar ante quienes tienen responsabilidad en el diseño y puesta en marcha de políticas públicas y ante la sociedad en general, nuestras **reivindicaciones como mujeres en un ámbito tan importante como es el de la justicia.**

Aun cuando vivimos en un Estado cuya Constitución declara que todas las personas tienen derecho a obtener tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión (art. 24.1 de la Constitución) sin embargo, la realidad pone de manifiesto cómo el acceso a la justicia sigue estando vetado para miles de mujeres con discapacidad, que enfrentan obstáculos de toda índole a la hora de hacer valer sus derechos en sede judicial.

El artículo 15 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que hombres y mujeres deben tener igualdad en la ley y en la protección de la ley y que los Estados Partes deben adoptar todas las medidas apropiadas para garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Por su parte, el art. 13 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad recoge la obligación de los Estados Partes de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás.

Sin embargo, son aún muchos los obstáculos existentes que nos inhiben a accionar nuestros derechos. Desde las barreras simbólicas, que impregnan la labor de todos los operadores involucrados (cuerpos de seguridad del estado, abogacía, fiscalía, magistratura), hasta las puramente materiales y evidentes relacionadas con el entorno físico y de la comunicación, constituyen trabas que sistemáticamente impiden el ejercicio de un derecho fundamental que forma parte del denominado “núcleo duro” de nuestra Carta magna y que goza de un carácter indisponible.

Y es que **la tutela judicial efectiva y el acceso a la justicia son herramientas clave que la ciudadanía tiene a su disposición en un estado democrático de derecho** para evitar que las violaciones de sus derechos e intereses legítimos queden impunes. Las mujeres con discapacidad, casi dos millones y medio en nuestro país, conocemos bien lo que significa ver conculcados nuestros derechos y también experimentar que poco o nada se hace para defenderlos. Así, por ejemplo, ha sido y sigue siendo todavía una ardua tarea denunciar que las mujeres con discapacidad también somos potenciales víctimas de violencia de género (no hay que olvidar que vivimos en una sociedad que aún se resiste a reconocernos como mujeres).

Aproximadamente un 13% de las mujeres que son asesinadas por sus parejas y/o exparejas cada año en España, son mujeres con discapacidad, y sin embargo, este dato de relevancia clave para articular políticas públicas adecuadas no pasa de ser una información anecdótica plasmada en la página de algún periódico.

Que una mujer con discapacidad víctima de violencia de género consiga llevar a juicio su caso puede considerarse una proeza, si se tiene en cuenta que el sistema por lo general desconfía de nuestros testimonios (y muy especialmente si la mujer tiene una discapacidad intelectual, psicosocial o se trata de una mujer sordociega), a lo que hay que sumar la falta de accesibilidad en todas las instancias por las que debe transitar una mujer que decide denunciar, la escasa preparación de las y los profesionales involucrados en este campo y, lo que es más grave, la falta de conciencia de ser titulares de derechos que muchas mujeres con discapacidad tienen hoy día.

Asimismo, no podemos olvidar a las **miles de mujeres con discapacidad que actualmente se encuentran incapacitadas judicialmente** y que, por lo tanto, no pueden acceder a la justicia por sí mismas cuando sus derechos son conculcados, si no es a través de una persona intermediaria (tutora o curadora), situándolas en una situación de especial vulnerabilidad.

Denunciamos, además, que el procedimiento de modificación de la capacidad legal recogido en nuestro ordenamiento jurídico contraviene lo establecido en el art. 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y por ello exigimos su total abolición y abogamos por el establecimiento de mecanismos efectivos para el apoyo en la adopción de decisiones.

Por último, también nos preguntamos de qué manera el Gobierno de este país va a **reparar el daño cometido a tantas niñas y mujeres con discapacidad que han sido esterilizadas sin su consentimiento**, al amparo de unas leyes que se dicen garantistas, pero que en la práctica destierran a los márgenes del sistema a miles de ciudadanas.

Por todo esto, las mujeres con discapacidad en este 8 de marzo **EXIGIMOS**:

- Que se terminen las inercias que plagan la actuación jurisdiccional, basadas en estereotipos y mitos en torno al género y la discapacidad, a través de **acciones de formación y toma de conciencia** sobre la realidad de las mujeres con discapacidad dirigidas a sus operadores clave.
- Que se garantice la **plena accesibilidad del sistema de justicia** y la formación de sus profesionales como criterios prioritarios para alcanzar su verdadera democratización. Esta exigencia se hace extensiva a todas las instancias y actores que intervienen en el itinerario que debe transitar una mujer para exigir la vigencia de sus derechos (denuncia en sede policial, atención en las oficinas de atención a las víctimas, colegios profesionales de la abogacía, tribunales...)

- Que la futura **Fiscalía especializada en discapacidad** sea una instancia de verdadera protección de los derechos humanos de las mujeres con discapacidad, coordinando su acción con el trabajo que desarrolla la Fiscalía de violencia sobre la mujer.
- Que se establezca un **turno de oficio especializado** en materia de discapacidad paralelo al turno de oficio especializado en violencia de género, que ofrezca una asistencia adecuada a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia.
- Que, conectado con el acceso real y efectivo a la justicia, **se acabe de una vez por todas con las incapacitaciones**, que solo sirven para arrebatar nos nuestros derechos, no poder ejercerlos directamente y convertirnos así en potenciales víctimas sin posibilidad de defensa. De esta manera, los derechos de las niñas y mujeres incapacitadas deberá prevalecer sobre cualquier otro derecho de madres, padres, abuelas, abuelos u otros familiares.
- Que nuestro Gobierno reconozca públicamente las violaciones de derechos humanos que han sufrido en nuestro país miles de niñas y mujeres con discapacidad esterilizadas sin su consentimiento en el pasado y en el presente y apruebe **medidas para resarcir el daño** ocasionado por estas prácticas contrarias a los derechos humanos.

Porque la conquista plena de la ciudadanía también se lleva a cabo ejerciendo nuestros derechos ante los tribunales, las mujeres con discapacidad demandamos:

¡UNA JUSTICIA DEMOCRÁTICA REAL Y EFECTIVA PARA LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD!

04

International Business Machines, S.A.
(IBM)

En **IBM** hemos organizado la jornada "**La mujer en la era cognitiva**", en el marco del **IBM International Women Day**.

IBM quiere celebrar este día para compartir con el mundo los esfuerzos que hemos llevado a cabo para el progreso de las mujeres en tecnología desde nuestros inicios hace más de 100 años. En un esfuerzo para demostrar cómo de amplia y potente es nuestra huella en el avance por la igualdad de oportunidades.

Por ello, este año celebramos el **IWD #PressForProgress** el 7 de Marzo, en el IBM Client Center de Madrid, hablando de la potente huella que IBM ha marcado por la igualdad de oportunidades durante sus más de 100 años de existencia y de la nueva oportunidad que la Era Cognitiva representa para la igualdad, debatiendo sus diferentes aspectos e implicaciones.

Agenda

09:15	Recepción
09:30	Bienvenida Pilar Pons, Directora RRHH IBM
09:35	La Era Cognitiva David Soto, IBM General Manager, Santander MD
09:50	Inteligencia Artificial y los sesgos Cristina Aranda, Co-fundadora Mujeres Tech
	Nueva regulación, nueva ética, nuevo liderazgo en la Era Cognitiva Carmen García, Directora Soluciones Cognitivas Diana Rivera, Socia Cuatrecasas
10:05	Inmaculada Blázquez García, Owner & Manager Director OSPREL Marta García Valenzuela, Socia Diversidad y Liderazgo en Talengo Pilar Llácer, Filósofa y Doctorada en Ética
11:00	Blockchain: la tecnología de las alianzas Olga Blanco, IBM Partner y Líder de Blockchain Mónica Villas, Technical Executive IBM
11:20	Cierre. La era cognitiva, la era de las mujeres Mónica Villas, Technical Executive IBM
11:30	Café

05

**Mutua Balear Mutua Colaboradora
con la Seguridad Social Nº 183**

Mutua Balear: Publicación especial

Este año **Mutua Balear** conmemora el Día Internacional de la Mujer con una **publicación especial en la intranet y en distintas redes sociales** reiterando nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, se expondrán los carteles oficiales editados por el Ministerio en los principales centros de Mutua Balear.

Publicación en la intranet de Mutua Balear referente al Día Internacional de la Mujer



The screenshot shows the 'dyna' intranet interface. At the top, there are navigation tabs for 'Departamento', 'Formación', 'Cursos', 'Ofertas', and 'Documentación'. The main content area is titled 'DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER' and includes a sub-header 'MIDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN MÁS ENFOCADAS DIRIGIDAS A LAS MUJERES'. Below this, there is a list of measures:

- Controlos médicos específicos y zoológicos, tratamientos de rehabilitación, apoyo de ginecología de la mujer, etc. para los trabajadores con dichos diagnósticos (síndrome premenstrual avanzado y/o en estado de latencia) e involucrados con el síndrome de fatiga o estrés.
- Ampliación del descanso maternal en 7 días, siempre a cuando dicho descanso sea compartido por el padre y la madre.
- Ampliación del plazo de reserva del puesto de trabajo de las accionistas por cuidado de hijos de 12 meses a contar desde la fecha de finalización del descanso maternal.
- Ampliación de las acciones de protección de las víctimas de violencia de género.
- Planario especial en situación de embargo de trabajadores con puesto administrativo.



Mutua Balear: Publicación especial

Publicación en Redes Sociales



06

Henkel Ibérica, S.A.

Como cada año, **Henkel** conmemora el 8 de marzo con una serie de actividades que muestran nuestro compromiso, tanto con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como con la Responsabilidad Social que, como empresa, nos caracteriza. Las actividades a desarrollar serán las siguientes:

- **Campaña de recogida de ropa**, en colaboración con la Fundación Quiero Trabajo, a través de nuestro proyecto "Million Chances", que busca el empoderamiento de mujeres en riesgo de exclusión social, mediante su formación para facilitar su acceso al mercado de trabajo. Esta campaña se mantendrá durante un mes, a partir del 8 de marzo, y su finalidad es que el personal done ropa de segunda mano para apoyar la labor de la Fundación.
- **Email y newsletter**, con información sobre la jornada del día 8 de marzo, ejemplos de Henkel, explicación de la campaña de recogida de ropa, etc.

- **Poster** sobre la jornada del 8 de marzo y la campaña de recogida de ropa que organizamos.
- **Portal de la intranet** de Henkel con información para conocimiento general de la plantilla.
- **Tv-cc comedor fábrica.** Emisión de un contenido especial sobre la jornada en las TVs-CC del comedor de la fábrica de Montornés del Vallés.
- **Henkel News.** Información sobre la campaña en el boletín mensual impreso que se manda a los diferentes centros.

Henkel: Acciones de sensibilización

Henkel

8 DE MARZO Día Internacional de la Mujer

El 8 de marzo es la fecha reconocida por la Organización de las Naciones Unidas como Día Internacional de la Mujer para conmemorar la **histórica lucha de la mujer por su participación igualitaria en sociedad**. Conoce más sobre esta día y la labor de Henkel Ibérica en materia de Igualdad de género!



Más de un siglo en busca de una sociedad igualitaria

De nuevo, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha renovado la campaña de concienciación sobre la igualdad de género a la que, como cada año, Henkel Ibérica se ha adherido. Con el hashtag #DejaHuellasPorLaIgualdad, la iniciativa busca seguir con la línea de alcanzar una sociedad igualitaria remarcando, en esta ocasión, que los roles, trabajos u oportunidades no deberían entender de género.

Bajo el nombre de Día Internacional de la Mujer Trabajadora, la primera celebración de esta fecha tuvo lugar el 19 de marzo de 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, y su conmemoración se ha venido extendiendo, desde entonces, a numerosos países. No sería hasta 1975 cuando, tras su institucionalización por parte de la ONU, pasara a denominarse Día Internacional de la Mujer.

Plan de Igualdad de Henkel Ibérica

Un Plan para normalizar la Igualdad

Corría el 2008 cuando, en línea con la Política de Igualdad de la compañía, Henkel Ibérica creó la Comisión de Igualdad, organismo que buscaba desarrollar el primer Plan de Igualdad de la compañía.

Entre sus metas se encontraba incrementar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad de Henkel Ibérica, estableciéndose el compromiso de incrementar cada año su presencia entre un 1 y el 2%.



1 de cada 3 candidat@s de nueva incorporación o promoción debe ser mujer



Al menos el 50% de nuevas posiciones en puestos de responsabilidad sean cubiertas por mujeres

Rompiendo estereotipos

Los datos demuestran que, históricamente, el porcentaje de alumnas cursando carreras humanísticas (71%) supera con creces al de alumnos. Sin embargo, no ocurre lo mismo en los grados técnicos, donde la presencia de la mujer se sitúa solo en torno al 25%, a pesar de las variaciones sufridas a lo largo del último cuarto de siglo.

Apoyada en estos números, es común la percepción de las áreas de adhesivos industriales o de consumo como un mundo exclusivamente masculino, en el que la presencia de la mujer liderando equipos de trabajo es reducida. Contrario a esta idea, Henkel Ibérica rompe dicho estereotipo con ejemplos como el del Management de la Planta de Producción de Adhesivos de Montornés del Vallés, formado, en exclusividad, por mujeres.



Una ingeniera y dos técnicas. Líderes del equipo de producción en el espacio de trabajo de Argelia Balaguer

En el Ror Gallardo, Responsable del Departamento Técnico de Producción, Argéles Balaguer, Responsable de Calidad, Níria Vaque, Responsable de Seguridad, y Lúcia Maldonado, Responsable de Producción de MPT, conforman una línea de dirección clave en proyectos de alta relevancia dentro del negocio de Adhesivos, como el HUB de Aeroespacial de Montornés.

La presencia de estos casos a lo largo de todos los negocios y funciones que conforman Henkel Ibérica muestra la importancia que, para la compañía, posee el seguir trabajando en la concienciación de tod@s para alcanzar una sociedad igualitaria al 100% en materia de género.

¿Sabías que...?

Ocultar el género como única vía

A lo largo de la historia la mujer se ha encontrado con frecuentes dificultades a la hora de disponer de unas condiciones laborales similares al hombre. Un claro y curioso ejemplo de ello fueron los casos de Margaret Ann Buckley (1792-1865) y Dorothy Lucille Tipton (1914-1989), quienes se tuvieron que hacer pasar por hombres para conseguir igualdad de oportunidades en el desarrollo de su profesión a pesar de ser auténticas pioneras en sus especialidades.



Más recientemente, en el siglo pasado, Dorothy Lucille Tipton acompañó a teodos cuando, tras su fallecimiento, se convenció que se había estado haciendo pasar por hombre para hacerse un hueco en el mundo de la música. A pesar de ser un verdadero prodigio del piano y el acordeón, tuvo que cambiar su identidad a la de Billy Lee Tipton para ejercer su profesión.

El doctor James Barry fue realmente una mujer inglesa llamada Margaret Ann Buckley, quien, muchos años antes de que en Inglaterra las universidades aceptaran mujeres, tuvo que hacerse pasar por hombre para poder estudiar medicina y ejercer la profesión. No sería hasta su muerte, el 25 de julio de 1865, cuando se descubrió su verdadero género.



Campaña de recogida de ropa, calzado y complementos de mujer

Donar para empoderar

¿Tienes ropa y calzado de mujer en buen estado que no te dé tiempo a usar y a los que quieras dar una segunda vida? ¿Has realizado el cambio de armario y quieres liberar espacio? Con motivo del Día Internacional de la Mujer, y en colaboración con **Fundación Quiero Trabajo**, ponemos en marcha la campaña de recogida de ropa y complementos "Donar para empoderar", la cual pretende apoyar la labor de la organización empoderando a mujeres en riesgo de exclusión social formándolas para entrevistas de trabajo.

🔍 **¿Qué buscamos?**
Ropa, calzado y complementos de mujer en buen estado

🕒 **¿Cuánto tiempo tengo?**
Del 8 marzo al 8 abril

📍 **¿Dónde lo deposito?**
En las cajas habilitadas en los diferentes sites de Henkel Ibérica



¡No lo dudes! Si tienes ropa, calzado y complementos de mujer en buen estado que utilizarlas, pero no te pones, dónalas y colabora con **Fundación Quiero Trabajo**.

07

Ferrovial, S.A.

En **Ferrovial** hemos programado distintas acciones de sensibilización de carácter interno y externo con motivo del Día Internacional de la Mujer:

- **Jornada de trabajo** el 8 de marzo con empleadas de las diferentes líneas de negocio y que han cursado durante los últimos años formación en liderazgo femenino. El objetivo de dicha jornada es fomentar el *networking* entre ellas y generar una plataforma de impulso y visibilización del talento femenino a nivel interno.
- **Acción global** para todas las entidades del Grupo Ferrovial animando a todo el personal a enviar un testimonio/consejo para las jóvenes mujeres que se incorporan a la compañía. El día 8 de marzo lanzaremos una noticia en la intranet corporativa recogiendo todos los testimonios visibilizando y poniendo en valor el talento femenino.

- Publicación en nuestros canales de redes sociales los testimonios recogidos de nuestras empleadas y empleados y de un **post** cuya temática será visibilizar el papel del talento femenino a lo largo de la historia.

08

Arada Ingeniería Agroindustrial, S.L.

Arada Ingeniería Agroindustrial: Latidos de igualdad

Para conmemorar el 8 de marzo, **Arada Ingeniería Agroindustrial ha colaborado con el Ayuntamiento de Lorca** para participar en las actividades programadas del 8 de marzo.

Asimismo, se ha hecho entrega de varios de los carteles recibidos con motivo del 8 de marzo al Grupo Scout Ciudad del Sol de Lorca para que le den visibilidad tanto en su local, donde realizan sus actividades centenares de las y los jóvenes, como en otras sedes juveniles.

Como todos los años, se enviará un **correo interno** con la conmemoración del día y con el programa de actividades propuestas por el Ayuntamiento de Lorca, además de dar visibilidad al cartel del “Día de las Mujeres del 8 de marzo”.

Arada Ingeniería Agroindustrial: Latidos de igualdad

POR 365 DÍAS EN IGUALDAD

8 MARZO **DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER 2018**

Logos: Ayuntamiento de Lorca, Limusa, Iglad, Ayuntamiento de Murcia, #LORCASM, Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Lorca.

MIÉRCOLES 7 DE MARZO

SACA LAS UÑAS POR LA IGUALDAD

Hora: 10:00 h.

Lugar: Plaza de España.

Organiza: Fundación Secretariado Gitano.

Colabora: Centro de Formación de Peluquería y Estética La Egipcia.

MINUTO DE SILENCIO

Hora: 10:30 h.

Lugar: Plaza de España.

Organiza: Federación de Organizaciones de Mujeres de Lorca.

"LATIDOS DE IGUALDAD".

Hora: 11:00 h.

Lugar: Plaza de España.

Organiza: Concejalía de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Lorca.

Colabora: Arada Ingeniería SL.

PROYECCIÓN DE LA PELÍCULA "SU MEJOR HISTORIA"

Hora: 18.30 h. a 22.00 h. **Lugar:** Teatro Guerra de Lorca.

Organiza: Cineclub Paradiso.

Entrada gratuita.

09

Tiebel Sociedad Cooperativa

Desde **Tiebel** vamos a realizar las siguientes acciones con motivo del Día Internacional de la Mujer:

- **Reunión informativa “Hacia la Huelga Feminista”** con Amparo Bella (representando al eje laboral del movimiento feminista que convoca la huelga). En la sesión, celebrada el 26 de febrero, se informó de los motivos de la huelga, de las acciones que se van a realizar y de los derechos de las trabajadoras. También se facilitó información a la plantilla sobre las actuaciones promovidas por Tiebel y se recogieron las propuestas de las personas asistentes.
- **Difusión** entre la plantilla de Tiebel de los actos generales en Zaragoza (actos, concentraciones en barrios, etc.).

Tiebel: Activismo por las mujeres

- Exposición en nuestras instalaciones el **cartel 8M** recibido del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Colocación de **delantales morados y carteles** con reivindicaciones vinculadas al 8M.
- **Mensaje en correos electrónicos y en el contestador** automático de Tiebel el 8 de marzo informando que la persona a la que se quiere contactar esta de huelga, en los casos que corresponda.
- Asistencia de la plantilla a la **manifestación** convocada por la tarde en Zaragoza.
- Difusión de las imágenes de estas acciones a través de las **redes sociales**.

10

**Mutua Montañesa, Mutua
Colaboradora con la Seguridad Social
Nº7**

Mutua Montañesa: La igualdad empieza en mí

En el Día Internacional de la Mujer, **Mutua Montañesa**, publica un **cartel** en intranet y en redes sociales con el lema, “La igualdad empieza en mí”.

Con ello pretendemos que se consiga la tolerancia cero, ante cualquier estereotipo, publicidad, chistes machistas, que siguen hoy en día, presentes en nuestra sociedad. Nacer en igualdad es fundamental para conseguir el empoderamiento de las mujeres.



11

Centro de Estudios Master Anuscheh
de Canarias y Anuscheh Missaghian
Schirazi S.L.

Centro de Estudios Master y Anuscheh: Flores por la igualdad

Desde nuestro grupo de empresas **Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias** y **Anuscheh Missaghian Schirazi**, hemos querido un año más conmemorar el Día Internacional de la Mujer entre nuestra plantilla y nuestro alumnado. Para ello, hemos programado, una serie de acciones:

- Publicación de **carteles y lemas** sobre el 8 de marzo en nuestras **redes sociales**, para implicar a todas aquellas personas que nos siguen a través de este medio.
- Publicación de carteles o lemas en nuestra **web**.
- Reparto entre toda nuestra plantilla de una **flor**, como muestra de igualdad entre mujeres y hombres.

Centro de Estudios Master y Anuscheh: Flores por la igualdad

- **Publicación con las actividades** realizadas a lo largo del día en el **blog** de la empresa.
- Cada docente se ha preparado para ese día una **breve exposición o actividad sobre este tema**, para así hacérselo llegar a nuestro alumnado. Con esta acción pretendemos seguir llevando la igualdad entre mujeres y hombres más allá de las fronteras de nuestra entidad, influyendo en nuestro entorno más próximo.

12

BT España, S.A.U.

BT: Acercando la tecnología a las mujeres

En **BT España** organizaremos dos eventos en el marco del Día Internacional de la Mujer para promover la presencia de mujeres en sectores y puestos de perfil tecnológico.

- **Desayuno con Directivas de empresas** (*Women on Boards*) "Inspirando la diversidad para promover la transformación digital y la cultura corporativa".
- **Evento de puertas abiertas** para hijas/os del personal con el fin de fomentar y acercar el uso de la tecnología a las y los jóvenes y especialmente a las niñas. Habrá talleres, teatro y charlas sobre 5G, seguridad en internet, funcionamiento de un data center.

13

Carac Siglo XXI, S.L.

En **CARAC** conmemoramos el Día Internacional de la Mujer a través de las siguientes iniciativas:

- **Mesa redonda interna “Empleo y mujeres en Grupo CARAC”**. Esta se desarrollará el propio día 8 de marzo en nuestras oficinas centrales. En ella se hará una breve introducción del papel de la mujer en nuestra empresa, se presentarán a la plantilla los temas más relevantes del boletín interno y se proyectarán tres cortos para analizarlos y comentarlos.



- Publicación en nuestra página web de un **artículo** en referencia a la jornada del “Día de la Mujer 2018”.

La mujer en el ámbito laboral: una carrera de obstáculos

Desde Grupo CARAC queremos conmemorar este 8 de marzo; *Día Internacional de la Mujer*, haciendo especial hincapié en la parte de esta jornada que celebra el progreso de las féminas en el ámbito laboral. Aunque aún las estadísticas las sitúan por debajo del hombre, está claro que a lo largo de la Historia se ha logrado un importante avance.

Cada vez hay más mujeres que han conseguido situarse en puestos y realizar trabajos que, tradicionalmente, estaban destinados a los hombres. No obstante, la pregunta es: ¿quién ha tenido realmente la potestad para determinar qué tipo de trabajos y qué tipo de puestos correspondían a cada sexo?

Quizás en este contexto a la célebre frase de “Rebeldes sin causa” haya que cambiarle la preposición. Más que justificada está la lucha de las mujeres y también de muchos hombres, por conseguir una igualdad laboral representada en un sinnúmero de “mismos”: mismas oportunidades, mismos salarios, mismo trato, etc.

En este sentido, en el siguiente gráfico sacado del *Informe de Brecha de Género en el mercado laboral español*, elaborado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada, se nos invita a ser optimistas. Este muestra que solo el 35% de las mujeres en edad de trabajar (15-64 años) lo hacían de forma remunerada en 1985, mientras que en 2014 este porcentaje había subido hasta el 68%.

Por otro lado, según los datos difundidos en marzo de 2017 por Eurostat (Agencia estadística de la Unión Europea) en España el 37% de mujeres ostentaba cargos directivos, un porcentaje impensable si echamos la vista no muchos años atrás.

Sin embargo, que se haya evolucionado en el ámbito profesional, no quita para que aún se siga estancado en el personal. El rol de mujer como madre, esposa y ama de casa permanece asociado, en pleno siglo XXI, a *tareas* (palabra que deriva del latín *torih*: asignación o trabajo que debe hacerse en corto tiempo) impuestas solo por ser fémina. Precisamente en estas labores no remuneradas las mujeres trabajaron el doble de horas que los hombres en 2015, según la recién sacada *Encuesta de Condiciones de Vida* del Instituto Nacional de Estadística (INE). En esta solo se vislumbra cierta proximidad cuando ambos géneros no tienen ni pareja ni hijos.

Tras esta pequeña anotación, volvemos al papel de la mujer en el ámbito laboral.

El asentamiento profesional que está experimentando la mujer es aún más notorio en tanto que supone una dura carrera de obstáculos para ellas. De hecho, más del 80% de los directivos masculinos reconoce la existencia de estas barreras. Las más notorias son las siguientes:

- **Possibilidad de promoción.** Además de exigirse más a las mujeres, su trabajo se encuentra peor valorado. Esto impide ascender en muchas empresas a igualdad de méritos.
- **Salarios.** Hace apenas unos días se celebraba el *Día de la Igualdad Salarial* entre hombres y mujeres, jornada en la que se conocían datos de brecha salarial de casi el 30% en favor del sector masculino.
- **Tratamiento.** Muchas mujeres son aún cosificadas en los procesos de selección para un puesto, son víctimas de despidos injustificados tras quedarse embarazadas o sufren acoso laboral por parte de jefes o compañeros.

Desde Grupo CARAC animamos a todas las mujeres, de cualquier tipo de trabajo y en cualquier puesto, a que después de tantos obstáculos, llantos y lamentos rompan a reír, que se olviden de las barreras y que sean valientes. ¡Feliz Día de la Mujer!

- Elaboración de un **boletín** para enviarlo a la plantilla de las diversas empresas que forman Grupo CARAC.



Edición Especial

Día de la Mujer 8 de marzo de 2018

grupo CARAC

Igualdad

Día de la Mujer

Quizás, para muchos, el 8 de marzo tan solo sea un día más en el calendario, una fecha que pasará sin pena ni gloria en su ajetreada semana, sin embargo, para las mujeres esta jornada es síntoma del reconocimiento de muchos de sus derechos. Simplemente, es su día.

Esta celebración no es producto de un capricho reciente o del afán de protagonismo de colectivos feministas, por eso vamos a hacer un breve repaso por la **cronología** de esta jornada:

1857: Quizás pueda situarse el origen de este día en la huelga que las costureras de la compañía *Lower East Side* convocaron en Nueva York, como reclamo de una menor jornada laboral y mejores salarios.

1908: Al grito de ¡Pan y rosas! trabajadoras del sector textil convocaron una huelga demandando mejores condiciones de trabajo, salarios más altos y el derecho al voto. Meses más tarde, el 3 de mayo, se organizó en el teatro *Garrick* de Chicago un acto denominado "Día de la Mujer".

1909: El 28 de febrero se conmemoró, por primera vez, el primer Día Nacional de la Mujer en los Estados Unidos de América, tras una declaración de su Partido Socialista.

1910: Esta reivindicación llegó un año más tarde a Europa. La Internacional Socialista, que se había reunido en Copenhague con motivo de la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, proclamó el Día Internacional de la Mujer.

1911: La propuesta que el año anterior había sido aprobada por las más de 100 mujeres (de 17 países) asistentes a la conferencia de Copenhague, se celebró por primera vez el 19 de marzo en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza.

1913: Las mujeres rusas celebraron su Primer Día Internacional de la Mujer en el marco de los movimientos en favor de la paz que surgieron en vísperas de la Primera Guerra Mundial.

1917: Reaccionando ante los horrores de la guerra, las mujeres rusas volvieron a salir a la calle con el lema "pan y paz".

1975: Coincidiendo con el año internacional de la mujer, las Naciones Unidas celebraron el Día Internacional de la Mujer, por primera vez, el 8 de marzo de 1975.

Pasado, presente y futuro del 8 de marzo

Como hemos visto, en el origen de esta jornada se conmemoraba el papel de la mujer en el ámbito laboral, de hecho son muchos los que aún conocen el 8 de marzo como el Día de la Mujer Trabajadora. Sin embargo, con el paso de los años esta fecha ha ampliado su concepto reivindicativo en pro de la igualdad, la seguridad, la justicia, la paz y el desarrollo, desembocando en el actual Día Internacional de la Mujer.

Un día que, contrariamente a lo que opinan algunos, no debería dejar de existir ni siquiera lográndose la igualdad efectiva. Esta celebración no supone una declaración ni de inferioridad ni de superioridad respecto al hombre, sino que es una conmemoración a las penurias, esfuerzos y sufrimientos de los tantos y tantas que lucharon y luchan por conseguir el objetivo. Nuestra recomendación: vivamos el **presente**, aprendiendo del **pasado**, para organizar el **futuro**.



«Los países en los que hay más igualdad de género experimentan un mayor crecimiento económico. Las empresas que cuentan con más líderes mujeres logran mejores rendimientos. Los acuerdos de paz que incluyen a las mujeres son más duraderos. Los parlamentos en los que hay más mujeres aprueban más leyes sobre cuestiones sociales clave como la salud, la educación, la lucha contra la discriminación y la mantención de los niños. Las pruebas no dejan lugar a dudas: la igualdad de la mujer supone progresos para todos.»

Ex secretario General de la ONU, Ban Ki-moon

- Divulgación de la **cartelería** enviada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la cual está expuesta en todos nuestros centros.



14

Pavasal Empresa Constructora, S.A.

En **PAVASAL**, para conmemorar el Día Internacional de la Mujer hemos diseñado un **cartel conmemorativo** que publicaremos en los siguientes medios:

- Tablón de anuncios de todas nuestras Delegaciones y Centros de trabajo.
- Portal del/la empleado/a para que todo el personal de la empresa tenga acceso y pueda descargarlo.
- Foro Social (intranet de Pavasal).

Además, conmemoraremos el Día Internacional de la Mujer a través de nuestras redes sociales.

PAVASAL: Cartel conmemorativo



15

FCC Construcción, S.A., FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, S.A.U., Fomento Construcciones y Contratas, S.A.

Grupo FCC: Las mujeres en el mundo de la construcción

Desde **FCC** vamos a conmemorar el Día Internacional de la Mujer a través de las siguientes acciones:

- Colocación en las diferentes sedes de la empresa del **cartel** distribuido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con motivo de este día.
- **Mesa redonda** en el que el tema principal será la mujer en el mundo de la construcción.
- **Difusión** en el Portal del Empleado de la jornada y envío de correo electrónico con los carteles y la información.



Día Internacional de la Mujer Madrid, 8 de marzo

Sede FCC Las Tablas. Auda. Camino de Santiago, 40. 28050 Madrid
(Sala: 217-218)

09:00	Apertura del acto y presentación
09:02	Proyección vídeo
09:04	Mensaje de bienvenida:
	PABLO COLIO: Consejero delegado del Grupo FCC
09:15	Mesa redonda
	Moderador: JUAN PABLO MERINO
	Intervienen:
	PILAR GÓMEZ-ACEBO. Presidenta de Honor de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresariales y Presidenta de la Fundación Madrid's Woman Week, entre otros cargos.
	JOAQUÍN NIETO. Director de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para España.
	Representante de Aqualia. Protagonista del libro "Mujeres en primera persona"
	Representante de FCC Construcción
	Representante de FCC Medio Ambiente
10:15	Turno de preguntas/debate
10:25	Cierre del acto, foto de familia y café de despedida

16

Calidad Pascual, S.A.U.

En **Pascual**, queremos mostrar nuestro compromiso y celebrar este Día Internacional de la Mujer con una **postal electrónica** y una **noticia** el 8 de marzo en nuestro boletín diario de comunicación interna “Pascual al Día”. Además, le daremos difusión externa también a través de las principales redes sociales.

Con la postal, queremos manifestar que además de celebrar este día, para Pascual la igualdad de género está presente los 365 días del año.

En nuestro complejo industrial de Aranda de Duero estará colgado, además, el cartel oficial del Día Internacional de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



17

Aula Integral de Formación, S.L.

Aula Integral de Formación: Sensibilizando a jóvenes

Desde **Aula Integral de Formación** queremos sensibilizar a un grupo de jóvenes respecto a lo que se considera una relación amistosa con perspectiva igualitaria, siendo la línea de trabajo el modo en cómo ven las chicas a los chicos y viceversa en sus relaciones personales, tanto dentro como fuera del centro educativo.

Para ello, hemos organizado en el IES Francisco de los Cobos de la localidad de Úbeda un **taller de Lego Serious Play** para jóvenes de 4º de ESO. El taller utiliza la metodología “Lego Serious Play”, una herramienta desinhibidora y motivadora tanto en personas adultas como en jóvenes.

Inicialmente se propone un reto al que las personas participantes responderán con una construcción con piezas de Lego. La idea es que exterioricen a través de las piezas de Lego su visión sobre el tema y que cada participante haga sus comentarios. Por último se realizarán una serie de enlaces y nexos entre unas construcciones y otras para clasificar y valorar las ideas mostradas.

Aula Integral de Formación: Sensibilizando a jóvenes



18

Renault Consulting, S.A., Renault España Comercial, S.A. y Renault España, S.A.

Grupo Renault: Semana Internacional de la Mujer

Con motivo de la **Semana Internacional de la Mujer** en el **Grupo Renault**, la red **Woman@Renault** celebrará varios actos conmemorativos del 8 de marzo en las distintas sedes de trabajo en los que estará presente la campaña HeForShe.



“Ahora es el momento: las activistas rurales y urbanas transforman la vida de las mujeres”.



Grupo Renault: Semana Internacional de la Mujer

- En Valladolid, el acto se celebrará el 5 de marzo.



Con motivo del Día Internacional de la Mujer, la red Women@Renault de las Factorías de Castilla y León tiene el placer de invitarte a la celebración por:

“LA SEMANA INTERNACIONAL DE LA MUJER”

5 de marzo

Factoría de Valladolid

Salón de comunicación de la DEN
Av. Madrid, 72, 47008 Valladolid, España

Si deseas asistir te rogamos aceptes esta invitación de outlook

Doña María Luisa de Contes - Directora de Responsabilidad Social Corporativa y de la Fundación para la Movilidad Sostenible
Líder Diversidad y Women@Renault en España

Doña Mónica Fernández - Talent, Support & Communication Senior Manager de Renault Nissan Consulting.
Piloto y coordinadora del Women@Renault en el Polo Castilla y León



“SEMANA INTERNACIONAL DE LA MUJER”

11:45 - Recepción de asistentes

12:00 – Palabras de bienvenida
Excmo. Sra. Dña. Silvia Clemente Muncio. – Presidenta de las Cortes de Castilla y León

12:05 – Apertura del Congreso
Doña María Luisa de Contes - Directora de Responsabilidad Social Corporativa y de la Fundación para la Movilidad Sostenible
Líder Diversidad y Women@Renault en España

Doña Mónica Fernández-Peláez - Piloto y coordinadora del Women@Renault en el Polo Castilla y León

12:10 - Mesa redonda 1: « *Intraemprendedor(e)s de nuestro éxito* »

Ponentes:
Doña Beatriz Recio - Directora de Womantalent y executive brander, experta en liderazgo y marca personal
«Trabajar y Triunfar en tiempos digitales»
Doña Ana Fragua - Fundadora de For Women
«Emprendedor/a de ti misma: tú eres responsable de tu éxito»



“SEMANA INTERNACIONAL DE LA MUJER”

12:45 - Mesa redonda 2: « *Mujeres Renault en la alta dirección* »

Moderadora: Beatriz Recio - Directora de Womantalent y executive brander, experta en liderazgo y marca personal

Doña Anne Catherine Brioux - Directora de la factoría de motores de Valladolid
Doña Ana Belén González Veganzones - Directora de compras de RENAULT ESPAÑA
Doña Mercedes Hernando Monge - Jefa de departamento de performance y APW Polo Industrial de Castilla y León.

13:10 - «*De dónde venimos y hacia dónde queremos ir: Mujeres y hombres juntos*»
Doña Ana de Miguel Álvarez - escritora y profesora titular de Filosofía Moral y Política de la universidad Rey Juan Carlos

13:35 - III Entrega Premios Diversidad por las Embajadoras

Excmo Sra Dña. Gabriela Dancau- Embajadora de Rumania
Excmo Sra Dña. Renata Cvelbar Bek - Embajadora de Eslovenia

13:55 - Clausura
Doña María Luisa de Contes - Líder Diversidad y Women@Renault en España

14:00 Vino Español

Grupo Renault: Semana Internacional de la Mujer

- En Madrid, el 8 de marzo tendrá lugar un acto patrocinado por Renault y organizado por la Asociación de Mujeres AVENIR, cuya presidenta es Doña María Luisa de Contes (Directora de Diversidad del Grupo Renault en España).



Con motivo del Día Internacional de la Mujer, la Asociación de Amistad Hispano-Francesa Mujeres Avenir, la Escuela Diplomática de España y la Academia de la Diplomacia tienen el placer de invitarle a la tribuna-debate :

"1ª Conferencia Internacional de Mujer y Diplomacia en Madrid"

Con la intervención de las Excelentísimas Embajadoras de Hungría, Argelia, Costa Rica, Chipre, y moderado por Doña Helena Cosano, subdirectora de la Escuela Diplomática.

8 de Marzo

Patrocinan:



8 de Marzo
19h00

Club Financiero Génova

Marqués de la Ensenada 14,
Madrid, España

AFORO LIMITADO:
Se ruega confirmar asistencia antes del 1 de marzo a mujeresavenir@movimex.com
Se respetará el orden de inscripción.



Helena Cosano
Subdirectora de la Escuela Diplomática

María Luisa de Contes,
Presidenta de Mujeres Avenir



Reunión de trabajo con el Cuerpo Diplomático, en el Club Financiero

"1ª Conferencia Internacional de Mujer y Diplomacia en Madrid"

18:45h: Recepción de invitados
Excmo Sr. D. Yves Saint-Geours, Embajador de Francia

19:00h: Palabras de bienvenida
Doña María Luisa de Contes, Presidenta de Mujeres Avenir

19:10h: Presentación del acto
Doña María Luisa de Contes, Presidenta de Mujeres Avenir

19:15h: Debate
Moderadora: Doña Helena Cosano, Subdirectora de la Escuela Diplomática

Ponentes:

- Exma. Sra. Dª Eniko Gyori, Embajadora de Hungría
- Exma.Sra. Dª Taous Feroukhi, Embajadora de Argelia
- Exma. Sra. Dª Doris Osterlof Obregon, Embajadora de Costa Rica
- Exma. Sra. Dª Koula Sophianou, Embajadora de Chipre

20:00: Entrega Premio Mujeres Avenir por el Embajador de Francia, Excmo Sr. D. Yves Saint-Geours.
Madame Julie Clasé, de Senegal, por su trabajo de campaña para promover los derechos de las mujeres sobre la tierra.

20:25: Clausura del acto y coctel.
María Luisa de Contes, Presidenta de Mujeres Avenir

20:30: Coctel.

Colaboran: 

Modera y Presenta:
Doña Helena Cosano
Subdirectora de la Escuela Diplomática

Doña María Luisa de Contes
Presidenta de Mujeres Avenir



Exma. Sra. Dª Eniko Gyori,
Embajadora de Hungría



Exma.Sra. Dª Taous Feroukhi,
Embajadora de la República de Argelia



Exma. Sra. Dª Doris Osterlof Obregon,
Embajadora de la Republica de Costa Rica



Exma. Sra. Dª Koula Sophianou,
Embajadora de Chipre



Premio Mujeres Avenir
Madame Julie Clasé - Senegal.

Premio Avenir por su compromiso y trabajo por los derechos de las mujeres, el emprendimiento y las medidas adoptadas para garantizar el acceso y control de sus tierras, así como por haber creado y dirigido una organización que reúne a más de 300 grupos de mujeres, que trabajan por el desarrollo del progreso social, ambiental y económico.



Grupo Renault: Semana Internacional de la Mujer

- En Sevilla, el acto se celebrará el 9 de marzo.



Con motivo del Día Internacional de la Mujer, la red Women@Renault de la Factoría de Sevilla tiene el placer de invitarte al acto:

SEMANA INTERNACIONAL DE LA MUJER”

9 de marzo

Factoría de Sevilla
Avda. Medina y Galnarez, 32. Sevilla

Doña María Luisa de Contes -
Directora de Responsabilidad Social Corporativa y de la Fundación para la Movilidad Sostenible
Líder Diversidad y Women@Renault en España

Doña Virginia Mena,
Piloto THANKS, responsable de implementación de mejoras en proveedoras POE
Piloto y coordinadora del Women@Renault en Sevilla

SEMANA INTERNACIONAL DE LA MUJER”

12:45 - Recepción de asistentes



13:00 - Apertura del Acto

María Luisa de Contes - Líder Diversidad y Women@Renault
Directora de Responsabilidad Social Corporativa y de la Fundación para la Movilidad Sostenible

13:05 - Mesa redonda 1: « *Intraemprendedor(e)as de nuestro éxito*»

Ponentes:

Beatriz Recio - Directora de Womantalent y executive brander, experta en liderazgo y marca personal

«Trabajar y Triunfar en tiempos digitales»

Ana Fragua - Fundadora de For Women

«Emprendedor/a de ti misma: tú eres responsable de tu éxito»



“SEMANA INTERNACIONAL DE LA MUJER”

13:40 - Mesa redonda 2: « *Mujeres Renault en fábrica*»

Moderadora: Beatriz Recio - Directora de Womantalent y executive brander, experta en liderazgo y marca personal

Sonia Coronilla Vidal, Jefa de Unidad Árboles Jx
Laura González Morón, Jefa de Taller Cordes
Isabelle Ehrhart, DIFM SEVILLA (Responsable Ingeniería Proceso Sevilla)
Clara Abad Vázquez, HRBP Factoría de Sevilla (Responsable RRHH Sevilla)

14:05 - Intervención de Madame Julie Cissé



Madame Julie Cissé - *Sénegal*,
Premio Avenir por su compromiso y trabajo por los derechos de las mujeres, el emprendimiento y las medidas adoptadas para garantizar el acceso y control de sus tierras, así como por haber creado y dirigido una organización que reúne a más de 300 grupos de mujeres, que trabajan por el desarrollo del progreso social, ambiental y económico.

14:20 - III Entrega Premios Diversidad

14:30 Clausura y Coctel



Grupo Renault: Semana Internacional de la Mujer

Internamente en **Renault-Nissan Consulting** difundiremos el día 8 de marzo un email a toda la plantilla, con el cartel de la campaña del Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad.

Buenos días a tod@s,

La discriminación, los estereotipos educativos, la segregación del mercado laboral, el empleo precario, el trabajo a tiempo parcial involuntario y la distribución desequilibrada de responsabilidades de los cuidados familiares con respecto a los hombres afectan a las opciones de vida y a la independencia económica de numerosas mujeres.

Hoy es el **Día Internacional de la Mujer** y queremos recordaros que **Renault-Nissan Consulting** trabaja en favor de la igualdad entre mujeres y hombres conjuntamente con todas sus partes interesadas, por ello reafirmamos nuestro compromiso de garantizar la plena realización del potencial de las mujeres y el uso de todas sus competencias. Como buena muestra de nuestro compromiso, tenéis disponible las medidas implantadas y recogidas en nuestro Plan de Igualdad en la siguiente ubicación:
I:_Other_Site\MADRID_(F-MIN)\IRSA\ZONA INTERCAMBIO\DOCUMENTACION_INTERNA\Backup

Aprovechamos para difundiros el cartel emitido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



19

Institut Catal  d'Oncologia (ICO)

El **Institut Català d'Oncologia (ICO)** conmemora el Día Internacional de la Mujer con diversas iniciativas, que dan respuesta al compromiso adquirido en el Plan de Igualdad y acordado con la Comisión de Igualdad. En 2018 las iniciativas son las siguientes:

- Envío del **boletín electrónico ICOIgualtat** a toda la plantilla.
- Edición de un **vídeo** con grupos de mujeres del ICO que representan todos los colectivos profesionales. Ponemos el acento en el peso que tienen las mujeres en el mundo de la Sanidad, donde son mayoría. Sin embargo, los hombres ocupan mayoritariamente los puestos de responsabilidad y la brecha salarial aún está presente.
- Publicación de **noticias** en la intranet, y redes sociales.

ICO: Compromiso con la igualdad

Generalitat de Catalunya
Departament de Salut

ICO
Institut Català d'Oncologia



Commemoración Día Internacional de la Mujer

8 de marzo de 2018

Institut Català d'Oncologia

Núm. 3 - ICOIgualtat-08 de març del 2018

ICO Igualtat

Butlletí de la Comissió d'Igualtat de l'Institut Català d'Oncologia

Actualitat

Les dones de l'ICO en el Dia Internacional de la Dona



Amb ocasió del Dia Internacional de la Dona, la Comissió d'Igualtat impulsa activitats de sensibilització per tal de donar visibilitat i fer reflexionar sobre si les actituds personals afavoreixen la igualtat i per continuar treballant en l'eliminació del sostre de cristall.

[\[Més informació\]](#)

La cura de familiars, una qüestió de dones



És l'equilibri de gènere una meta inassolible? La conciliació, sembla ser, encara és un "problema de les dones". Creieu que a l'ICO som trencadors en aquest àmbit?

[\[Més informació\]](#)

S'amplia la Comissió d'Igualtat



El 2 de febrer de 2018 es va constituir la Comissió d'Igualtat de l'ICO, formada equitativament per representants de l'empresa i dels i les professionals. Actualment en formen part 13 professionals dels centres de l'Hospitalet, Badalona i Girona.

[\[Més informació\]](#)

L'ICO s'adhereix als Principis per a l'Apoderament de les Dones de l'ONU



L'ICO ha signat la declaració de suport als Principis d'Apoderament de les Dones, una iniciativa conjunta entre la ONU Dones i el Pacte Mundial de Nacions Unides. Amb la declaració, els màxims responsables de les empreses o institucions mostren la seva intenció d'integrar i implementar els Principis per a l'Apoderament de les Dones des dels consells directius fins al mercat laboral, passant per la cadena de proveïment i les comunitats.

[\[Més informació\]](#)

Contacte

Comissió d'Igualtat
Institut Català d'Oncologia
igualtat@concoologia.net



Centres de l'ICO

ICO L'Hospitalet
Hospital Dones - Planales
Av. Garriga de Castellanos
150-202
08101 L'Hospitalet de
l'Infantil
93 202 17 33

ICO Girona
Hospital Doctor Joan Torrens
Av. Torrens 1702 Girona
17002 Girona

ICO Badalona
Hospital Germans Trias i Pujol
C/Dr. de Girona, 65
08103 Badalona

ICO Girona - Terrassa i
Terrassa de l'Estiu
Hospital Joan Jorja
C/Dr. de Madrid, 64-65, 4
17006 Terrassa
977 20 08 00

L'ICO revalida el seu distintiu d'Igualtat a l'empresa



El Ministeri de Sanitat, Benvestits Socials i Igualtat (MSSB) ha renovat el distintiu d'Igualtat a l'empresa a l'ICO amb un informe de seguiment i avaluació que confirma els esforços de la institució per continuar avançant en el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

[\[Més informació\]](#)

L'ICO s'adhereix a la iniciativa "Más mujeres, mejores empresas"



MÁS
MUJERES
MEJORES
EMPRESAS

L'ICO ha subscrit un conveni de col·laboració amb el Ministeri de Sanitat, Benvestits Socials i Igualtat amb l'objectiu d'augmentar la presència de dones en els llocs directius i en els comitès de direcció.

[\[Més informació\]](#)

Campanya de prevenció i detecció de les violències sexuals de l'Institut Català de les Dones



Des de l'Institut Català de les Dones s'ha iniciat una campanya de sensibilització que posa a disposició de les dones i dels homes materials d'informació i sensibilització per avançar en la detecció i prevenció de les violències sexuals i la seva eradicació.

[\[Més informació\]](#)

ICO: Compromiso con la igualdad

Totes les dones de l'ICO en el Dia Internacional de la Dona

Amb ocasió del Dia Internacional de la Dona, la Comissió d'Igualtat Impulsa activitats de sensibilització per tal de donar visibilitat i fer reflexionar sobre el les actituds personals afavoreixen la igualtat i per continuar treballant en l'eliminació del nostre de oristall.

Aquest any, us mostrem un vídeo amb les dones en tots els llocs de treball de l'ICO. Els diferents col·lectius professionals estan representats per grups de dones, identificats amb el missatge "Som zeladores", "Som psicooncòlogues", "Som hematòlogues", etc. A la nostra institució, les dones estan presents a totes les àrees i grups professionals.

Posem, així, l'accent en el pes que tenen les dones en el món de la sanitat on són majoritàries però on els homes ocupen majoritàriament els llocs de responsabilitat i on la breixa salarial també existeix encara.

La cura de familiars, una qüestió de dones

És l'equilibri de gènere una meta inasoluble? La conciliació, sembla ser, encara és un "problema de les dones". Creueu que a l'ICO som frenadors en aquest àmbit?

La plantilla de l'ICO es divideix en el 77,6% de dones i en el 22,4% d'homes. Durant el 2017, l'83% de permisos per a la cura de familiars han estat demanats per dones. Entre aquest destaca el permís per a la visita mèdica pediàtrica, demanat per un 93% de dones. Elles també amb una atenció majoritària d'un 84% han demanat el permís d'excedència per cura de fillat, cura de familiars o conciliació envers d'un 6% d'homes. Només un 2% d'homes han demanat la reducció de jornada maternal o per cura d'un familiar.

Encara ha de ploure molt perquè la càrrega familiar sigui compartida per ambdós sexes.

Per consultar les mesures de conciliació de l'ICO, [clicqueu aquí](#).

S'amplia la Comissió d'Igualtat

El 2 de febrer de 2011 es va constituir la Comissió d'Igualtat de l'ICO, formada equitativament per representants de l'empresa i dels i les professionals. Actualment en formen part 13 professionals dels centres de l'Hospitalet, Badalona i Girona.

La Comissió d'Igualtat és la responsable de dissenyar el pla per a la igualtat efectiva entre homes i dones, i vetllar per la seva implantació i seguiment. L'any 2017 es va proposar l'ampliació de membres amb dos persones del Comitè d'Empresa de l'ICO (l'Hospitalet i un persona de Prevenció de Riscos Laborals. Les persones que integren la Comissió són: An Rodríguez Cala, Ana Sedano Martínez, Angel Plans Canameres, Noemí Duran Garcia, Mónica Félix Macías, Georgina Llongueras Juan, Montserrat Fernández Rodríguez, Ana María Garcia Ruml, Núria Farré Pallares, Catalina Gernano Sánchez, Patricia Cruañas Gutiérrez, Sebastià Agramunt Chaler i Anna Esteve Gomez.

Des de la Comissió us volem animar a enviar-nos les vostres dubtes, comentaris suggeriments per avançar en matèria d'igualtat entre dones i homes a igualtat@iconcolipa.es

L'ICO s'adhereix als Principis per a l'Apoderament de les Dones de l'ONU

L'Institut Català d'Oncologia ha signat la declaració de suport als Principis d'Apoderament de les Dones, una iniciativa conjunta entre la ONU Dones i el Pacte Mundial de Nacions Unides. Amb la declaració, els màxims responsables de les empreses o institucions mostren la seva intenció d'integrar i implementar els Principis per a l'Apoderament de les Dones des dels consells directius fins al mercat laboral, passant per la cadena de proveïment i les comunitats. Aquesta és una eina que atén les evidències que indiquen que apoderar a les dones és un estratègia que porta a millors resultats.

Amb la signatura dels principis es posa a disposició de les empreses i institucions una eina gratuïta d'anàlisi de les breques dels Principis d'Apoderament de les Dones. És una plataforma online que ajuda a avaluar polítiques i programes, a identificar àrees de millora i oportunitats per fixar objectius futurs. Fins al moment, més de 1600 líders de tot el món han demostrat el seu lideratge en igualtat de gènere mitjançant els Principis d'Apoderament de les Dones.

Els Principis de l'Apoderament de les Dones

Aquests principis ofereixen a les empreses orientacions pràctiques sobre com apoderar les dones, entre elles:

1. Promoure la igualtat de gènere des de la direcció al més alt nivell.
2. Tractar a tots els homes i dones de forma equitativa en el treball; respectar i defensar els drets humans i la no discriminació.
3. Vetllar per la salut, la seguretat i el benestar de tots els treballadors i treballadores.
4. Promoure l'educació, la formació i el desenvolupament professional de les dones.
5. Dur a terme pràctiques de desenvolupament empresarial, cadena de subministrament i màrqueting a favor de l'apoderament de les dones.
6. Promoure la igualtat mitjançant iniciatives comunitàries.
7. Avaluar i difondre els progressos realitzats a favor de la igualtat de gènere.

Més dones, millors resultats

Segons l'ONU Dones, donar poder a les dones perquè participin plenament en tots els sectors i a tots els nivells de l'activitat econòmica és fonamental per a construir economies fortes; establir societats més estables i justes; assolir els objectius de desenvolupament, sostenibilitat i drets humans acordats internacionalment; millorar la qualitat de vida de les dones, dels homes, de les famílies i de les comunitats i, també promoure les pràctiques i els objectius empresarials.

L'ICO revalida el seu distintiu d'Igualtat a l'empresa

El Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (MSSSI) ha renovat el distintiu d'Igualtat a l'empresa a l'ICO amb un informe de seguiment i avaluació que confirma els esforços de la institució per continuar avançant en el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'informe valora molt positivament la implantació de les mesures previstes en el 1er Pla d'Igualtat i la seva contribució en el 2on Pla. Es destaquen els treballs de seguiment realitzats que mostren un alt grau de compliment de les mesures del Pla i permeten la presa de decisions futures.

Tancar la breixa salarial i equilibrar entre ambdós sexes

La Política d'Igualtat s'ha vist reforçada amb el compromís d'incorporar l'eina d'Autodiagnòstic de Brexa Salarial de Gènere del MSSSI per a les anàlisis retributives, l'elaboració d'una guia de mesures de conciliació de la vida laboral i personal, difosa àmpliament, i la realització de múltiples actuacions de difusió de la igualtat d'Oportunitats entre ambdós sexes.

Així mateix es destaca la realització periòdica d'un diagnòstic de gènere ja que en el camí de la igualtat cal reduir, encara més, la breixa salarial entre dones i homes i assolir un major equilibri entre ambdós sexes en el lloc directiu.

Adhesió iniciativa "Más mujeres, mejores empresas"

L'ICO ha subscrit un conveni de col·laboració amb el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat amb l'objectiu d'augmentar la presència de dones en els llocs directius i en els òrgans de direcció.

El conveni té una durada de quatre anys que contempla el compromís, entre d'altres, d'implantar mesures per què els processos de formació interna, selecció i promoció professional es portin a terme sense biaix de gènere. El seguiment del grau d'execució dels compromisos adoptats es realitzarà per una comissió paritària formada per dos representats de

la Direcció General de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat i dos representats de l'ICO.

La Comissió Europea i la Igualtat

El compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019 de la Comissió Europea posa de manifest que en la majoria dels estats membres, les dones segueixen estant infrarepresentades en els processos i llocs de decisió, especialment als nivells més alts, tot i constituir gairebé la meitat de la mà d'obra i més de la meitat de les noves llicenciatures universitàries de la Unió Europea, i demana als Estats membres que facin els esforços necessaris per millorar la representació equilibrada d'homes i dones en el seu personal.

Pla d'Igualtat de l'ICO

Actualment, la plantilla de l'ICO està formada per un 77% de dones. Respecte l'any 2010, la presència de dones s'ha incrementat un 6,6% entre el personal facultatiu, un 6,8% entre el personal de títol de grau superior i un 4,3% entre els càrrecs directius.

En referència als òrgans de govern i executius la participació de dones i homes és paritària, amb un 57% dones.

L'adhesió de l'ICO a "Más mujeres, mejores empresas" s'emmarca dintre de les accions previstes al Pla d'Igualtat i en el marc de l'objectiu estratègic "Integrar l'RG a la gestió reforçant el compromís amb les persones, el medi ambient i la societat".

Campanya de prevenció i detecció de les violències sexuals de l'Institut Català de les Dones

Des de l'Institut Català de les Dones s'ha iniciat una campanya de sensibilització que posa a disposició de les dones i dels homes materials d'informació i sensibilització per avançar en la detecció i prevenció de les violències sexuals i la seva eradicació.

Aquesta campanya consisteix en l'edició electrònica de dues publicacions, una adreçada a dones i una altra a homes, amb missatges per prendre consciència i ajudar a identificar la violència sexual, des de la seva forma simbòlica fins a l'agressió sexual, i eines per a actuar-hi. En el cas de la publicació adreçada a dones, els materials també ofereixen recursos per a l'atenció i eines per al procés de recuperació.

Les violències sexuals són un tipus de violències masculistes i la seva característica principal és que utilitzen el sexe com a forma de control i dominació vers les dones. Les violències sexuals (l'assetjament sexual, els abusos i les agressions sexuals) es poden exercir en diversos àmbits (a la parella, a la feina, a les xarxes socials, a la família, al carrer, als espais d'oci) i a qualsevol edat. La causa principal és el masclisme, que vulnera els drets de les dones a viure la seva sexualitat, els seus espais i la seva vida amb llibertat i autonomia.

Consulteu els enllaços relacionats amb la campanya:

[Fuller "Les dones tenim dret a viure de forma lliure i sense por"](#)

[Fuller "At i clar. Els homes rebutgem les violències sexuals"](#)



<http://ico.gencat.cat>

20

Centro de Formación AFS, S.L.

Desde el **Centro de Formación AFS** nos sumamos al objetivo de concienciar y sensibilizar a la sociedad en el Día Internacional de la Mujer con las siguientes acciones:

- Colocación de la **cartelería** distribuida por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en los centros de formación.
- Publicación en las **redes sociales** (Facebook, Instagram y LinkedIn) del cartel y de todas las acciones realizadas.
- Publicación en el blog de nuestra página [web](#) un **artículo** en referencia al “Día Internacional de la Mujer”.
- Reparto al personal docente y no docente de una **flor de color lila**, además del lazo de igual color para que muestren su apoyo hacia la igualdad.
- Reparto de **lazos de color lila** al alumnado asistente a los cursos, para que la sociedad tome conciencia sobre los derechos que les corresponden a todos los seres humanos por igual.

21

**Caja Mar Cajarural y Banco de Crédito
Social Cooperativo, S.A.**

Caja Mar y BCC: Campañas de sensibilización

Desde **Caja Mar y BCC** hemos organizado las siguientes actividades para el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer:

- **Jornada** “El papel de la mujer emprendedora en el entorno rural en el siglo XXI”, en el Salón de actos del Centro Cultura de Cajamar de Almería. La jornada ha sido organizada por la propia entidad.
- Elaboración de **pulseras** de tela conmemorativas del 8M y logo Cajamar – DIE



JORNADA

EL PAPEL DE LA MUJER EMPRENDEDORA EN EL ENTORNO RURAL DEL SIGLO XXI
Una mirada hacia el futuro
No hay obstáculos, hay retos

 Día 8 de marzo de 2018 a las 18 horas
Salón de actos del Centro de Cultura de Cajamar
Puerta de Purchena, 10 - Almería

INTERVENCIONES

Presentación
Elena Cañadas Sánchez
Directora de Recursos Humanos de Cajamar Caja Rural

La mujer en el sector agroalimentario
Milagrosa Santos Hernández
Doctora en Ciencias Químicas
Área de Producción Vegetal de la Universidad de Almería

El talento de las mujeres en el sector agro
Maria José Pardo Losilla
Gerente de Biocolor

Un viaje de regreso a la agricultura
Rosario Ruiz Fernández
Secretaria de la Junta Directiva de ALMUR
Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Almería

Retos de la mujer rural en el siglo XXI
Josephine Cuadras
Gerente de Cuadraspania

Comunicar, la importancia del CÓMO más que el QUÉ
Lola Gómez Ferrón
Gerente de Clisol Agro

+INFO  en nuestra web   

Caja Mar y BCC: Campañas de sensibilización

- Diseño del **cartel conmemorativo** del 8M- Día Internacional de la Mujer, colocación en los accesos a las principales Sedes de la entidad y difusión en los siguientes medios: Intranet/Portal de RRHH, Web Cajamar, Blog Compromiso Social, Blog de Voluntariado PROVOCA, Plataforma formativa Campus GCC, redes sociales, Foro de RRHH.
- **Artículo** para la revista interna Comunica-t: “8M – Día Internacional de la Mujer” dedicado a la Jornada realizada en Almería: Mujer emprendedora entorno rural S.XXI” en Almería.

8 DE MARZO
DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES 2018



LA HUELLA QUE TE IDENTIFICA NO ENTIENDE DE GÉNERO



CAJAMAR Y BCC/GRUPO CAJAMAR
RECONOCIDOS CON EL DISTINTIVO



“Igualdad en la Empresa”

cajamar
CAJA RURAL



Caja Mar y BCC: Campañas de sensibilización

- Asistencia a la **Mesa “Buenas prácticas de igualdad”** el 9 de marzo en Granada, que organiza la Escuela Andaluza de Salud Pública (Red DIE).
- Asistencia a los **premios del “ Distintivo por la Igualdad”** que otorga el Instituto Andaluz de la Mujer en el Salón de Actos de nuestras instalaciones en el Edificio de las Mariposas en Almería.
- Publicación de un **artículo de opinión** del Director General de RRHH del Grupo en la Tribuna de opinión de la Red Española del Pacto Mundial de RSE y participación como ponentes en un Curso Online.
- Colaboración con los **“Premios Más Mujer”** y presencia en el Acto de Entrega el día 1 de marzo en el Teatro Guimerá en Gran Canarias.
- Asistencia al **acto “365 días por la Igualdad”** el 7 de marzo organizado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.



22

Aigües de Barcelona Empresa
Metropolitana de Gestió del Cicle
Integral de l'Aigua, S.A.

Aigües de Barcelona: Libreta conmemorativa

Aigües de Barcelona, en el día Internacional de la Mujer de 2018, enviará a toda la plantilla una **píldora informativa** en forma de pop-up.



Impulsem la igualtat efectiva entre dones i homes

Aigües de Barcelona, en el Dia Internacional de la Dona que se celebra avui 8 de març, vol fer palès el compromís amb la conciliació en els àmbits laboral, familiar i personal, i el suport a la igualtat d'oportunitats. La recent obtenció del distintiu d'igualtat que atorga el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, i del certificat efr que atorga la Fundació Másfamilia, avala la feina que en els darrers mesos estem duent a terme a favor de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral. Perquè no només avui, sinó els 365 dies de l'any, treballem per la igualtat efectiva d'homes i dones. A més, rebràs una llibreta commemorativa per difondre el nostre compromís en aquest àmbit.

Fes clic aquí per consultar el calendari de la igualtat.

Aigües de Barcelona: Libreta conmemorativa

Asimismo, dará visibilidad a la cartelería remitida por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y distribuirá entre toda la plantilla una **libreta conmemorativa** como acción para difusión entre otros los siguientes mensajes: conciliación laboral, no discriminación, respeto, corresponsabilidad, igualdad de trato y de oportunidades,...



23

Asociación Alanna

Asociación Alanna: Acciones benéficas

Las actividades que vamos a realizar en **Asociación Alanna** en torno al 8 de marzo son:

- Domingo 4. **Media Maratón** Riba-Roja, cuyo lema es la igualdad. Inscripción con donación a beneficio de la Asociación Alanna.
- Martes 6. Presentación de la **Guía jurídica para Mujeres Víctimas de Violencia de Género** (18 horas, Tavernes Blanques).
- Jueves 8. **Marcha reivindicativa**. Mascleta y manifestación. Concierto Solidario en Carlet. Organiza la Fundació La Caixa.
- Viernes 9. **Concierto benéfico** del Coro de la Eliana a beneficio de Alanna.
- Martes 13. **Vídeo-fórum** para reflexionar sobre situaciones de violencia de género y potenciar la capacidad de análisis, con una posterior puesta en común.
- Jueves 15. **Ruta y visita a las fallas** (a través de calles con nombre de mujeres) con mujeres participantes en los proyectos de Alanna y sus hijas/os.

24

Comisiones Obreras Región de Murcia

CCOO RM apoya las movilizaciones del movimiento feminista y los objetivos de acabar con las violencias machistas, las desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres, que impiden a las mujeres una vida libre y segura con ejercicio pleno de derechos.

El 8 de Marzo la Dirección y las personas trabajadoras que así lo decidan, llevarán **camisetas negras** con el símbolo reivindicativo de las mujeres y el lema “CCOO RM por la Igualdad”. Desde la Secretaría de Comunicación se está preparando un video contando con las personas trabajadoras del sindicato.

Se ha convocado una **huelga de dos horas** por turno y se ha informado a toda la plantilla y a toda la afiliación, para que se sumen a la misma quienes así lo consideren, a través de posters en los tablones de anuncios y de correos electrónicos en los que se exponen las razones para la huelga y las exigencias para acabar con la discriminación:



SOBRAN LAS RAZONES

- 49 mujeres y 8 niños y niñas asesinadas.
- El paro supera los 2 millones de mujeres.
- Brecha Salarial: la mujer cobra un 44% menos de complementos salariales.
- Temporalidad y parcialidad de la contratación.
- Los cuidados recaen mayoritariamente sobre las mujeres.
- Las pensiones son un 37% más bajas para las mujeres.

PARA EXIGIR

La eliminación de las violencias machistas.
La apuesta por el Diálogo Social y la Negociación Colectiva para hacer cumplir la Ley de Igualdad.
El fortalecimiento de los servicios públicos y el impulso de un modelo educativo igualitario.
La puesta en marcha de políticas y medidas efectivas de corresponsabilidad.
Una ley de igualdad salarial.

CCOO

REFUERZA SU COMPROMISO PARA
COMBATIR TODAS LAS FORMAS
DE VIOLENCIA

APOYA ACTIVAMENTE LA
MOVILIZACIÓN FEMINISTA

LLAMA A SECUNDAR LOS
PAROS
LABORALES DE
2 HORAS POR TURNO

También se ha convocado una **concentración** en una plaza frente a la catedral de Murcia a las 12:00 horas.

Desde la Secretaría de Mujer y Juventud se está participando en **asambleas informativas** en las empresas de la región y hay amplia difusión en la página Web.

Se repartirán **pegatinas violetas** con el lema “vivas, libres, unidas por la igualdad”

CCOO RM se ha sumado a la **manifestación** organizada por los colectivos feministas a las 20 horas por las principales calles de la ciudad, de la que ha informado tanto a la plantilla como a la afiliación y en las asambleas.

Contra las violencias machistas,
contra la brecha salarial,
contra la precariedad laboral.

#VivasLibresUnidas
POR LA IGUALDAD

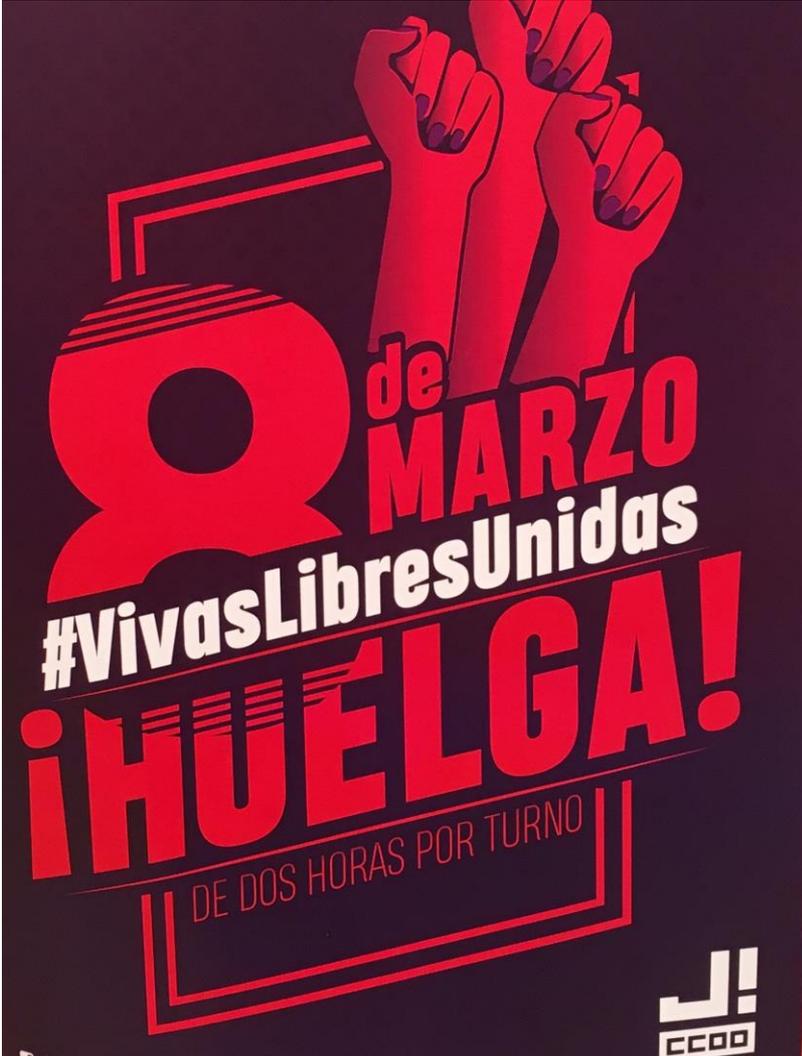


8
de **MARZO**

HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO



CCOO
Región de Murcia



8 *de* **MARZO**

#VivasLibresUnidas

¡HUELGA!

DE DOS HORAS POR TURNO



CCOO

25

Mutualia Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social Nº 2

Mutualia: Silencio total

En la Comisión para la Igualdad de **Mutualia** se han hecho varias propuestas para visibilizar la celebración el 8 de marzo del Día Internacional de la Mujer:

- Acción de 10 minutos de adhesión a la campaña que celebra el Día Internacional de la Mujer, en **silencio total** por parte del personal de Mutualia, que será visible en las entradas de todos sus centros.
- Emisión de **mensajes** en nuestras redes internas (Yammer, Elkargune, ...) para sensibilizar a todas las personas de Mutualia y visibilizar nuestra adhesión a la celebración del Día Internacional de las Mujeres.



Mutualia: Silencio total

- **Encuentro de mujeres** que trabajan en Mutualia para que expongan sus vivencias respecto a cómo se han sentido en Mutualia por el hecho de ser mujeres, si han encontrado dificultades. Retransmisión del encuentro en *streaming*. La acción está dinamizada por una mujer con amplia trayectoria en el ámbito de la igualdad y se tratará de que participen mujeres de diferentes perfiles y grupos profesionales para poder abarcar un amplio espectro.



Mutualia: Silencio total

Jornada sobre 'Cuestiones de género en las relaciones laborales', organizada por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gipuzkoa.



07 DE MARZO

CUESTIONES DE GENERO EN LAS RELACIONES LABORALES

El próximo día 8 de Marzo es el Día de la Mujer. Con ese motivo el Colegio de Graduados Sociales de Gipuzkoa, tal como ya hicimos el pasado año, queremos sumarnos a ese Día con la celebración de un Jornada Profesional en la que vamos a abordar cuestiones relacionadas con la repercusión del género en las Relaciones Laborales. Cuestiones como el acceso a las prestaciones sociales (especialmente las contributivas de la Seguridad Social), la conciliación de la vida laboral y familiar, y las diferentes consecuencias de todo ello. Así como la necesidad de avanzar en el compromiso de los hombres en su implicación en la conciliación de la vida laboral y familiar, la de planes y políticas de igualdad en el seno de las empresas de tal modo que las empresas acaben siendo familiarmente responsables.

Todo ello, cada vez más, está planteando la necesidad de respuestas a las que desde nuestra profesión debemos estar en condiciones de abordar. Y eso es lo que vamos a intentar poner en marcha, con esta Jornada.

Participan:

Garbiñe Biurrun. Presidenta de la Sala de lo Social de TSJ del País Vasco.

Elena Galdós Loyola. Profesora titular de la UPV/EHU en la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social.

Cristina Mendia. Directora de Igualdad de Mutualia y Manager EFR (Empresa Familiarmente Responsable)

Lourdes Pérez Rebollar. Subdirectora de El Diario Vasco.

Colaboran:



KOLDO MITXELENA
Kulturunea
Urdaneta kalea, 9
DONOSTIA - SAN SEBASTIAN
11:00-13:30

Inaugura:

M^{ra} JESÚS SAN JOSÉ
LÓPEZ. CONSEJERA DE
TRABAJO Y JUSTICIA.

JORNADA GRATUITA

INSCRIPCIONES:

gipuzkoa@graduadosocial.com
Aforo de la Sala: ciento veintidós
localidades



COLEGIO OFICIAL DE
GRADUADOS SOCIALES DE
GIPUZKOA

Tel: 943467908

gipuzkoa@graduadosocial.com

www.colgso.gipuzkoa.net

26

Ibermutuamur, Mutua Colaboradora
con la Seguridad Social Nº 274

Ibermutuamur: Con las mujeres también avanza

Ibermutuamur se suma a las acciones e iniciativas de la Red DIE para el Día Internacional de la Mujer queriendo dar visibilidad a los avances que desde el año 2014 (fecha de obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” por parte de nuestra entidad), se han producido en la situación de las mujeres que integran su plantilla.

El día 8 de marzo, en nuestro Portal, se publicará una **noticia** en la que hemos utilizado la imagen del mes de marzo del calendario “365 Días por la Igualdad” del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, pues el lema "Con las mujeres avanza el mundo" nos ha parecido muy inspirador y hemos titulado nuestra noticia: **“Con las mujeres Ibermutuamur también avanza”**.

Ibermutuamur: Con las mujeres también avanza



8 de marzo,
Día Internacional de las Mujeres



Con las mujeres Ibermutuamur también avanza



Imagen del calendario "165 Días por la igualdad" del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Esta es la imagen y el lema elegido por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para el mes de marzo 2018.

Ibermutuamur se suma a las acciones e iniciativas de la Red DIE (Empresas con Distintivo de Igualdad) para el Día Internacional de las Mujeres queriendo dar visibilidad a los **avances que desde el año 2014** (fecha de obtención de este distintivo por parte de nuestra Entidad), **se han producido en la situación de las mujeres que integran su plantilla.**

La Entidad ha avanzado en el posicionamiento de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad y puestos técnicos, ocupados previamente de forma mayoritaria por hombres.

Así, los resultados más significativos de Ibermutuamur en este sentido, en estos tres años, han sido:

- El equipo de **Alta Dirección** está compuesto por siete personas, tres de ellas mujeres. La representatividad de las **mujeres** en el equipo supone el **43%** del total, cuando en el año 2014 ésta era del **0%**.
- En el año 2014, no había mujeres ocupando el puesto de Dirección Territorial de Prestaciones. En el año 2017 el **50,0%** de estas personas son **mujeres**, en su nueva definición como **Dirección de Zona de Prestaciones**.



Distribución de la plantilla de Ibermutuamur



- En el año 2014, el porcentaje de **mujeres** que ocupaban puestos de **Supervisión Médica** suponían el **33,3%**. A finales del año 2017, este porcentaje se ha elevado hasta el **38,2%** en el puesto que ha venido a denominarse **Dirección Médica de Zona**.
- Las **Jefaturas de Centro** estaban en 2014 ocupadas en un **6,3%** por **mujeres** y en el año 2017 han pasado a ser el **18,2%**.
- De las personas que ocupaban el puesto de **Dirección Provincial** en 2014, **14,3%** eran **mujeres** y en el año 2017 suponen el **20,6%**.
- El porcentaje de **mujeres** en el puesto de **Técnico de Prevención** también se ha visto incrementado. En 2014, las mujeres suponían el **26,7%** y en el año 2017 el **30,3%**.

27

Verdimed, S.A.

Verdimed conmemora el Día Internacional de la Mujer de 2018 con varias actividades:

- Colocación de **carteles** en la empresa con la ayuda del Comité.
- Elaboración de unas **pegatinas** para que se las coloquen el 8 de marzo hombres y mujeres de la empresa. La imagen de las pegatinas se enviará a todos la plantilla a través de sms y telegram.
- Envío de un **correo electrónico** a todo el personal de oficina con datos importantes sobre ese día.
- Todo el personal hará un **paro** en su actividad para recordar a todas aquellas mujeres que han sufrido y siguen sufriendo la desigualdad, la precariedad y la violencia.



28

Asociación Dianova España

Dianova España se suma a la celebración del Día Internacional de la Mujer con una serie de actuaciones que fomenten la igualdad real, acaben con las discriminaciones y potencien el empoderamiento femenino. Las principales acciones que se van a emprender este año, en el que Dianova España ha alcanzado el equilibrio de género en su plantilla, son:

- Distribución del manual **“Textos por la igualdad”** en las bibliotecas de nuestros centros. Es una recopilación que reúne el Plan de Igualdad de Dianova España, el curso de género que sirve de base para muchas de las formaciones en materia de igualdad realizadas en los centros y, especialmente, el manual de lenguaje no sexista de Dianova, que se actualiza continuamente y que pretende fomentar un uso inclusivo del lenguaje y aclarar conceptos clave en materia de igualdad de género.

- Difusión de un **mail interno** con motivo de este día que irá acompañado de la versión digital del libro “Textos por la igualdad”.
- **Texto informativo** para la página web que se difundirá también a través de las redes sociales y que se enviará, a modo de nota de prensa, a agencias y medios de comunicación para que estimen su publicación.
- El **cartel** oficial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se va a colocar en nuestros centros y oficinas centrales, y tendrá difusión a través de las redes sociales de la organización. También se pondrá un **póster** con motivo del 8 de marzo realizado por Dianova España.



CONTENIDOS DEL CURSO DE GÉNERO

METODOLOGÍA

El objetivo de este curso es introducir al alumnado e informarle acerca del panorama europeo relativo a las relaciones entre mujeres y hombres, y sobre la inclusión de las mujeres como sujetos con derechos al igual que los hombres a través de las políticas de igualdad de género que han proliferado por Europa.

Para lograr este objetivo es imprescindible hacer una introducción sobre los valores, libertades, derechos, obligaciones, conceptos, comportamientos, actitudes y expectativas que, en general, comparte el conjunto de Europa. Es imprescindible primero reflexionar y trabajar los conceptos y las ideas que pertenecen al contexto socio-histórico europeo, aunque en ningún caso son exclusivos de él. El conocimiento y la familiaridad con conceptos como igualdad, libertad, dignidad o derechos humanos serán útiles y necesarios para después poder comprender y profundizar en el área más específica de la igualdad de género.

Los contenidos están repartidos en tres módulos y cada uno está formado por ocho sesiones.

1. IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS DE MUJERES EN EUROPA

1.1. Valores, actitudes y sentimientos

Durante esta sesión se van a discutir y poner en común la pluralidad de valores, actitudes, comportamientos, sentimientos y/o expectativas de los participantes en relación con

los modos de actuar en sociedad y en el trato de persona a persona. En este sentido, se presentarán los valores y principios que rigen de manera genérica a la sociedad europea en su conjunto y que están presentes en sus constituciones.

Se presentarán, definirán y se pondrán en común conceptos como respeto, solidaridad, tolerancia, libertad personal, derechos humanos, dignidad humana e igualdad.

Actividad: se venda los ojos a la mitad de la clase y la otra mitad tiene que guiarla por un recorrido marcado en la clase solamente con la palabra, sin tocarles, hasta llegar a una meta.

Objetivos: que reflexionen sobre valores como la solidaridad, la igualdad de oportunidades o la autonomía.

Al final se realizarán algunas preguntas para que el alumnado reflexione:

- ¿Existen muchas ocasiones en las que te has sentido como un guía de otra persona o sin guía? ¿En qué ocasiones? ¿Cómo te has sentido?
- ¿Podrías diferenciar entre soledad y autonomía?
- ¿Cómo os habéis sentido cuando habéis recibido ayuda de otras personas? ¿Podéis diferenciar entre ayuda y solidaridad?
- ¿Tienen todas las personas las mismas oportunidades (capacidad de ver o sin ella)? ¿Todas gozan de la misma autonomía? ¿Existe solidaridad en nuestras sociedades? Ejemplos.

Dianova: Textos por la igualdad

Cantante: com.

Cantaor / cantaora.

Capataz / capataza.

Capitán: com. Coloquialmente, está registrado el femenino "capitana" con dos acepciones: 1. mujer que es cabeza de una tropa, y 2. mujer del capitán.

Catador / catadora.

Catedrática / catedrático.

Censor / censora.

Censor jurado de cuentas / censora jurado de cuentas.

Chófer: com.

Cienta / cliente.

Coeducación (*): educación que se da conjuntamente a jóvenes de ambos sexos. La coeducación debe tener, entre sus objetivos principales, la superación de los estereotipos de género y la creación de nuevos y múltiples modelos para que cada persona pueda desarrollarse en libertad.

Colona / colono.

Comandante: com. Coloquialmente, se emplea el femenino "comandanta" con el significado de "mujer del comandante".

Concejal / concejala.

Consejera / consejero.

Conserje: com.

Captable: com.

Contrabajo: com.

Contralto: com., aunque es registro de mujer.

Contratista: com.

Copiloto: com.

Copista: com.

Corista: com.

Corneta (profesión): com.

Coronel: com. En femenino sólo se registra como "mujer del coronel".

Corresponsal: com.

Currículo oculto (*): 1. Conjunto de aprendizajes vividos a través de la organización específica del centro y de lo que en él se practica. Puede también ser definido como aquellas facetas de la vida escolar de las que se aprende sin que las y los profesores sean conscientes de sus efectos, ni las/os alumnas/os perciban su transmisión"

Fuente: Seminario de Alicante: *Elementos para una educación no sexista, citado en Altabe, Rosario: "Penélope o las trampas del amor"*

2. Aquello que se transmite de forma inconsciente y que hace referencia a todos aquellos conocimientos, destrezas, actitudes y valores que se adquieren mediante la participación de procesos de enseñanza/aprendizaje y en general en todas las interacciones que se suceden día a día en los espacios educativos de todo tipo. Estas adquisiciones nunca llegan a explicitarse como metas educativas a lograr de una manera intencionada, pero en la práctica es un elemento educativo muy importante.

Fuente: Jurjo Torres. *"El currículum oculto". Ed. Morata, 1996*

D

Defensor del Pueblo / Defensora del Pueblo.

Demandante: com.

Democracia paritaria (*): aquélla que se asienta sobre el principio de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todas las instituciones.

Dependiente / dependiente (profesión).

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Los derechos del hombre	Los derechos humanos Los derechos de las personas

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Hombres de estado que han hecho historia	Estadistas que han hecho historia

1.1.2. Soluciones mixtas

También podemos recurrir a la duplicación, es decir, a la presencia conjunta del femenino y el masculino (sin dar una preferencia sistemática en el orden al masculino ni al femenino)

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Los derechos del hombre	Los derechos de los hombres y las mujeres Los derechos de las mujeres y los hombres

1.2. Otros casos

Todo lo que hemos dicho con referencia a hombre es aplicable también a **otros sustantivos masculinos singulares** que se usan como genéricos para designar sujetos particulares: hombres y mujeres. Por ejemplo: el solicitante, el administrado...

Todo lo que hemos dicho con referencia a hombres es aplicable a **otros sustantivos masculinos plurales** que se usan como genéricos para designar colectivos integrados por

mujeres y hombres.

Por ejemplo: los funcionarios, los trabajadores...

El uso ampliamente extendido de este masculino genérico en documentos relativos a la administración (formularios, impresos), al mundo del trabajo (contratos, permisos de trabajo, ofertas...), a la labor jurídica, etc. contribuye a reforzar el estereotipo social que discrimina a la mujer en estos ámbitos.

29

Unión de Mutuas, Mutua
Colaboradora con la Seguridad Social
Nº 267

Como todos los años, **Unión de Mutuas** se suma al Día Internacional de la Mujer mediante la difusión en la intranet corporativa de un **post de sensibilización** en este ámbito.

Además distribuimos la **cartelería** que nos hace llegar el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en los diferentes centros de trabajo de Unión de Mutuas.

30

Peugeot Citroën Automóviles España,
S.A., Peugeot España, S.A.

Grupo PSA: Igualdad es lo justo, ni más ni menos

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, en el **Grupo PSA** se desarrollarán diferentes acciones:

Acciones transversales/corporate en todas las entidades del Grupo PSA:

- **Cuestionario** del Grupo PSA a nivel mundial sobre resultados y buenas prácticas de igualdad, a modo de declaración anual obligatoria, como firmantes de los WEP (Women's Empowerment Principles) de Naciones Unidas.
- Continuación del apoyo a la campaña "He For She": **Vídeo conmemorativo** de imágenes de las mujeres y los hombres de las distintas actividades y perímetros de la Región Ibérica para visibilizar y poner en valor la riqueza diversa de los talentos y competencias.

Grupo PSA: Igualdad es lo justo, ni más ni menos

- **Mesa redonda** con expertas del exterior de reconocido prestigio en el ámbito de lo digital, para contribuir al desarrollo de la cultura digital del Grupo PSA, en línea con su plan estratégico en la materia. Esta acción se desarrolla en colaboración con la red de Mujeres WEP del Grupo PSA.
- Reedición del **Bizcocho Solidario** en el Centro de Madrid y los perímetros Comercio, cuya recaudación íntegra va destinada a sufragar gastos de farmacia y calefacción de los pisos de acogida de la asociación Juntos contra la Violencia de género.
- **Taller práctico** sobre alguna temática de Salud Mujer en colaboración con Cruz Roja y Sanitas.

Grupo PSA: Igualdad es lo justo, ni más ni menos

Además de las actividades anteriores, en los dos centros de Peugeot Citroën se realizarán las siguientes acciones:

Acciones locales Vigo bajo el lema “Igualdad es lo justo, ni más ni menos”:

- **Test de autoevaluación** ¿Eres igualitario/a?
- **Briefing especial** 8 de marzo (difusión video conmemorativo y explicación de principales acciones realizadas).

8 de marzo / DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER

/TEST/
¿Eres igualitario/a?

De acuerdo
En desacuerdo

- 1 Es lógico que a paridad de cualificación y/o estudios, la posibilidad de encontrar empleo y desarrollo profesional para una mujer no sea la misma que para un hombre porque ellas están más tiempo de baja.
- 2 Es normal que los hombres ganen más porque tiene el rol de mantener económicamente el hogar, aunque la mujer también contribuya.
- 3 A los hombres se le dan mejor los trabajos relacionados con la mecánica que a las mujeres.
- 4 Las mujeres pueden trabajar fuera de casa, pero a la vez se encargan de casi todas las tareas domésticas.
- 5 Lo normal es regalar muñecas a las niñas y a los niños otros juguetes.
- 6 Es normal que sea la madre la que se encargue de las visitas al pediatra, de los cumpleaños de los/las niños/as, los deberes, etc... porque ellas siempre están más pendientes de esas cosas.

(Sigue)

Sugerencias

buzón de igualdad
¡tu opinión cuenta!

Si deseas expresar alguna sugerencia, puedes depositarla en el buzón de igualdad que habrá en cada acceso a la planta.

Grupo PSA: Igualdad es lo justo, ni más ni menos

- **Buzón de sugerencias igualdad** (en soporte físico y digital): posibilidad a toda la plantilla de realizar su opinión sobre la igualdad.
- **Reunión del Director general con un grupo de mujeres** de distintas áreas y niveles de responsabilidad del Centro. Foto Grupal con la Dirección del Centro y representación de trabajadoras.
- **Artículo** en portada de *Publicación Vigo semanal* de 9 de marzo.
- **Comunicado de prensa** en el Día Internacional de la Mujer.



Grupo PSA: Igualdad es lo justo, ni más ni menos

Acciones locales Madrid:

- **Encuentro** del Director del Centro de Producción con una representación de mujeres de diferentes áreas de Taller y de Oficinas.
- **Bizcocho solidario** y venta de **pulseras solidarias**. Toda la recaudación irá destinada a la asociación Juntos contra la violencia de género.
- **Briefing especial** 8 de marzo (difusión video conmemorativo y explicación de principales acciones realizadas).



El próximo 8 de marzo una nueva edición del...

"BIZCOCHO SOLIDARIO"

Para que el Bizcocho Solidario vuelva a ser un éxito necesitamos de TU COLABORACIÓN.

Responsable: Que preparen y traigan bizcochos.
Voluntario/a Movilizador/a: Que atiendan el mostrador de venta de bizcochos durante un rato.
Colaborador: Que degusten las delicias por un donativo.

"Si quieres ser Responsable o Voluntario/a movilizador/a, envíanos un correo a esta dirección antes del 5 de marzo info@centropsa.com y te daremos las indicaciones para ese día."

Además, los voluntarios de la asociación **EL NUDO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO** venden pulseras solidarias.



31

Marodri, S.L.

Marodri: Imanes conmemorativos

Marodri se suma a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer mediante la adhesión a la campaña de Cruz Roja “Te corresponde, Nos corresponde”, repartiendo **imanes conmemorativos** de este día.



Marodri: Imanes conmemorativos

Además, como el año anterior, entregaremos junto con el imán una **rosa-bombón** a todas las mujeres que pasen por nuestras instalaciones y a los hombres bombones para que los repartan.

También enviaremos a las mujeres de nuestra plantilla una **felicitación** vía whatsapp.



32

**Aguas Municipalizadas de Alicante,
E.M.**

Aguas Municipalizadas de Alicante: Campaña divulgativa

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, en **Aguas Municipalizadas de Alicante** se van a llevar a cabo las siguientes iniciativas:

- Colocación de los **carteles** remitidos por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en los tableros de los centros de trabajo.
- **Campaña divulgativa** interna con fotografías de mujeres que desempeñan puestos interesantes desde la perspectiva de la diversidad de género.
- **Ponencia** en la Gala organizada por el Excmo. Ayuntamiento de Alicante el día 1 de marzo “La fuerza de la actitud. Las mujeres suman”.
- **Evento** en las instalaciones de la empresa en el que participará toda la plantilla aportando material gráfico con información referida a mujeres memorables a lo largo de la historia.

33

Pavapark Movilidad, S.L.

PAVAPARK: Construyendo futuro juntas

Desde **PAVAPARK** queremos apoyar la celebración del Día Internacional de la Mujer mediante la difusión de las siguientes acciones:

- Elaboración de un **cartel** conmemorativo que permanecerá colgado en los tabloneros de anuncios de nuestros diferentes centros de trabajo y publicado en el Portal del Empleado/a, con la finalidad de que toda la plantilla tenga acceso a él.
- Apoyo al Día Internacional de la Mujer a través de las diferentes **redes sociales** de la empresa.



34

Orange Espagne, S.A. Sociedad
Unipersonal

Con motivo del Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo, **Orange** apoyará a la Fundación Adecco durante la "Semana de la Mujer" bajo el lema: "**No le pongas etiquetas, #PonleTalento**". Es una semana que, más allá del compromiso con la diversidad e inclusión, queremos pasar a la acción y contribuir a reducir la desigualdad de las mujeres en el mercado laboral y en la sociedad, apoyando a aquellas que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

Internamente, este día también será una oportunidad para la unión de las y los profesionales de Orange para destacar la importancia de las **redes de mujeres** y su impacto en temas de género. Vamos a destacar las acciones de estas redes a través de historias compartidas por el personal y para mostrar cómo las redes contribuyen a avanzar en cuestiones de igualdad de género en el lugar de trabajo entre mujeres y hombres.

35

Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)

Desde **Ensa** nos sumamos a la conmemoración de este día publicando en nuestras pantallas distribuidas por las instalaciones una **presentación conmemorativa** sobre el Día Internacional de la Mujer.

Asimismo, hemos difundido el cartel que ha editado el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la celebración de este día.

Con estas publicaciones pretendemos sensibilizar a toda la plantilla y, al mismo tiempo, mostrar nuestro compromiso por contribuir con un entorno laboral donde se respete y promueva la igualdad de trato y oportunidades, erradicando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Ensa: Presentación conmemorativa



Sociolaboral Objetivos Plan Igualdad PRL Calidad Medioambiente Convocatorias

Día Internacional de la Mujer: 8 de marzo

El "Día Internacional de la Mujer Trabajadora" o "Día Internacional de la Mujer" conmemora la lucha de la mujer por sus derechos básicos y su participación en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona.

En 1977 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamó el 8 de marzo como *Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional*.



Empresa Sociolaboral Objetivos Plan Igualdad PRL Calidad Medioambiente Convocatorias

02/03/2018

Origen de su celebración:

El "Día Internacional de la Mujer Trabajadora" se celebró por primera vez en marzo de 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con mítines a los que asistieron más de un millón de personas, que exigieron para las mujeres el derecho de voto y el de ocupar cargos públicos, el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.



Política alemana Clara Zethin



Empresa Sociolaboral Objetivos Plan Igualdad PRL Calidad Medioambiente Convocatorias

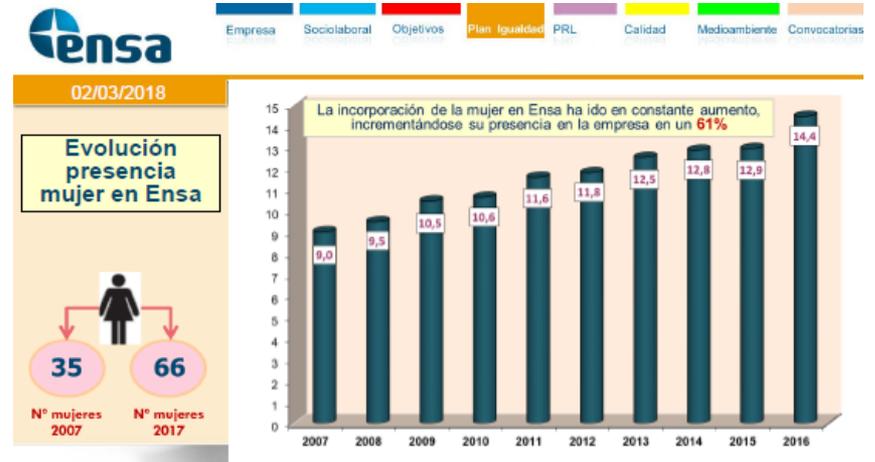
02/03/2018

Día Internacional de la Mujer

Desde Ensa nos sumamos a esta celebración recordando las medidas implantadas y recogidas en el Plan de Igualdad de la compañía para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral y personal.



Ensa: Presentación conmemorativa



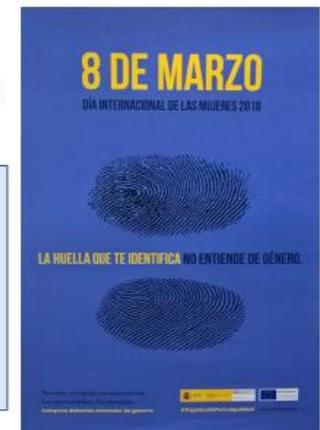
“Día Internacional de la Mujer”:
8 de marzo de 2018

Diferente aspecto - mismo valor



Ensa con la igualdad entre mujeres y hombres

¡Porque todas y todos somos iguales!



36

Mahou, S.A.

Este año, en **Mahou** queremos que el día Internacional de la Mujer sea un día festivo. Por ello, vamos a repartir **camisetas** a todas las personas de la Compañía, con el logo = “Iguales” y celebraremos un pequeño acto en la terraza de nuestra sede corporativa para demostrar la diversidad de nuestros equipos. Así, todas las personas que formamos parte de Mahou podremos tener una camiseta especial y sacarnos una foto, para que podamos mostrar que en nuestra Compañía creemos en la Igualdad de Oportunidades.



37

Aguas de Solán de Cabras, S.A

Aguas de Solán de Cabras: Tríptico

En **Aguas de Solán de Cabras**, colgaremos en nuestros centros de producción los carteles del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad “Deja Huella por la Igualdad”.

Además, realizaremos y compartiremos un **tríptico** en el que incluiremos fotos de directivas de nuestra Compañía, y frases sobre su visión de la igualdad.

38

Hermandad Farmacéutica del
Mediterráneo, S.C.L.

Hefame: ¿Qué quieres decirle?

Desde **Hefame**, hemos diseñado una campaña específica que tendrá como objetivo poner en valor el papel de las mujeres en nuestra empresa como compañeras, líderes, profesionales, etc. La campaña se denomina: **¿Qué quieres decirle?**

Desde el lunes 5 de marzo, todos nuestros centros de trabajo tendrán un buzón con la imagen de la campaña y los recursos necesarios para que, de modo anónimo, toda el personal que lo desee pueda mandarle un mensaje de agradecimiento y/o reconocimiento a cualquier mujer de nuestra empresa.



Hefame: ¿Qué quieres decirle?

El día 8 de marzo entregaremos los mensajes a las mujeres a las que van destinados y les invitamos a compartirlos, siempre que ellas quieran, con el resto de profesionales. Ese mismo día publicaremos una noticia en el portal del emplead@ conmemorando el Día Internacional de la Mujer y comentando lo que ha supuesto la iniciativa, el número de mensajes recibido, etc...

Desde Hefame, hemos participado también en **Lifem 2018**, un foro de liderazgo femenino celebrado en Murcia, como uno de los actos conmemorativos del 8 de marzo.



39

Red Eléctrica de España, S.A.U.

En **Red Eléctrica**, en relación con la igualdad y el Día Internacional de la Mujer, se llevarán a cabo dos iniciativas:

- **Campaña de comunicación del ODS N°5**, lanzada durante el mes de febrero, en la que se animaba a las personas de la empresa a enviar fotos con mensajes a favor de la igualdad. Estos mensajes se están recopilando y serán objeto de comunicación durante el mes de marzo.



Al igual, es importante que cada uno tomemos conciencia de esta realidad y persegua nuestro gran objetivo. Por este motivo, desde Red Eléctrica te invitamos a participar en la iniciativa "Dar la cara por la igualdad" del 12 de febrero al 3 de marzo.

¿Quieres saber en qué consiste? Es muy sencillo, necesitamos que pases qué crees que es necesario para luchar contra la discriminación o cómo se puede trabajar por la igualdad entre géneros. Una vez hecha la reflexión, llega entre pares para participar en las iniciativas.

- Escríbela o tómalas contigo, en mayúsculas, en la plantilla que hemos preparado para esta acción.
- Hazla una fotografía de perfil, mostrando tu cara y sosteniendo entre tus manos el mensaje.
- Envía tu foto a comunicacion@redelctrica.es para poder recibir todos los mensajes por la igualdad.



Más adelante compartiremos a través de RED todos los mensajes y los mensajes de los participantes para demostrar que en Red Eléctrica nos implicamos en un tema social tan importante como es la igualdad de géneros.

¡Juntos por un mundo más equitativo!

- Participamos en la campaña de Fundación Adecco **“Empleo para todas”**. Comenzamos el lunes día 5 con una **conferencia** sobre violencia de género en la Sede Social con acceso libre a todo el personal (presencial o por vídeo conferencia) y una **acción de voluntariado corporativo** consistente en un taller para mejorar la búsqueda de empleo de mujeres de difícil acceso al mercado de trabajo. Participaremos también en los informes y mesas de diálogo llevados a cabo el día 7.

Semana de la Mujer 2018 en REE
“Una semana contra la desigualdad de la mujer y por el talento sin etiquetas”
Continuando con el apoyo al ODS 5 que defiende la igualdad entre hombres y mujeres y teniendo en cuenta que la semana próxima se celebra el Día Internacional de la Mujer, el próximo 5 de marzo, en REE apoyaremos la campaña “Semana de la Mujer” desarrollada por la Fundación Adecco bajo el lema: “Una semana contra la desigualdad de la mujer y por el talento sin etiquetas”. Es una semana en la que, más allá del compromiso, queremos pasar a la acción y contribuir a reducir la desigualdad de la mujer en el mercado laboral, apoyando a aquellas mujeres de nuestro entorno que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad social. Una semana que no queremos que sea sólo de las mujeres, sino de todas las personas que creemos en el talento sin etiquetas.

Jornada sobre violencia de género (5 de marzo | Salón de Actos de REE | 12.30 - 14.00)
El día 5 de marzo en REE abriremos la Semana con una Jornada Presidida por el Director de Recursos de Red Eléctrica de España y por la Directora de Fundación Adecco, en la que Eva, una mujer víctima de violencia de género, trasladará a través de su testimonio y reflexiones, la realidad que viven miles de mujeres en nuestro país. Esta jornada tendrá lugar en el Salón de Actos de la Sede Social de Red Eléctrica de España y a ella podrán asistir todas las personas interesadas y también será transmitida por vídeo conferencia.

¿Quieres ser voluntario/a? Taller de empleo contra la exclusión (5 de marzo | 15.30 a 18.00)
Durante esta semana se llevará a cabo diferentes talleres y acciones para empoderar y mejorar la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género, con discapacidad, víctimas de la trata de personas, mayores de 45 años paradas de larga duración, con responsabilidades familiares no compartidas...

La Fundación Adecco celebrará el primer taller de búsqueda de empleo dentro de la campaña “Semana de la mujer” en Red Eléctrica.
El lunes 5 de marzo de 15.30 a 18.00, recibiremos a un grupo de 10 mujeres beneficiarias de la Fundación Adecco. Participarán 10 personas voluntarias que, durante esta sesión, aporten su experiencia, conocimientos, consejos prácticos y testimonios que complementen el taller que dirigirán las consultoras de la Fundación Adecco para ayudar a estas personas a conseguir un empleo.

Informe #EmpleoParaTodas y Campaña #PonteTalento (7 de marzo)
Contará con participación de un directivo de Red Eléctrica aportando un testimonio de compromiso de Red Eléctrica con la Diversidad y la Igualdad.

Informe #EmpleoParaTodas: La mujer en riesgo de exclusión en el mundo laboral
El día 7 de marzo se presentarán las conclusiones del Informe #EmpleoParaTodas: La mujer en riesgo de exclusión en el mundo laboral. Este análisis, que elabora la Fundación Adecco, analiza el contexto social, los principales retos y las soluciones para reducir la desigualdad de la mujer y la situación de exclusión social.

Campaña #PonteTalento
Además, apoyaremos la Campaña “No le pongas etiquetas al talento” en la que defendemos los derechos de la mujer en el mercado laboral, el valor de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión de aquellas mujeres que se encuentran en riesgo de exclusión social. Hagamos que esta campaña sea viral entre todos. Esta campaña se presentará el mismo 7 de marzo en los Cines Idoal, con la presencia de la actriz y cineasta Mabel Lozano.
Participaré en la mesa de diálogo una directiva de Red Eléctrica de España

40

Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A

Somajasa: Inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión

Este año 2018 **Somajasa** ha querido participar, en colaboración con la Fundación Adecco y otras entidades referentes en materia de igualdad, en la Campaña **“No le pongas género, ponle talento”**.

La campaña de comunicación ha contado con la actriz Mabel Lozano para sensibilizar acerca de la necesidad de trabajar en la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión. La campaña se basa en el famoso discurso de Charles Chaplin en la película “El Gran Dictador”, en la que con apariencia de Hitler, lanza un mensaje a las masas de esperanza, solidaridad y valores humanos.

Mabel Lozano representa la figura de la presidenta de una gran empresa global: La igualdad. Con apariencia masculina y acompañada por mujeres en riesgo de exclusión (mujeres víctimas de violencia, de trata de personas, con discapacidad, paradas de larga duración,...) denuncia, mediante un alegato, la desigualdad de las mujeres en el mercado laboral.

Somajasa: Inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión

Nuestra protagonista hará un recorrido por los principales problemas a abordar en la consecución de la igualdad en el empleo, y con los cuales Somajasa está especialmente sensibilizada:

- Tasas de empleo y paro.
- Pobreza, precariedad y vulnerabilidad.
- Discriminación y prejuicios.
- Brecha salarial.
- Conciliación y maternidad.
- Violencia de género.
- Abusos sexuales.

Igualmente, durante la semana del 5 al 9 de marzo, Somajasa participará en distintas actividades y llevará a cabo un **acto conmemorativo** en todos los centros de trabajo, en el que se expondrá el video y se dará paso a un taller de sensibilización. En total serán 13 los talleres que se llevarán a cabo.

Somajasa: Inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión

Además, durante esta semana se mantendrán activas las **redes sociales** con las distintas actividades y noticias relacionadas, tanto en página web como en facebook o twitter.

Por último se elaborará **nota interna** dirigida a todo el personal y se colgarán carteles conmemorativos en los tablones de anuncios de la empresa.



The image is a composite graphic. On the left is a portrait of Mabel Lozano, a woman with dark hair, wearing a blue blazer over a light green shirt, resting her chin on her hand. To her right is the Somajasa logo, which consists of a stylized red and blue flame-like shape above the text 'somajasa' and 'Sociedad Mixta del Agua Jalón, S.A.'. Below the logo is a teal box with the name 'Mabel Lozano' in white text. To the right of the portrait is a large teal rectangular poster. At the top right of the poster is the logo of 'FUNDACIÓN ADECCO', which is a stylized 'A' inside a triangle. Below the logo, the text reads '8 de marzo' and 'Día Internacional de la Mujer'. A horizontal line separates this from the main slogan: 'No le pongas género, ponle talento'. At the bottom of the poster are three small red boxes with white icons and text: '1 FIN DE LA POBREZA' with an icon of people, '8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO' with an icon of a bar chart, and '10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGDADES' with an icon of an equals sign.

41

Allianz Compañía de Seguros y
Reaseguros, S.A.

Con el objetivo de fomentar la igualdad y hacer partícipe al personal de la diversidad que tiene la empresa, en **Allianz** se realizarán una serie de acciones durante el Día Internacional de la Mujer:

- **Mosaico aéreo** hecho por la plantilla con el logo de Allianz y el fondo morado, color de la igualdad, y un video que se difundirá interna y externamente.
- Difusión de la **nueva figura “Sponsor de la Igualdad y la Diversidad”** cuyo objetivo será velar por la igualdad con un marcado carácter proactivo.
- **Acción inclusiva** en la red social de la compañía, tanto para hombres como para mujeres, en la que tendrán que publicar una foto de una mujer que les haya inspirado a lo largo de su vida. Se enviará una donación a una fundación de mujeres maltratadas si se alcanza un determinado número de participación.

- Creación del **hashtag #DíaMujerAllianz** con tweets sobre las acciones realizadas este día.
- **Comunicado en la intranet** para toda la plantilla.
- **Nota de prensa.**



42

AXA Seguros Generales, S.A. de
Seguros y Reaseguros

El pilar “Género” es uno de los focos claves en la estrategia de Diversidad e Inclusión de **AXA** y se trabaja de manera prioritaria. Para la celebración del Día Internacional de la Mujer 2018 ponemos en marcha diferentes iniciativas:

- **Acciones de sensibilización:** mensajes a lo largo de la semana a través de la intranet y colocación en nuestros edificios de Madrid y Barcelona de la cartelería del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Sesión **“El valor de la diferencia”**, a cargo de la conferenciante Pilar Jericó, escritora y experta en transformación, talento y liderazgo. El objetivo es valorar la riqueza que aportan nuestras diferencias individuales a la empresa, detectar sesgos inconscientes que a veces no nos permiten ver este valor y aportar algunas claves para superar estas barreras. Tendrá lugar el 9 de marzo en Madrid y será retransmitida en *streaming*.

- **Concurso** dirigido a la plantilla a través de internet con diferentes preguntas acerca de temas de género y de cómo lo trabajamos en AXA. Se sortearán 50 ejemplares de “Todos deberíamos ser feministas”, de Chimamanda Ngozi Adichie, entre las personas participantes.

43

Banco Santander, S.A.

44

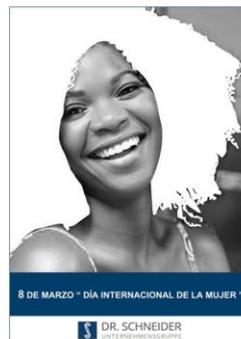
Dr. Franz Schneider, S.A.U.

Dr. Franz Schneider: Rostros de mujeres

Desde **Dr. Franz Schneider**, para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y con el fin de sensibilizar y promover el la toma de conciencia, hemos elaborado unos **carteles con rostros de mujeres cuyo cabello está incompleto**.

La idea es que cada trabajador y trabajadora aporte una idea, un valor, ... que contribuya a la igualdad entre hombres y mujeres con el fin de completar estos rostros. Los carteles estarán expuestos durante toda la semana en la entrada de la fábrica para que puedan ser vistos por todo el personal y reforzar la idea de que la igualdad se construye cada día.

“ FELICITAME, PERO ... NO TE DETENGAS, UNAMOS NUESTRO ESFUERZO Y CAMINEMOS HACIA LA IGUALDAD “



45

IKEA Ibérica, S.A.

La igualdad debe tratarse como un derecho humano básico y universal y en **IKEA** la igualdad de género es parte de ella. Apoyamos la igualdad de forma proactiva y sincera. Por ello, trabajamos la igualdad de género y apoyamos la concienciación desde dentro, con nuestras propias experiencias. Pero no solo el día de la mujer, sino todos los días.



**LA IGUALDAD ES
IMPORTANTE
TODOS LOS DÍAS**



Día de la Mujer: 8 de marzo de 2018

Para ello, nos apoyamos de los siguientes datos:

- El 51,6% de nuestros puestos directivos los ocupan mujeres.
- El 51,4 de las jefaturas de sección en IKEA son mujeres.
- 13 mujeres, entre directoras y subdirectoras, dirigen nuestras 17 tiendas.
- 38 mujeres han entrado a formar parte de IKEA estando embarazadas.
- Se ha promocionado a 51 mujeres durante su embarazo o tras incorporarse de su baja por maternidad.
- En IKEA, 28 padres han disfrutado de una reducción de jornada laboral para cuidar de sus hijas/os.
- 52 padres han disfrutado de una excedencia para cuidar de sus hijas/os.
- 18 padres han disfrutado de parte de la baja por maternidad de sus parejas.

Landing Page URL: www.ikea.es/igualdad



Compra online | Click&Collect desde 16€ | Entrega a domicilio desde 55€ | Más información

IKEA FAMILY | IKEA BUSINESS | Atención al cliente | Elige tu tienda | Baleares y Canarias | Idioma

IKEA

Productos ▾ Estancias ▾ Novedades ▾ Promociones Inspiración ▾ Sobre IKEA ▾

Mejorando la vida de las personas

Queremos crear un mejor día a día para las personas. Por eso trabajamos duro para tener un impacto positivo en igualdad, sostenibilidad e inclusión dentro y fuera de IKEA.

En igualdad se trabaja mejor



El 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer. Pero nosotros creemos que la igualdad es importante todos los días. Por eso llevamos años apostando por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la corresponsabilidad.

En primera persona



"Hace 10 años comencé como cajera y sin hijos. Ahora, soy Directora de Tienda y tengo dos pequeños"
Jessica - IKEA Barakaldo



"La maternidad jamás es un freno dentro de IKEA"
Judith - IKEA Málaga



"Acogerme a una reducción de jornada es la mejor decisión que pude tomar para estar con mi hija"
Chema - IKEA Jerez



"Me disfrutado al máximo de ser padre gracias a la excedencia"
Carlos - Oficinas Centrales Madrid



"IKEA es una empresa distinta: aquí se fomenta la corresponsabilidad"
Ramón - Oficinas Centrales Madrid



"Me promocionaron al puesto de mis sueños estando embarazada"
Minam - IKEA Ensanche de Vallecas

[Leer más >](#) [Leer más >](#) [Leer más >](#)

Una misión global



Carta del fundador de IKEA:

"Queremos mejorar la situación de niños, jóvenes y mujeres de todo el mundo"

[Leer más >](#)

Empoderar a las mujeres de la India:

"Hay proyectos que cambian vidas"

[Leer más >](#)

46

Formación y Mantenimiento Técnico,
S.A.

Desde **Formatec** conmemoramos el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, a través de las siguientes acciones de sensibilización:

- Participación en la **jornada "Conciliación y Corresponsabilidad"** en una mesa redonda las buenas prácticas empresariales del Grupo Aspasia (Formatec, Ibecon, Grupo Insem y Tadel Formaciò), organizado por la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León, Cecale, CCOO y UGT.
- Publicación de un **cartel de diseño propio** en la intranet, envío por correo electrónico a toda la plantilla y difusión a través de las redes sociales para mostrar nuestro compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Exposición del cartel oficial 2018 editado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

NO A LA VIOLENCIA MACHISTA
MODELO EDUCATIVO IGUALITARIO
FIN DE LA BRECHA SALARIAL
CORRESPONSABILIDAD
RUPTURA DEL TECHO DE CRISTAL
EMPODERAMIENTO DE LA
M U J E R



GRUPO ASPASIA A FAVOR DEL DÍA
INTERNACIONAL DE LA MUJER: 8M - 2018



47

Fraternidad-MUPRESPA Mutua
Colaboradora con la Seguridad Social
Nº 275

Fraternidad-Muprespa conmemora el día Internacional de la Mujer, que este año 2018 viene acompañado en nuestro país de una convocatoria de huelga general, para rechazar la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo y otros ámbitos.

En el ámbito internacional el lema de este año de la ONU es “Ahora es el momento: las activistas rurales y urbanas transforman la vida de las mujeres”, que se enmarca en el movimiento mundial por reivindicar los derechos, la igualdad y la justicia de las mujeres.

En nuestra Mutua se reconoce la labor de las personas activistas que trabajan para reivindicar los derechos de las mujeres y conseguir que estas desarrollen su pleno potencial, y también la de aquellas otras que en su labor y responsabilidades diarias promueven e integran la igualdad real entre mujeres y hombres todos los días del año.

En esta línea publicaremos una noticia en el **Blog de Igualdad** de nuestra intranet en la que informamos a la plantilla de las nuevas acciones incorporadas a nuestro III Plan de Igualdad, suscrito el 21 de diciembre de 2017.

En los distintos ámbitos territoriales, la Mutua se suma a **actos institucionales** programados por las administraciones públicas, como la jornada sobre emprendimiento femenino que celebramos el 5 de marzo en Gijón, en colaboración con la Universidad de Oviedo.

DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER



Fraternidad
Muprespa



Fraternidad
Muprespa



El 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer.

Iniciativa de la que la Mutua se hace eco cada año y que refleja nuestro compromiso para todos los días del año con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fraternidad-Muprespa: Blog de igualdad

NUESTROS PLANES DE IGUALDAD



EJE ESTRATÉGICO I - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Eliminar los obstáculos que puedan existir para garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

I.1 Selección y Contratación

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
I.1.	OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la representatividad de hombres y mujeres en los procesos de selección y la paridad en la contratación
I.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> Mantener y mejorar las medidas de acción positiva iniciadas en el I Plan
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.1.1.1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considerar candidaturas de ambos géneros, siempre que exista disponibilidad de candidatos, incluyendo en la terna final al menos el currículum de una persona del sexo menos representado. 	Prórroga del I Plan
I.1.1.2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En igualdad de condiciones incorporar al candidato del sexo menos representado. 	Prórroga del I Plan
I.1.1.3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto directivo o predirectivos. 	2018

NUESTROS PLANES DE IGUALDAD



EJE ESTRATÉGICO I - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Eliminar los obstáculos que puedan existir para garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

I.2 Clasificación Profesional y Política Salarial

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
I.2.	OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> Detectar desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de equidad de "A igual responsabilidad, igual salario", tanto en las retribuciones de convenio, como en las variables.
I.2.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> Continuar avanzando en la realización de los estudios iniciados con el I y II Plan de Igualdad.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.2.1.1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A partir de los datos obtenidos en el diagnóstico de situación avanzar en los estudios para la detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género, teniendo en cuenta variables como la edad, la antigüedad, formación etc. y realizar estudios y/o auditorías anuales periódicas. 	2018-2020

NUESTROS PLANES DE IGUALDAD



EJE ESTRATÉGICO I - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Eliminar los obstáculos que puedan existir para garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

I.3 Desarrollo y Promoción Profesional

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
I.3.	OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar la igualdad efectiva en el acceso a los procesos de desarrollo, la promoción profesional y a la formación.
I.3.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> Mantener las medidas de acción positiva iniciadas en el I y II Plan de Igualdad.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.3.1.1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En igualdad de condiciones en cualquier proceso de promoción incorporar al candidato del sexo menos representados. 	Prórroga I Plan de Igualdad.
I.3.3	OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar acciones complementarias de formación y sensibilización para que la igualdad forme parte de la cultura de la empresa, para fortalecer el liderazgo femenino y detectar y prevenir la brecha digital de género
I.3.3.1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar un estudio por género de necesidades relacionadas con la formación en TIC y si se detecta brecha digital promover acciones formativas específicas. 	2019
I.3.3.2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informar a toda la plantilla sobre los beneficios de una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. 	2018
I.3.3.3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantener las acciones formativas e informativas de sensibilización en materia de igualdad de género e introducir en relación a este principio el concepto de diversidad. 	2018-2020

Fraternidad-Muprespa: Blog de igualdad

NUESTROS PLANES DE IGUALDAD



EJE ESTRATÉGICO II: Integrar la perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar cualquier política de la entidad, incidir en las acciones de sensibilización, información y formación

II.1 Selección y Contratación

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
II.1	OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> Analizar la política de selección y contratación y los procedimientos establecidos sobre estas materias a fin de evitar sesgos de género y aplicar criterios objetivos.
II.1.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> Comunicar los criterios a tener en cuenta en la selección de personal e incluir aquellos que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo.
ACCIONES		
II.1.1.1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisar el procedimiento de Selección, priorizando la aplicación de los criterios de discriminación positiva establecidos en el punto I.1, junto con otros posibles relacionados con la igualdad de oportunidades: cargas familiares, tipo de jornada, reagrupación familiar, etc... 	2018.
II.1.2	OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> Mantener y mejorar las acciones implantadas en el I y II Plan de Igualdad
II.1.2.1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer un sistema de Valoración de los puestos de trabajo (VPT) basado en la previa definición de puestos y los perfiles profesionales requeridos para favorecer una valoración objetiva de los candidatos. 	2019
II.1.2.3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Continuar publicando en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la Mutua con el principio de igualdad de oportunidades. 	Prorroga I Plan de Igualdad FM

NUESTROS PLANES DE IGUALDAD



EJE ESTRATÉGICO II: Integrar la perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar cualquier política de la entidad, incidir en las acciones de sensibilización, información y formación

II.5 Salud Laboral y Género

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
II.5	OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> En el ámbito de los protocolos y procedimientos laborales y de seguridad y salud en el trabajo identificar y dar un tratamiento específico a colectivos vulnerables en atención a su condición y/o orientación sexual, en situaciones concretas como embarazo, lactancia, menopausia, violencia sexual o de género, y cualquiera de las particularidades del colectivo LGTBIQ, etc.
II.5.2	OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> Mantener las medidas del II Plan de Igualdad para la protección de las empleadas que acrediten su condición de víctimas de violencia de género y extender las mismas a las víctimas de violencia sexual y por analogía de ambas situaciones a las víctimas de violencia que lo sean por razón de su condición y/o orientación sexual: colectivo LGTBIQ.
ACCIONES		
II.5.2.1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las empleadas que acrediten su condición de víctimas de violencia de género podrán solicitar reducción de hasta el 50% de la jornada, sin reducción de haberes, por un periodo inicial de hasta un mes, que podrá prorrogarse mes a mes hasta un máximo de 3 meses, siempre que en cualquiera de los casos pueda garantizarse la prestación del servicio. 	Prorroga II Plan de Igualdad FM
II.5.2.4	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prioridad en la concesión de préstamos cuando la solicitante acredite su condición de víctima de violencia de género y la causa que los origina esté directamente relacionada con paliar las consecuencias de dicha situación. 	Prorroga II Plan de Igualdad FM

**SER UN BUEN LUGAR DE TRABAJO,
PARA SER LA MEJOR MUTUA.**



FRATERNIDAD-MUPRESPA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL, Nº 275.
Plaza de Cánovas del Castillo, 3. 28014 de Madrid, España.

48

Reale Seguros Generales, S.A.

En **Reale** hemos elaborado el Plan comunicación “Día Internacional de la Mujer” con el título “Colaboremos por la igualdad. Una idea que cambia el mundo”:

Mensajes:

- Reale Seguros, como empresa comprometida con la igualdad, recoge ideas de su personal sobre la igualdad en su entorno.
- Colaborar juntas y juntos en ideas por una igualdad en nuestro entorno.
- Colorear con “ideas” el logo de Reale y darle el color morado del Día Internacional de la Mujer.
- Dar a conocer también a clientela, mediadoras y empresas proveedoras que somos una compañía comprometida con la igualdad.

¿Cómo lo haremos?

- **Totem** con un *call to action* en cada una de las direcciones territoriales y la sede central de Madrid.

- **Mailing** a todas las direcciones territoriales para darles a conocer la acción.
- Selección de 7 embajadoras que se encarguen de la recepción y montaje de los materiales, así como de ayudar a la dinamización de la acción.
- Mailing dirigido a toda la plantilla de todas las territoriales contándoles la acción.

¿Por qué lo haremos?

- Unirnos al movimiento internacional del Día de la Mujer.
- Concienciar a hombres y mujeres de la importancia de trabajar conjuntamente en la lucha por la igualdad.
- Recoger las opiniones del personal sobre sus ideas en cuanto a igualdad.

El 8 de marzo, todo el personal recibirá a primera hora un mail y verán el tótem en la entrada del edificio para poner su granito de arena y seguir avanzando en la igualdad real.

49

Soemca Empleo, S.L.

Soemca Empleo se suma, un año más, a las iniciativas para conmemorar el 8 de marzo Día Internacional de la Mujer. La gerencia de la entidad pide que seamos modelo de comportamiento en igualdad, espera que este año se dé un avance significativo en este asunto y anima a hacer aportaciones de mejora sobre detalles que pasan desapercibidos y a que se impulse debate.

- Como miembros del CERMI hacemos un resumen en nuestra web del **manifiesto** “Por una justicia democrática real y efectiva para las mujeres con discapacidad”.
- Con motivo de la huelga convocada para este día se ha preparado **información dirigida a la plantilla** sobre las modalidades de huelga, quién puede hacerla, qué son los servicios mínimos y las manifestaciones que hay en las principales ciudades de Cantabria. Esta información se publica en los tablones junto con la cartelería oficial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

50

S2 Grupo de Innovación en Procesos
Organizativos, S.L.

S2 Grupo: Anticipando un mundo ciberseguro

Desde **S2 Grupo** también nos adherimos a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer y hemos realizado varias acciones:

- Publicación y difusión de un **cartel** de diseño propio tanto en la intranet como en redes sociales.
- Desde nuestro **twitter** @Securityartwork y el **blog** queremos dar visibilidad a todas esas mujeres que trabajan en ciberseguridad y animamos a todas las trabajadoras a que compartan su experiencia explicando por qué les gusta el trabajo en ciberseguridad.
- Invitamos a las personas de la Red DIE a que conozcan a las mujeres que trabajamos en ciberseguridad a través de estos tuits.
- Participamos en las actividades que el Ayuntamiento de Valencia y otras instituciones están organizando en la ciudad.

S2 Grupo: Anticipando un mundo ciberseguro



51

J & A Garrigues, S.L.P.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, **Garrigues** se une al compromiso de la Fundación Integra para apoyar y dar difusión de su campaña de sensibilización "Todas las mujeres son trabajadoras pero no todas tienen un empleo".

Esta iniciativa busca la integración laboral de mujeres en exclusión social. Garrigues en colaboración con la Fundación Integra, apoya a través de 29 **voluntarios y voluntarias corporativas** a la mejora de la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de mujeres en situaciones vulnerables.

52

Enagás, S.A.

Enagás se compromete día a día con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, apostamos por la diversidad, la integración y el reconocimiento del mérito individual y fomentamos un ambiente de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo. Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer llevamos a cabo diferentes iniciativas:

- Participación en una **jornada de diversidad de género** organizada por la Fundación Seres, como espacio de debate y reflexión para compartir buenas prácticas e impulsar medidas y programas que fomenten la diversidad en las estructuras organizativas actuales (06.03.18).
- Participación como ponentes en el **Curso Online** “El sector ante el ODS 5, cómo alcanzar la igualdad de género en la empresa”, organizado por la Red Española del Pacto Mundial, con objeto de poner en valor la importancia de integrar la igualdad de género en la compañía (06.03.18).

- Publicación de **buenas prácticas de Enagás** en relación al ODS-5 en la [web](#) de la Red Española del Pacto Mundial.
- Colaboración con la Semana de la Mujer liderada por la Fundación Adecco mediante:
 - Participación en **mesas de diálogo** con testimonios en los que mujeres con cargos de responsabilidad han contado su recorrido profesional y cómo lo han logrado. Temática: “Malas madres Vs super woman”, “Mujer y puesto de responsabilidad vs hombre y puesto de responsabilidad” (06.03.18)
 - Organización de un **Taller de empleo** en la Escuela de Formación de Enagás dirigido a mujeres de colectivos desfavorecidos (08.03.2018).
- Participación en la campaña “No le pongas género, ponle talento” mediante la difusión de diferentes **recursos mediáticos de sensibilización** internos/externos:

Enagás: Iniciativas por la igualdad

- Mail a todos los profesionales de la compañía.
- Imagen en las pantallas de la Sede Social.
- Banner en la intranet de Enagás.



- Participación en el **Informe de la Mujer** realizado por la Fundación Adecco (marzo 2018).
- Asistencia al **“Toque de campana por la igualdad de género”** de la Red Española del Pacto Mundial, Palacio de la Bolsa (08.03.2018).
- Difusión de los carteles del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Día Internacional de la Mujer 2018.



El mercado laboral del siglo XXI exige eficiencia, transparencia, innovación, sostenibilidad, trabajo en equipo... elementos que no pueden materializarse sin el talento de **todas las personas**.

Enagás refuerza su **compromiso con la Igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres, sumándose a la campaña de concienciación de la Fundación Adecco **#EmpleoParaTodas**, que reivindica la **participación de la mujer en el mercado de trabajo** como mejor solución contra la exclusión social.

¡Únete al compromiso Enagás y **#DejaHuellaPorLaIgualdad!** Dale al *play* y visualiza el contenido de la campaña.

8 | Día
Internacional
de la Mujer
DE MARZO

El Presidente de la compañía publica un nuevo *post* en el Día Internacional de la Mujer. Léelo **aquí**.



53

Philips Ibérica, S.A.U.

Philips: Mensaje de agradecimiento

Desde **Philips** queremos sumarnos un año más al compromiso de progresar en el bienestar y salud de las mujeres a través de la conciliación y la diversidad. Nuestro objetivo general es mejorar la calidad de vida de las personas, y, en particular, mejorar la vida, la salud y el bienestar personal de las mujeres.

Aprovechamos la ocasión para mandar un **mensaje de agradecimiento** a todas las mujeres por su gran contribución para lograr un mundo mejor.



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Para: Empleados Philips España

Como sabéis, hoy celebramos el Día Internacional de la Mujer cuyo lema este año 2018 es: "Ahora es el momento: las activistas rurales y urbanas transforman la vida de las mujeres".

Este año, el Día Internacional de la Mujer llega justo después de que se haya iniciado un movimiento global sin precedentes por los derechos, la igualdad y la justicia para las mujeres.

Desde Philips queremos sumarnos un año más al compromiso de progresar en el bienestar y salud de las mujeres a través de la conciliación y diversidad. Nuestro objetivo general es mejorar la calidad de vida de las personas, y, en particular, mejorar la vida, la salud y el bienestar personal de las mujeres. Asimismo, tenemos el compromiso de seguir trabajando diariamente para cuidar el talento de todas las que conforman nuestra compañía bajo los principios de Conciliación e Igualdad.

Philips está certificada como Empresa Familiarmente Responsable y ostenta el Distintivo Igualdad otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, reconocimientos que nos motivan para seguir trabajando en nuestro objetivo de mejorar la vida de las personas.

Aprovecho la ocasión para mandar un mensaje de agradecimiento a todas las mujeres que integran nuestra organización por su gran contribución a hacer de Philips una compañía mejor para un mundo mejor.

Felicidades a todas.

54

Formación Ocupacional Canaria
Focan, S.L.

Desde **FOCAN** queremos aportar nuestro granito de arena a esta lucha de la igualdad. Hemos subido un [vídeo](#) que haremos llegar a todo el alumnado que está cursando en el centro. También se subirá a las redes sociales: Facebook, Twitter, Web... para que nuestro grito llegue lo más lejos posible.



55

Consum S. Coop. V.

Desde **Consum** hemos querido poner en valor la Igualdad y la Mujer junto al Talento, a través de las siguientes acciones de sensibilización:

- Envío de **correo electrónico** a toda la plantilla que lo ha recibido a primera hora de la mañana del día 8.
- Difusión del diseño a nuestras redes sociales.
- Cambio del **banner** de inicio de nuestra intranet Ágora.



FELIZ DÍA DEL talento

Sin género. Sin filtro. Sin etiquetas. Talento sin discriminación y en igualdad de condiciones. Por eso, **feliz día del talento**. Sin más.

La **igualdad** es un valor en nuestra Cooperativa, un derecho que defendemos porque creemos en la diversidad y en las diferencias que nos hacen crecer y avanzar. En esa dirección trabajamos. Nuestra hoja de ruta viene marcada por la **estrategia del talento**, porque en Consum el género no define profesión ni condición.

Y en este sentido, colaboramos con la **Fundación Adecco** en su campaña contra la exclusión laboral de las mujeres. Os animamos a tod@s a visitar su web **empleoparatodas.es** y no os perdáis tampoco el fantástico **video** que han preparado.

HOY ES EL DÍA ¡PONLE TALENTO!

contra la exclusión laboral
#PonleTalento
empleoparatodas.es

#TalentoSinEtiquetas #EmpleoParaTodas
#DiaInternacionalDeLaMujer

FUNDACIÓN ADECCO





FELIZ DÍA DEL talento

contra la exclusión laboral

#PonleTalento

empleoparatodas.es

#TalentoSinEtiquetas

#EmpleoParaTodas

#DíaInternacionalDeLaMujer



56

Empresa Técnica de Gestión
Deportiva, S.L.

Desde **Emtesport** creemos que aún queda mucho por hacer y que hay que seguir trabajando día a día para lograr mayores cotas de igualdad y para consolidar nuestros derechos.

Problemas como la brecha salarial, la violencia machista, el techo de cristal o la invisibilización de los logros de la mujer en el mundo del deporte, ... son sin duda razones que nos hacen comprender que esta tarea debe continuar todo el año.

Entre las acciones más significativas que estamos secundando destacamos las siguientes:

- Colaboración en las [Jornadas Mujer y Deporte](#), organizadas por Gipuzkoa Kirola (Diputación Foral de Gipuzkoa) y por la Federación Gipuzkoana de Balonmano (Palacio Miramar de Donosti, 16 y 17 de marzo), en las que se tratará el deporte de competición, el deporte profesional y las iniciativas públicas que garanticen la práctica deportiva y el desarrollo profesional de todas las personas en un contexto de igualdad.

- Invitamos a [firmar](#) el **Manifiesto en favor de la Igualdad en el Deporte**, porque entendemos que en este ámbito queda mucho por hacer a nivel político. Jugadoras, entrenadoras, juezas, árbitras, directivas y demás profesionales relacionadas sufren aún todo tipo de discriminación por motivo de género. Este Manifiesto ha sido creado con motivo del Día Internacional de la Mujer y deseamos que sirva para para lograr un deporte más igualitario.



*Kirola eta berdintasunak,
trebakuntza behar dute.
La igualdad, como el deporte,
necesita entrenamiento*

EMAKUME NAZIOARTEKO EGUNA
DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MARTXOAK 8 DE MARZO

57

Repsol, S.A.

Repsol: Unid@s en el Día Internacional de la Mujer

En **Repsol** el compromiso por la igualdad y la lucha contra la violencia de género es una constante en nuestra agenda y por eso el Día Internacional de la Mujer, queremos seguir remarcando la necesaria visibilidad a estos dos temas a través de la siguiente **noticia**:

“Hoy, 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, queremos seguir promoviendo un mensaje de igualdad. Trabajamos para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. Entendemos la diversidad como una aportación de valor que nos brinda un aprendizaje mutuo, gracias a que nuestro equipo está compuesto por personas de distinto origen, edad, género, capacidades, etc.

Desde hace años desarrollamos distintas [iniciativas](#) en colaboración con organismos oficiales y entidades sociales para impulsar la igualdad de género. Muchas de ellas nos han posicionado en un lugar de referencia en España.

En Repsol gestionamos la atracción y desarrollo del talento con independencia del género, edad o cultura, buscando la evolución hacia una empresa más flexible y diversa, reforzando con ello el crecimiento del

Repsol: Unid@s en el Día Internacional de la Mujer

talento femenino. La completa incorporación de las mujeres al mercado laboral en igualdad de oportunidades es imprescindible para afrontar los retos futuros, sobre todo en un contexto global muy cambiante. Y lo es más aún en el sector de la energía, donde el talento experto es escaso y la presencia de las mujeres es todavía minoritaria.

Además, queremos promover un mensaje de tolerancia cero frente a la violencia de género. Según Naciones Unidas, la violencia contra mujeres y niñas es una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas en la actualidad.

Creemos en nuestra política de respeto de las personas y sus diferencias, y no miramos hacia otro lado ante la violencia de género. En este sentido, tenemos a disposición de todo el personal el Canal de Ética y Cumplimiento de Repsol, un canal confidencial para plantear preguntas o presentar denuncias sobre posibles incumplimientos del Código de Ética y Conducta de Repsol.

Tenemos un firme compromiso con la gestión activa de la diversidad que se manifiesta en los planes de sostenibilidad y en el comité de diversidad, ambos de ámbito global.”

