

Junio '16

Los planes de igualdad. Compromiso y Participación



Boletín Igualdad Empresa

XXXIV



empresas
ABONAMIENTO PARA LA
igualdad



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

PRESENTACIÓN
¿POR QUÉ HABLAR DE IGUALDAD EN LAS ENTIDADES? QUÉ ES Y QUÉ NO ES UN PLAN DE IGUALDAD FASES Y PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL DISEÑO E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN
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.

Este número continúa la serie iniciada en el Boletín N° 32, sobre sensibilización y diseño de medidas y planes de igualdad en la empresa y aborda la incorporación de la igualdad en las empresas mediante el diseño y aplicación de planes de igualdad, centrándose en esta edición en la Fase de Compromiso y Participación.

Este boletín se completa con la sección Última hora que incluye novedades del Servicio y el titular de las noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de junio de 2016.

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.

¿POR QUÉ HABLAR DE IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES?

La igualdad es una aspiración histórica de la sociedad, que desde hace décadas, y cada vez con mayor ahínco, se ha convertido en tema prioritario. Esta prioridad se refleja en una nutrida producción normativa promulgada por organismos internacionales y nacionales, que han contribuido a producir relevantes cambios sociales, como muestra el BIE N^o 33 sobre *Normativa y políticas de igualdad*.

Si bien este impulso de organismos y políticas públicas ha sido decisivo, no se debe olvidar que los avances sociales requieren de la participación del conjunto de agentes sociales, entre los que se encuentran empresas y entidades.

La ONU en su informe, [El progreso de las mujeres en el mundo. Transformar las economías para realizar los derechos](#) (2015) resume que a escala mundial, tres de cada cuatro hombres en edad de trabajar forman parte de la población activa, frente al 50% en el caso de las mujeres en edad de trabajar. Entre la población ocupada, las mujeres representan aproximadamente dos tercios del total de quienes trabajan en negocios familiares sin percibir remuneración directa por ello. Las mujeres siguen recibiendo en todo el mundo un salario diferente por un trabajo de igual o similar valor y tienen menores probabilidades que los hombres de cobrar una pensión, lo que resulta en grandes desigualdades en términos de ingresos a lo largo de su vida. Mundialmente, los salarios de las mujeres son 24 % inferiores a los de los hombres, e incluso en países como Alemania —donde las políticas son cada vez más favorables al empleo femenino— las mujeres obtienen en promedio a lo largo de su vida un ingreso equivalente a la mitad del que perciben los hombres. Sin embargo, en todas las regiones las mujeres trabajan más que los hombres: realizan casi dos veces y media la cantidad de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y si se combina el trabajo remunerado y el no remunerado, en casi todos los países las mujeres trabajan más horas al día que los hombres.

Sobre estos datos la Organización redacta el **Decálogo de Prioridades para la Intervención Pública** entre las que incluye cinco directamente vinculadas al ámbito de la economía y el empleo que se resaltan a continuación:

- **Prioridad 1: Crear más y mejores empleos para las mujeres**
- **Prioridad 2: Reducir la segregación y la brecha salarial de género**
- **Prioridad 3: Fortalecer la seguridad de los ingresos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital**
- **Prioridad 4: Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados**
- Prioridad 5: Invertir en servicios sociales con perspectiva de género
- Prioridad 6: Maximizar los recursos destinados a la igualdad sustantiva
- Prioridad 7: Ayudar a las organizaciones de mujeres a exigir sus derechos y a influir en la agenda pública en todos los niveles
- Prioridad 8: Crear un entorno mundial favorable a la realización de los derechos de las mujeres
- Prioridad 9: Utilizar las normas de derechos humanos para diseñar las políticas y para catalizar el cambio
- **Prioridad 10: Obtener evidencia empírica que permita evaluar los avances en el ámbito de los derechos económicos y sociales de las mujeres.**

Aunque se formulen como objetivos de intervención pública, el ámbito privado y de empresa va a ser realmente el determinante en la consecución de las metas propuestas y los planes de igualdad se convierten, de este modo, en la herramienta idónea en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Pero, ¿qué “mueve” a las empresas a incorporar la igualdad en la gestión de su personal y en sus relaciones con el mercado y el entorno? Simplificando, podríamos destacar tres motivos, no excluyentes: legales, de imagen, o de compromiso activo.

1º. Cumplir con la legislación vigente. La [Ley Orgánica 3/2007](#) impone a las empresas, a todas, la obligación de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral* para lo cual se deberán adoptar:

- medidas dirigidas a evitar la discriminación en el ámbito laboral (obligatorias en todas las empresas)
- planes de igualdad (en empresas de más de 250 personas trabajadoras, cuando lo establezca en convenio colectivo aplicable o como sustitución de la sanción acordada por autoridad laboral).

2º Fortalecer la imagen y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

- interna, motivando a la plantilla y mejorando la comunicación cuando el compromiso asumido por la Dirección se traduce en una verdadera política de igualdad en la gestión diaria de la empresa
- externa, mejorando la imagen pública de la empresa, reforzando la relación con la clientela y la sociedad

3º Establecer un compromiso activo asumiendo la igualdad como valor, y no sólo a nivel formal, sino real. Eso implica un compromiso que se traduce en **acción**. Integrar la igualdad en una organización supone implicar a la totalidad de la empresa, en todas las dimensiones del negocio, y específicamente en la gestión de personal. Garantizar que tanto ellas como ellos disfruten de las mismas ventajas ya sea en lo referente al acceso al empleo como a la remuneración, al acceso a formación y a la promoción supone, además, aproximarse a la obtención de un mayor rendimiento y mejores resultados para la empresa, lo que se traduce siempre en beneficios económicos. Así, se entiende la igualdad como una cuestión determinante en la gestión de personal, cuyo respeto y promoción se traduce en mejoras de la competitividad y la productividad, como consecuencia de los siguientes efectos de la igualdad real:

- mayor aprovechamiento del potencial de los y las profesionales

- atracción y retención de profesionales que aportan sus conocimientos y experiencias: más creatividad y talento
- equipo de trabajo motivado y con mayor compromiso con la empresa, su cultura, valores y objetivos
- mejora del clima empresarial y minimización de riesgos de conflicto
- menor absentismo

Y, ¿cómo integrar la igualdad en la organización?

En primer lugar, es conveniente entender que **la igualdad es un valor** que debe ser tenido en cuenta como tal, al nivel más alto de la empresa, junto con el resto de valores que determinen su gestión. Dentro de la terna “misión-visión-valores”, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe situarse al mismo nivel que, por ejemplo: la orientación a la clientela, el compromiso con los resultados, la sostenibilidad, la RSE, la integridad, la excelencia, la transparencia, la innovación, la rentabilidad...

Posteriormente, es preciso plantear el modo en que se pretende lograr y mantener la igualdad en la organización, es decir, la **estrategia**, que deberá traducirse en **acciones concretas** (consideradas de forma individual o integradas en un plan) que respondan a unos objetivos determinados y cuenten con los recursos necesarios para su ejecución en el tiempo previsto.

Por otro lado, el hecho de considerar la igualdad como una variable de gestión, hace que sea también necesario un **seguimiento** de la misma, que permita conocer su grado de consecución, no sólo en el momento previo al diseño de las acciones sino de modo continuo, favoreciendo la mejora continua y la adaptación de la estrategia a las circunstancias de la empresa en todo momento.

QUÉ ES Y QUÉ NO ES UN PLAN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres anuncia, en la Exposición de Motivos, que *pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido*. Con este objetivo regula los **planes de igualdad** como una herramienta que tiene por objeto conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes se definen como **“un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación¹.”**

Así definido queda claro que un plan de igualdad va más allá de una mera enumeración de medidas, siendo necesaria la realización de una labor previa de autodiagnóstico de la entidad, que permita conocer, en todos los extremos y con toda la precisión posible, en qué situación se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. El plan de igualdad deberá establecer los objetivos concretos, las estrategias y prácticas a adoptar y un eficaz sistema de seguimiento y evaluación del mismo.

En este sentido, y como contraposición, es importante señalar que **no es un plan de igualdad:**

- No es un trámite burocrático que aludiendo al “deber de negociar”, se convierte en un índice de las medidas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- No es una declaración de intenciones, las medidas de un plan de igualdad deber ser evaluables cuando termine la acción puesta en marcha y comprobar el éxito de su aplicación.

¹ Art. 46.1 [Ley Orgánica 3/2007](#) de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- No tienen la finalidad de otorgar privilegios a las mujeres, ni perjudicar a los hombres, sino que se trata de establecer medidas compensatorias que establezcan el equilibrio entre mujeres y hombres en la organización, por tanto las medidas no pueden ser acciones protectoras para las mujeres.

El plan de igualdad es una política laboral y de gestión y, como tal, persigue el desarrollo y la mejora de la empresa, incidiendo directamente en las personas, interna y externamente, y generando un aumento de la competitividad. Para que su implantación produzca el impacto deseado, los planes de igualdad deben reunir las siguientes características:

- **Integralidad**, afecta a todas las personas de la organización, hombres y mujeres
- **Transversalidad**, implica a todas las áreas de la organización y deberá situarse en el corazón de los sistemas de gestión
- **Participación**, contar con el compromiso y liderazgo de la dirección y con la intervención de la plantilla en su elaboración y seguimiento
- **Flexibilidad**, apropiado a la naturaleza y a la escala de las actividades, productos y servicios de la organización
- **Dinamismo**, evoluciona en el tiempo adaptándose al ritmo de la entidad.
- **Visibilidad**, es conocido dentro y fuera de la organización

A la hora de afrontar el proceso de elaboración y diseño de un plan de igualdad es importante tener presentes estos aspectos para determinar de forma adecuada el alcance de la tarea y los objetivos que la empresa persigue.

FASES Y PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

Fases del diseño e implantación

La decisión de incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización inicia un proceso que se desarrollará en diversas etapas, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, tiempo y recursos necesarios.

Compromiso de la organización

- Formalización del compromiso empresarial con la igualdad
- Difusión del compromiso

Participación

- Constitución de la Comisión de Igualdad y/o del equipo de trabajo

Diagnóstico de Igualdad

- Comunicación a la plantilla del comienzo de la fase diagnóstico ya que su participación va a ser activa en el proceso
- Definición de las herramientas para la recogida de datos (fichas, cuestionarios...)
- Designación de las personas encargadas de recopilar la información
- Recogida de información
- Análisis de información, identificación de puntos fuertes y propuestas de mejora
- Redacción del Informe Diagnóstico que recoja los datos y conclusiones obtenidos
- Información sobre los resultados del diagnóstico a la plantilla

Diseño del plan de igualdad

- Priorizar áreas de mejora y definir objetivos
- Diseñar las medidas
- Determinar recursos necesarios para su ejecución
- Definir indicadores y procedimientos de seguimiento y evaluación
- Redactar el documento del plan de igualdad
- Aprobar el plan de igualdad
- Difundir el plan a toda la plantilla

Implantación y Seguimiento

- Ejecutar las acciones previstas siguiendo el cronograma
- Realizar el seguimiento de todas las acciones a medida que se vayan implantando
- Introducir cambios y mejoras si fuera necesario

Evaluación

- Hacer valoración global de la aplicación del plan de igualdad
- Evaluar si los resultados obtenidos cumplen los objetivos marcados
- Consolidar las medidas que hayan producido impacto positivo
- Definir nuevas acciones o áreas de mejora en función de las conclusiones obtenidas

Personas que intervienen en el proceso

La remisión legal a la negociación colectiva, a través de la cual, las partes determinarán el contenido de las medidas de igualdad sitúa ya quién o quiénes intervienen en el proceso de diseño e implantación de los planes de igualdad. Según esto, serán la representación de la empresa y de la plantilla quienes intervendrán en el proceso.

Alta dirección	Voluntad e impulso
Equipos técnicos de RRHH	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa
Representación legal de trabajadores y trabajadoras (RLT)	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas
Comisión de Igualdad	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y RLT)
Plantilla	Propuestas, participación...
Personas expertas (personal interno/consultoras)	Asistencia técnica
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
Organismos de igualdad	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento

Alta Dirección: La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.

Equipos técnicos de RRHH: Los equipos técnicos necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y **que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.**

Representación legal de trabajadores y trabajadoras: Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso. La RLT puede formar parte del grupo o Comisión de Igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta su plan de igualdad.

Comisión de Igualdad: Órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que por parte de la empresa la integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en diferentes departamentos, no sólo en RRHH, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

El número de personas que la forman oscila en función de las características y dimensiones de la empresa. Frecuentemente está formado por 4 o 5 personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número de personas designadas por el comité de empresa.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados a la Comisión.

Plantilla: Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario. No es un grupo homogéneo por lo que interesa analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente conviene conocer la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización.

Las organizaciones sindicales tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, como por ejemplo la Comisión de Igualdad.

Personas expertas (personal interno/consultoras): Papel formador, asesor y de apoyo. Cada agente implicado necesitará una formación e incluso cada fase del programa. La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la organización.

Comunicación: La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

Organismos de Igualdad: Impulso y asesoramiento permanente.

COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN

Compromiso de la empresa a favor de la igualdad

La elaboración y aplicación de un plan de igualdad de empresa es una actuación transformadora para la entidad, ya que la incorporación del principio de igualdad a la gestión diaria tendrá consecuencias en todos los ámbitos de actuación de la empresa. En este sentido, el compromiso decidido de la dirección es imprescindible para conseguir los objetivos propuestos al iniciar el proyecto del plan de igualdad, ya que sin su acuerdo y colaboración no se podrán llevar a cabo las medidas y actuaciones previstas. Este compromiso supone la voluntad de:

- ✓ Incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en toda la organización
- ✓ Enfocar la política de gestión de recursos humanos al objetivo de igualdad
- ✓ Proporcionar los recursos necesarios para desarrollar todas las tareas derivadas del diseño y aplicación del plan de igualdad
- ✓ Contribuir al desarrollo social, haciendo suya la preocupación social por la igualdad de trato y oportunidades

El compromiso empresarial es, desde luego, un acto de voluntad que debe formalizarse por escrito, mediante la firma de un documento en el que se hará constar:



- ✓ La voluntad empresarial de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización
- ✓ La decisión de elaborar un plan de igualdad
- ✓ Las personas que lo suscriben: la dirección, única firmante en la mayoría de los casos, pero también puede ser suscrito por todo el personal (esta es una práctica habitual en empresas de pequeño tamaño) o por la RLT representación legal de trabajadoras y trabajadores.

Este documento debe tener carácter público, siendo difundido interna y externamente, para que sea conocido por todo el personal y para explicitar una imagen de empresa acorde con la asunción de su compromiso con la igualdad. Cada entidad determinará las vías y canales de difusión más adecuados de acuerdo con sus características, asegurándose de que llegue a todas las personas y/o entidades afectadas. A modo de ejemplo, la difusión interna se puede realizar a través de:

- Realización de reuniones informativas con la totalidad de la plantilla, dando a conocer la decisión adoptada
- Publicación en el tablón de anuncios del centro de trabajo, departamento y/o sección, de forma visible
- Distribución de una carta de la dirección o circular interna
- Envío por correo electrónico
- Inserción en la intranet de la empresa

Por lo que respecta a la comunicación externa del compromiso puede hacerse mediante:

- Publicación en la web corporativa
- Inclusión en la publicidad de la empresa
- Inserción en artículos en revistas del sector empresarial
- Participación en foros públicos, seminarios, jornadas o redes empresariales

Comisión de Igualdad

Una vez que la decisión de elaborar un plan de igualdad ha sido tomada, y comunicada debidamente, se debe determinar quienes serán las personas encargadas de elaborarlo, creando, a tal efecto, una Comisión de Igualdad y/o Grupo de Trabajo que impulse la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del plan.

Dependiendo de las dimensiones de la empresa, podrán constituirse ambos grupos: un **Grupo de Trabajo** que lidere la elaboración del diagnóstico y diseño del plan y una **Comisión de Igualdad** que intervenga en la revisión del diagnóstico y en el establecimiento de áreas prioritarias y formulación de medidas del plan y, posteriormente, en su implantación y seguimiento.

En el caso de pequeñas y medianas empresas lo más habitual es que se constituya solo la **Comisión de Igualdad**, encargada, tanto de las tareas de recogida de datos como de las de valoración y toma de decisiones.

La constitución de este grupo, encargado de impulsar y desarrollar la política de igualdad de la empresa, deberá formalizarse mediante documento escrito que especifique su composición, tareas y normas de funcionamiento. También es aconsejable que tras todas las reuniones se recoja en acta los temas abordados y los acuerdos a los que se ha llegado.

En la tabla siguiente se indican, a modo de ejemplo, algunos de los elementos que han de tomarse en cuenta en su constitución:

CONSTITUCION DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Composición

- Representación paritaria de la dirección y la plantilla
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Personas con capacidad de decisión
- Número de integrantes en relación al número total de personas en plantilla

CONSTITUCION DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Funciones

- ✓ Establecer el plan de trabajo para la elaboración del plan de igualdad
- ✓ Participar en la realización del diagnóstico de situación: recopilación de datos, análisis con perspectiva de género y elaboración del informe diagnóstico
- ✓ Participar en el diseño del plan de igualdad y velar por cumplimiento de las acciones
- ✓ Hacer el seguimiento y evaluación, salvo que se atribuyan a una comisión específica
- ✓ Realizar y coordinar las acciones de sensibilización e información a plantilla en todo lo referido al plan de igualdad

Normas de funcionamiento

- ✓ Establecimiento de la periodicidad de reuniones
- ✓ Recogida en actas de las decisiones adoptadas en cada una de las reuniones
- ✓ Fijación de una cláusula de confidencialidad
- ✓ Establecer los procedimientos para realizar cambios en la composición

Por último, queda hacer referencia a la importancia de contar con personas formadas en igualdad para afrontar, con garantías de éxito, la implementación de políticas de igualdad. Contar con la asistencia técnica de personas expertas en la materia será de gran ayuda en el todo el proceso, pero no siempre será posible. En todo caso es conveniente que quienes integren la Comisión de Igualdad cuenten con formación especializada, de forma que dispongan de herramientas teóricas

suficientes para analizar y valorar adecuadamente la situación actual de la empresa, detectar las áreas sobre los que actuar y adoptar las medidas adecuadas. Con este objetivo, sería conveniente que desde la dirección se impulsara la formación de las personas directamente implicadas en el proceso.

Esta formación gira entorno a tres áreas fundamentales: conceptos básicos, normativa y diseño de planes de igualdad.

1. Conceptos básicos

Conocer la definición y alcance de conceptos clave para incorporar el principio de igualdad a las empresas. El objetivo es disponer de información y conocimientos que permitan comprender las razones de la persistencia de situaciones de desigualdad, la necesidad de aplicar medidas de igualdad o que faciliten el análisis de género en el diagnóstico de situación. Se indican algunas fuentes de formación:

📖 BIE N° 32 [¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad?](#)

📖 Curso de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades. [Escuela Virtual de Igualdad](#)

2. Normativa y políticas de igualdad

Es importante conocer el marco jurídico, tanto a nivel nacional como internacional –principalmente dentro de la Unión Europea, en el que se desarrollan las políticas de igualdad en el ámbito privado. Se indican algunas fuentes de formación:

📖 BIE N° 33 [Normativa y políticas de igualdad](#)

📖 BIE N° 27 [Acciones Positivas](#)

📖 Web Igualdad en la Empresa. [Normativa](#)

3. Diseño de planes de igualdad

Es necesario tener conocimientos específicos sobre el procedimiento de elaboración del plan, así como de los contenidos que le son propios. Se indican algunas fuentes de formación:

📖 [Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa](#)

-  Próximos Boletines dedicados a diagnóstico, diseño e implantación, de planes de igualdad
-  BIE N° 26 [Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad](#)
-  Diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas. Nivel básico. [Escuela Virtual de Igualdad](#)
-  Diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas. Nivel avanzado. [Escuela Virtual de Igualdad](#)

Con carácter general se recomienda consultar los [Boletines mensuales](#) temáticos, en los que se aborda, de forma asequible y rigurosa, diversos aspectos relacionados con la incorporación de la igualdad en el ámbito laboral y de empresa, así como elementos clave para el diseño e implantación de planes de igualdad.

ÚLTIMA HORA

Convocatoria de subvenciones para la implantación de medidas de igualdad salarial de mujeres y hombres

El día 23 de junio, se publicó la [Resolución del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan subvenciones para la pequeña y mediana empresa y otras entidades, para la implantación de medidas para avanzar en la igualdad salarial de mujeres y hombres.](#)

Esta convocatoria va dirigida a pequeñas y medianas empresas y entidades que tengan una plantilla entre **50 y 250 trabajadoras y trabajadores** que estén constituidas con mayoría de capital privado, para que lleven a cabo **acciones de transparencia salarial** y al menos tres actuaciones más cuyo objetivo específico sea erradicar o contribuir a erradicar la brecha salarial de género en aquellas.

No podrán ser beneficiarias aquellas que hayan implantado, directa o indirectamente, acciones de transparencia salarial, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad.

El **plazo de presentación** de las solicitudes será de quince días naturales a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el [BOE](#), por lo que permanecerá abierta **hasta el 8 de julio**.

La cuantía total de las subvenciones es de 350.000€, siendo **la cuantía individualizada máxima de la subvención de 10.000€**.

El IMIO ha puesto a disposición de las entidades solicitantes una dirección de correo electrónico para la convocatoria: subvencionesis@msssi.es y el teléfono de consulta: 91 524 68 09.

Más información en:

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/home.htm>

Resuelta la convocatoria del distintivo “Igualdad en la Empresa” correspondiente al año 2015

El martes 7 de junio se publicó en el [BOE núm. 137](#) la resolución de la sexta convocatoria de concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Las 12 empresas y entidades que lo han obtenido, en reconocimiento a la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades relevantes y destacadas entre sus trabajadoras y trabajadores, son:

- Academia de Desarrollo Formativo, S.L.
- Aguas de Solán de Cabras, S.A.
- Asociación Centro Trama
- Asociación Dianova España
- Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias
- EUI Limited Sucursal en España
- FCC Construcción, S.A.
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.
- Fraternidad-Muprespa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275
- Orange Espagne, S.A. Sociedad Unipersonal
- RCI Banque, S.A. Sucursal en España
- Unión de Mutuas Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267

Con ellas, suman ya 128 las organizaciones integrantes de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), un espacio común de intercambio de buenas prácticas y dinamización de las políticas de igualdad, a través de la página web www.igualdadenlaempresa.es

Publicados nuevos recursos en la página web

www.igualdadnlaempresa.es

Durante el mes de junio se han publicado los siguientes recursos en la página web:

- Nuevo apartado de [Preguntas frecuentes](#) sobre la figura de **Agente de Igualdad**

• AGENTE DE IGUALDAD

- ¿Es obligatorio designar a una persona para desempeñar la función de Agente de Igualdad?
- ¿Qué funciones o competencias se atribuyen al Agente de Igualdad?
- ¿Qué formación es necesaria para ejercer el rol de Agente de Igualdad en una empresa?
- ¿Existe una titulación oficial?

- Nuevos contenidos del apartado [La igualdad en la Unión Europea](#)

The screenshot shows the website interface for 'empresas igualdad'. The top navigation bar includes 'Presentación', 'Servicios', 'Recursos', 'Empresas', 'Novidades', 'Preguntas frecuentes', and 'Recursos en línea'. The 'Novidades' section is active, displaying a list of news items with 'La igualdad en la Unión Europea' selected. The main content area features the article title, a sub-header 'Instituciones europeas para la igualdad', and a list of three institutions: the Institute for Equality of Gender (IIGE), the Directorate General for Justice and Consumers, and the Commission on the Rights of Women and Gender Equality. Below this, it discusses the 'Actuaciones de la Unión Europea a favor de la igualdad' based on the 2016-2019 strategy, listing five key areas: labor participation, pay disparities, decision-making, violence against women, and global equality promotion. The page also includes sections for 'Normativa' and 'Enlaces'.

- Publicación de dos nuevos [cuestionarios técnicos](#)

Cuestionarios técnicos

Los cuestionarios técnicos y check-list son herramientas diseñadas con el objetivo de facilitar a las empresas la elaboración, diseño o aplicación de su plan o medidas de igualdad permitiendo conocer de forma rápida y sencilla la situación de igualdad en la empresa en un área determinada, comprobar su evolución o identificar necesidades en dicho ámbito.

QUESTIONARIOS TÉCNICOS

- ¿Mi empresa aplica las medidas necesarias para combatir la brecha salarial de género? [pdf](#) [xls](#)
- ¿El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de mi empresa incorpora la perspectiva de género? [pdf](#) [xls](#)

- Nueva convocatoria de [subvenciones](#) para la implantación de medidas de igualdad salarial de mujeres y hombres

Subvenciones

Subvenciones para la elaboración de planes de igualdad

Desde el año 2008 y con carácter anual se viene realizando convocatorias para la concesión de ayudas destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades de entre 30 y 250 personas en plantilla, para que elaboren e implanten un plan de igualdad, con el objetivo de que puedan incorporar en sus políticas de empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que, por razón de sexo, puedan existir en su organización.

No podrán ser beneficiarias de dichas ayudas aquellas entidades que tengan elaborado un plan de igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad.

La [convocatoria de 2016](#) se publicó en el BOE núm. 122 de 20 de mayo, el plazo de presentación finalizó el 7 de junio de 2016.

Puede encontrar toda la información de cada una de las convocatorias realizadas hasta la fecha en la siguiente dirección:

http://www.mssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/conv_pdi.htm

Subvenciones para la implantación de medidas para avanzar en la igualdad salarial de mujeres y hombres

Convocatoria para la concesión de subvenciones para la pequeña y mediana empresa y otras entidades con mayoría de capital privado, que tengan una plantilla entre 50 y 250 personas trabajadoras, para llevar a cabo acciones de transparencia salarial y al menos tres actuaciones más cuyo objetivo específico sea erradicar o contribuir a erradicar la brecha salarial de género en sus organizaciones.

No podrán ser beneficiarias de las subvenciones aquellas empresas o entidades que hayan implantado, directa o indirectamente, acciones de transparencia salarial, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones para dicha finalidad.

La [convocatoria de 2016](#) se ha publicado en el BOE núm. 151, de 23 de junio, y el plazo de presentación de solicitudes finaliza el próximo 8 de julio de 2016.

Nuestras noticias de junio

- 📅 01/06/2016 - [Foro debate: Avances conseguidos y retos en la promoción de la mujer directiva](#)
- 📅 01/06/2016 - [Jornada Mujeres y Emprendimiento. Programa de Apoyo al Emprendimiento Femenino](#)
- 📅 02/06/2016 - [El Gobierno Vasco y el Instituto Vasco de la Mujer promoverán la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas](#)
- 📅 03/06/2016 - [Randstand premia a IBM, empresa de la Red DIE, como empresa más valorada para trabajar](#)
- 📅 06/06/2016 - [Seminario de intercambio en Fuenlabrada: ¿Cómo está mi empresa? ¿Puedo mejorar mis estrategias de conciliación?](#)
- 📅 07/06/2016 - [Jornada "Racionalización de horarios y medidas de conciliación"](#)
- 📅 08/06/2016 - [Ayudas para el fomento de la Responsabilidad Social 2016 en Navarra](#)
- 📅 09/06/2016 - [I Carrera Mundial online por la Conciliación](#)
- 📅 10/10/2016 - [Feria Internacional de la Mujer Rural -Pronatura](#)
- 📅 13/06/2016 - [Canarias destina 540.000 euros al Plan Concilia](#)
- 📅 14/06/2016 - [GEC Familia premia a Henkel, empresa de la Red DIE, por su labor para promover la conciliación](#)
- 📅 15/06/2016 - [Debate "Mujeres y decisiones de inversión"](#)
- 📅 16/06/2016 - [XIII Encuentro de empresarias y emprendedoras en Cáceres](#)
- 📅 17/06/2016 - [Primer taller de la sexta edición del "Proyecto Evolucionaria: Alto rendimiento femenino en entornos laborales saludables y eficientes"](#)
- 📅 20/06/2016 - [Ciclo Políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la práctica empresarial](#)

- 👉 21/06/2016 - [I Jornadas: La justicia frente a las discriminaciones y violencias de género](#)
- 👉 21/06/2016 - [Jornada “Con herramientas innovadoras contra la brecha salarial”](#)
- 👉 22/06/2016 - [Jornada Conciliación y corresponsabilidad: el nuevo reto de las familias rurales](#)
- 👉 23/06/2016 - [Diez víctimas de violencia de género participan en Speed Networking](#)
- 👉 27/06/2016 - [Guía sindical para la no discriminación y defensa de los derechos LGTBI en el ámbito laboral](#)
- 👉 28/06/2016 - [XIII Encuentro de Emprendedoras y Empresarias en A Coruña: "QUERO? PODO? EMPRENDO!"](#)
- 👉 29/06/2016 - [“Hay Empresas, Hay Mujeres” Jornadas de Igualdad en las Empresas de la Región de Murcia](#)
- 👉 29/06/2016 - [El salario promedio anual femenino en 2014 representó el 76.7% del masculino](#)
- 👉 30/06/2016 - [“XIII Encuentro de Emprendedoras y Empresarias” en Córdoba](#)

igualdad en la empresa.es

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

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, 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

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS