

Junio '15

Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad



Boletín Igualdad Empresa

XXVI



PRESENTACIÓN
INTRODUCCIÓN
EQUIPO DE TRABAJO SEGUIMIENTO EVALUACIÓN DECÁLOGO PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
ÚLTIMA HORA

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

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

En este número, se ofrece información sobre el proceso de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad, ofreciendo pautas que orienten el establecimiento de sistemas eficaces en ambas fases del proceso de elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Este boletín se completa con la *Última hora* en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de junio de 2015.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de Igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

INTRODUCCIÓN

*“Los **Planes de Igualdad** fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas** eficaces de **seguimiento** y **evaluación** de los objetivos fijados”.*

Art. 46.2 LOIEMH

La remisión expresa que la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres hace al establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en el conjunto del proceso de elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad de empresa. No son actuaciones residuales o de mero trámite, sino que son actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones.

En la fase de ejecución se debe llevar a cabo la realización e implantación de las medidas previstas de acuerdo con el calendario programado previamente, dando cuenta periódicamente de su desarrollo y resultados más inmediatos. Es decir, es necesario establecer un sistema de control que aporte información tanto del nivel de ejecución como de los resultados obtenidos o de las dificultades encontradas.

Dicho de otro modo, para garantizar el buen funcionamiento del Plan de Igualdad es necesario definir y establecer un mecanismo de control que posibilite la autocrítica y la reflexión sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto. Dicho mecanismo se articula en dos etapas complementarias y consecutivas: una dinámica, el seguimiento, y otra estática, la evaluación.

El **seguimiento** es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

El seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad es un proceso apreciativo que permite examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, sino es posible, mejorar las deficiencias.

La **evaluación**, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta deber ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

Seguimiento y evaluación permiten identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados (dirección, personal, comisión de igualdad, RLT) cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

EQUIPO DE TRABAJO

En todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se requiere la participación de la totalidad de la empresa: Dirección, Recursos Humanos y Representación Legal de la Plantilla (RLT), así como de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, en aquellos casos en que se haya constituido, o la Comisión de Igualdad cuando se determine que asuma las funciones de seguimiento y evaluación.

Las pautas para la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación son las mismas que en el caso de la Comisión de Igualdad: deberá estar integrada por representantes de la plantilla y de la dirección (hombres y mujeres), con capacidad de decisión dentro de la organización. Su composición y número de integrantes vendrá siempre determinado por el número total de personas en la empresa, siendo posible que participe todo el personal en el caso de microempresas.

Sus funciones serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Por último reseñar que la evaluación también puede ser realizada de forma externa por agente o empresa especializada o combinando ambos sistemas. Si bien, conviene tener en cuenta que hacerlo en la propia empresa favorece la reflexión y el aprendizaje, propiciando la mejora continua.

SEGUIMIENTO

Concepto y objetivos

El seguimiento es el proceso de observación de los avances del Plan que permite obtener información acerca de su desarrollo y dar cuenta de su implementación a las instancias designadas al efecto, contribuyendo de manera decisiva a reforzar la imagen de empresa comprometida en el avance de la Igualdad de Oportunidades en su ámbito de actuación.

Un adecuado proceso de seguimiento debe realizarse simultáneamente a la ejecución del Plan, evitando cumplir una función exclusiva de control y vigilancia, sino desarrollando una actuación que combine la verificación del desarrollo del trabajo previsto con la recogida de información, que permita detectar y corregir desajustes. Para ello es necesario realizar una labor sistemática, concisa y objetiva que proporcione información real y precisa, facilitando el análisis y la adopción de nuevas medidas o adaptación de las existentes.

Establecer y desarrollar un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

El sistema de seguimiento facilitará, también, la difusión del Plan y la transparencia en la información que se ofrezca, tanto a la propia organización y su entorno, como a las instituciones pertinentes.

Diseño del sistema de seguimiento

Como se ha dicho, el seguimiento es un proceso interno de observación permanente del Plan y se desarrolla de forma paralela a su ejecución. Así, de la misma forma que se ha diseñado un Plan de Igualdad, siguiendo un procedimiento compuesto por análisis de situación, determinación de objetivos y adopción de medidas para su consecución, se debe diseñar un sistema de seguimiento que incluya definición de objetivos, agentes responsables y herramientas de recogida de información.

Este sistema permite a la empresa disponer de un procedimiento claro y riguroso para la recogida y tratamiento de la información relativa a la ejecución del Plan de Igualdad y de los resultados que produce, para lo que será necesario establecer herramientas que faciliten la obtención de esa información y su posterior análisis.

El proceso de seguimiento no debe ser considerado una actuación final, cuyo inicio viene marcado por la finalización de la ejecución del Plan de Igualdad, sino que el establecimiento del sistema de seguimiento debe plantearse a la vez que se diseña el Plan mismo.

En la fase de diseño del Plan, a partir de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación, se establecen en primer lugar los objetivos para cada área de mejora y en segundo lugar las acciones necesarias para su consecución. Es fundamental asegurar la coherencia entre objetivos y acciones por lo que al diseñar el Plan de Igualdad – selección de medidas y planificación de actuaciones- hay que tener en cuenta:

- ✓ qué objetivo satisface
- ✓ cómo se va a ejecutar
- ✓ a quién va dirigida
- ✓ quién es responsable de su aplicación
- ✓ cuándo se va a desarrollar
- ✓ qué recursos se necesitan
- ✓ **cómo se medirá su cumplimiento**

Es, precisamente, cuando se seleccionan y definen las acciones y medidas de igualdad el momento adecuado para diseñar el sistema de seguimiento. Es el tiempo en el que se dispone de información actualizada de la situación de igualdad de la que se parte y se definen los objetivos a alcanzar con la aplicación del Plan, por lo tanto, es en ese momento cuando se puede determinar de manera más fácil y acertada los indicadores de seguimiento que permitan comprobar si efectivamente esos objetivos marcados se consiguen, si se han encontrado dificultades, si se han producido o no los efectos esperados.

Otro aspecto fundamental para que el proceso de seguimiento sea realmente eficaz es establecer un procedimiento sistemático de documentación y que se cumpla de forma rigurosa y continuada. Así, lo más aconsejable es establecer una **ficha por acción** que incluya tanto los datos relativos a su implantación como al seguimiento.

La cumplimentación rigurosa y sistemática de estas fichas permitirá:

- controlar el nivel de ejecución del Plan
- disponer de información actualizada durante todo el proceso de implantación
- evitar la pérdida de datos o hechos relevantes que se deban tener en cuenta
- facilitar el tratamiento y análisis de la información
- mejorar la difusión interna y externa del Plan
- acreditar suficientemente el compromiso de igualdad de la empresa
- apoyar con documentación adecuada la candidatura al distintivo "Igualdad en la Empresa", en el caso de presentarse

Indicadores de seguimiento

Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual obtener los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Se entiende por indicador:

Una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo¹.

Se debe tener en cuenta que a través de los indicadores se obtienen una representación de la realidad de la empresa, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad.

Consecuentemente los indicadores deben formularse en coherencia con los objetivos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas. Además han de cumplir los siguientes criterios:

- Estar desagregados por sexo
- Realizarse de forma consensuada entre todas las personas que intervendrán en el seguimiento
- Ser fáciles de utilizar y entender por estar claramente definidos
- Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos
- Visibilizar avances en las necesidades de género
- Ser comparables en el tiempo

A través de estos indicadores se obtiene información sobre el proceso, resultado e impacto de la aplicación de medidas y acciones incluidas en el Plan de Igualdad. Para que sean realmente eficaces deberán definirse para cada acción o medida y hacerlo en el momento de diseño del Plan y no con posterioridad.

Recogida y análisis de la información

La recopilación de información será responsabilidad de las personas u órganos que asuman las labores de seguimiento, con el apoyo de la dirección de la empresa, los departamentos implicados y la representación legal de la plantilla.

¹ Mónica Dávila Díaz (Universidad de Oviedo. Departamento de Economía Aplicada) Material para Taller 2: Indicadores de género dentro de las jornadas de la Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía "Mainstreaming de género: Conceptos y estrategias políticas y técnicas" celebradas en Sevilla, los días 26 y 27 de octubre de 2004.

http://www.sernam.cl/pmg/archivos_2007/pdf/Indicadores%20de%20Genero%20Main.pdf

Para facilitar esa recopilación, y que sea lo más rigurosa posible, es conveniente que la recojan aquellas personas que estén más directamente relacionadas con los aspectos objeto de estudio y con la ejecución de las actuaciones o medidas de que se trate. Será de gran utilidad llevar un control documentado, cumplimentando una ficha por acción en la que se incluyan todos los aspectos referentes a su implementación.

En este sentido, en el sistema de seguimiento que se fije es aconsejable definir cuáles son las fuentes de información de las que se dispone así como la manera en que se va a formalizar dicha información para facilitar el análisis comparativo y los diversos cruces de datos que resulten de interés.

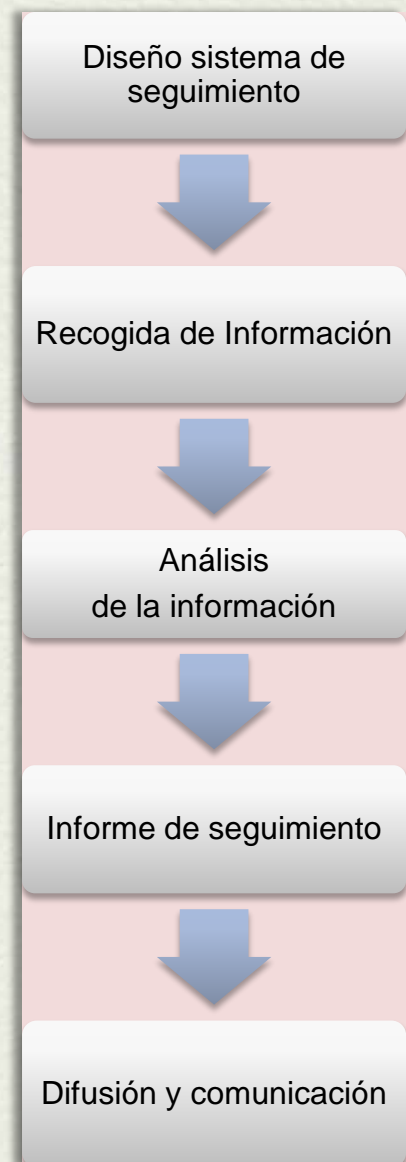
✓ Fuentes de información:

○ Fichas por acción

- Indicadores de seguimiento
- Encuestas a la plantilla, dirección, empresas proveedoras, clientela
- Sistemas de comunicación establecidos
- Sistema de gestión de personal y política retributiva que utilice la empresa
- Documentos y escritos diversos: listado de asistencia a cursos, participación en actividades externas...
- Documentación corporativa: informes, memorias...

✓ Formalización de la información:

- Cumplimentación de fichas por acción o área
- Actas de las reuniones
- Informe de seguimiento



Una vez recopilada, la información contenida en las fichas servirá de base para elaborar un informe que resumirá toda la información acerca de la ejecución de las acciones e indicará de forma clara y directamente observable qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas hay que incidir más, qué obstáculos se están presentando, la participación obtenida, etc.

En este sentido, los **informes de seguimiento** sirven para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y para poder identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios en el Plan con el objeto de conseguir un rendimiento óptimo en su implementación. Cada informe de seguimiento debe resumir la información obtenida de las herramientas de seguimiento para el periodo del que se trate, actualizar la información obtenida del periodo anterior y analizar de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del Plan.

La Comisión de Seguimiento, o el grupo de trabajo correspondiente, será responsable de la elaboración de los informes que sería aconsejable repetir con una frecuencia anual. Estos informes servirán para validar los contenidos e introducir matices y recomendaciones con relación a los reajustes o cambios a incorporar dentro del Plan de Igualdad.

Una vez realizados, los informes se presentarán a la dirección que procederá a la aprobación definitiva de los ajustes y acciones que sea necesario acometer.

A continuación se puede ver, con un **ejemplo práctico**, la vinculación entre el diseño de acciones y el seguimiento para cada una de ellas.

Si tras el diagnóstico de situación se pone de manifiesto que existen desigualdades en el proceso de selección, el Plan de Igualdad incluirá medidas y acciones cuyo objetivo sea, consecuentemente, garantizar la Igualdad de Oportunidades en dicho proceso. Por ejemplo: la sensibilización a través de la **formación en Igualdad de Oportunidades de las personas encargadas de los procesos de selección y contratación**. Con dicha formación se pretende que éstas:

- apliquen criterios objetivos en la selección
- eliminen posibles prejuicios sexistas
- incorporen herramientas para la utilización de un lenguaje incluyente
- aumenten su capacidad para valorar el talento
- no introduzcan sesgos de género en las entrevistas o en la valoración final de las candidaturas...

Además de la información básica de la acción (personas responsables, recursos asignados, cronograma de implantación,...) para que su seguimiento aporte información suficiente sobre el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, el diseño de indicadores debe ajustarse a dichos objetivos. Para esta acción de formación y sensibilización podrían ser:

- Nº de cursos realizados
- Tipo y nivel de los cursos
- Nº de personas formadas (mujeres y hombres)
- Nº de horas de formación
- Grado de satisfacción de las personas participantes con la formación recibida

Para analizar los efectos de la formación realizada se podrían establecer los siguientes indicadores:

- Nº de procesos de selección
- Utilización de lenguaje incluyente en los procesos de selección
- Nº personas candidatas, entrevistadas y seleccionadas desagregadas por sexo
- Nº personas seleccionadas por departamento o área y desagregadas por sexo

Por último, además de la información aportada por estos indicadores será necesario recopilar toda la documentación relativa a la implantación de esta acción. Por ejemplo: convocatoria de la acción formativa, listado de participantes, materiales y medios empleados, informe de valoración, ofertas de empleo, informes de los procesos de selección llevados a cabo...

EVALUACIÓN

Concepto y objetivos

La evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por la empresa, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

A través de la **evaluación** del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes **objetivos específicos**:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

La evaluación es una fase decisiva del Plan de Igualdad mediante la cual se realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento. Esta información nos permite contestar a tres preguntas básicas, que se corresponden con los ejes en torno a los cuales se estructura el proceso de evaluación:

¿Qué se ha hecho? → Evaluación de resultados

¿Cómo se ha hecho? → Evaluación de procesos

¿Qué se ha conseguido? → Evaluación de impacto

Procedimiento de evaluación

Como se ha dicho al inicio de este *Boletín*, la participación de la totalidad de la empresa contribuye de manera decisiva al éxito tanto de las fases de diseño como de las de seguimiento y evaluación. Si bien, esta última también puede llevarla a cabo una persona o empresa especializada.

La calidad y profundidad de la evaluación dependerá, como ya ocurría en el seguimiento, de la información que se disponga. Por lo tanto, nuevamente el diseño y realización de un procedimiento riguroso y documentado incidirá directamente en lo acertado de la evaluación y, consecuentemente, en las propuestas que se hagan a partir de ella.

Ejes de evaluación

La información necesaria del proceso de evaluación se estructura en torno a tres ejes fundamentales que informan sobre qué se ha hecho, cómo se ha hecho y qué se ha conseguido.

Evaluación de resultados	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
	Grado de consecución de los resultados esperados
	Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
Evaluación de procesos	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
	Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
Evaluación de impacto	Grado de acercamiento a la Igualdad de Oportunidades en la empresa
	Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo y la plantilla en general, de las prácticas de Recursos Humanos, etc.
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

A través de la evaluación se obtiene información sobre el desarrollo del Plan en su conjunto, a partir de la cual se construye un proceso de autorreflexión y aprendizaje que culminará con la formulación de nuevas propuestas.

Recogida y análisis de la información

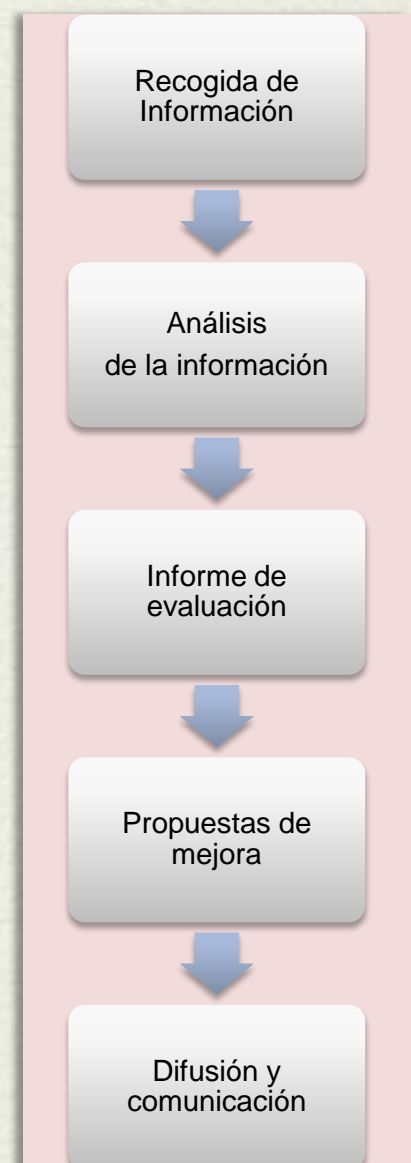
Será de aplicación en este apartado lo dicho anteriormente en cuanto a recogida y análisis de información durante el procedimiento de seguimiento, tanto en lo referente a las personas responsables como al sistema de documentación de dicha información

Para el supuesto de que sea una persona externa o consultora la encargada de realizar la evaluación, la empresa deberá poner a disposición de la misma toda la información de la que disponga y lo más claramente posible, para facilitar su análisis.

La principal fuente de información estará constituida por la documentación generada en el proceso de seguimiento: **fichas de seguimiento**, informes periódicos, **informe de seguimiento**.

El **informe diagnóstico** también será un documento clave de análisis, al permitir comparar la situación de partida con la situación actual de la empresa. Esta comparación es la que dará la medida del cumplimiento del Plan y de los objetivos propuestos por la empresa cuando se aprobó.

La información debe completarse con datos cualitativos para lo cual se realizarán **cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión y debate** en los que se recoja la percepción de la plantilla, de la dirección, de la RLT, en su caso, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la entidad, así como en la mejora de la situación de la Igualdad de Oportunidades.



El rigor y la constancia en la recogida y documentación de la información van a ser elementos decisivos de la consistencia del proceso de evaluación y base sólida para la propuesta de acciones de mejora o de nuevas medidas que den respuesta a las debilidades detectadas.

Esta fase culminará con la redacción del **informe de evaluación** que contemple los resultados del análisis, y que una vez validado por el equipo de trabajo y la dirección de la empresa será difundido al resto del personal.

PLAN DE MEJORA

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de poder comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones, etc.

Los pasos descritos hasta ahora no son lineales en el tiempo, aunque es conveniente que la primera vez así sea. La implantación de un Plan de Igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se define según las nuevas necesidades que se van identificando a lo largo del proceso de implantación.



Los Planes de Mejora son un instrumento de refuerzo en la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la organización a partir del seguimiento y evaluación.

Este es un proceso sencillo ya que la evaluación del Plan nos permite saber qué se necesita, cuál es su causa y cómo abordarla. En consecuencia, una vez analizada la nueva situación, se determina la estrategia que debe seguirse para dar respuesta a las necesidades surgidas. Para ello, el Plan de Mejora debe permitir:

- Detectar las necesidades y causas que las generan
- Definir las acciones de mejora a aplicar
- Establecer prioridades de acción y su calendarización
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas

DECÁLOGO PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1	El sistema de seguimiento y evaluación debe diseñarse a la vez que se diseña el Plan de Igualdad
2	Cada una de las medidas del Plan de Igualdad deberá tener definidos indicadores para su seguimiento ajustándose a sus objetivos
3	El seguimiento se realiza paralelamente a la ejecución de las acciones
4	Es fundamental documentar todas las actuaciones realizadas
5	Se recomienda realizar, al menos, un informe de seguimiento anual que recoja las conclusiones del análisis de la información recopilada
6	Es aconsejable difundir los principales resultados del seguimiento entre la plantilla
7	En el seguimiento y evaluación se requiere la participación de toda la empresa
8	Es conveniente que en el equipo de trabajo participen personas que estuvieron presentes en el diseño del Plan de Igualdad
9	Es fundamental disponer de toda la documentación generada desde la elaboración del diagnóstico de igualdad hasta la implantación y seguimiento de cada una de las medidas para una correcta evaluación del Plan
10	La evaluación debe contar con la percepción de la plantilla, la dirección y la RLT, en su caso, sobre la ejecución y resultados del Plan

ÚLTIMA HORA

Entrevista a Cruz Fernández Durántez

Queremos realizar una entrevista a nuestra compañera Cruz Fernández, palentina de nacimiento (Villalcázar de Sirga o Villasilrga, como a ella le gusta puntualizar) y madrileña de adopción, que en este mes de julio se jubila tras una dilatada vida profesional, principalmente en la administración pública, para que nos deje unos comentarios sobre su experiencia profesional en estos últimos seis años y sus deseos de futuro para el logro de una Igualdad de Oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.



Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología, ha desarrollado gran parte de su trayectoria profesional en el ámbito de la investigación agroalimentaria, habiendo sido coordinadora del área de socioeconomía agraria durante más de 20 años. También ha sido Subdirectora General de Coordinación y Prospectiva de Programas del Instituto Nacional de Investigaciones y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA). En marzo de 2009 se incorpora al entonces Ministerio de Igualdad como Jefa de Área en la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Actualmente, presta sus servicios en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Hoy, después de 6 años desde tu incorporación a esta tarea, ¿qué ha cambiado desde entonces?, ¿en qué medida ha mejorado la situación de las mujeres en el ámbito laboral?

Tengo que empezar destacando la gran importancia que, para nuestro trabajo, ha tenido la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que regula los planes de igualdad, los introduce como una herramienta para la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y abre la puerta hacia un modelo más igualitario al establecer un marco normativo.

Esto ha influido para que cada vez sean más las empresas que, a pesar de no estar obligadas legalmente a implantar planes de igualdad, se plantean la importancia de incorporar medidas y estrategias que impulsen la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en su ámbito, como se pone de manifiesto en el alto número de solicitudes que se presentan a las convocatorias de ayudas que se pusieron en marcha en el año 2008 y que se realizan anualmente para animar al tejido empresarial, que no está obligado por Ley, a elaborar e implantar planes de igualdad en sus entidades. Desde 2008 más de 3.000 son las empresas que se han presentado a estas convocatorias y 856 las que han obtenido subvención. Asimismo, el número de empresas que acuden al Servicio de Asesoramiento es cada vez mayor siendo ya más de 215 a las que se ha asesorado, o acompañado, como nos gusta decir, para la elaboración de su Plan de Igualdad o de medidas concretas.

Respecto a las mejoras y avances de la situación de las mujeres, soy consciente que han sido muchos, y uno de los más significativos ha sido la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. No obstante, aunque hemos logrado modificar las leyes y poner la igualdad en las agendas públicas, todo esto no se ha traducido directamente en Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral.

No podemos obviar lo que actualmente las estadísticas nos ponen de manifiesto: aunque el número de mujeres con formación superior es mayor que el de hombres esto no se traduce en el mercado laboral, ya que su tasa de actividad es inferior a la de los hombres, ocupan puestos peor remunerados y socialmente menos valorados, el trabajo a tiempo parcial tiene cara de mujer, ocupan más puestos temporales o con reducción de jornada, cobran menos: la brecha salarial no disminuye. Podemos decir que la crisis ha afectado más a las mujeres y ha hecho que esa tendencia ascendente de mujeres en el mercado que vivíamos hace unos años se haya visto paralizada, esperemos que superada la crisis esto revierta.

Tú qué has participado directa y activamente en la gestión de cada convocatoria desde 2009, ¿de qué manera piensas que estas ayudas han contribuido a incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política empresarial y a eliminar discriminaciones por razón de sexo en las empresas?

Creo que en estos momentos de despedida y de balance debo ser positiva, cualidad, que las personas que habéis trabajado conmigo sabéis que no me ha caracterizado ya que todo el esfuerzo dedicado a los planes de igualdad me parecía poco, sufriendo una insatisfacción permanente. Pero sí, creo que estas convocatorias han tenido un impacto muy positivo, a pesar de no disponer de una elevada dotación económica, habiendo llegado, de manera clara, al tejido empresarial de pequeñas y medianas empresas, cooperativas, asociaciones y fundaciones. Cuando se resuelva la convocatoria 2015 cerca de 1.000 entidades habrán implantado su Plan de Igualdad, a lo que hay que sumar el efecto positivo que tiene tanto en sus entidades proveedoras como en su clientela.

Sí que me gustaría resaltar que estas convocatorias tienen un valor añadido: su evaluación y seguimiento. Nuestro objetivo siempre ha sido que las empresas viesen las ventajas sociales y económicas que suponen los planes de igualdad, que la igualdad se traduce en eficiencia empresarial y, por extensión, en sus resultados, por lo que no queríamos que una vez elaborado el diagnóstico de situación y el Plan lo guardasen en un cajón. Por lo que se les exige que para recibir el segundo pago de la subvención tienen que haber implantado al menos tres de las medidas prioritarias del Plan. Esto conlleva un gran volumen de trabajo de seguimiento y valoración de las medidas implantadas y doble gestión de pagos y notificaciones, pero los buenos resultados compensan el esfuerzo realizado por todas las personas de la Subdirección, por lo que os animo a seguir trabajando en esta dirección.

No debemos olvidar que los planes de igualdad son un instrumento muy útil para combatir la segregación horizontal y vertical, para eliminar la brecha salarial de género, para impulsar la igualdad en el acceso, avanzar hacia la presencia equilibrada en puestos de responsabilidad, eliminar el acoso sexual y por razón de género en los lugares de trabajo, fomentar la conciliación y corresponsabilidad de todas las personas, eliminar el lenguaje sexista en la comunicación y en la publicidad, etc. Y que todo esto conllevará a las empresas aumentar la productividad y la competitividad, mejorando la calidad, el prestigio y la imagen de las empresas.

Son muchos ya los estudios que evidencian la correlación directa entre un mayor nivel de igualdad entre mujeres y hombres y los niveles de rentabilidad de la empresa.

También hemos visto que cuando una empresa decide comprometerse con la igualdad e incorporar transversalmente la perspectiva de género en su organización, inicia un camino que ya no tiene vuelta atrás.

¿Cuáles de tus empeños profesionales consideras que han quedado reflejados en la gestión diaria de las acciones desarrolladas por tu subdirección general?

Mi empeño personal, como feminista, siempre ha sido la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en la sociedad, por lo que ha sido muy satisfactorio la oportunidad que Capitolina Díaz me brindó a principios de 2009 de trabajar en esta unidad y terminar mi carrera profesional trabajando en la puesta en marcha de medidas encaminadas a lograr la igualdad en el ámbito laboral.

He disfrutado y aprendido mucho cuando las empresas nos presentaban un Plan de Igualdad magnífico, con medidas innovadoras y pioneras que intentamos trasladar a otras empresas, o cuando veíamos que la brecha salarial de género descendía. También cuando nos comprometimos con la puesta en marcha y seguimiento del Servicio de Asesoramiento de Planes y Medidas de Igualdad, trabajo que también me ha enriquecido y me ha brindado la oportunidad de conocer a expertas y expertos con grandes conocimientos y de los que no he dejado de aprender.

Cada avance en este campo nos compensaba el trabajo realizado y, como he dicho antes, han sido muchos los logrados, aunque no los suficientes para alcanzar, de una manera efectiva y real, la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral. Por ello, desde nuestra subdirección hay que seguir invirtiendo en recursos y esfuerzos para corregir las desigualdades pendientes que obstaculizan la presencia de mujeres, en igualdad de oportunidades, en el mundo laboral.

Y creo que las líneas de actuación que en estos momentos están en marcha deben continuar: subvenciones para planes y medidas de igualdad en pyme, Servicio de asesoramiento, Distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE), Red de Empresas con DIE, para alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres.

Sabemos que no es una tarea fácil ya que el sexismo sigue estando muy arraigado en nuestra sociedad y siguen persistiendo estereotipos que hacen que todavía las mujeres se encuentren con muchos obstáculos en su vida laboral. Por lo que si la recuperación económica lo permite se deberían incrementar las dotaciones económicas y los recursos humanos de la subdirección.

No quiero terminar esta entrevista sin una mención a otro de los programas que me ha dado grandes satisfacciones y oportunidad de conocer a mujeres luchadoras y valientes y ha sido el Programa de Fomento de la Empleabilidad de Mujeres pertenecientes a colectivos de especial vulnerabilidad (mujeres desempleadas, víctimas de violencia de género, inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías, mujeres jóvenes y mayores de 45 años, desempleadas con cargas familiares, etc.) y que desde 2009 a 2014 hemos gestionado desde nuestra subdirección general en colaboración con CC.AA. y Entes Locales. Más de 10.000 mujeres se han formado en el marco de este Programa, han realizado prácticas en empresas que para algunas era su primera aproximación al trabajo remunerado y, muchas de ellas, se han incorporado al mercado laboral.

Quiero que mis últimos deseos sean positivos y que el cambio es posible, pero que tanto los poderes públicos como las empresas y agentes sociales tienen una responsabilidad que asumir y deben involucrarse y comprometerse para que la igualdad en el ámbito laboral sea una realidad. Para ello, es totalmente necesario que la igualdad de género forme parte de sus agendas. La sociedad no puede permitirse dejar atrás a las mujeres, dado que esto supondría limitar el talento y, en definitiva, el potencial competitivo de las empresas en particular y de la sociedad en general.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 (ANC)

El pasado 8 de junio las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales CCOO y UGT firmaron el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 ([BOE num. 147 de 20 de junio de 2015](#)) con el objetivo de ser *“un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y contribuir a mejorar la competitividad y el empleo y a generar confianza en la población”*.

El Acuerdo, firmado en la sede del Consejo Económico y Social de España (CES), permitirá orientar la negociación de los convenios colectivos que se suscriban en los próximos tres años, siendo objetivo principal de los agentes sociales firmantes la creación de empleo.

El ANC 2015-2017 recoge y equilibra los intereses representados de los distintos actores participantes en la negociación colectiva, estableciendo los criterios que se trasladarán a los convenios colectivos en materias tales como:

- ✓ empleo y contratación, con especial referencia a la contratación de jóvenes
- ✓ formación y cualificación profesional
- ✓ procesos de reestructuración
- ✓ seguridad y salud en el trabajo
- ✓ estructura salarial y determinación de incrementos salariales
- ✓ previsión social complementaria
- ✓ instrumentos de flexibilidad, condiciones de trabajo y teletrabajo

En el capítulo II dedicado al impulso del **empleo de calidad y con derechos** se contempla un apartado dedicado a la Igualdad de trato y oportunidades con especial mención a la **igualdad de género**, estableciendo como directrices a incorporar en la negociación colectiva las siguientes:

- ✓ incorporación de cláusulas de acción positiva
- ✓ sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; prestando especial atención a la contratación de mujeres en sectores en que se encuentren subrepresentadas
- ✓ incorporar a la negociación colectiva aquellas materias que el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establecen que deben ser objeto de dicha negociación

El IMIO participa en la Jornada “La Igualdad en la empresa. Entre los Planes de Igualdad y la Negociación Colectiva”

El pasado 25 de junio tuvo lugar, en la Universidad Carlos III de Madrid, la jornada “**La Igualdad en la Empresa. Entre los Planes de Igualdad y la Negociación Colectiva**”, organizada por el Instituto de Estudios de Género, que ha contado con la participación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) y con representantes de diferentes ámbitos, empresarial, sindical, social y jurídico.



La sesión se articuló en torno a tres ejes fundamentales de análisis y estudio:

✓ **Introducción sociológica y legal**

En la primera mesa, se mostró una panorámica de la situación de la igualdad en el contexto socio-laboral en España y se puso de manifiesto, entre otras cuestiones, que el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral alcanza a todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras que tengan.

✓ **Participación de las instituciones**

En esta mesa hubo ocasión de analizar las acciones de fomento y apoyo a la elaboración e implantación de planes de igualdad desarrollados por el IMIO, así como la visión de la igualdad de los agentes sociales y asociacionismo.

✓ **Buenas prácticas en el ámbito empresarial**

La jornada se cerró con la participación de MUTUALIA, Wolters Kluwer España, Abogados Hermosilla y Horo Inmoconsulting y Asefarma que expusieron los beneficios que reportan la aplicación de políticas de igualdad en su gestión empresarial (mejora del clima laboral, de la productividad...). FREMAP expuso la gestión del riesgo durante el embarazo.

NOVEDADES DEL SERVICIO: Difusión de la *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género*

En el marco de las actuaciones que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) ha puesto en marcha para dar a conocer la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género, en junio de 2015 se han celebrado los siguientes Talleres prácticos “**Brecha salarial de género en la empresa: cómo identificarla y corregirla para aumentar la productividad**”:

11 de junio de 2015
Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias (Avilés)



17 de junio de 2015
Cámara de Comercio e Industria de Ciudad Real

23 de junio de 2015
Cámara Oficial de Comercio Industria y Navegación de Murcia



En cada uno de los talleres se enmarcó el diseño de la *Herramienta* en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, y en concreto, en el Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral y contra la Discriminación Salarial 2014-2016.

Se abordó la definición del concepto de brecha salarial, el análisis de estadísticas a nivel nacional y europeo, referencias normativas y propuesta de acciones para el logro de la igualdad salarial, así como las conclusiones del estudio [Determinantes de la brecha salarial de género en España](#), que relaciona las retribuciones de las personas trabajadoras con las empresas en las que trabajan.

En cuanto a la utilización de la *Herramienta*, se ofrecieron pautas prácticas para su correcta utilización, siguiendo la Guía de Uso, mostrando todas sus funcionalidades y abordando, con el soporte de un [vídeo](#), la resolución de un caso práctico.

En los talleres se realizó, también, la presentación del Servicio de Asesoramiento de Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas realizando un breve recorrido por la web www.igualdadenaempresa.es mostrando los numerosos recursos que ofrece el Servicio e indicando la ubicación en la página de la *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género*.

En las sesiones hubo tiempo para el debate y para responder a las cuestiones planteadas por las personas asistentes.




La *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género* se puede descargar en la web institucional www.igualdadenaempresa.es junto a otros documentos de referencia:


- *Guía de uso* de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género
- Ejemplo de uso de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género
- *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización*
- Tutorial y caso práctico (vídeos)
- Spots de Igualdad Salarial

Las empresas que incorporen la *Herramienta* en su gestión podrán firmar el *Acuerdo de Adhesión* a su uso (disponible también en la web).


Nuestras noticias de junio

 01/06/2015 - [Informe OCDE: “Mejorar la calidad del empleo y reducir las brechas de género son esenciales para hacer frente a la creciente desigualdad”](#)

La desigualdad entre ricos y pobres en los países de la OCDE ha alcanzado su nivel más alto desde que existen datos hace tres décadas, según el informe *Todos Juntos ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?* publicado recientemente por esta organización. El creciente número de mujeres que trabajan ha “ayudado a frenar la desigualdad”, pero estas cobran un 15% menos que los hombres. El informe recomienda reducir la precariedad laboral y las brechas salariales vinculadas a las diferencias de género.

 02/06/2015 - [Jornada “Sumamos talento”, para promover la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género](#)

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con la Oficina del Defensor de la Igualdad y contra la Discriminación de Noruega, organizó esta Jornada, en el marco del Programa de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, cofinanciado con fondos del Espacio Económico Europeo (EEA Grants). Este encuentro contó con la participación de representantes de diversas empresas, en su mayor parte pertenecientes a la “Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género”, de los servicios públicos de empleo y de personas expertas en intermediación laboral y atención a víctimas de violencia de género de España y Noruega. Sus objetivos, además de intercambiar experiencias entre los dos países organizadores, fueron destacar los beneficios de la participación de las empresas en la integración laboral de las víctimas de la violencia de género y su papel en la sensibilización contra esta lacra social.

 03/06/2015 - [La Diputación pone en marcha un programa de emprendimiento digital en el medio rural dirigido a mujeres](#)

Un total de 18 proyectos empresariales liderados por mujeres desde distintos puntos de la provincia fueron seleccionados de entre más de una treintena presentados para participar en el ‘Programa de Emprendimiento Digital para mujeres en el medio rural’, una iniciativa que forma parte del proyecto ‘Dipueemplea’ desarrollado por la Diputación de Guadalajara contando con financiación del Fondo Social Europeo.

👉 04/06/2015 - [Consulta pública: Igualdad entre hombres y mujeres en la UE](#)

Tras el Foro sobre el futuro de la igualdad de género en la UE, que tuvo lugar en abril, la Comisión Europea ha lanzado una consulta pública sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE. El propósito de la consulta es recabar la opinión de una amplia gama de partes interesadas en el contexto de la preparación de la política de la Comisión sobre la igualdad entre hombres y mujeres después de 2015. La fecha límite para las contribuciones es 21 de julio 2015.

👉 05/06/2015 - [Jornadas formativas del proyecto Herramientas para combatir la brecha salarial](#)

En el marco del proyecto “Herramientas para combatir la brecha salarial”, impulsado por la Secretaría de Igualdad de la Unión General de Trabajadores, y cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEE), a través del Programa Igualdad de Género y Conciliación, se están celebrando jornadas formativas. El objetivo de estas jornadas es sensibilizar, concienciar y formar sobre la aplicación del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, analizando las causas y factores que influyen en la brecha salarial, el marco legal europeo y nacional sobre la igualdad retributiva y las medidas que a través de la negociación colectiva se pueden adoptar para su corrección.

👉 08/06/2015 - [Cádiz: Mujeres emprendedoras desde la Igualdad y la Conciliación](#)

El Ayuntamiento de Cádiz pone en marcha un proyecto enfocado a emprendedoras y universitarias de Cádiz en situación de desempleo, cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEE). Su objetivo principal es el fomento del emprendimiento femenino de cara a mejorar la empleabilidad de las mujeres gaditanas y, por tanto, sus oportunidades de desarrollo profesional a corto y medio plazo. El proyecto se desarrollará hasta el mes de octubre de 2015.

👉 09/06/2015 - [I Informe de la Mujer profesional en el eCommerce](#)


Como parte del observatorio de la mujer profesional Women at eCommerce, TIPSA y Womenalia presentaron recientemente el *I Informe Mujeres profesionales en eCommerce*.

De acuerdo a este estudio, la presencia de mujeres en la más alta responsabilidad de las compañías es entre 7 y 11 puntos superior a la media del mercado laboral, (entre un 12 y un 18% frente a un 5%), y su retribución media dobla la media del mercado.


Se trata de un segmento económico de reciente creación, netamente digitalizado, que utiliza de forma intensiva el teletrabajo, y que apuesta por la flexibilidad de horarios. Estas características hacen posible que la integración entre vida personal y profesional sea mayor en términos generales.

 10/06/2015 - [II Foro Mujer Rural en Teruel](#)


Los días 11 y 12 de junio se celebró en Teruel el II Foro Mujer Rural, integrado en el proyecto Concilia, cuyo objetivo es la búsqueda de estrategias para impulsar la inserción sociolaboral y el empoderamiento de la mujer en el medio rural, fundamental para el fomento de la productividad económica, el emprendimiento y la participación en puestos decisivos en el ámbito político y social, así como en la esfera pública en general.

 11/06/2015 - [IV Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos](#)


Los días 18 y 19 de junio tuvo lugar en Madrid, organizado por la Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad del Trabajo (SCMST), el IV Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, dirigido a profesionales sanitarios y de recursos humanos con el objetivo de aunar esfuerzos y visibilizar el papel de la prevención de riesgos laborales y la salud laboral como factores de competitividad y calidad de las empresas.

 12/06/2015 - [XIII Congreso de la Fundación máshumano, “Un nuevo paradigma: Humanizar la empresa y la sociedad”](#)

El ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Alfonso Alonso, resaltó, en la inauguración de este Congreso, la importancia de las empresas en el fomento de la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización de los horarios que redundan en la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía. El ministro destacó, además, la importancia de la innovación como motor de cambio y de mejora de la organización del tiempo.

 15/06/2015 - [El IMIO invierte 400.000 € para la integración socio-laboral de mujeres en situación de especial necesidad](#)

La directora general del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), Rosa Urbón, firmó recientemente convenios de colaboración con el Secretario General de Cruz Roja Española, Leopoldo Pérez, y los presidentes de CEPAIM, Juan Antonio Miralles, de la Fundación del Secretariado Gitano, Pedro Puente, y de la Federación Española de Universidades Populares, Juan Andrés Tovar. Estos convenios, dotados con un presupuesto de 100.000 € cada uno, tienen por objeto el desarrollo del Programa SARA-2015, dirigido a mejorar la inserción social y laboral de colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social.

 16/06/2015 - [III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017](#)

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales CCOO y UGT han firmado el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2015, 2016 y 2017, con el objetivo de ser “un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y contribuir a mejorar la competitividad y el empleo y a generar confianza en la población”. En el mismo se recoge un apartado específico de recomendaciones sobre igualdad de trato y oportunidades.


 16/06/2015 - [Presentación de la “Red Española de Mujeres Emprendedoras en el Ámbito Rural”](#)

El miércoles 17 de junio se presentó, en Miguel Esteban (Toledo), la “Red Española de Mujeres Emprendedoras en el Ámbito Rural”, proyecto de formación y asesoramiento dirigido a mujeres rurales que quieran emprender o consolidar su actividad empresarial. La Jornada de presentación contó con la participación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. La [Red](#) está cofinanciada con fondos del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEE) 2009-2014, que gestiona el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y que AMFAR desarrollará durante 2015 con la colaboración de la Universidad de Bifröst (Islandia).


 17/06/2015 - [Evento DIVERSIDAD E INTEGRACIÓN, 23 de junio de 2015](#)

El 23 de junio de 2015 tuvo lugar, en el Centro Cultural Conde Duque de Madrid, la Primera edición del Evento: Gestión de Diversidad e Integración, con el apoyo institucional del Ayuntamiento de Madrid, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Comunidad de Madrid.

Su objetivo fue mostrar, a partir de experiencias prácticas y reales, como iniciar un proceso de cambio dirigido hacia la gestión de la diversidad en la empresa y presentar herramientas adecuadas para descubrir la importancia de las políticas de integración en la compañía.

 18/06/2015 - [Jornada la Igualdad en la empresa, 25 de junio, Universidad Carlos III](#)

El jueves 25 de junio se celebró en la Universidad Carlos III (Getafe) la Jornada la Igualdad en la empresa: entre los Planes de Igualdad y la negociación colectiva. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, IMIO, participó en esta Jornada con una intervención sobre las Acciones de la Administración General del Estado para impulsar la aprobación e implantación de los Planes de Igualdad.

 19/06/2015 - [IX Gala de Entrega Premios Nacionales Alares 2015](#)

El miércoles 24 de junio tuvo lugar la IX Gala Premios Nacionales Alares 2015, a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, y a la Responsabilidad Social y los IV Premios Nacionales a la Excelencia en Prevención de Riesgos Laborales destinados a las Personas con Discapacidad. La ceremonia se celebró en el CaixaForum en Madrid.

 22/06/2015 - [Nuevo informe UE: *Hombres, mujeres y pensiones*](#)

Según el informe publicado recientemente por la Comisión Europea, la brecha de pensiones de género en la UE sigue siendo muy amplia, siendo las pensiones que reciben las mujeres, en promedio, un 40% más bajas que las de los hombres. Esta diferencia varía mucho de un país a otro, desde el 4% de Estonia al 46% de los Países Bajos. En España, la diferencia en las pensiones entre hombres y mujeres alcanza el 33%.

👉 23/06/2015 - [Curso Monográfico: Defensa de los Derechos Laborales desde la Perspectiva de Género](#)

Los días 24 y 25 de junio tuvo lugar en el Salón de Actos del Consejo General de la Abogacía Española (Paseo de Recoletos, 13. Madrid) un curso monográfico en el que se abordó la normativa laboral desde la perspectiva de género.

👉 24/06/2015 - [La diversidad y la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones mejora la gestión de las empresas y las hace más competitivas](#)

La secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Susana Camarero, pronunció estas palabras con motivo de su participación en una jornada debate sobre el proyecto "Promociona", en Bruselas. Este proyecto, que desarrolla la CEOE con financiación, en parte, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través del Espacio Económico Europeo, pretende fomentar la llegada de mujeres a puestos de dirección por medio de programas específicos de formación.

👉 25/06/2015 - [FEDEPE lleva a Murcia la V Edición del Proyecto Evolucion](#)

El 26 de junio tuvo lugar en la ciudad de Murcia la quinta edición del "Proyecto Evolucion: Alto rendimiento femenino en entornos laborales saludables y eficientes", con la colaboración del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Se realizó un taller presencial durante el cual se abordó un conjunto de habilidades íntimamente relacionadas con el alto rendimiento en entornos saludables y eficientes, tanto en el ámbito de la gestión individual como en el ámbito de la gestión de personas y el trabajo en equipo.

👉 26/06/2015 - [Barcelona Woman's Week, 1 de julio](#)

El 1 de julio se celebra la segunda edición de Barcelona Woman's Week. El programa incluye tres paneles, en el primero se analizará en profundidad el papel que juega el dircom (director/a de comunicación) en la creación de una cultura corporativa de valores, el segundo panel se centrará en las buenas prácticas de empresas comprometidas y, por último, el tercero estará dedicado a la conciliación de la vida profesional y personal.

29/06/2015 - [VI edición de los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales](#)

El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ha publicado en el Boletín Oficial del Estado num. 149 de 23 de junio, una Orden ministerial por la que se convocan los “Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales 2015”. Tienen como objetivo distinguir proyectos originales e innovadores, basados en actividades agrarias y agroalimentarias, que contribuyan a la diversificación de la actividad económica y que promuevan el emprendimiento de las mujeres. Contemplan cuatro categorías: “Excelencia a la innovación en la actividad agraria”, “Excelencia a la innovación en diversificación de la actividad económica en el medio rural”, “Excelencia a la comunicación” y “Premio extraordinario de innovación de mujeres rurales”.

30/06/2015 - [Presentada la encuesta Anual de Estructura Salarial correspondiente al año 2013](#)

El Instituto Nacional de Estadística, INE, ha publicado recientemente los datos de la encuesta Anual de Estructura Salarial correspondiente al año 2013. Según la encuesta, el salario medio anual de las mujeres fue de 19.514,58 euros siendo el de los hombres de 25.675,17 euros. El salario medio anual femenino representó el 76,0% del masculino (brecha salarial de 24%). Esta diferencia se matiza si se consideran situaciones similares respecto a variables tales como tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc. La diferencia salarial entre hombres y mujeres disminuye al comparar la ganancia por hora suponiendo en este caso el salario de las mujeres un 83,2% del de los hombres (brecha salarial de 16,8%).

igualdad en la empresa.es

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

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

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



Síguenos en twitter
[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS