

Noviembre  
2017

# Ayudas y subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad



## Boletín **I**gualdad **E**mpresa

# XLII



## SUMARIO

### MEDIDAS DE FOMENTO PARA IMPULSAR LA ADOPCIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Ayudas y subvenciones para la elaboración de planes de igualdad por Comunidades Autónomas

### MAPA INTERACTIVO DE SERVICIOS Y RECURSOS POR CCAA PARA EL DISEÑO Y ELABORACIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y OTRAS ENTIDADES

## NOTICIAS

## SUMARIO

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 las ayudas y subvenciones especialmente dirigidas a la pequeña y la mediana empresa, tanto a nivel nacional como autonómico, para la elaboración voluntaria de planes de igualdad. Se completa con un mapa interactivo por comunidades autónomas de los servicios y recursos existentes para apoyar el diseño y la elaboración de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

El último punto hace referencia a las noticias publicadas en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es) durante el mes de octubre.

Le recordamos 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.

## Medidas de fomento para impulsar la adopción de planes de igualdad

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de que las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de la plantilla.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, se han establecido medidas de fomento dirigidas a empresas y otras entidades respondiendo al compromiso de facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas, tanto a nivel estatal como autonómico.

## Ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Se trata de una convocatoria de ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, dirigida a pequeñas y medianas empresas, con una plantilla de entre 30 y 250 personas trabajadoras, que por primera vez elaboren e implanten un plan de igualdad, quedando excluidas las empresas que hayan elaborado un plan de igualdad, con carácter previo a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria.

La cuantía máxima de la subvención para cada entidad es de 9.000 €, si bien el criterio para su determinación viene dado tanto por la puntuación obtenida por el proyecto a subvencionar, como por el número de personas que conformen la plantilla de la entidad solicitante. En el siguiente cuadro se especifica cómo se determina la cuantía de la subvención a otorgar:

Plantilla	Puntuación			
	60 - 69	70 - 79	80 - 89	Más de 90
30 - 100	5.000 €	5.000 €	5.500 €	6.000 €
101 - 155	6.000 €	6.000 €	6.500 €	7.000 €
156 - 200	7.000 €	7.000 €	7.500 €	8.000 €
201 - 250	8.000 €	8.000 €	8.500 €	9.000€

La subvención concedida se destinará a cubrir los gastos derivados de la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad así como los gastos derivados de la implantación de las medidas prioritarias establecidas en el plan de igualdad.

No serán subvencionables los bienes de inversión ni sus gastos de amortización, la adquisición de equipamiento, ni la de mobiliario e infraestructuras, ni los gastos cuyo valor sea superior al de mercado, ni todos aquellos que no respondan de manera indubitada a la naturaleza de la actividad subvencionada.

La obtención de esta subvención es incompatible con la de cualquier otra subvención, ayuda, ingreso o recurso económico para la misma finalidad, procedente de cualquiera de las Administraciones, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

A continuación se explica más detalladamente la información para acceder a dicha subvención<sup>1</sup>:

### **Entidades beneficiarias y requisitos**

La concesión de las ayudas tendrán como beneficiarias a empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones que cumplan, en la fecha de solicitud, con los requisitos generales siguientes:

- a) Estar legalmente constituidas y, en su caso, inscritas en el correspondiente Registro Público.
- b) Tener personalidad jurídica propia y capacidad de obrar y no encontrarse incursas en ninguno de los supuestos regulados por los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, lo que deberá acreditarse conforme a lo establecido en el apartado 7 del artículo citado.
- c) Tener una plantilla no inferior a 30 y no superior a 250 personas trabajadoras.
- d) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- e) Haber justificado, en su caso, suficientemente las subvenciones recibidas con anterioridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

---

<sup>1</sup> Información extraída de las [bases reguladoras para la concesión de estas subvenciones](#) y de la [convocatoria de 2017](#).

## Requisitos de los planes de igualdad

Para poder obtener estas ayudas, las empresas y entidades solicitantes deben garantizar el compromiso de la dirección de la empresa o entidad y la participación e implicación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad.

A efectos de la solicitud, concesión y justificación de la subvención, los planes de igualdad deberán impulsar principalmente acciones relacionadas con las siguientes áreas de trabajo:

- **Acceso al empleo:** Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.
- **Condiciones de trabajo:** Clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- **Promoción profesional y formación:** Reglas de ascenso basadas en criterios que no lleven a situaciones de discriminación en función del sexo. Formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres dirigidas a la plantilla.
- **Ordenación del tiempo de trabajo:** Medidas de adaptación de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, actuaciones como la flexibilización de horarios de trabajo, la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la corresponsabilidad. Deberán suponer una mejora de las condiciones establecidas por Ley o en el Convenio Colectivo que fuere de aplicación.

- **Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:** Medidas tales como elaboración, negociación, aprobación y difusión de un protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad no sexista**

### Criterios de valoración y baremación

La puntuación mínima para poder optar a la subvención será de 60 puntos que se determinará teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración y baremación que, aunque pueden establecerse en cada convocatoria, con carácter general son los siguientes:

- Hasta 25 puntos:** Se valorará que las medidas sean coherentes con la estructura de la empresa y la situación de la plantilla; que los objetivos y las medidas propuestas guarden relación con las deficiencias detectadas en el diagnóstico de situación de la entidad; que se contemplen objetivos específicos finales, y se incluyan entre estos objetivos las áreas de trabajo contempladas anteriormente. Se valorará, igualmente, que la planificación de las acciones sea adecuada y viable, y que dicha planificación se presente en forma de cronograma.
- Hasta 30 puntos:** El modo de implicación y participación prevista de la representación legal de la plantilla o, en su defecto, de las propias trabajadoras y trabajadores en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del plan de igualdad. Se valorará además si se tiene establecida la participación de la comisión de igualdad y que la dirección facilite información a dicha representación legal de la plantilla sobre las decisiones de la empresa en aspectos que tienen que ver con la igualdad de oportunidades. Igualmente se valorará que dichos representantes hayan recibido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- c) **Hasta 20 puntos:** Se valorará la adecuación de los recursos humanos para llevar a cabo el proyecto, la formación, experiencia y especialización en materia específica de igualdad de trato y oportunidades de las personas participantes en el proyecto, la aportación al mismo de un agente de igualdad, la aportación de financiación propia por parte de la entidad solicitante para la elaboración e implantación del plan de igualdad, así como los medios materiales puestos a disposición del proyecto. Asimismo, se tendrá en cuenta las acciones efectuadas con anterioridad por la empresa en materia de igualdad.
- d) **Hasta 20 puntos:** Se valorará el establecimiento de sistemas de indicadores, los procedimientos de evaluación, la frecuencia en el seguimiento y la evaluación prevista, las características de los órganos encargados del seguimiento y evaluación, así como la transparencia en la comunicación de los resultados de la evaluación a toda la plantilla.
- e) **Hasta 5 puntos:** Se valorará el tiempo que las entidades lleven constituidas, la presencia de mujeres en los órganos de dirección de la entidad y la contratación fija de la plantilla.

### Última convocatoria

La última convocatoria de estas ayudas se publicó el 23 de mayo de 2017, pudiendo encontrar toda la información referente a la misma en el enlace siguiente:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes de Igualdad/PdI 2017/subv 2017.htm>

## Ayudas y subvenciones para la elaboración de planes de igualdad por Comunidades Autónomas.

También existen ayudas y subvenciones a nivel autonómico para la elaboración e implantación de planes y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en la empresa. A continuación se detallan las convocatorias que se han abierto a lo largo del 2017 en las diferentes Comunidades Autónomas.

### ARAGÓN

La Comunidad Autónoma de Aragón convoca las [Ayudas a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad](#).

#### ***Objetivo de la convocatoria:***

Convocar, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones cuyo fin sea elaborar o implantar, por primera vez, planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### ***Entidades beneficiarias de la ayuda:***

Pequeñas y medianas empresas de entre 100 y 250 personas trabajadoras, con centro abierto en la Comunidad Autónoma de Aragón que cumplan los requisitos previstos en la convocatoria.

#### ***Cuantía total de la subvención:***

Sólo se otorgará una única ayuda por entidad, de un máximo de 20.000€. Además, se podrá financiar hasta un 80% de la actividad, teniendo en cuenta todas las ayudas percibidas para esta finalidad.

### ***Fecha de la última convocatoria:***

La última convocatoria de estas ayudas se publicó el pasado 2 de agosto de 2017 finalizando el plazo de presentación de solicitudes del 24 de agosto.

## **CANTABRIA**

La Comunidad Autónoma de Cantabria convoca las [Subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.](#)

### ***Objetivo de la convocatoria:***

Procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, comprendiendo tres programas, uno de ellos, para fomento de planes de igualdad en la pequeña y mediana empresa que en su elaboración respeten el manual publicado por las Administraciones Públicas con competencias para ello.

### ***Entidades beneficiarias de la ayuda:***

Pequeñas y medianas empresas, que tengan una plantilla superior a 3 personas trabajadoras fijas y todos sus centros de trabajo estén ubicados en Cantabria.

### ***Cuantía total de la subvención:***

La ayuda se establece en 6.000 euros cuando la empresa solicitante supere las 15 personas trabajadoras y el importe proporcional cuando el número de trabajadores y trabajadoras sea menor. De la misma forma, estas ayudas son incompatibles con cualquier otra que presente las mismas finalidades.

### ***Fecha de la última convocatoria:***

1 mes desde la firma del documento por el que se garantice el compromiso de la dirección de la pequeña y mediana empresa y la participación e implicación de la representación legal del personal en la misma, o en su

defecto, de las propias trabajadoras y trabajadores, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad.

## **CASTILLA LA MANCHA**

Castilla la Mancha convoca las [Subvenciones para la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas de la Comunidad.](#)

### ***Objetivo de la convocatoria:***

Convocar, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones destinadas a entidades locales, empresas y otras entidades de la Comunidad de Castilla-La Mancha, para la realización de proyectos para elaborar y poner en marcha, por primera vez, planes de igualdad en la propia entidad que favorezcan la disminución de las desigualdades en su empresa o entidad.

### ***Entidades beneficiarias de la ayuda:***

Empresas que ejercen una actividad económica con independencia de su forma jurídica, incluidas las sociedades cooperativas y las comunidades de bienes y las entidades sin ánimo de lucro que dispongan en sus estatutos o por acuerdo formal de sus órganos de un área de mujer, constituidas e inscritas en los registros oficiales de Castilla-La Mancha que tengan una plantilla, en el momento de presentar su solicitud, no inferior a 50 y no superior a 250 personas trabajadoras.

### ***Cuantía total de la subvención:***

La cuantía máxima de la subvención no podrá superar, por proyecto, la cantidad de 6.000€.

### ***Fecha de la última convocatoria:***

El plazo de la última convocatoria de estas ayudas finalizó el 11 de mayo del 2017.

## **CASTILLA Y LEÓN**

Castilla y León convoca las [Subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.](#)

### ***Objetivo de la convocatoria:***

Convocar, en régimen de concurrencia competitiva, la concesión de subvenciones cuya finalidad es favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, fomentando que las entidades beneficiarias pongan en práctica acciones positivas que favorezcan la igualdad en las áreas subvencionables (Acceso al empleo, Condiciones de trabajo y desarrollo profesional, Ordenación del tiempo de trabajo, Prevención del acoso, Comunicación y lenguaje, Formación y Planes de Igualdad en empresas de menos de 250 personas trabajadoras).

### ***Entidades beneficiarias de la ayuda:***

Empresas, entidades sin ánimo de lucro, comunidades de bienes y personas físicas empleadoras, que tengan domicilio social en Castilla y León, y realicen alguna de las actuaciones subvencionables en centros de trabajo ubicados en esta Comunidad Autónoma.

### ***Cuantía total de la subvención:***

La cuantía total de la subvención será de 10.000€ como máximo por empresa beneficiaria.

### ***Fecha de la última convocatoria:***

El plazo de presentación de solicitudes de la última convocatoria finalizó el 25 de agosto de 2017.

## **COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA**

El Instituto Navarro para la Igualdad convoca las [Subvenciones para la implantación o reactivación de Planes de Igualdad en la empresa.](#)

### ***Objetivo de la convocatoria:***

La convocatoria tiene por objeto la concesión de subvenciones para fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, a través de:

- a) Modalidad 1: La elaboración de primeros planes para la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
- b) Modalidad 2: La reactivación de los planes para la igualdad entre mujeres y hombres ya aprobados por las empresas y cuya implantación se ha visto interrumpida.

### ***Entidades beneficiarias de la ayuda:***

Las empresas con actividad en la Comunidad Foral de Navarra, con una plantilla formada entre 10 y 250 personas trabajadoras, que no estén legalmente obligadas a contar con un plan de igualdad y que cumplan los requisitos establecidos en la convocatoria.

### ***Cuantía total de la subvención:***

La cuantía máxima a conceder será la siguiente:

- Para la elaboración de los primeros planes de igualdad (Modalidad 1):
  1. Empresas entre 10 y 50 personas trabajadoras: 6.000€
  2. Empresas entre 51 y 100 personas trabajadoras: 8.000€
  3. Empresas entre 101 y 250 personas trabajadoras: 12.000€
- Para los proyectos de reactivación de planes de igualdad (Modalidad 2): 3.000€

### ***Fecha de la última convocatoria:***

La publicación de la última convocatoria fue el 19 de junio del 2017.

## **LA RIOJA**

La Comunidad Autónoma de La Rioja convoca [Ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad.](#)

### ***Objetivo de la convocatoria:***

La convocatoria tiene por objeto la puesta en marcha de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad, en los términos establecidos en la Orden del 2 de marzo de 2007, pactado con representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

### ***Entidades beneficiarias de la ayuda:***

Empresas y entidades sin ánimo de lucro que, teniendo un centro de trabajo domiciliado en la Comunidad Autónoma de La Rioja con una plantilla mínima de 10 trabajadores fijos (5 cuando se trate de entidades sin ánimo de lucro) y no superen el número de 250 personas trabajadoras, pongan en marcha un plan de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad, pactado con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, siempre que además cumplan con los demás requisitos previstos.

### ***Cuantía de la ayuda:***

El importe de la ayuda para la puesta en marcha y aplicación del plan de acción positiva será de 5.000 € cuando la plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores y trabajadoras en el centro donde se va a desarrollar el plan o el importe proporcional cuando el número de personas trabajadoras sea menor con el límite de 3.000 €.

### ***Fecha de la última convocatoria:***

La convocatoria es continua. Las entidades tendrán el plazo de un mes a contar desde la suscripción del plan con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

## **PAÍS VASCO**

El Instituto Vasco de la Mujer convoca las [Subvenciones para a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan para la igualdad.](#)

### ***Objetivo de la convocatoria:***

Subvenciones dirigidas a empresas y entidades para la contratación de consultoras homologadas que presten asistencia técnica en la elaboración de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y en el diseño de un plan para la igualdad entre mujeres y hombres. La finalidad es orientar a las entidades en sus primeros pasos, para facilitar la incorporación de una cultura que promueva la igualdad dentro de la empresa.

### ***Entidades beneficiarias de la ayuda:***

Entidades y empresas cuyos centros de trabajo se encuentren en Euskadi y cuyos órganos de dirección y administración estén dotados de capacidad de gestión y autonomía suficiente para incidir en cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los planes de actuación en materia de igualdad a los que se refiere la presente convocatoria. Asimismo, deberán contar con una plantilla de entre 10 y 250 trabajadoras o trabajadores.

### ***Cuantía total de la subvención:***

La cuantía de la subvención no podrá superar el 50% del coste de las actividades objeto de subvención y no podrá exceder por entidad

beneficiaria la cantidad de 10.000 euros. Además, se limitará a un máximo del 80% con el límite de 10.000 euros a aquellas entidades sin ánimo de lucro en las que no haya reparto de beneficios entre las personas titulares o participantes de la entidad.

***Fecha de la última convocatoria:***

El plazo de presentación de la última convocatoria fue desde el 23 de diciembre del 2016 hasta el 31 de enero del 2017.

## **MAPA INTERACTIVO DE SERVICIOS Y RECURSOS POR CCAA PARA EL DISEÑO Y ELABORACIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y OTRAS ENTIDADES**

Pulsando sobre cada Comunidad Autónoma encontrará enlace al organismo de referencia en la materia de su región, normativa en igualdad de oportunidades y específica para empresas (si la hubiera) así como información, en su caso, sobre subvenciones para la elaboración de planes de Igualdad, programas de apoyo y/o asesoramiento a empresas, distintivos y/o reconocimientos... y otra información que puede resultar de interés para su organización.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD  
INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



empresas  
INSTRUMENTO PARA LA  
IGUALDAD



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*



## NOTICIAS PUBLICADAS

### [Publicado el Decreto que regula la concesión de subvenciones para promover la igualdad en la PYME de Cantabria](#)

La Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria ha publicado el Decreto que se regula la concesión directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. El objeto de uno de los programas es incentivar la elaboración y la puesta en marcha de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas, que tengan una plantilla superior a tres personas fijas y todos sus centros de trabajo estén ubicados en Cantabria. La cuantía máxima de la subvención es de 6.000€ cuando la empresa supere las 15 personas trabajadoras, y se reducirá proporcionalmente cuando la plantilla sea menor.

### [La federación noruega de fútbol equipara las retribuciones de las selecciones masculina y femenina](#)

La federación noruega de fútbol ha acordado ofrecer las mismas condiciones de remuneración a las selecciones nacionales masculina y femenina. En general, las selecciones nacionales femeninas reciben retribuciones inferiores a las de sus homólogas masculinas: algunas jugadoras incluso tienen que financiar sus propias carreras en el equipo nacional. También están tratando de negociar nuevos términos con sus respectivas federaciones nacionales las selecciones femeninas de Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos, Nueva Zelanda y Suecia.

### [El Observatorio de la Inversión Socialmente Responsable pide a las empresas mayor compromiso con la diversidad de género](#)

La publicación del informe de la “Tercera Edición del Observatorio de la Inversión Responsable”, con datos del 2016, revela una considerable desigualdad de género en la presencia en los Comités Directivos de las empresas

que cotizan en el IBEX 35. Casi 9 de cada 10 miembros de estos son hombres (85,5% frente a 11,5% de mujeres). Tal y como se describe, a día de hoy quedan lejos las recomendaciones de la CVMV de contar en el año 2020 con un 30% de presencia femenina en estos Comités. Sin embargo, las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de crear planes específicos para el incremento de la diversidad de género; lo que aseguran, supondrá un mayor beneficio y mejores resultados para ellas.

### [Abierto el plazo para solicitar el “Distintivo de Excelencia” en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial 2017 en Castilla La Mancha](#)

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha ha abierto el plazo para que las empresas interesadas soliciten el “Distintivo de Excelencia” en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial. La finalidad de este distintivo es reconocer públicamente la labor desarrollada por empresas radicadas en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estimulando así la implantación de políticas igualitarias en los ámbitos empresarial y laboral. Podrán solicitar el “Distintivo de Excelencia” cualquier empresa implantada en Castilla-La Mancha, ya sea de carácter público o privado, que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 3 del Decreto 6/2003, de 7 de febrero, por el que se regula el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial. El plazo de presentación de las solicitudes será desde hoy, miércoles 11 de octubre hasta el 2 de noviembre de 2017.

### [Presentación del Programa “Empresas por la Igualdad”](#)

La Asociación de Empresarios de Alcobendas (AICA) y la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid han presentado el programa “Empresas por la Igualdad”. El objetivo de este programa es facilitar a las empresas un espacio de reflexión y debate, así como apoyar a las entidades en el diseño de proyectos e iniciativas innovadoras con el fin de fomentar la igualdad entre hombre y mujeres en el ámbito laboral. El programa está formado por 5 proyectos y 6 iniciativas con el objetivo de implicar a las direcciones empresariales en el

fomento de la igualdad y el liderazgo femenino e impulsar la igualdad salarial y la compatibilidad real entre la vida laboral y la vida personal.

### **[Mutua Madrileña reconocida por su programa de “Liderazgo Femenino”](#)**

Mutua Madrileña, empresa perteneciente a la Red DIE ha sido reconocida por la promoción de la igualdad en la empresa, en la última edición de los Premios Talent Mobility, convocados por Lee Hecht Harrison (Grupo Adecco). Concretamente, la aseguradora ha sido premiada por su programa “Liderazgo Femenino”, enmarcado en el Plan Integral de la Diversidad de Género 2017-2019, cuyo objetivo es reforzar la presencia de mujeres en posiciones de mayor responsabilidad. En la actualidad se desarrolla la II Edición del Programa Liderazgo Femenino en el que 15 empleadas de diferentes áreas de la compañía reciben formación en diferentes ámbitos durante 18 meses.

### **[El Ayuntamiento de Cambre \(A Coruña\) promoverá y premiará a las empresas locales que promuevan medidas de igualdad](#)**

En el marco del programa Anainar, financiado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el Fondo Social Europeo y la Federación Española de Municipios y Provincias se elaborará un estudio del tejido empresarial de Cambre para la creación de una red de empresas familiarmente responsables. Este programa contará con la participación de diez empresas del municipio, con el objetivo de asesorar y promover medidas de igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **[Publicación de la Resolución del Parlamento Europeo sobre medidas específicas en el ámbito de la Política Pesquera Común para desarrollar el papel de la mujer](#)**

El Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) ha publicado a principios de septiembre la Resolución del Parlamento Europeo sobre medidas específicas en el ámbito de la Política Pesquera Común para desarrollar el papel de la mujer. En la Resolución se insta a la Comisión, entre otras cosas, a que se impulse un programa estadístico específico en las regiones dependientes de la pesca para

evaluar las necesidades específicas de la actividad de las mujeres y mejorar su reconocimiento social a nivel profesional. Además, se solicita una mejora en la recogida de datos, desglosado por sexos en el sector de las capturas y añadiendo indicadores como la edad, el nivel educativo y la formación, y la actividad de cónyuges y parejas colaboradoras. Otro de los puntos que se reivindica a la Comisión y al Consejo es que reconozcan jurídica y socialmente el papel desempeñado por las mujeres en el sector de la pesca y la acuicultura para así eliminar todas las barreras económicas, administrativas y sociales que hacen más difícil su participación en condiciones de igualdad.

# 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](http://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](mailto:asesoriaie@msssi.es)
- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

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

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter

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

## INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS