

Enero '15

Política de formación con perspectiva de género en la empresa



Boletín Igualdad Empresa

XXI

	Igualdad en la Empresa: www.igualdadenlaempresa.es
	Política de formación con perspectiva de género
	¿Cómo financiar las acciones formativas mediante la formación bonificada?
	Prácticas de empresas
	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 la política de formación con perspectiva de género en la empresa, mediante la cual mujeres y hombres pueden mejorar su situación laboral en la empresa, y así acceder a puestos de mayor responsabilidad en igualdad de oportunidades. Se ofrecen pautas para concretar dónde y cómo garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las diferentes fases del proceso de formación.

Para ilustrar esta temática, se han seleccionado prácticas ya implementadas por empresas de la Red DIE (con “Distintivo Igualdad en la Empresa”).

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

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.

 Información y contacto

 pdi@msssi.es

 www.igualdadenlaempresa.es

POLÍTICA DE FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

¿Por qué es importante?

Las personas, mujeres y hombres, son el motor de las empresas. Ambos, desde su diferencia, son la energía que pone en movimiento la compañía. Personas motivadas y comprometidas con los objetivos de la empresa obtienen resultados y producen transformaciones que hacen avanzar a la organización hacia la excelencia en un mundo en constante cambio, donde la capacidad de adaptación es clave en la economía del conocimiento.



Valor de la formación en la empresa

Si las personas son mejores, las empresas también lo serán, de manera que invertir en las personas, en la formación continua de equipos humanos de trabajo diversos e inclusivos, es invertir en la empresa. Existe una relación directa entre el grado de formación de las personas y su nivel de productividad. De esta forma, la política de formación, unida a factores como la inclusión y la remuneración en condiciones de igualdad de mujeres y hombres o el buen clima laboral, son factores que marcan la diferencia.

La lógica de este planteamiento es “ganar-ganar” y se debe fundamentar en valores como la diversidad, la inclusión o la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, los cuales conforman una cultura empresarial donde el círculo virtuoso entre el desarrollo profesional de las personas y el logro de los objetivos empresariales se retroalimenta constantemente.

Fidelizar el talento

¿Es su empresa un lugar donde las personas aspiran a trabajar? Si la respuesta es sí, con toda seguridad su empresa está en el camino correcto, atrayendo a personas con talento. Pero... y una vez incorporadas a la plantilla ¿quieren las personas permanecer en su empresa? La retención y fidelización de las personas es fundamental y se logra desarrollando un entorno de trabajo donde las mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades, quieran y puedan desarrollarse, evolucionar, crecer y permanecer.



Estrategia de desarrollo del talento

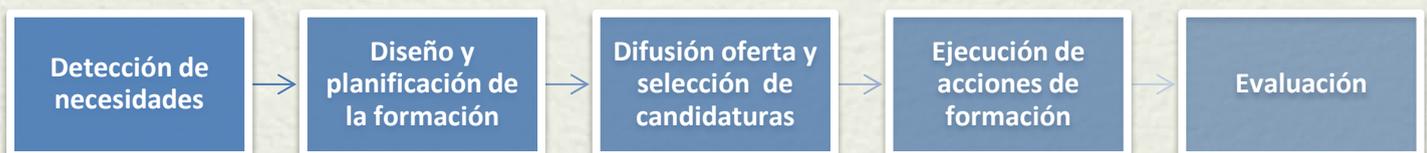
La política de formación con perspectiva de género es una “llave” que permite que mujeres y hombres puedan mejorar su situación laboral en la empresa, y así desarrollar mejor su trabajo y, también poder acceder a puestos de mayor responsabilidad en igualdad de oportunidades. La política de formación forma parte de un marco más amplio, constituido por la estrategia de desarrollo del talento y, es una vía para, sumada a otras acciones, lograr mujeres y hombres comprometidos con la consecución de los objetivos de la entidad.

Si los dos primeros pasos de la estrategia de desarrollo del talento (atraer e incorporar) se materializaban fundamentalmente en el proceso de selección de personal, los dos siguientes (motivar y desarrollar) se concretan en gran medida mediante un plan de formación de carácter estratégico, planificado, específico e inclusivo.

Las principales características que debe cumplir un Plan de Formación en una empresa son las siguientes:

- **Carácter estratégico.** El Plan de Formación debe tener carácter estratégico y una visión a medio y largo plazo, lo cual permite a la empresa estar preparada para innovar y adaptarse a un entorno cambiante, al desarrollar sus equipos de trabajo nuevas competencias, adquirir nuevos conocimientos así como comprender y dominar los cambios organizativos y tecnológicos que puedan ir surgiendo. La planificación permite la previsión y la anticipación, superando la lógica reactiva de responder únicamente en el momento que surgen situaciones o necesidades concretas.
- **Especificidad de las acciones formativas.** Las acciones formativas deben ser específicas, es decir, deben estar adaptadas a los distintos puestos de trabajo, superando capacitaciones exclusivamente generalistas que desmotivan a las personas al no corresponderse con las funciones que desempeñan, ni responder a sus necesidades o expectativas profesionales.
- **Carácter inclusivo.** Incluir la perspectiva de género en el Plan de Formación significa haber asumido el valor de la igualdad como parte esencial de la cultura corporativa, y actuar respetando la premisa de que no hay trabajos diferenciales (ni por contenido del puesto, ni por niveles de responsabilidad) para mujeres y hombres, sino personas con conocimientos, capacidades y competencias que responden a las exigencias de los objetivos de la empresa.

El proceso de un Plan de Formación correctamente realizado comprende una serie de fases que se van detallando a continuación:



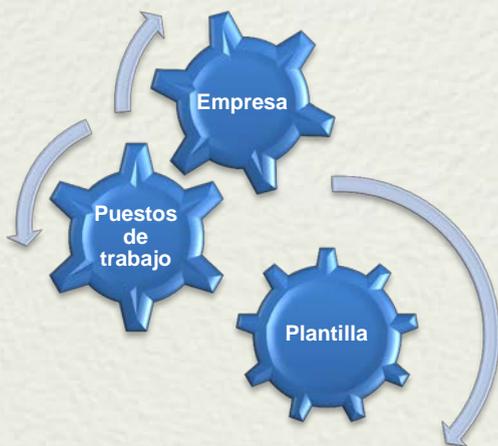
Proceso de un Plan de Formación

El diseño del Plan de Formación de la empresa con perspectiva de igualdad de género consiste, como se puede inferir de lo argumentado hasta ahora, en incluir en la integralidad de sus fases la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asumiendo también algunas medidas que atiendan a la especificidad de la situación de las mujeres a fin de evitar barreras que dificulten su acceso a la formación.

Fase de detección de las necesidades

La política de formación, como cualquier otra política empresarial, debe estar en concordancia con los objetivos estratégicos y operativos de la entidad, de manera que contribuya a alcanzarlos. Es decir, debe ser coherente con la estrategia general de la empresa. Actuar en este marco garantiza que el diagnóstico de las necesidades se corresponda realmente con el horizonte y el camino trazado para el crecimiento futuro de la organización.

Pero además, para que sea realmente efectiva, la detección de necesidades formativas debe realizarse de manera integral, indagando en tres ámbitos complementarios e interrelacionados: **la empresa**, **los puestos de trabajo** que conforman la estructura organizativa, y **las personas** que integran la plantilla.



Se deben identificar, por un lado, las necesidades directas de **la empresa** en relación con su entorno, con la mejora de la eficiencia y la eficacia de los procesos y con el incremento de la competitividad. Por otro, es preciso conocer las necesidades de competencias (conocimientos técnicos y de gestión, habilidades y destrezas) requeridas para realizar y mejorar el desempeño en los diferentes **puestos de trabajo**.

De igual forma, debe realizarse un análisis individualizado de las necesidades de formación de las personas de la **plantilla**, asociadas a sus expectativas profesionales de desarrollo de carrera. Este análisis debe complementarse registrando la disponibilidad de tiempo (horarios y fechas) de las personas para asistir a las sesiones formativas.

Partir de las necesidades de la empresa, de los puestos de trabajo y de las personas que integran la plantilla es posible y muy recomendable, ya que con ello:

- Se identifican las necesidades de formación con una perspectiva de 360°, evitando que se puedan pasar por alto factores importantes para el desarrollo y la proyección de la empresa.
- Se garantiza la motivación e implicación de la plantilla, es decir, su compromiso, alineando los objetivos personales con los objetivos empresariales.

- Se concentran los esfuerzos formativos en aquellas necesidades que son requeridas en puestos concretos y que interesan a las personas que se desempeñan en ellos; lo cual contribuye al aumento de la productividad y de la competitividad.

Pautas de igualdad de género en la Fase de detección de las necesidades

→ Visibilización de las necesidades de formación de las mujeres

Recabar diferenciadamente las necesidades de formación, presentes y futuras, de mujeres y hombres de todas las categorías y áreas de la empresa. Paralelamente se deben identificar las principales dificultades con las que se encuentran estas personas para participar en las acciones formativas (disponibilidad).

→ Identificación de las personas que recibirán formación

Seleccionar a las personas en función de su puesto, sus actitudes y capacidades en el trabajo, sin dejar operar estereotipos de género. En casos de medidas de acción positiva, se puede otorgar preferencia a la participación de personas del sexo menos representado.

→ Identificación de las necesidades formativas de cada puesto, independientemente de quienes lo ocupen

No pasar por alto necesidades de formación asociadas a habilidades que se relacionan con estereotipos de género, como puede suceder si determinados puestos están feminizados. Esto se puede ilustrar con el caso de una empresa donde el área de Atención al Cliente esté feminizada y se estime que no es necesaria la formación del equipo humano, al entender que sus trabajadoras tienen habilidades comunicativas y sociales innatas que garantizan el correcto desarrollo de su trabajo.

Fase de diseño y planificación de la formación

Una vez identificadas, de forma integral, todas las necesidades de formación, se deben organizar y priorizar, estructurándolas de manera que puedan establecerse las respuestas necesarias de forma ordenada y coherente. Así, esta fase consiste en diseñar y planificar el Plan de Formación de la empresa que responde a las necesidades.

Si el diagnóstico establecía básicamente en qué punto está la empresa en cuanto a necesidades de formación y a dónde precisa llegar, es decir, qué competencias debe alcanzar, la fase de diseño y planificación de la formación debe establecer las acciones formativas, especificando los recursos necesarios (financieros, humanos, instalaciones, etc.) y estableciendo tiempos. Así, esta fase implica establecer los objetivos que se deben alcanzar con la formación (es aconsejable redactarlos en términos de capacidades, dado que se trata de objetivos de conocimiento), lo que permite:

- Definir acciones formativas acordes a los objetivos establecidos.
- Asignar recursos y plazos acordes a la importancia de esos objetivos.
- Evaluar posteriormente las acciones formativas y el conjunto del plan, de manera que se pueda verificar la consecución de cada objetivo.

Otras decisiones que se deben adoptar en la planificación **para cada acción formativa** son:

- **Metodología.** Se deben seleccionar los métodos de formación más adecuados para cada acción formativa.
- **Temporalización.** Se debe establecer el calendario de formación teniendo en cuenta número de horas y horario formativo.
- **Equipo formativo.** Se debe resolver quién o quiénes van a ser las personas responsables de llevar adelante la formación. Una posibilidad es que sea personal de la plantilla, pero también puede realizarse mediante servicios externos. La empresa debe evaluar, de acuerdo a las necesidades formativas y a su capacidad, qué opción es la mejor: desarrollar la formación con recursos internos o externalizarla mediante la contratación de servicios.
- **Materiales formativos.** Se debe proceder a elaborar o identificar los materiales formativos necesarios, dependiendo de si estos materiales deben ser desarrollados específicamente o de si se va a proceder a utilizar otros ya existentes.

- **Financiación.** Se debe tener presente que existe la posibilidad de formación bonificada, a través de la [Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo](#).

Pautas de igualdad de género en la Fase de diseño y planificación

→ Establecimiento de equipos de planificación mixtos (integrados por mujeres y hombres)

Integrar, en la medida de lo posible, en número similar o equilibrado a mujeres y hombres como responsables de diseñar y planificar la formación. Estas personas deben tener formación previa en igualdad de género, de manera que estén sensibilizados y alineados con el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

→ Planificación de los horarios de formación

Realizar la formación, en la medida de lo posible, dentro de la jornada laboral, de forma que se garantice el acceso todas las personas de la plantilla, incluidas aquellas que tienen y ejercen sus responsabilidades familiares. La formación fuera del horario laboral suele ser un obstáculo para que las mujeres participen en las acciones formativas de la empresa, pero en el caso de que no exista otra posibilidad que realizar la formación en esas horas, la empresa puede implementar otras medidas destinadas a posibilitar la conciliación, tales como ayudas económicas o la puesta a disposición de servicios de guardería o de cuidado de personas dependientes. Otra opción es optar por la modalidad de *e-learning* (que se desarrolla a través de medios digitales) o *blended learning* (que combina la formación virtual con la presencial).

→ Previsión de objetivos y criterios de evaluación que visibilicen el impacto de las acciones formativas en las mujeres

Establecer la identificación diferenciada del porcentaje de mujeres y de hombres que participan en la formación.

→ Inclusión de acciones formativas relacionadas con la igualdad

Emplear la formación como herramienta para desplegar la política de igualdad de la empresa. En este sentido, mediante acciones formativas concretas se pueden acometer medidas contempladas en el Plan de Igualdad, como son la propia difusión del Plan a toda la plantilla, la capacitación en materia de género de colectivos con responsabilidad en gestión de personas (personal de RRHH, mandos intermedios), o incluso la implementación de medidas de acción positiva como por ejemplo la formación de mujeres pre-directivas, o la capacitación específica de personas del sexo menos representado para que se reduzca la segregación horizontal en un puesto o departamento concretos.

Fase de difusión de la oferta formativa, recepción y selección de candidaturas

El Plan de Formación puede prever acciones formativas focalizadas en personas muy específicas y también acciones dirigidas a un público más amplio. En este segundo caso, la empresa debe realizar una convocatoria de libre autocandidatura (de manera más o menos amplia, dirigiéndose a toda la plantilla, a un determinado departamento o área, etc.).

De acuerdo al área y al curso se habrá definido si es necesario establecer criterios para el acceso a la formación, tales como edad, conocimientos previos, experiencia, niveles educativos, proyección de carrera, etc., los cuales deben ser inclusivos ya que serán aplicados en la selección de las personas que realizarán la formación.

Es importante realizar una correcta difusión de la oferta formativa que garantice el conocimiento de la misma por parte de mujeres y hombres. Señalar, asimismo, que es muy recomendable que las personas que hayan quedado fuera del cupo de la acción formativa sean admitidas prioritariamente en la próxima edición, para evitar que puedan desmotivarse.

Pautas de igualdad de género en la Fase de difusión de la oferta formativa, recepción y selección de candidaturas

→ Difusión de la oferta formativa con lenguaje e imágenes inclusivas

Redactar e ilustrar los materiales de difusión de la oferta formativa con lenguaje e imágenes inclusivas.

→ Elección de canales de comunicación incluyentes

Realizar la difusión de la convocatoria por canales de comunicación que garanticen que la información es accesible por igual a mujeres y hombres de la empresa es fundamental para lograr una recepción plural de candidaturas.

→ Establecimiento de criterios de selección integradores que no perpetúen y reproduzcan estereotipos de género

Poner especial cuidado en este aspecto para evitar fijar criterios para el acceso a la formación que provoquen, de manera directa o indirecta, discriminación a mujeres u hombres.

Pautas de igualdad de género en la Fase de difusión de la oferta formativa, recepción y selección de candidaturas (cont.)

→ Garantía de los derechos de acceso a la formación de las personas en situación de permiso de maternidad

Asegurar que las personas en situación de permiso de maternidad reciben información con la anticipación y detalle suficientes como para poder asistir a acciones de formación. En el caso de tratarse de formación bonificada (ver más adelante) deben solicitar un informe médico en el que certifique que tanto la madre como el hijo o la hija se encuentran en buen estado de salud, el cual debe ser presentado en la empresa.

→ Priorización de personas que se reincorporan a la empresa (en la selección de candidaturas)

Priorizar la incorporación a las acciones de formación de personas que se reincorporan a la empresa después de permisos y excedencias como muestra del compromiso activo con ellas. Del mismo modo, la empresa debe priorizar las candidaturas de víctimas de violencia de género.

→ Inclusión de otros criterios de acción positiva

Incluir criterios de acción positiva que prioricen y garanticen la participación de mujeres en acciones formativas de áreas o departamentos masculinizados es una medida a tomar en cuenta para lograr consolidar su presencia.

Fase de ejecución de las acciones de formación

Llegó el momento de impartir la formación, de poner en práctica todo lo planificado. En esta fase es fundamental ajustarse a la planificación realizada, pero de forma flexible. Es decir, se debe hacer un adecuado seguimiento del proceso, para verificar si los objetivos planteados se están cumpliendo e identificar posibles aspectos de mejora, y en ese caso introducir las correcciones pertinentes sobre la marcha, sin tener que esperar a la próxima acción formativa. Así el proceso gana en calidad.

Lo más recomendable es que haya una persona en la empresa responsable de la formación y de darle seguimiento, ya se imparta ésta con recursos internos o de forma externalizada. Antes de realizar una acción formativa, la empresa debe transmitir al profesorado las características de la empresa y de las personas que van a recibir la formación, así como dar a conocer los valores propios de la empresa.

Pautas de igualdad de género en la Fase de ejecución de las acciones de formación

→ Utilización de equipos de profesorado integrados por mujeres y hombres, y sensibilizados en Igualdad de Oportunidades

Integrar, en la medida de lo posible, en número similar o equilibrado a mujeres y hombres como responsables de impartir la formación. Lo ideal es que estas personas tengan formación previa en igualdad de género, pero esto no siempre es posible, por lo que se debe prever su sensibilización en Igualdad de Oportunidades.

→ Inclusión de mujeres formadoras en áreas de conocimiento y de trabajo masculinizadas

Procurar que sean mujeres quienes impartan esta formación. El hecho de que la formación en estas áreas sea impartida por mujeres puede romper, de por sí, con muchos estereotipos de género. Por supuesto, siempre teniendo en cuenta que las personas encargadas de la formación deben ser expertas en la materia a impartir así como en desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad.

→ Desarrollo de contenidos formativos con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas

Redactar e ilustrar los distintos contenidos y materiales formativos (recursos audiovisuales, guías, documentos) con criterio de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes incluyentes. A través de los contenidos la empresa debe mostrar y demostrar que la igualdad es un valor importante que se asume como parte de la cultura corporativa.

→ Impartición de la formación utilizando un lenguaje neutro e inclusivo

Utilizar un lenguaje inclusivo durante las sesiones formativas por parte de las personas responsables de la formación, para que haya una coherencia entre lo que se dice y lo que se ve (punto anterior).

→ Fomento de la participación activa de las mujeres en las sesiones de formación

Animar la participación activa de las mujeres durante las sesiones formativas. En el caso de grupos compuestos mayoritariamente por hombres, las mujeres pueden tener más reticencia a mostrar sus opiniones. La persona responsable de impartir la formación debe fomentar que las mujeres intervienen y participan activamente.

Fase de evaluación de la formación

La evaluación final es una acción clave en cualquier proceso. Es tan importante realizar la evaluación durante el proceso como realizar, también, una evaluación final.

La evaluación debe ir más allá de las encuestas de satisfacción o de valoración de las personas que participan en la formación. Además deben evaluarse los siguientes aspectos: el aprendizaje (las competencias adquiridas), la aplicación de la formación al puesto de trabajo, el impacto de la formación en las personas que la han recibido y en la empresa, la satisfacción de los mandos directivos con la formación recibida por la plantilla. Para evaluar algunos de estos aspectos hay que dejar transcurrir un tiempo prudencial.

Cabe señalar que, como se mencionó anteriormente, los criterios de evaluación se deben establecer con anterioridad, durante el diseño y la planificación de la formación.

Pautas de igualdad de género en la Fase de evaluación de la formación

→ Necesidad de desagregar los datos de mujeres y hombres.

Asegurar que en la evaluación se desagregan oportunamente los datos de mujeres y hombres participantes a fin de realizar los siguientes análisis:

- Verificación de que no se han dado diferencias no justificables en la participación de mujeres y hombres en la formación.
- Comprobación de que se ha facilitado la participación de personas con responsabilidades familiares.
- Revisión de que han mejorado las competencias de las mujeres al igual que las de los hombres.
- Confirmación de que se ha consultado sobre el nivel de satisfacción y el resto de cuestiones del proceso formativo a mujeres y a hombres.
- Constatación de que la formación respondió a las necesidades de mujeres y de hombres por igual.
- Medida del coste asociado a la formación de mujeres y hombres, a fin de asegurar que no ha existido desproporción en la asignación de recursos económicos.

¿CÓMO FINANCIAR LAS ACCIONES FORMATIVAS MEDIANTE LA FORMACIÓN BONIFICADA?

La formación continua de las mujeres y los hombres que integran las plantillas de las empresas es, como se ha venido afirmando, un factor estratégico de la gestión empresarial. Las empresas han ido tomando progresivamente conciencia de la repercusión positiva de la formación profesional de sus equipos humanos en el desarrollo empresarial, hecho que ha sido promovido y acompañado desde el ámbito público con medidas y acciones de formación canalizadas mediante el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

En este marco de actuación se ubica la **formación de demanda**, la cual se financia con fondos públicos y está concebida para responder a las necesidades específicas de formación continua de las empresas y de las personas trabajadoras, de manera que:



- Las empresas puedan desarrollar sus planes de formación (sin tener que encajar o adaptarse a convocatorias anuales de un catálogo de cursos cerrado), impartiendo las acciones de formación con medios propios o externos.
- Las personas trabajadoras puedan solicitar a la empresa [Permisos Individuales de Formación](#) (PIF) para realizar acciones formativas reconocidas por una titulación o acreditación oficial.

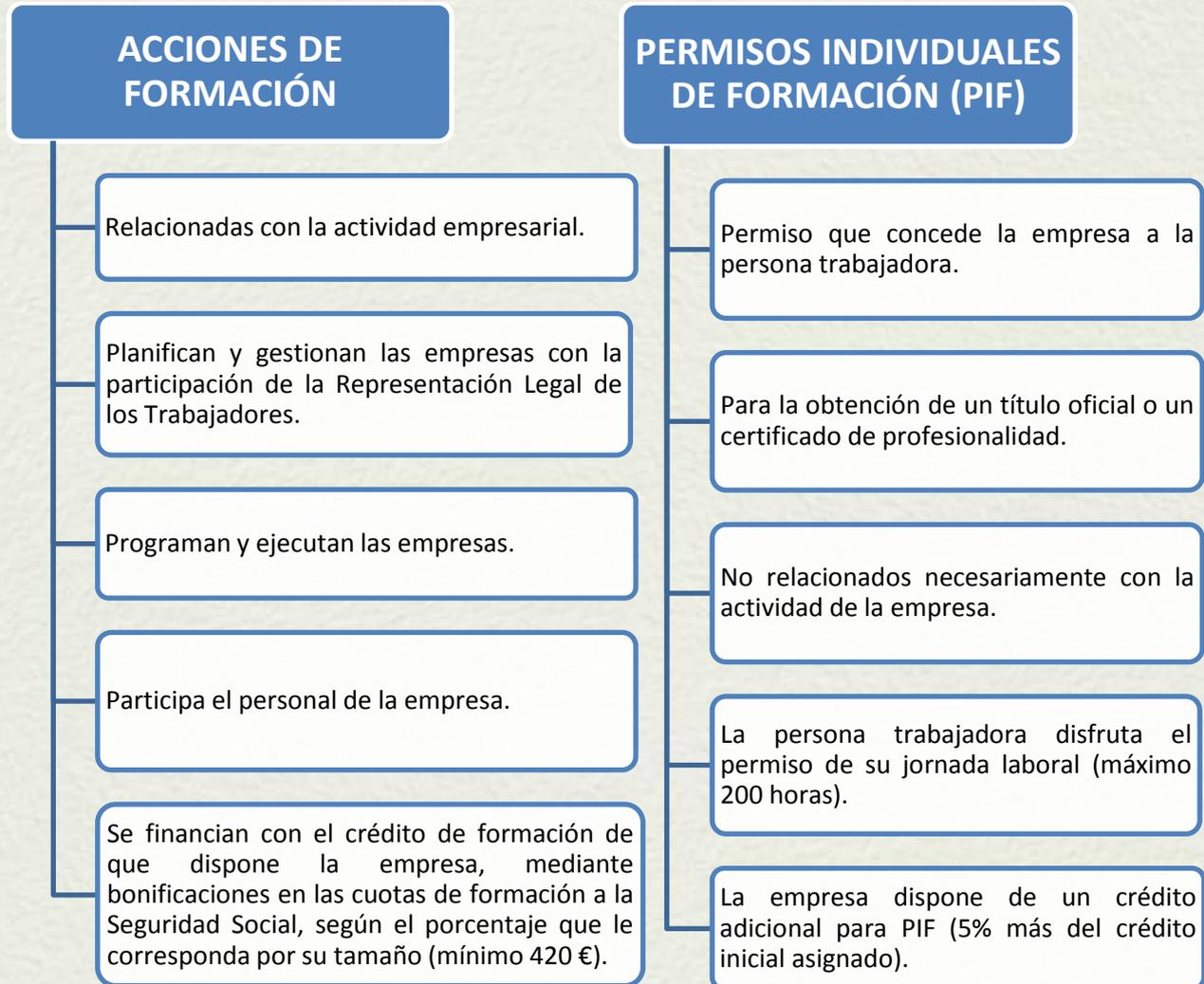
Como expone el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *“corresponde a las empresas la planificación y gestión de la formación de sus trabajadores, a los trabajadores la iniciativa en la solicitud de los citados permisos [PIF], y a la representación legal de los trabajadores el ejercicio de los derechos de participación e información”*¹. La formación de demanda se financia a través de un sistema de bonificaciones, por este motivo es comúnmente conocida como **formación bonificada**.



¹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (s.f.). *Guía Laboral-Formación Profesional para el empleo*. Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_4/contenidos/guia_4_10_1.htm

FORMACIÓN DE DEMANDA²

(Formación en las empresas o bonificada)



Regulada en el Real Decreto 395/2007 (de 23 de marzo de 2007) y desarrollada en la Orden Ministerial TAS/2307/2007 (de 27 de julio), la **formación de demanda o formación bonificada** se gestiona a través de la **Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo**.

De esta forma las empresas, que tienen autonomía para establecer sus prioridades y acciones de formación sobre la base de sus necesidades específicas, deben comunicar a la Fundación Tripartita el inicio y finalización de las acciones de formación a través de la aplicación en línea que esta entidad pone a su disposición en la página web (<http://empresas.fundaciontripartita.org>).

² Fuente: Fundación Tripartita (2014). *Financiación de la formación para el empleo 2013 paso a paso*. Recuperado de <http://www.fundaciontripartita.org/Con%3%B3cenos/Documents/Financiaci%C3%B3n/Financiaci%C3%B3n%20de%20la%20FPE%202013%20paso%20a%20paso.pdf>

¿QUÉ ES LA FUNDACIÓN TRIPARTITA?³



"La **Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo** es una entidad de naturaleza **privada no lucrativa** perteneciente al sector público estatal. Su protectorado lo ejerce el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Está constituida por las organizaciones empresariales **CEOE** y **CEPYME** y las organizaciones sindicales **UGT**, **CCOO** y **CIG**, así como por la administración pública representada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal (**SEPE**). Su objeto es **promover y extender la Formación para el Empleo** facilitando la **adaptación de los trabajadores y de las empresas a las exigencias del entorno productivo** y contribuyendo a su **reconocimiento individual y social**."

FUNCIONES

Sí

- Gestiona, brinda asistencia técnica y seguimiento y control de las acciones formativas, sin perjuicio de las funciones que corresponden al Servicio Público de Empleo Estatal y a las Comunidades Autónomas en sus ámbitos de competencia.

No

- Ni organiza ni imparte las acciones de formación de las empresas y sus plantillas, si bien participa en la gestión del financiamiento de dichas acciones.

³ Fuente: Fundación Tripartita (2014). *Memoria 2013*. Recuperado de <http://www.fundaciontripartita.org/Recursos%20digitales/Publicaciones/Memorias%20de%20actividades/01%20%20Memoria%20de%20actividades%202013.pdf>

Guía rápida de la formación bonificada: lo que debe saber

¿Qué requisitos debe cumplir la empresa para acceder a la formación bonificada?



Todas las empresas del territorio nacional con personas en plantilla afiliadas al régimen general de la Seguridad Social disponen de un **crédito formativo** cuyos fondos provienen de las cotizaciones obligatorias de las empresas, quedando excluidas de esta modalidad formativa las personas del régimen autónomo, el personal en prácticas y el personal de Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Otros requisitos que la empresa debe cumplir para acceder a la formación bonificada son:

- Tener crédito formativo suficiente.
- Estar dada de alta en el Registro Mercantil durante todo el periodo del curso.
- Estar al corriente con los pagos de Hacienda y de la Seguridad Social.
- Informar a la Representación Legal de los Trabajadores (en el caso de que exista).

¿Cómo se calcula el crédito formativo?



El crédito para la formación del personal para empresas de entre 1 y 5 personas trabajadoras tiene una cuantía fija anual de 420 euros. Para empresas de más de 5 personas en plantilla el crédito depende de la cuantía abonada el año anterior en concepto de cuota de formación y de un porcentaje de bonificación que se determina anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el cual responde al siguiente detalle según el tamaño de la empresa:

- Empresas de 6 a 9 personas trabajadoras: 100%.
- Empresas de 10 a 49 personas trabajadoras: 75%.
- Empresas de 50 a 249 personas trabajadoras: 60%.
- Empresas de 250 o más personas trabajadoras: 50%.

Como se puede observar, el sistema de bonificaciones trata de favorecer a las empresas de menor tamaño, ya que a menor número de personas en plantilla, mayor porcentaje de bonificación. Las empresas con plantillas de más de 9 trabajadores deben participar en la financiación de los costes de las acciones formativas (cofinanciación privada) en los siguientes porcentajes, que se deben calcular sobre el coste total de formación:

- Empresas de 10 a 49 personas trabajadoras: 10%.
- Empresas de 50 a 249 personas trabajadoras: 20%.
- Empresas de 250 o más personas trabajadoras: 40%.

Finalmente, señalar que el crédito formativo tiene carácter anual y no es acumulable. Si no se utiliza, se pierde, ya que al comenzar el nuevo año la empresa dispone de un nuevo crédito.

La web de la Fundación Tripartita dispone de un [simulador de crédito](#), a través del cual las empresas pueden realizar de forma rápida y sencilla el cálculo del crédito que le será asignado para sus acciones formativas.

¿Cómo se aplica la bonificación?

Las bonificaciones no son subvenciones, es decir, la empresa no ingresa un monto económico para financiar la formación continua de su plantilla sino que se beneficia de deducciones a las cuotas de la Seguridad Social (concretamente a la cuota de formación profesional) que se efectúan directamente de los boletines mensuales de cotización.

Una vez finalizada la acción formativa con carácter bonificado, la empresa puede liquidar la bonificación correspondiente en el siguiente boletín. Asimismo, cabe señalar que previamente la empresa debe haber abonado el costo de las facturas del proveedor de la formación, siendo la formación bonificada totalmente gratuita para la plantilla.

¿Cómo se realiza la formación?

Las empresas pueden llevar adelante la formación individualmente, con sus propios medios o de forma agrupada con otras empresas (bajo la figura de **agrupación de empresas** y mediante la suscripción de un convenio), si bien en este último caso debe existir una **entidad organizadora** que asuma la gestión de los programas de formación de la agrupación, ocupándose de la realización de todos los tramites.

La entidad organizadora puede ser una empresa integrante de la agrupación de empresas o también un centro o entidad que no forme parte de la agrupación y que tenga entre sus funciones la impartición de formación. También se admite un sistema mixto de organización, donde una empresa que forma parte de la agrupación organiza la actividad formativa de forma conjunta con una empresa externa a la misma.

En cualquier caso, cabe señalar que la participación de las personas trabajadoras en las acciones formativas no podrá ser superior a 8 horas diarias.

¿Cómo realizar la gestión de las acciones formativas?

Como ya se ha señalado, las empresas agrupadas pueden delegar la gestión de las acciones formativas en una entidad organizadora, mientras que si la empresa va a realizar la formación individualmente debe asumir su propia gestión. En cualquier caso, la Fundación Tripartita pone a disposición, en su página web, una aplicación en línea para realizar todas las gestiones.



Para poder acceder al sistema es necesario estar en posesión del [certificado digital](#) de persona jurídica (clase 2 CA). En el caso de la empresa de una trabajadora o un trabajador autónomo con personas asalariadas (por tanto, con certificado de persona física), se deberá solicitar a la Fundación Tripartita el acceso a la aplicación, acreditando esta situación.



Asimismo, la entidad brinda a las empresas y entidades un material actualizado donde se indican detalladamente los pasos a seguir en la gestión de la mencionada aplicación en línea.

[El Manual de usuario de la aplicación de gestión de las acciones formativas de las empresas \(2015\)](#) “se desarrolla siguiendo la estructura de la propia aplicación. Inicialmente se informa del proceso de autenticación y acceso a la misma, a continuación de cómo se navega a través de ella, siguiendo con la explicación de cada una de sus secciones según se muestran en el menú de navegación, finalizando con otras funciones que completan la aplicación”.

PRÁCTICAS DE FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EMPRESAS

Grupo BN, Facility Services, S.A.



Con más de 35 años de experiencia, *Grupo BN Facility Services* es una empresa dedicada a ofrecer servicios de limpieza y mantenimiento en todos los sectores y a todo el territorio español. La central del grupo se encuentra ubicada en Sabadell (Barcelona), si bien cuenta con sedes en Madrid y Valencia. Su plantilla

está integrada por 1.117 personas, de las cuales 934 son mujeres y 183 son hombres.

La visión de *Grupo BN* es proporcionar, en cualquier sector, servicios de calidad, de forma segura, a costes razonables y con responsabilidad ambiental, social y de Igualdad de Oportunidades entre las personas que forman parte de la organización. Desde 2009, este grupo cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que da cuenta de su compromiso con este principio. En el ámbito de la formación destaca la siguiente acción:

- **Gestión de formación presencial en igualdad.** Desde noviembre de 2009, Grupo BN ofrece a su personal formación presencial en materia de igualdad con una duración total de 6 horas, mediante la cual fomenta la sensibilización de su plantilla en la materia que nos ocupa. En la actualidad, la empresa ha formado a más de 400 personas, que representan más del 35% de su plantilla global.
- **Impulso de la incorporación de mujeres a un área de trabajo masculinizada.** La Empresa ha implementado acciones para incrementar la representación femenina en la sección *Especialistas en trabajos en altura y en limpieza de cristales*. Con anterioridad informó a la plantilla sobre esta posibilidad y creó una bolsa de personas interesadas en formar parte de esta sección de la empresa, ante posibles vacantes futuras. En este contexto, Grupo BN ha diseñado una formación ajustada a los requerimientos del puesto, con independencia del sexo de la persona, de manera que actualmente gestiona dos formaciones teóricas y prácticas en trabajos en altura y limpieza de cristales.

Glaxosmithkline, S.A. (GSK)



Compañía multinacional dedicada a la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de medicamentos de uso humano, GSK tiene en plantilla a 589 personas: 330 mujeres y 259 hombres.

Desde hace más de una década, la compañía viene trabajando en políticas internas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades, con especial dedicación a partir de 2007, con la puesta en marcha de su Plan de Igualdad. La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas ha permitido mejorar, de forma objetiva, la presencia de mujeres en las distintas categorías profesionales, con una reducción significativa de la histórica brecha salarial. En el campo de la formación cabe mencionar:

- **Planificación de acciones formativas que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal.** La formación de la plantilla así como los reconocimientos médicos, se realizan, en la medida de lo posible, en el marco de la jornada laboral y en las instalaciones de la Compañía.

Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.



Dedicada a la fabricación de vehículos, *Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.* cuenta con dos centros de producción en las ciudades de Madrid y Vigo, integrando una plantilla de 8.474 personas, de las cuales 1.475 son mujeres y 6.999 son hombres.

“Como Entidad socialmente responsable” Peugeot Citroën asume un “compromiso en la consolidación y desarrollo de políticas que garanticen la Igualdad de Oportunidades y la promoción de iniciativas que favorezcan la no discriminación por cualquier condición personal, integrando en la cultura corporativa la diversidad como fuente de creatividad, crecimiento e innovación”⁴. En este marco, la Empresa promueve la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

⁴ Peugeot (2012) *Política de igualdad de PSA PEUGEOT CITROËN*. Recuperado de:

http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Peugeot_Citroen_Politica_de_igualdad.pdf

En el área de formación cabe destacar las siguientes buenas prácticas:

- **Impulso de la participación de mujeres en programas de formación profesional.** Una de las acciones claves recogidas en el Plan de Igualdad *Peugeot Citroën* es el desarrollo profesional de las mujeres, impulsando su participación en programas de formación profesional, cursos de especialización técnicos, etc., tanto en las escuelas de formación interna, como en los centros educativos externos. Destaca la escuela interna de *carretiller@s*, que permite que personas de otras áreas, con aptitudes para desarrollar este trabajo, puedan aprender a conducir carretillas a través de una formación de 80 horas que se imparte en el horario laboral, conciliando así el interés por evolucionar profesionalmente de las personas con sus necesidades personales.
- **Potenciación de la incorporación de mujeres en áreas/puestos masculinizados y en puestos de responsabilidad.** La empresa brinda formación a mujeres en áreas técnicas y en puestos en los que éstas tienen una menor presencia (como por ejemplo logística, conductores de instalación...) para, de este modo, mejorar las competencias técnicas y profesionales de las trabajadoras y potenciar su incorporación, con carácter prioritario, de las vacantes que se produzcan. Asimismo la formación es una estrategia utilizada para aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Can Cet: Centre d'Inserció Socio Laboral, S.L.



Centro Especial de Empleo, sin ánimo de lucro, *Can Cet* tiene como misión facilitar el desarrollo laboral, social y personal de las personas con algún tipo de discapacidad. Para ello realiza servicios de limpieza, conserjería, trabajos forestales, rehabilitación de fuentes y jardinería, tanto para la clientela privada

como para la empresa pública. Cuenta con una plantilla de 136 personas trabajadoras, de las cuales 75 son mujeres y 61 son hombres.

El centro establece la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de manera que *“en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de*

oportunidades entre mujeres y hombres”⁵. En el ámbito de la formación, *Can Cet* desarrolla las siguientes acciones:

- **Realización de formaciones internas y externas para promover el acceso a mujeres en puestos de trabajo masculinizados.** Las acciones formativas están encaminadas a conseguir una mayor preparación técnica de las mujeres en plantilla, facilitando su promoción profesional. De hecho, se fomenta la aplicación de las mujeres a los puestos de trabajo masculinizados indistintamente se trate de promociones internas o de nuevas incorporaciones.

Pauma, S.L.



Especializada en la gestión de recursos sociales y educativos, *Pauma* ofrece sus servicios profesionales principalmente a entidades públicas, aunque no de forma exclusiva. Su plantilla asciende a un total de 149 personas: 128 mujeres y 21 hombres.

Comprometida con la Responsabilidad Social Empresarial (RSC), en esta empresa la igualdad de género es una prioridad. Por este motivo, desde el año 2013 viene implementando su II Plan de Igualdad, en el cual se asume una política de formación igualitaria. *“El enfoque de la formación en Pauma persigue aprovechar al máximo el talento y por ello no da lugar a discriminaciones por ninguna razón”*⁶. De esta forma, cabe destacar:

Impulso de la formación técnica de las mujeres. En estos años *Pauma* ha puesto en marcha diversas medidas de formación igualitarias como, por ejemplo, el impulso de la formación durante los permisos por maternidad o paternidad, pero también ha venido desarrollando acciones formativas encaminadas a conseguir una mayor preparación técnica de las trabajadoras, facilitando su promoción profesional y la asunción de puestos de responsabilidad.

⁵ Can Cet (2011) Compromiso institucional en materia de igualdad (carta). Recuperado de: <http://www.cancet.org/uploads/editor/declaracioncompromisigualtat.pdf>

⁶ Pauma (2013) II Plan de Igualdad, p.5. Recuperado de: http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/pauma_mujeres_resp.pdf

Dr. Franz Schneider, S.A.U.



Dedicado al diseño, el desarrollo y la producción de innovadores componentes de automoción, tales como sistemas de ventilación, piezas decorativas altamente integradas y módulos complejos para paneles de instrumentos y consolas centrales, el *Grupo Dr. Franz Schneider* es una compañía internacional con 2.800

personas en plantilla en todo el mundo. En España *Dr. Franz Schneider* está presente hace más de 40 años, integrando un equipo humano de 285 personas: 104 mujeres y 181 hombres.

La empresa implementa en España su Plan de Igualdad, con el objetivo de “*garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Sociedad, mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos*”⁷. En el área de la formación, entre sus prácticas en pro de la Igualdad de Oportunidades, se puede destacar:

- **Elaboración de un procedimiento de selección y promoción, en el que se hace especial énfasis en el establecimiento de criterios de Igualdad de Oportunidades.** Se forma a las personas candidatas a ocupar el puesto, consiguiendo un mayor desarrollo, tanto personal como dentro de la empresa y, a su vez, se anima a empleadas y empleados de diferentes sexos a participar en las diferentes promociones, ya que la formación eleva su confianza.

⁷ Dr. Schneider (s.f.), p. 1. Disponible en:

http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Ficha_Franz_Schneider.pdf

ÚLTIMA HORA

PUBLICADO EL INFORME DE LA IV Jornada Técnica de la Red DIE

La empresa y su entorno: difusión de la Igualdad de Oportunidades es el título del informe resultante de la IV Jornada Técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE), celebrada en la ciudad de Valencia el 20 de noviembre del pasado año 2014.

El informe ha sido publicado recientemente en la página web del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, en las secciones de *Destacado* y *Red de Empresas* (en esta última concretamente a través del enlace [Jornadas Técnicas con las empresas de la Red DIE](#)).

El documento, que recoge las ponencias, experiencias y buenas prácticas expuestas y debatidas en el evento, se estructura en diversos bloques de contenido en torno a tres ámbitos de exposición: La Igualdad de Oportunidades en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las empresas DIE; La relación de la empresa con el entorno. Comunicación e imagen no sexistas; y Buenas prácticas en la relación de la empresa con el entorno. Difundiendo la Igualdad de Oportunidades. Asimismo, el documento se hace eco del debate y las conclusiones con las que se cerró la Jornada.

La Red DIE

Formada actualmente por 92 empresas y otras entidades, la Red DIE tiene como objetivo compartir conocimientos, experiencias y buenas prácticas en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades.

NUESTRAS NOTICIAS DE ENERO

 02/01/2015 – [Convenio aragonés busca aumentar el número de mujeres directivas en las empresas](#)

El Gobierno de Aragón y la asociación Directivas de Aragón firmaron un convenio para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos en las empresas. En total han sido 18 las empresas adheridas a este convenio, que se comprometen a incrementar la presencia de mujeres en los puestos de dirección y en los comités de dirección de las empresas aragonesas, a través de planes de acción individuales que permitan dar visibilidad a las mujeres con potencial directivo, hasta alcanzar como mínimo el 20% o el objetivo que cada una defina voluntariamente. Esta es una iniciativa pionera del Gobierno español, iniciada el pasado mes de enero, con la firma del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con las principales empresas españolas para incrementar, en los próximos 4 años, la presencia y participación de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas.

 05/01/2015 – [Enseñanzas sobre igualdad y prevención de la violencia de género en todas las etapas educativas](#)

El Gobierno aprueba el Real Decreto por el que se establece el Currículo Básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato, en el que se consolida la enseñanza en igualdad. Se constata así la premisa ya incluida en Primaria: contenidos obligatorios en todas las fases educativas para conseguir una sociedad libre de violencia de género.

 07/01/2015 – [La mujer: motor del emprendimiento en España](#)

El Programa de Apoyo a la Mujer Empresaria (PAEM) impulsó la creación de 1.014 empresas en los primeros seis meses del año 2014. El impacto de estos negocios en el mercado laboral ha supuesto la creación de 1.120 nuevos puestos de trabajo. Según los datos del PAEM durante el mismo periodo analizado, más de 5.700 mujeres acudieron a las Cámaras de Comercio para asesorarse sobre cómo crear su empresa. El perfil actual de la emprendedora corresponde a una mujer de entre 25 y 45 años, en paro hace más de un año y universitaria. El 92% de las mujeres que han creado empresas lo han hecho en el sector servicios y sólo un 4,7% en la industria. El Programa de Apoyo Empresarial a la Mujer (PAEM), puesto en marcha por las Cámaras de Comercio y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE), cumple en 2015 quince años.

📅 08/01/2015 – [Empresas+Sostenible reconoce a empresas de Santa Cruz de Tenerife comprometidas con la sostenibilidad y la conciliación](#)

“Facilitar la conciliación laboral, familiar y personal” es uno de los principios que integran el decálogo de Buenas Prácticas que cumplen las 40 pymes y personas autónomas distinguidas en diciembre de 2014 con el certificado Empresas +Sostenible, con el que se reconoce a las pymes que integran criterios de sostenibilidad en su gestión y promueven la Responsabilidad Social Corporativa. Empresas +Sostenible es una iniciativa del Cabildo, a través del Área de Sostenibilidad de Recursos y Energía, y de la Cámara de Comercio de Santa Cruz de Tenerife.

📅 09/01/2015 – [El Instituto Vasco de la Mujer \(Emakunde\) publica la actualización de la “Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género”](#)

Esta actualización se ha realizado como consecuencia del impacto que han tenido en los derechos laborales las reformas de los últimos años, habiendo sido afectados algunos derechos de conciliación y algunos otros referentes a la flexibilización de la organización del tiempo de trabajo. La Guía, que fue publicada por primera vez en 2009, tiene el objetivo de poner al alcance de la ciudadanía el conocimiento sobre los derechos laborales que asisten a mujeres y hombres en materia de igualdad de género.

📅 12/01/2015 – [El Instituto Andaluz de la Mujer convoca la decimoctava edición de los premios meridiana](#)

La decimoctava edición de los Premios Meridiana, correspondiente al año 2015, tiene la finalidad de otorgar reconocimiento público a la labor desarrollada por personas, colectivos, entidades e instituciones que hayan destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. El plazo para la presentación de candidaturas finalizó el 19 de enero de 2015.

📅 13/01/2015 – [Convocatoria de ayudas 2015 para la elaboración e implementación de Planes de Igualdad en las empresas y otras entidades de la Comunidad Valenciana](#)

La convocatoria para obtener subvenciones pública se extiende hasta el 1 de julio de 2015 y está dirigida a aquellas empresas o entidades que, independiente de su forma jurídica, ejerzan una actividad económica, tengan entre 6 y hasta 250 personas trabajadoras, siempre que al menos uno de sus centros de trabajo se encuentre ubicado en la Comunidad Valenciana, no estén constituidas mayoritariamente con capital público y voluntariamente elaboren o implanten planes de igualdad en su organización para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se considerarán gastos subvencionables los gastos de personal (propio o contratado para tal fin mediante contrato laboral) originados con motivo de la elaboración o implantación del Plan de Igualdad en la empresa/entidad, con un límite máximo de 2.500 euros.

14/01/2015 – [Nombrada la primera mujer Fiscal General del Estado](#)

La nueva Fiscal General del Estado, Consuelo Madrigal Martínez-Pereda, primera mujer en ocupar esta función, fue nombrada el pasado 9 de enero en una ceremonia celebrada en el Palacio de la Zarzuela. Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, ingresó en 1980 en la carrera fiscal siendo la número tres de la XXVII promoción.

15/01/2015 – [Informe de la OIT: “La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso”](#)

Según el [estudio](#) en 80 de los 108 países para los cuales la OIT dispone de datos, la proporción de mujeres en cargos directivos (altos y medios) ha aumentado durante los últimos 20 años. Pese a este avance, las mujeres siguen estando poco representadas en las altas esferas de la gestión. En España el porcentaje de puestos ocupados por mujeres en las juntas directivas está entre el 5 y el 10%. “Nuestra investigación muestra que la participación cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral ha sido el principal motor del crecimiento y de la competitividad mundial”, declaró Deborah France-Massin, Directora de Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT.

16/01/2015 – [Distintas jornadas motivan a las mujeres a emprender en Cartagena](#)

La Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Cartagena organiza un ciclo de conferencias y talleres para emprendedoras. El primer taller práctico, titulado Camino de la Pasión al Emprendimiento, tuvo lugar el 16 de enero, a las 17 horas en el Vivero de Empresas. Asimismo, el 22 de enero, a las 10 horas, se celebró la jornada Emprender y Dirigir una Empresa. Todo un reto para la mujer. Estas conferencias junto a otras actividades como jornadas de salud o sobre violencia de género forman un amplio programa.

16/01/2015 – [Concurso de Micro-relatos con motivo del Día Internacional de las Mujeres 2015](#)

La Oficina de Información del Parlamento Europeo en España con la colaboración de la Representación de la Comisión Europea en España, el Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades y la AECID, organismo responsable en España del Año Europeo del Desarrollo 2015, convocan un Concurso de micro-relatos con motivo de la conmemoración, el 8 de marzo, del Día Internacional de las Mujeres 2015. El concurso se suma además a las actividades de conmemoración del 20º aniversario de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, más concretamente a la campaña global Beijing+20, promovida por ONU Mujeres. La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, presidida por la europarlamentaria española Iratxe García-Pérez, ha seleccionado el tema “Empoderar a las mujeres y a las niñas a través de la educación” para la campaña con motivo de la celebración de ese día.

📅 16/01/2015 – [Publicada la concesión de subvenciones del MSSSI para la elaboración e implantación de planes de igualdad en PYMES y otras entidades](#)

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.

📅 19/01/2015 – [La Fundación Caja Rural Castilla-La Mancha lanza una plataforma para impulsar el talento y liderazgo de las mujeres rurales](#)

El desarrollo de todo el capital humano femenino de las zonas rurales de Castilla-La Mancha como eje estratégico del progreso de la Comunidad es el objetivo de la Universidad de la Mujer Rural, creada por el Instituto de Competitividad e Innovación de la Fundación Caja Rural Castilla-La Mancha en colaboración con el Instituto de la Mujer del Gobierno regional y la Escuela de Negocios EOI. Dirigida a mujeres empresarias, profesionales directivas y técnicas de pymes, comercios y micropymes en activo, desempleadas y emprendedoras de Castilla-La Mancha, la Universidad de la Mujer Rural imparte, en esta primera edición, cuatro seminarios: Liderazgo, Finanzas, Marketing e Innovación y Emprendimiento. Los cursos tienen una duración de 16 horas lectivas, son gratuitos y se imparten en Campo de Criptana y Talavera. Las inscripciones pueden realizarse en las sedes del Instituto de la Mujer o en la web de la [Fundación Caja Rural Castilla-La Mancha](#).

📅 20/01/2015 – [Carmen Plaza inauguró el nuevo programa de emprendimiento femenino en sectores emergentes](#)

Carmen Plaza, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ha participado en la inauguración del nuevo programa de “Emprendimiento femenino en sectores económicos emergentes y nuevas oportunidades de Mercado”. Este programa, que se desarrolla en colaboración con las Cámaras de Comercio y la Fundación Incyde, se enmarca dentro del proyecto “Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral y familiar” cofinanciado en un 85% por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEA Grants). En el acto, celebrado en el Ayuntamiento de Madrid, Carmen Plaza recordó, asimismo, que la inversión prevista entre 2013 y 2015 es de 10 millones de euros.

 20/01/2015 – [Informe: “Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2014”](#)

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte presentó recientemente el informe donde se analiza la relación entre el empleo y los indicadores de rendimiento educativos y se pone de manifiesto que pese a que las mujeres, de 25 a 34 años de edad, poseen más estudios superiores que los hombres, tienen menor acceso al trabajo. El estudio señala que esta diferencia entre la preparación académica y el empleo está estrechamente relacionada con la escasez de servicios para atender a menores, como las guarderías, o las diferencias habituales de salarios entre hombres y mujeres. En el informe se analizan los datos más destacados de España en comparación con los países de la OCDE, de la UE21 y de algunos de los países más relevantes. Los datos que ofrece corresponden, en general, al año académico 2011-12, pero tienen el valor de permitir la comparación con los sistemas educativos de los países de la OCDE y facilitar el análisis de la evolución de los indicadores en cada uno de ellos.

 21/01/2015 – [Convocatoria Premios Nacionales Alares 2015 a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y a la Responsabilidad Social](#)

Con el objetivo de reconocer la labor que hacen diferentes instituciones, empresas, agentes sociales, directivos, medios de comunicación a favor de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y la Responsabilidad Social, los Premios Alares galardonan acciones, innovaciones, escritos, publicaciones o trayectorias. El plazo de presentación de candidaturas finaliza el 14 de abril de 2015. La preinscripción se realiza en línea mediante un formulario y más tarde se procede al envío de documentación acreditativa.

 22/01/2015 – [El Instituto Andaluz de la Mujer \(IAM\) ha formado online a 1.680 personas del ámbito empresarial en materia de gestión con perspectiva de género](#)

Un total de 1.680 personas han sido formadas durante el 2014 en materia de gestión empresarial con perspectiva de género a través de la plataforma de formación online Igualem. Esta iniciativa, cofinanciada con fondos europeos y desarrollada por el IAM en colaboración con UGT y CCOO de Andalucía, puesta en marcha en 2011, ofrece formación online y asesoramiento a empresas con el objetivo de incorporar el principio de igualdad en el ámbito laboral y empresarial.

 23/01/2015 – [El programa Emple@Rural-Europ@Rural mejorará las oportunidades laborales de las mujeres rurales](#)

La Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (Fademur) desarrollará en los próximos meses un proyecto para mejorar la inserción sociolaboral de mujeres rurales españolas en Galicia, Extremadura y La Rioja. Gracias a este programa, que cuenta con la colaboración de UPA Joven y de la entidad Oslo Krisensenter de

Noruega, mujeres rurales españolas se beneficiarán de cursos de formación para mejorar su empleabilidad y el acceso al mundo laboral, con el objetivo de reforzar la igualdad y la no discriminación. El programa Emple@Rural-Europ@Rural: programa de inserción sociolaboral para mujeres especialmente vulnerables del ámbito rural está financiado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con cargo al Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo.

📅 26/01/2015 – [Presentación del proyecto Mprende+21](#)

La Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Carmen Plaza, hizo parte de la presentación de Mprende+21, un proyecto de acompañamiento y soporte a la iniciativa emprendedora femenina para convertir ideas de negocio en un proyecto empresarial. Mprende+ 21 es impulsado por la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), con la colaboración especial de la Oslo School of Management, Kristiania University College. La iniciativa se enmarca en los proyectos promovidos por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEE).

📅 27/01/2015 – [Plan CRECE Igualdad: Actividades por la conciliación y corresponsabilidad en 36 municipios de Cádiz](#)

El fomento de la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar es el principal objetivo del Plan CRECE Igualdad, una nueva línea de trabajo de este programa que desarrollan el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico (IEDT) de la Diputación de Cádiz y el área de Desarrollo y Bienestar Social, a través el servicio de Igualdad. El Plan, que acaba de ponerse en marcha y se extiende hasta marzo, permitirá celebrar actividades formativas y culturales de sensibilización en los 36 municipios menores de 50.000 habitantes de la provincia.

📅 28/01/2015 – [Fundación Globalcaja Horizonte XXII formará a empresarias y emprendedoras en habilidades directivas](#)

La Fundación Globalcaja Horizonte XXII ha puesto en marcha el programa Mujer Empresaria Emprendedora Directiva (MED), que cuenta con el apoyo del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Esta iniciativa formativa se presentó el día 19 de enero a una treintena de empresarias y emprendedoras de la región. El MED se ha diseñado expresamente para mujeres que desempeñan puestos directivos o que quieren crear sus propias empresas, con una filosofía que incide en el desarrollo de habilidades, y una metodología que alterna las clases teóricas y la formación práctica, en forma de almuerzos coloquio con destacadas expertas, y coaching grupal.

📅 29/01/2015 – [Seminario Mujeres y TIC: Presentación del Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información \(2014-2017\)](#)

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades convoca al Seminario Mujeres y TIC, que tendrá lugar el 12 de febrero con el objetivo de brindar una visión global del Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información (2014-2017). Este Plan, aprobado el pasado 12 de septiembre por el Consejo de Ministros, apuesta por un esfuerzo adicional para suprimir las brechas de género en el ámbito de nuevas tecnologías. En concreto, el Plan de Acción busca incidir en cinco objetivos: aumentar la participación de las mujeres en las TIC, incrementar la presencia de profesionales y empresarias en el sector tecnológico, promover los contenidos digitales de interés para las mujeres, facilitar el uso de servicios públicos digitales, y reforzar la confianza y seguridad en las TIC.

📅 30/01/2015 – [Las mujeres representan el 29% del cuerpo estudiantil en las carreras técnicas](#)

Si bien la situación ha evolucionado ligeramente en los últimos años, las mujeres aún son minoritarias en el ámbito de las ingenierías y las carreras técnicas. Ésta es la principal conclusión que se desprende del estudio “Mujeres en la UPM. Estadísticas de género en la Universidad Politécnica de Madrid (UPM)”. Los datos de este informe muestran que el número de mujeres que se matriculan en la UPM se mantiene en torno al 29%. La buena noticia es que el porcentaje de mujeres egresadas es superior al porcentaje de mujeres que inician los estudios. También es importante destacar que el número de doctorandas aumentó en 2013, hasta situarse en el 29,36%. Por otra parte, la evolución en el número de catedráticas en la Universidad es más rápida que en Europa. Este estudio se enmarca dentro del proyecto europeo TRIGGER, financiado por el 7º Programa Marco de la Unión Europea, en el que la UPM trabaja, junto a otras universidades de Francia, Italia, República Checa y Reino Unido, con el objetivo de promover e implementar un paquete de acciones dirigidas a distintos aspectos relevantes para la igualdad de género en las instituciones académicas.

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, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Sanidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la 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



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

Teléfono para consultas: 915 246 806

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS