

Noticias

En destacado

Temas de actualidad

Boletín de Igualdad en el Empleo

## Noticias 2017

### Diciembre

#### ➔ 29/12/2017 - 337 empresas aragonesas reciben el Sello RSA.

Un total de 377 autónomos/as, pymes, empresas y organizaciones han recibido el Sello de la Responsabilidad Social de Aragón (RSA), lo que significa que poseerán durante todo el 2018 esta acreditación que debe renovarse anualmente, tal como decidió la Mesa de la Responsabilidad Social de Aragón, que coordina la implantación del Plan RSA y que está formada por el Instituto Aragonés de Fomento (IAF), CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO. Aragón. El Plan RSA se puso en marcha el año pasado y ha tenido una gran aceptación por parte de las empresas y organizaciones aragonesas, que ha pasado de 213 empresas a 337 este año. Para 2018, la mesa de Responsabilidad Social de Aragón ha aprobado la creación del Sello RSA+ para promover, entre otros aspectos, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la elaboración de planes de igualdad.

#### ➔ 28/12/2017 - Subvenciones para el fomento de la contratación estable de mujeres víctimas de violencia de género, personas víctimas del terrorismo y personas en riesgo de exclusión social

La Comunidad de Madrid ha convocado Subvenciones para el fomento de la contratación estable de mujeres víctimas de violencia de género, personas víctimas del terrorismo y personas en riesgo de exclusión social, contribuyendo al fomento de la igualdad de oportunidades para estos colectivos vulnerables. En el caso de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género su contratación puede suponerles la independencia económica y el empoderamiento necesarios para poner fin definitivamente a la situación de maltrato que están sufriendo y comenzar una nueva vida alejadas de la violencia de género para ellas y sus hijos e hijas. Podrán acogerse a estas ayudas las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, personas autónomas y entidades de carácter privado sin participación pública que no tengan ánimo de lucro y que reúnan los requisitos y condiciones que se establecen el Acuerdo.

#### ➔ 28/12/2017 - El Informe "S=HE: ¿Igualdad de oportunidades? Desarrollo profesional de hombres y mujeres en España" desvela datos que muestran la existencia de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

En el Informe "S=HE: ¿Igualdad de oportunidades? Desarrollo profesional de hombres y mujeres en España", elaborado por el Centro de Investigación de Familia y Trabajo de IESE Business School junto a Infoempleo, han participado 2.138 profesionales. Entre sus resultados se recoge que el 38% de los hombres y el 46% de las mujeres asumen que sí hay diferencias salariales en función del género. En cuanto a los procesos de selección, el 45% de los hombres y el 43% de las mujeres, opinan que no están estructurados, lo que implica un sesgo negativo de la persona (o comité) a cargo de la selección, y que posiblemente conduce a desigualdades y resultados sub-óptimos. Respecto al cuidado del hogar, de personas mayores y niños y niñas, los hombres y las mujeres reconocen que son ellas quienes hacen la mayor parte de las tareas del hogar y que los hombres realizan una mínima parte del trabajo del cuidado de personas mayores y de hijos e hijas.

#### ➔ 21/12/2017 - Formación y Mantenimiento Técnico S.A., empresa de la Red DIE, ha obtenido la distinción "Óptima Castilla y León"

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de Castilla y León ha publicado la resolución por la que se otorga la distinción "Óptima Castilla y León" a entidades colaboradoras en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las empresas que han obtenido esta distinción en 2017 son:

- ➔ FORMACIÓN Y MANTENIMIENTO TÉCNICO, S.A.
- ➔ GRUPO INSEM DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO, S.L.
- ➔ IBECON 2003, S.L.
- ➔ LA SEPULVEDANA, S.A.
- ➔ METROLEC, S.L.
- ➔ NURIA MARTÍN CASADO (LIMPIEZAS CRUCI)



Dicho reconocimiento tienen como fin reconocer la labor de las empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades y de incentivar la puesta en práctica de políticas de acción positiva en sus organizaciones.

➔ **20/12/2017** - Resolución relativa a las subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de Castilla y León 

La Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ha resuelto la línea de subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a las empresas, entidades sin ánimo de lucro, comunidades de bienes, y personas físicas empleadoras, con domicilio social en Castilla y León, destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en Castilla y León.

➔ **15/12/2017** - Una sentencia anula un proceso de selección por no respetar las medidas de acción positiva de contratación del sexo menos representado en los diferentes puestos, que figuran tanto en el Plan de Igualdad como en el Convenio Colectivo de la empresa

En dicha sentencia se estima el recurso de una trabajadora que demandó a la empresa por creer vulnerado su derecho a cubrir una plaza que finalmente asignó a otro candidato. En el fallo, el Tribunal determina que existiendo igualdad de méritos y capacidades entre la demandante y el trabajador finalmente seleccionado, procede la aplicación de la previsión contenida en el art. 37 (acción positiva de género) prevista en el convenio de empresa, porque la categoría profesional a cubrir se halla infrarrepresentada por el sexo femenino y, por tanto, debió adjudicarse la vacante a la actora y no al candidato contratado.

➔ **14/12/2017** - Aqualia, empresa con el Distintivo "Igualdad en la Empresa", presenta el libro "Mujeres en Primera Persona"

La empresa Aqualia, en el marco del Programa de Mentoring para impulsar el talento femenino que está llevando a cabo, ha presentado el libro "Mujeres en Primera Persona". El objetivo de esta publicación es dar visibilidad al papel que las mujeres desempeñan en el sector de la gestión del agua. En el libro se recoge la experiencia de más de 60 mujeres cuyo trabajo está vinculado a la gestión del ciclo integral del agua. Estas mujeres destacan el avance en la incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad y en los puestos cualificados. Así mismo, ponen de relieve las medidas implantadas en los últimos años en la compañía para potenciar la igualdad.

➔ **14/12/2017** - Emakunde convoca las subvenciones para la contratación de una consultora homologada para la realización de diagnósticos y planes de igualdad en las empresas

Emakunde convoca las subvenciones –que se resolverán por concurrencia competitiva- dirigidas a empresas y entidades privadas para la contratación, a lo largo de 2018, 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, tanto para su organización interna como para la prestación de sus servicios o productos. El objetivo de la subvención es ayudar a las entidades en sus primeros pasos, para facilitar la incorporación de una cultura que promueva la igualdad dentro de la empresa, en la confección de sus primeros diagnósticos y planes para la igualdad.

Podrán ser beneficiarias de estas ayudas las empresas con una plantilla de entre 10 y 250 personas. La cuantía máxima de la ayuda será de 10.000€, siempre que no exceda el 50% del coste de las actividades objeto de la subvención para las entidades en general, o del 80% para las entidades sin ánimo de lucro.

El plazo de presentación de solicitudes y documentación finaliza el 7 de febrero de 2018.

## Noviembre

➔ **29/11/2017** - Masymas Supermercados, empresa con el distintivo "Igualdad en la Empresa" participa en la Jornada "Futuro en femenino"

El próximo 30 de noviembre tendrá lugar la jornada gratuita "Futuro en Femenino" organizada por El Comercio de Gijón. En ella participarán 29 mujeres de distintos ámbitos laborales y diversos perfiles profesionales en las que se expondrán ponencias y mesas de debate donde se discutirán los retos derivados de la brecha de género y se conversará acerca de las políticas a implantar para conseguir una igualdad real. Las mesas redondas llevan por título "Mujer y Administración Pública", "Mujeres y medios de Comunicación y "Directivas". En la mesa de directivas participará una CEO de Masymas Supermercados, empresa que cuenta con el distintivo "Igualdad en la Empresa". Algunas de las ponencias versarán sobre "Actitudes capitales para lanzar e impulsar la carrera profesional de la mujer" y "Mujeres en los órganos de representación sindical y empresarial".

➔ **29/11/2017** - La Audiencia Nacional declara el derecho del sindicato a recibir la información solicitada relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, establecida en el plan de igualdad

La Audiencia Nacional declara el derecho de la Confederación General del Trabajo a recibir información correspondiente a determinadas medidas del Plan de Igualdad de Ericsson. Entre la

información que ha de facilitar la empresa se encuentra la siguiente:

- Información sobre el número de hombres y mujeres a 31-12-2015 y 31-12-2016 con la finalidad de verificar que la composición de la plantilla se equilibra a razón de al menos un 1% anual hasta alcanzar al menos un 30/70 en años 2016
- Información (lugar, fecha, contenido y asistentes desglosados por sexo) de las acciones formativas realizadas por la empresa para fomentar la promoción a mujeres a estadios altos de la carrera profesional durante los años 2015 y 2016, así como los planes de formación establecidos con este propósito durante los años 2015,2016 y 2017.
- Información sobre los planes y medidas realizadas durante los años 2015 y 2016 para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan en la compañía, así como el plan establecido con este propósito para el año 2017.
- Información de las acciones de reciclaje profesional (lugar, fecha, contenido y asistentes) para personas que hayan dejado de trabajar durante un tiempo en 2015 y 2016 a causa de responsabilidades familiares, así como información del porcentaje de personas que han participado en estas acciones de reciclaje respecto al total del colectivo afectado.

➤ **27/11/2017 - Convocatoria del 2º Concurso Nacional "Desafío Mujer Rural" dirigido a distinguir proyectos de emprendimiento desarrollados por mujeres rurales**

En el Marco del Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2015-2018, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) desarrolla el Programa "Desafío Mujer Rural" destinado a fomentar el emprendimiento femenino en el mundo rural. Dentro de sus actuaciones, y a través de la Fundación EOI, el IMIO convoca el 2º Concurso Nacional "Desafío Mujer Rural", cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Su objetivo es distinguir proyectos de emprendimiento realizados por mujeres rurales que sean innovadores y generadores de riqueza y de igualdad de oportunidades. En el concurso podrán participar aquellas mujeres que actúen como persona física o aquellas que actúen como promotoras o en puestos de dirección de persona jurídica, que desempeñen o vayan a desempeñar su actividad en el medio rural del territorio nacional y cuyo domicilio social se encuentre en el medio rural, con proyectos a poner en marcha a corto plazo o en funcionamiento en un plazo máximo de un año a contar desde el 17 de noviembre de 2017.

[Inscripción en el concurso, conocer sus bases y las diferentes categorías de los proyectos premiados](#)



➤ **27/11/2017 - Convocatoria de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León** 

La Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León ha publicado la convocatoria de subvenciones dirigidas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La finalidad de dichas subvenciones es apoyar la conciliación mediante el fomento del ejercicio de los derechos de reducción de jornada laboral y excedencia para el cuidado de hijas e hijos o menores a su cargo, a través de una compensación económica por la pérdida de ingresos de las personas que realicen las actuaciones subvencionables.

➤ **27/11/2017 - La Comisión Europea intensifica los esfuerzos para abordar la brecha salarial de género.**

La Comisión Europea ha adoptado un Plan de Acción para abordar la brecha salarial desde diferentes ópticas. En El Plan de Acción recoge las medidas actuales y futuras para combatir la brecha salarial de género en 2018-2019. Las líneas de acción que prioriza, son las siguientes:

- Mejorar la aplicación del principio de igualdad retributiva
- Combatir la segregación horizontal
- Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical
- Reducir la penalización que supone la solicitud de los permisos de cuidados
- Valorizar las habilidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres
- Romper los estereotipos de género
- Alertar e informar sobre la brecha salarial de género
- Mejorar las alianzas para abordar la brecha salarial de género.

Además, el Plan de Acción va acompañado de un Informe de Evaluación de las Recomendaciones sobre transparencia salarial que la Comisión adoptó en año 2014.

➤ **21/11/2017 - Jornada formativa sobre la Ley 35/2011 de Titularidad Compartida de las Exportaciones Agrarias en Castilla La Mancha**

El próximo 30 de noviembre tendrá lugar una jornada formativa en Quintanar de la Orden (Toledo) organizada por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente cuyo objetivo es proporcionar al personal técnico que se relaciona con el sector agrario los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para poder informar a las personas interesadas en dar de alta su explotación en Titularidad Compartida. El curso está dirigido a personal de las Áreas Comarcales Agrarias, Organizaciones Profesionales Agrarias, Cooperativas, etc. Para participar en la jornada, ha de enviarse una solicitud de inscripción que se adjunta en la siguiente dirección de correo electrónico [bzn-cursosredrural@mapama.es](mailto:bzn-cursosredrural@mapama.es) antes del 23/11/2017.

➤ **21/11/2017 - Conclusiones del XII Congreso Nacional para racionalizar los Horarios Españoles** 

Durante los días 14 y 15 de noviembre tuvo lugar el XII Congreso Nacional para racionalizar los Horarios Españoles, un evento organizado y promovido por AROHE-Comisión ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Entre las conclusiones de la jornada vinculadas directamente con el ámbito empresarial destaca la importancia de la existencia de planes de igualdad en las organizaciones, siendo clave realizar su seguimiento para cumplir las medidas establecidas. Además, se hace hincapié en que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, además de impulsarse de las empresas, resulta esencial el compromiso de las Administraciones públicas y el resto de agentes sociales. En este sentido, una de las medidas que favorecería un contexto laboral más equitativo son los permisos parentales igualitarios, intransferibles y bien pagados. Asimismo, en la Jornada se destacó que la conciliación es rentable para las empresas y cómo resulta fundamental que la alta dirección y los mandos intermedios se comprometan para su consecución. [Conclusiones de la jornada](#)  .

➤ **16/11/2017 - Repsol incrementa sus medidas de igualdad en su IX Acuerdo Marco**

En el IX Acuerdo Marco de Repsol se incrementan las medidas de igualdad y conciliación, en concreto en el derecho de reducción de jornada, la edad del menor se incrementa a 14 años, el permiso de lactancia pasa de 16 a 18 días y las empleadas embarazadas podrán reducir su jornada 4 horas a partir de la semana 32, sin reducción salarial. Además, todo el personal acogido a la reducción de jornada por motivos familiares, tratamiento oncológico o enfermedad crónica podrá acogerse al teletrabajo. Por otra parte, la compañía y los sindicatos se comprometen a analizar la 'desconexión digital' del personal fuera de su horario de trabajo y a identificar buenas prácticas en este sentido.

➤ **14/11/2017 - Programa de Emprendimiento Femenino e Inversión 2017**

Los próximos días 22-24 de noviembre, tendrá lugar en Barcelona el "Programa de Emprendimiento Femenino e Inversión 2017", enmarcado en la **11ª edición de la MedaWeek Barcelona**. Este encuentro, organizado por la Unión por el Mediterráneo, la Organización de Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (UNIDO) y la Asociación de Cámaras de Comercio e Industria del Mediterráneo (ASCAME), creará un espacio de diálogo entre mujeres empresarias de ambos lados de la cuenca mediterránea, con la finalidad de fortalecer la cooperación y las relaciones, así como la promoción de nuevas oportunidades de negocio.

➤ **08/11/2017 - El Gobierno de El Salvador promueve el sello de igualdad de género en las empresas "Iguar-ES"**

El Gobierno de El Salvador pone en marcha el sello de igualdad de género, denominado Iguar-ES, que se enmarca en el Programa de Certificación de Sellos de Igualdad diseñado y financiado por Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desde hace más de 15 años e implantado ya en 11 países de América Latina. Las 10 empresas salvadoreñas, que formarán parte del proyecto inicial, pertenecen a los sectores banca, electricidad, servicios y maquila y, ocupan alrededor de 10.000 personas. Las experiencias en otros países han demostrado que el programa facilita la incorporación laboral de las mujeres en empleos libres de violencia y equitativos. El sello contribuye además a incrementar la productividad y promover relaciones equitativas de trabajo en las empresas.

➤ **08/11/2017 - Informe de la OIT: "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias del empleo femenino 2017"** 

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado el informe "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017", centrado en la situación de las mujeres en el mundo del trabajo actual y los avances que han logrado en los últimos 20 años.

El informe examina las tendencias y brechas que registran los mercados del trabajo mundial y regionales centrándose en las tasas de actividad en la mano de obra, las tasas de desempleo, la situación laboral, y las segregaciones sectorial y ocupacional. Asimismo, el estudio presenta un análisis pormenorizado de la tasa de actividad mundial de las mujeres en la mano de obra en el que se investigan tanto las preferencias personales de las mujeres como las normas sociales de género y las restricciones socioeconómicas que enfrentan.

➤ **08/11/2017 - Informe del Consejo de Europa "Balance participation of women and men in decision-making"**

El Consejo de Europa ha presentado el informe "Participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisión" en el que se analizan los progresos realizados por 46 países en el periodo comprendido entre 2005 y 2016, respecto al objetivo establecido por el Consejo de Europa en 2003 de que al menos el 40% de hombres y mujeres participen en diferentes aspectos de la vida política y pública. El informe constata que sólo dos de los 46 países analizados (Finlandia y Suecia), alcanzaron el objetivo mínimo del 40% en la participación de las mujeres, siendo la media europea del 25,6%. En el caso de España, el país se sitúa junto con Bélgica, Islandia, Países Bajos y Noruega cerca del objetivo, al situarse en el 39%.

➤ **07/11/2017 - Día Europeo de la Igualdad Salarial 2017**

La Comisión Europea conmemora, desde 2011, el Día Europeo de la Igualdad Salarial con objeto de concienciar y sensibilizar sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres, así como promover la adopción de medidas para acabar con estas diferencias. El Día Europeo de la Igualdad

Salarial, que este año se ha celebrado el 3 de noviembre, momento en que las mujeres dejan en la práctica de estar remuneradas en comparación con sus compañeros de trabajo masculinos, casi dos meses antes de que acabe el año.

## Octubre

### ➤ **30/10/2017** - 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.

### ➤ **25/10/2017** - 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.

### ➤ **25/10/2017** - 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.

### ➤ **17/10/2017** - 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.

### ➤ **16/10/2017** - 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.

### ➤ **05/10/2017** - 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.

### ➤ **04/10/2017** - El Ayuntamiento de Cambre (A Coruña) promoverá y premiará a las empresas locales

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.

➔ **02/10/2017** - [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.

## Septiembre

➔ **29/09/2017** - [La inversión en programas formación y adquisición de habilidades es la medida más habitual en las empresas para impulsar el equilibrio de género](#) 

La Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (ESADE) ha hecho públicos los resultados de su II Estudio "ESADE Gender Monitor" correspondiente al mes de septiembre de 2017, en el que analiza el equilibrio de género en las empresas españolas. Las mujeres encuestadas, en su mayoría directivas de áreas funcionales, establecen como principales barreras en su carrera profesional la desigualdad salarial (33,51%) y la dificultad para la conciliación (27,23%). La inversión en programas formación y adquisición de habilidades es la medida más habitual en las empresas (72%) para impulsar el equilibrio de género.

➔ **28/09/2017** - [La Junta de Extremadura publica la convocatoria para fomentar la igualdad de género en el empleo](#)

La Junta de Extremadura publica la convocatoria por la que la Consejería de Educación y Empleo destina un millón de euros en subvenciones para fomentar la igualdad de género en el empleo. La línea de ayudas consta de tres programas; el primero, dirigido a promover la contratación indefinida de mujeres en empleos masculinizados; el segundo, orientado a transformar contratos indefinidos a tiempo parcial de mujeres por indefinidos a tiempo completo y un tercero, para la contratación indefinida de mujeres que lleven más de 24 meses desempleadas después del nacimiento y/o adopción de un/a hijo/a. Se establece una cuantía adicional para cada programa de ayudas, independientemente de las características de la contratación, que consistirá en incrementar en 1.000 euros el máximo de las cantidades que puedan ser concedidas en cada programa, cuando se trate de empresas en las que, a fecha de presentación de la solicitud, concorra la Cláusula de Responsabilidad Social Empresarial o bien tengan implantados Planes de Igualdad.

➔ **22/09/2017** - [El Gobierno de Aragón y las principales organizaciones sindicales y empresariales promueven la igualdad en los centros de trabajo](#)

El Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón ha firmado varios convenios con las principales organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT) y empresariales (CEOE y CEPYME) de la Comunidad, que permitirá continuar promoviendo la igualdad en los centros de trabajo aragoneses. Entre las diferentes acciones que se desarrollarán destacan las siguientes: 1) Difusión, sensibilización y asesoramiento empresarial en materia de igualdad; 2) Formación de responsables y elaboración de planes de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral; 3) Creación de un canal de comunicación específico de igualdad en el ámbito laboral; 4) Redes sociales y campaña de comunicación; 5) Campaña de sensibilización a asociaciones empresariales de PYMES; 6) Folleto sobre promoción de la igualdad en los centros de trabajo; 7) Asesoramiento; 8) Diseño y elaboración de guías y manuales planes de igualdad. La partida económica asciende a 100.000€.

➔ **21/09/2017** - [El IMIO y la Universidad de Santiago de Compostela organizan el Congreso Innovatia 8.3 "Mujeres y universidades emprendedoras" 26 de septiembre de 2017](#) 

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Universidad de Santiago de Compostela llevan años trabajando conjuntamente para que se identifiquen, analicen y apliquen perspectivas de género en las diferentes áreas de transferencia del conocimiento a la sociedad desde las universidades españolas. Esta tarea lleva a que las Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), herramientas fundamentales en la transferencia de la ciencia a la sociedad, colaboren en la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la

eliminación de los sesgos de género de los que ya de por sí parte la ciencia. Innovatia 8.3 trabaja para que los procesos de ayuda a la creación de empresas de base tecnológica, que se realizan en las universidades, rompan con los sesgos existentes del emprendimiento y ayuden a visibilizar a las mujeres que se han puesto al frente de iniciativas empresariales, spin-off académicas, en sectores altamente competitivos, generando valor social y empresarial y siendo agentes activos en la nueva sociedad del conocimiento. El próximo 26 de septiembre tendrá lugar el Congreso Innovatia 8.3 en el que se debatirá sobre ciencia, género y emprendimiento universitario. [Inscripción individual por aforo limitado](#)

➤ **20/09/2017 - Reale Seguros acoge la I Jornada de Hombres Corresponsables**

Reale Seguros, empresa de la Red DIE (con distintivo "Igualdad en la Empresa"), ha acogido en su sede, la I Jornada de Hombres Corresponsables, un evento de reflexión y debate con el fin de promover la igualdad de género en el hogar y el comportamiento responsable entre mujeres y hombres. La jornada se ha establecido en torno a los siguientes ejes: 1) Luchar contra los estereotipos de género, favorecedores de la perpetuación de la desigualdad; 2) Facilitar, tanto a hombres como a mujeres la adopción de actitudes favorables hacia otros modos o formas de realización personal; 3) Promover en las organizaciones estilos de liderazgo basados en los valores de igualdad y corresponsabilidad; 4) Explorar propuestas proveniente de diferentes ámbitos (legislativo, organizacional, educativo, desde la comunicación), orientadas a promover comportamientos corresponsables y una sociedad justa. Las diferentes mesas de debate han contado con ponentes del ámbito de la empresa, la política y las organizaciones sociales.

➤ **15/09/2017 - El Gobierno de Navarra subvenciona la implantación de planes de igualdad en las empresas**

El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INI/NBI) ha retomado la convocatoria (interrumpida en 2012) destinada a apoyar la implantación de planes de igualdad en las empresas. Para ello, se han diseñado dos modalidades de ayudas: la primera, para la elaboración de primeros planes de igualdad entre mujeres y hombres y la segunda, para la reactivación de planes de igualdad en aquellas empresas donde hubieran quedado interrumpidos. La ayuda destinada a impulsar este compromiso será de 48.200 euros.

➤ **13/09/2017 - Alemania aprueba un proyecto de ley para fomentar la transparencia salarial**

El Gobierno alemán aprueba un proyecto de ley para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres. A partir de su aprobación, las trabajadoras y los trabajadores que desarrollen su actividad en empresas con más de 200 personas, tendrán derecho individual a conocer la remuneración salarial de sus colegas del sexo contrario que desempeñen una actividad igual o equivalente. Según el Gobierno alemán esto influye en más de 14 millones de puestos de trabajo. Por otra parte, se recomienda al empresariado con más de 500 personas en su plantilla que establezca procedimientos de control para verificar periódicamente que se cumple con el requisito de igualdad salarial. Asimismo, las empresas con más de 500 personas que están obligadas a publicar un informe de situación conforme al Código de Comercio alemán, con la aprobación de esta ley, han de presentar un informe público sobre la igualdad salarial.

➤ **07/09/2017 - Informe sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Unión Europea**

En las últimas décadas, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se ha convertido en un asunto político de gran relevancia, ya que posee un valor social ligado a la igualdad entre mujeres y hombres y la calidad de vida. A través de este enlace se puede acceder al Informe sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Unión Europea ("Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union") que constituye una contribución de Eurofound al Consejo Informal de Empleo y Asuntos Sociales (EPSCO) bajo la Presidencia estonia del Consejo de la UE, Tallin, del 19 al 20 de julio de 2017.

## Agosto

➤ **06/09/2017 - La elaboración de un plan de igualdad o la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa" se incluyen, entre otras medidas de igualdad, como criterio para calcular la ayuda a la inversión en la pyme navarra**

La Comunidad Foral de Navarra en su convocatoria de ayudas a la inversión en pymes para realizar proyectos de inversión productiva para mejorar su posición competitiva ha establecido como criterio para evaluar las solicitudes y para calcular la intensidad de la ayuda, que la empresa haya elaborado un Plan de Igualdad o haya obtenido el distintivo "Igualdad en la Empresa" o el "Sello Reconcilia" o haya aplicado medidas para la conciliación para la vida personal, laboral y familiar u otras medidas de promoción de la igualdad.

➤ **29/08/2017 - El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha concedido a 20 nuevas entidades el distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE)**

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ha concedido a veinte empresas el distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE), en su edición del año 2016. Las empresas que han obtenido el DIE son: Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'aigua, S.A.; Aigües i Sanejament D'Elx, S.A.;

Anuscheh Missaghian Schirazi, S.L.; Axa Seguros Generales, S.A., de Seguros y Reaseguros; Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.; Baxter; Caja Mar Cajarural; Centro de Formación AFS, S.L.; Consum S. Coop. V; Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.; Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas; Formación Y Mantenimiento Técnico, S.A.; J & A Garrigues, S.L.P.; Mapfre, S.A.; Montserrat Villalba Ruiz, S.L.; Pavapark Movilidad, S.L.; Pavasal Empresa Constructora, S.A.; Saint-Gobain Placo Ibérica, S.A.; Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.; Unilever España, S.A.

➤ **23/08/2017** - Nueve empresas con el distintivo "Igualdad en la Empresa" incluidas en el Directorio de empresas comprometidas con la Igualdad 

El Directorio de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la Igualdad reconoce a Banco Popular, Enagás, Indra, Ibermutuamur, Isastur, Repsol, Supermercados masymas, Fraternidad Muprespa y Emulsa como empresas que trabajan para la incorporación de la igualdad de género en su gestión empresarial. El Directorio es un proyecto del Ayuntamiento de Gijón en el marco del Programa Unidad de Género y en el que colaboran la Federación Asturiana de Empresarios (FADE) y las uniones comarcales de UGT y CCOO de Gijón.

➤ **22/08/2017** - Actualización del capítulo "Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia" de la publicación Mujeres y hombres en España 

El INE ha publicado recientemente la actualización del capítulo "Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia" dentro de su publicación Mujeres y Hombres en España. En este capítulo se analiza la distribución del tiempo de mujeres y hombres en las diferentes actividades que desarrollan en su vida diaria. Destacan las diferencias entre mujeres y hombres en el tiempo dedicado al trabajo remunerado y a las actividades del hogar y la familiar. Respecto al tiempo dedicado al trabajo remunerado, los hombres emplean 8 horas y 19 minutos diarios y las mujeres 6 horas y 55 minutos. En relación con las actividades del hogar y familia, las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 46 y los hombres ocupados 2 horas y 21 minutos.

➤ **21/08/2017** - Estudio "Randstad Employer Brand Research 2017" 

La empresa Randstad ha publicado el análisis para España de su estudio internacional anual "Randstad Employer Brand Research 2017" sobre los motivos de las personas para elegir una u otra empresa para desarrollar su carrera profesional. Este estudio sitúa la conciliación entre la vida familiar y personal como el segundo factor más atractivo para elegir la empresa en la que trabajar, señalando que es clave para un 55% de las personas profesionales en España, situada solo por detrás del salario (63%). Llama la atención el aumento que ha sufrido este factor en el último año (45% en 2016).

➤ **21/08/2017** - Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral 

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo ha publicado el informe "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral" en el que se analiza el alcance de la adopción del teletrabajo y trabajo a través de TIC y su impacto en diferentes ámbitos, como son el tiempo de trabajo, el rendimiento, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud y el bienestar.

➤ **11/08/2017** - Nulidad de los planes de igualdad no negociados, según sentencia del Tribunal Supremo 

Una Sentencia reciente del Tribunal Supremo ratifica la resolución de la Audiencia Nacional por la que se declara la nulidad de un plan de igualdad debido a que su elaboración "es una manifestación propia de la negociación colectiva, que debe realizarse necesariamente con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, [...] sin que quepa su imposición unilateral por parte de la empresa, aunque la misma haya intentado, como sucede aquí, negociar con los representantes de los trabajadores".

➤ **11/08/2017** - Subvenciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León 

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León ha convocado la concesión de subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a fomentar la implantación de medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Estas subvenciones van dirigidas a empresas, entidades sin ánimo de lucro, comunidades de bienes y personas físicas empleadoras con domicilio social en Castilla y León que realicen alguna de las actuaciones descritas en la convocatoria (acceso al empleo, condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso, comunicación y lenguaje, formación y diseño, negociación e implantación de planes de igualdad en empresas de menos de 250 personas trabajadoras). La cuantía máxima por entidad beneficiaria será de 10.000€ y el plazo de presentación de solicitudes finaliza el 25 de agosto de 2017.

➤ **04/08/2017** - Ayudas para la elaboración e implementación de planes de igualdad en Aragón 

El Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón ha convocado una nueva línea de ayudas a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implementación de planes de igualdad, correspondientes a 2017. Con esta línea de ayudas, que se enmarca en el Plan Estratégico

de Subvenciones del Departamento, el Gobierno de Aragón pretende impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad por parte de las pequeñas y medianas empresas que no están obligadas por ley o convenio colectivo. Esta ayuda cuenta con un presupuesto de 200.000€. Las ayudas van dirigidas a PYMES de entre 100 y 250 personas trabajadoras y que cuenten con un centro de trabajo abierto en Aragón y que elaboren o implanten por primera vez planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La cuantía máxima de la ayuda por empresa será de 20.000€. El plazo de presentación de solicitudes finaliza el 24 de agosto de 2017.

➔ **04/08/2017 - Axa, primera empresa que reconoce el derecho a la desconexión digital, en España** 

La empresa Axa se convierte en la primera compañía, en España, en regular en su convenio colectivo el derecho a no atender el móvil fuera del horario laboral. El nuevo acuerdo colectivo, contempla, en su artículo 14 que "salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo". El país pionero en establecer los límites a la sobreexposición tecnológica en el ámbito laboral fue Francia, que desde el 1 de enero de 2017, ha puesto en marcha una ley que obliga a negociar la desconexión digital a las empresas con más de 50 personas empleadas.

## Julio

➔ **05/07/2017 - Mantequerías Arias y Cruz Roja han firmado un convenio para la inserción de mujeres en dificultad social** 

Mantequerías Arias, empresa de la Red DIE y Cruz Roja han firmado un acuerdo de colaboración para impulsar acciones que favorezcan la inserción personal y profesional de mujeres en dificultad social, dentro del marco del Programa de mujer de Cruz Roja en Asturias. Una de las acciones más destacables es un curso de formación teórico-práctico, diseñado en Mantequerías Arias, para mujeres en situación de vulnerabilidad y que ya ha iniciado su desarrollo en las instalaciones de la empresa, en Vegavalencia (Ribera de Arriba - Asturias). En palabras de Emilio Herranz, presidente de Mantequerías Arias, "dentro de la política de RSC de la compañía, uno de los objetivos es el desarrollo económico y social de las comunidades donde estamos presentes, y en este ámbito hemos centrado nuestra acción en favorecer la integración social y laboral de determinados colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión social. El acuerdo de colaboración que hemos firmado con Cruz Roja obedece a ese objetivo y nace con vocación de permanencia en el tiempo". Por su parte, Celia Fernández, Presidenta de Cruz Roja en Asturias, afirma que "El empleo provee a estas mujeres de una independencia económica, fuente de autoestima y reconocimiento social y es una forma de participación en la sociedad. De esta manera, el apoyo al empleo es una herramienta fundamental de inclusión, por ello para nosotros es tan importante esta colaboración, con una empresa tan comprometida con la Igualdad como es Mantequerías Arias, que pone en marcha medidas y acciones específicas para apoyar a las mujeres en situación de vulnerabilidad".

## Junio

➔ **05/06/2017 - Estrategia para poner fin a la brecha de género en las pensiones** 

"Considerando que, en 2014, la brecha de género en las pensiones [...] ascendía en la Unión Europea al 39,4% para el grupo de edad de 65 años y más, y que en los últimos cinco años ha aumentado en la mitad de los Estados miembros; que la crisis financiera de los últimos años ha tenido un impacto negativo en los ingresos de muchas mujeres y, por término medio y a largo plazo, más que en los ingresos de los hombres, y que, en algunos Estados miembros, entre el 11% y el 36% de las mujeres carecen totalmente de acceso a una pensión"; y "considerando [también] que la brecha de género en las pensiones tiende a agravar todavía más la situación de las mujeres en cuanto a su vulnerabilidad económica, dejándolas expuestas a la exclusión social, la pobreza y la dependencia económica permanentes", el Parlamento Europeo ha elaborado un Informe sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones (2016/2061(INI)), instando a la Comisión a que elabore dicha estrategia para evitar cualquier desigualdad entre mujeres y hombres e impedir las situaciones de pobreza y vulnerabilidad que afectan a las mujeres con pensiones exiguas.

➔ **05/06/2017 - EIGE: Base de datos estadísticos de género** 

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) acaba de presentar una base de datos en la que se recogen las estadísticas sobre la situación real de mujeres y hombres en la Unión Europea y los Estados Miembros. Este Instituto, basándose en los datos que le proporcionan los Institutos Nacionales de Estadística de cada Estado Miembro y, una vez Eurostat ha verificado y armonizado los mismos, estudia las diferencias entre mujeres y hombres introduciendo la perspectiva de género en sus análisis. De este modo se revelan las desigualdades de sexo que pueden exigir una intervención política y se promueve la igualdad entre mujeres y hombres en los Estados Miembros de la Unión Europea. Los temas de género objeto de estudio abarcan áreas como el trabajo, la educación, la salud, la toma de decisiones y el acceso a los recursos. Dado que la presentación gráfica es muy visual y de fácil manejo, y los datos se actualizan automáticamente, la base resulta de gran utilidad para personas del ámbito político, investigador, medios de comunicación, etc.

## Mayo

➔ **11/05/2017 - Planes de igualdad en los sectores privado y público de la UE** 

El objetivo de este estudio, elaborado por el Comité de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, es analizar los Planes de igualdad (Pdl) de los sectores público y privado de los Estados Miembros de la Unión Europea, su impacto en la situación económica de las mujeres y las repercusiones de la crisis económica y de las medidas de austeridad en los Planes de igualdad, con especial atención a Austria y España. En general, se destaca la enorme variabilidad de los planes analizados, la dificultad de medir su impacto en la situación de las mujeres y la negativa repercusión de la austeridad y de las medidas anticrisis en la igualdad de género. En cuanto a las recomendaciones que se proponen, se anima a los Estados Miembros a adoptar, entre otras, reglas obligatorias/vinculantes que promuevan la implementación de Planes de igualdad en las empresas; a supervisar el impacto de los Planes de igualdad y a apoyar la elaboración y difusión de buenas prácticas, animando a la interlocución social a participar en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los Pdl. En relación con el caso español, se valora positivamente la legislación que los regula, aunque entre las conclusiones del estudio se señalen tanto la falta de aplicación de sanciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia laboral, como la falta de obligación de registrar los Planes de igualdad en un registro público específico a nivel nacional. Se señala también la ausencia de estudios que determinen el impacto de los Planes de igualdad en la situación económica de las mujeres, debido a que los instrumentos para lograr este objetivo son limitados.

➔ **10/05/2017 - Medidas eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** 

Esta nueva Guía de buenas prácticas, elaborada en el ámbito de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE), recoge una serie de medidas innovadoras y transferibles de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implantadas en empresas de la Red. Las medidas, diferenciadas por áreas (acceso al empleo, selección/promoción de personal, desarrollo profesional, conciliación y corresponsabilidad, formación, comunicación, retribución y prevención del acoso sexual y por razón de sexo), han sido elegidas por las propias empresas de la Red DIE que han participado a través de un grupo de trabajo. El resultado es un compendio de las acciones más eficaces en la materia, entre las que se podría citar, la elaboración de un estudio anual de brecha salarial de género, desagregado por sexo, con objeto de reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres en caso de desequilibrio retributivo, utilizando para ello la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

➔ **05/05/2017 - La Unión Europea lanza una directiva de conciliación de la vida familiar y laboral** 

La Comisión Europea acaba de presentar una directiva de conciliación de la vida familiar y profesional que, si sale adelante, prevé el derecho a una excedencia o permiso parental remunerado e intransferible de 4 meses, hasta que el hijo o hija cumpla 12 años. La normativa actual ya reconoce el derecho a disfrutar de un permiso hasta los 8 años del menor, pero sin salario, y con la condición de que 3 de los 4 meses de permiso previstos puedan transferirse, con lo que son las mujeres las que mayoritariamente lo utilizan. La propuesta también incluye el nuevo derecho a disponer, como mínimo, de 10 días de permiso de paternidad (en el caso de España este permiso es ya de 4 semanas, pero hay países donde ese derecho no está garantizado) y a 5 días al año para cuidar de hijos e hijas o de los familiares directos en caso de enfermedad. Con esta propuesta Bruselas pretende que los hombres se impliquen más en estos cuidados, y que la asunción de estas responsabilidades no repercuta casi en exclusiva sobre las mujeres, en detrimento de sus carreras profesionales. Intenta, además, reducir la brecha salarial de género y las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

➔ **04/05/2017 - La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad pone en marcha un proyecto para promover la implantación del CV anónimo en los procesos de selección de personal** 

Con objeto de evitar cualquier sesgo de género en los procesos de selección de personal y en la promoción profesional, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades promueve la implantación del currículum anónimo o ciego. La adhesión a este proyecto se realiza mediante la firma de un **protocolo**  entre las entidades, interlocutores sociales y empresas que pudieran estar interesadas y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

## Abril

➔ **20/04/2017 - El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) actualiza la información sobre la situación de mujeres y hombres en la toma de decisiones** 

La base de datos de estadísticas de género del EIGE ofrece información sobre el número de mujeres y hombres que ocupan puestos en los niveles en los que se toman decisiones en distintos ámbitos de la sociedad: política, poder judicial, administración pública, medios de comunicación, empresas y finanzas, agentes sociales, medio ambiente y cambio climático. Del análisis de dichos datos se desprende que, en los últimos diez años, la presencia de mujeres en los citados puestos ha ido aumentando lenta pero gradualmente, aunque dicha presencia continua siendo minoritaria en todos ellos.

➔ **10/04/2017 - Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE)** 

El análisis de las políticas de conciliación y corresponsabilidad que desarrollan las empresas de la Red DIE es el tema que se aborda en el último estudio publicado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. De este análisis se desprende que las medidas más implementadas en las empresas, sean estas grandes, medianas o pequeñas, son el horario flexible de entrada y salida (71,6%), el trabajo a distancia (62,9%) y la jornada intensiva en los meses de verano (52,6%), los viernes o en determinadas fechas (43,1%). Las medidas menos implementadas serían las que implican mejoras de la legislación en materia de conciliación, como la ampliación de permisos retribuidos (paternidad, maternidad y lactancia, o permisos por cuidados) y no retribuidos (excedencias, vacaciones o días sin sueldo, reducción de jornada). Por último, y debido al enfoque práctico del documento, se incluye una relación de las medidas más innovadoras implantadas por las empresas de la Red DIE, entre las que cabe mencionar, por su tendencia al alza, las de corresponsabilidad o de ampliación de los permisos de paternidad, cuya implementación alcanza el 32,8%.

## Marzo

### ➔ **23/03/2017 - 10 años después de la Ley de Igualdad: retrato de una crisis**

Transcurrida una década de la entrada en vigor de la [Ley de Igualdad](#)  la consultora Concilia 2 ha publicado un estudio en el que se evalúa la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, así como el impacto que los planes de igualdad han tenido en la consecución de la misma, y si estos han reportado algún beneficio a las empresas. Tras constatar los beneficios reales y cuantificables que conlleva su implantación, como por ejemplo la mejora de la imagen corporativa, la mejora del clima laboral de la organización, el aumento de la identificación plantilla-empresa, o la mejora de la productividad, la consultora concluye que “los avances en materia de igualdad han sido muy escasos en este período” y que “estamos muy lejos de alcanzar una igualdad real y efectiva en la sociedad en general y en el mercado laboral en particular”.

### ➔ **14/03/2017 - Cuando se trabaja a cualquier hora y en cualquier lugar: las consecuencias en el mundo laboral**

El informe conjunto de la OIT y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) aborda los cambios que las TIC están introduciendo en las condiciones de trabajo y de vida en el siglo XXI. El documento muestra que el teletrabajo y el trabajo móvil TIC está en auge en la mayoría de los países y tiene unos efectos ambiguos, con sus pros y sus contras. Entre las ventajas se suele citar el menor tiempo de desplazamiento, la mayor autonomía del tiempo de trabajo, el mayor equilibrio entre el trabajo y la vida privada y la mayor productividad. Entre las desventajas se mencionan las posibles interferencias entre la vida laboral y personal y también el incremento de las horas de trabajo, lo que podría repercutir en el nivel de estrés y en la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras. El informe concluye con una serie de recomendaciones para mejorar estas nuevas modalidades laborales entre las que se incluyen la promoción de un uso más racional de las TIC y la introducción de limitaciones a las horas de trabajo efectivo que se realizan.

### ➔ **09/03/2017 - Entrega de premios del proyecto Desafío Mujer Rural**

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, se ha hecho entrega de los premios correspondientes al concurso Desafío mujer rural, patrocinados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Estos galardones, que se enmarcan en el Plan para la Promoción de las Mujeres en el Medio Rural, pretenden fomentar el emprendimiento femenino en el medio rural y, en última instancia, favorecer la inserción laboral del colectivo. La ganadora del concurso fue la empresaria tinerfeña M<sup>a</sup> Teresa Pérez Cruz, con el proyecto My Werto, que consiste en el diseño de una aplicación que permite poner en contacto al sector agroalimentario de Canarias con las personas consumidoras. El premio consiste en la financiación de un viaje académico a Silicon Valley durante una semana. Las cinco primeras finalistas han recibido una tablet, y estas, junto con el resto de finalistas, que forman un grupo de veinte mujeres emprendedoras, tendrán acceso a un programa de formación en materia de emprendimiento.

## Febrero

### ➔ **22/02/2017 - Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres**

El 22 de febrero se celebra en España el Día de la Igualdad Salarial. Con él se invita a la ciudadanía, en general y, al entorno empresarial, en particular, a reflexionar sobre la persistencia de las desigualdades en las retribuciones que sufren las mujeres. Según los últimos datos publicados por la [Encuesta de Estructura Salarial](#)  del INE, éstas cobran un 23,25% menos que sus compañeros varones, en términos de salario promedio anual, o un 13,0% menos, si nos referimos a la ganancia por hora trabajada. “Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres”, es una de las prioridades de la Unión Europea en el horizonte de 2020. Para ello, la implantación de planes de igualdad en las empresas, la aplicación de medidas concretas para reducir y eliminar la brecha salarial de género, el refuerzo de la transparencia salarial en las organizaciones laborales se erigen como las actuaciones más eficientes para lograr una igualdad salarial efectiva entre ambos sexos.

➤ **15/02/2017 - Estudio sobre medidas para eliminar la brecha salarial de género de las empresas de la Red DIE** 

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades acaba de publicar un estudio en materia de brecha salarial entre mujeres y hombres, en el que se incluyen buenas prácticas y se abordan, de forma específica, medidas concretas implementadas por las empresas que integran la Red DIE (empresas y otras entidades con distintivo "Igualdad en la Empresa"). Las medidas o buenas prácticas implantadas por las empresas se engloban en una serie de áreas de trabajo como la descripción, clasificación y Valoración de Puestos de Trabajo (VPT); bandas salariales y evaluación del desempeño; transparencia en las retribuciones y en la promoción profesional; acciones positivas, etc. El enfoque práctico del documento y la dualidad en el enfoque del análisis en base al tamaño de las empresas, lo convierte en un instrumento de utilidad para prevenir y eliminar la brecha salarial de género tanto en grandes empresas como en Pymes.

➤ **07/02/2017 - Nuevo proyecto para implantar un CV anónimo para la selección de personal sin sesgos de género** 

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) va a poner en marcha un nuevo proyecto para promover la igualdad efectiva, de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres en el acceso y permanencia en el empleo, así como para avanzar hacia una participación más equilibrada en los puestos de alta responsabilidad. El objetivo de este proyecto es eliminar cualquier sesgo de género que pudiera existir en los procesos de selección de personal y que pudiera dar lugar a cualquier tipo de desigualdad. El proyecto se concretará en la firma de convenios de colaboración entre las empresas que pudieran estar interesadas y el MSSSI para implantar procedimientos de selección y promoción profesional despersonalizados, lo que habitualmente se conoce como "currículum vitae anónimo" o "ciego", entendiéndose por tal el que suprime referencias personales tales como nombre y apellidos, sexo o edad, estado civil y número de hijos/as, etc., y no incluye tampoco fotografía. Las empresas interesadas, representadas al más alto nivel, podrán acudir a una SESIÓN INFORMATIVA el próximo 16 de febrero 2017, en la sede del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, previa inscripción antes del viernes 10 de febrero, a través del correo [sgeppm-sessi@msssi.es](mailto:sgeppm-sessi@msssi.es).

➤ **01/02/2017 - Se convoca el Programa de Desarrollo para Mujeres Directivas** 

La Escuela de Organización Industrial (EOI) acaba de abrir la convocatoria 2017 del Programa de Desarrollo para Mujeres Directivas, que organiza el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. El plazo de inscripción es del 25 de enero al 12 de febrero de 2017. El programa pretende formar a mujeres profesionales que se encuentren en puestos directivos y predirectivos, con el fin de impulsar su presencia en cargos de responsabilidad, comités de dirección y consejos de administración. Asimismo, busca crear redes de contacto de mujeres profesionales en puestos directivos.

## Enero

➤ **27/01/2017 - Alemania impulsa la igualdad salarial entre mujeres y hombres a través de la transparencia** 

El Gobierno alemán aprobó el pasado 12 de enero, un proyecto de ley con el que pretende asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres a través de la transparencia y garantizar el derecho de las mujeres a conocer el salario de sus compañeros, o viceversa, por un trabajo equivalente en la misma empresa. Estas medidas se aplicarán en entidades de más de 200 empleados y empleadas. Cuando las empresas tengan una plantilla superior a 500 personas, estarán obligadas, además, a analizar de forma periódica su estructura salarial y a presentar informes públicos al respecto. El proyecto pretende ser tramitado antes del final de la legislatura, que concluye el próximo otoño.

➤ **25/01/2017 - Dolors Monserrat, Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, impulsará una prueba piloto para testar el currículum anónimo contra la discriminación** 

La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad anunció en la Comisión de Igualdad del Senado, el 12 de enero de 2017, que el Ministerio va a impulsar este año una prueba piloto con diferentes empresas para evaluar el funcionamiento del currículum anónimo o ciego, es decir, un currículum sin datos personales como el nombre, la edad, el sexo o la foto, con el que se persigue impedir actitudes discriminatorias en los procesos de selección.

➤ **10/01/2017 - Ampliación a 4 semanas del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida** 

El permiso de paternidad se amplía de 13 días a 4 semanas ininterrumpidas, incrementándose en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija/o a partir del segundo, y del 1 de enero de 2017. Quien ejerza este derecho, podrá hacerlo desde la finalización del permiso por nacimiento de hija/o, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento hasta que finalice el permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de éste. El permiso de paternidad podrá disfrutarse a jornada completa o parcial de un mínimo del 50% y la prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes,

