

Noticias

En destacado

Temas de actualidad

Boletín de Igualdad en el Empleo



## Noticias 2018

### Diciembre

➔ **31/12/2018** - València Activa imparte formación a empresas en materia de igualdad entre mujeres y hombres

La agencia de desarrollo local, València Activa, ha comenzado a impartir formación a empresas en materia de igualdad para concienciar sobre los problemas a los que se enfrentan las mujeres en el trabajo y favorecer su inserción sociolaboral y promoción en el ámbito laboral. València Activa cuenta con un servicio de atención directa y asesoramiento a empresas para el desarrollo de Planes de Igualdad en empresas que favorezcan la inserción socio-laboral y promoción de la mujer en la empresa. Se trata de un servicio de asesoramiento que facilita el apoyo en todas las fases a través del compromiso, el diagnóstico, el diseño, la implementación, la evaluación, el seguimiento y las propuestas del propio plan.

➔ **28/12/2018** - El Gobierno crea el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI)

A propuesta del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, el Consejo de Ministros ha aprobado la creación del Observatorio "Mujeres, Ciencia e Innovación" (OMCI) para la Igualdad de Género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación como órgano colegiado interministerial. El nuevo órgano será decisivo para combatir cualquier discriminación por razón de sexo, garantizar la igualdad de oportunidades y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida científica y universitaria. El Observatorio realizará un seguimiento integral en el conjunto de las Administraciones públicas en materia de prevención y lucha contra el acoso laboral y el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, incluyendo la violencia de género.

➔ **27/12/2018** - La conciliación de los padres en las Pymes

La UNED ha presentado los resultados de la investigación "Fomento del equilibrio laboral y familiar desde las empresas", financiada por el Ministerio de Economía y Empresa, durante una jornada centrada en la conciliación masculina en las pymes. Las palabras de cierre de la jornada corrieron a cargo de Antonio López Serrano, subdirector adjunto de la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer, perteneciente al Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. La jornada se centró en la necesidad de fijar un objetivo en la conciliación corresponsable, más que favorecer la masculina o la femenina. Los resultados del estudio muestran que seguimos lejos de la igualdad y la corresponsabilidad. Aunque el porcentaje de padres que hacen uso del mismo asciende ya al 80%, otras medidas de conciliación siguen siendo mayoritariamente femeninas. Así, solo un 4% de los progenitores masculinos, frente al 25% de las madres, deciden acogerse a la reducción de jornada.

➔ **27/12/2018** - Programa "Concilia 30" del Gobierno Vasco para impulsar proyectos pilotos de conciliación

Con el Programa Concilia 30 el Gobierno Vasco pretende facilitar a las familias la posibilidad de conciliar su vida laboral y personal para favorecer la natalidad y el relevo generacional en Euskadi, sensibilizar al mundo empresarial de las oportunidades que ofrece la conciliación de la vida laboral y personal, por su escaso coste económico y su gran beneficio social, ofrecer asesoramiento y reconocimiento social a las empresas que opten por la implementación de medidas de conciliación corresponsable, favorecer una organización familiar laboral y social corresponsable, que apueste por la igualdad de mujeres y hombres y analizar las experiencias de éxito que puedan ser extrapolables a todas las empresas de Euskadi.

### Noviembre

➔ **20/11/2018** - Convocatoria 2018-2019 del Programa "AHORA TÚ"

Por iniciativa del Instituto de la Mujer, la FUNDACIÓN SEPI convoca las becas del Programa AHORA TÚ. Este programa está destinado a mujeres jóvenes, estudiantes o tituladas universitarias así como a tituladas de grado superior de formación profesional del ámbito de las disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

El objetivo de la beca es alcanzar mayor visibilidad y empoderamiento de las mujeres tituladas en

estas disciplinas, así como incrementar el número de mujeres estudiantes o tituladas en especialidades STEM. Se pretenden romper estereotipos y mejorar las condiciones de su perfil profesional, posibilitando así su acceso a puestos de trabajo en las principales empresas del país. La recepción de solicitudes será hasta el jueves 22 de noviembre de 2018.

#### ➤ **20/11/2018 - Veintiséis empresas pertenecientes a la Red DIE incluidas en el Ranking Merco Talento 2018**

Las empresas BBVA, Repsol, Banco Santander, MAPFRE, Ikea, Mutua Madrileña, Naturgy, Mahou-San Miguel, Banco Sabadell, Fundación ONCE, Calidad Pascual, Red Eléctrica España, Garrigues, Mercedes Benz España, AXA, Indra, ING Bank, IBM, Acciona, Endesa, Renault, Enagas, Unilever, Ferrovial, Reale Seguros y Orange han sido incluidas en el Ranking Merco Talento 2018. Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa) es uno de los monitores de evaluación de referencia. Entre uno de sus rankings destaca el "Merco Talento" en el cual se incluyen aquellas empresas que mejor atraen y retienen el talento personal de su plantilla. Entre sus indicadores se señalan la *Calidad laboral*, a través de la cual se evalúan las acciones de conciliación de la vida personal y laboral y la *Reputación interna* para lo que se valora la igualdad en las oportunidades de desarrollo a trabajadoras y trabajadores.

#### ➤ **20/11/2018 - Celebración del Simposio Iberoamericano de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Durante los días 30 y 31 de octubre se celebró en Canarias el Simposio Iberoamericano *El futuro del Trabajo*, una iniciativa emprendida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con la finalidad de contribuir de forma activa al debate mundial. Se extrajeron una serie de conclusiones las cuales sitúan a la eliminación de la discriminación y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en un marco integral. Se destaca la necesidad de incorporar en el ámbito de la igualdad la negociación colectiva y otorgar un mayor papel a las mujeres en la toma de decisiones, así como la importancia de articular acciones contundentes frente a las infracciones, sea por vía administrativa o judicial.

#### ➤ **20/11/2018 - Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía imparte un curso de profesionalización de Consejos Rectores dirigido a mujeres**

De acuerdo a un convenio suscrito entre Cooperativas Agro-alimentarias de España y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía ha organizado un curso con la finalidad de mejorar los conocimientos, habilidades y competencias de mujeres cooperativistas, incrementando, con ello la competitividad de las empresas del sector. Durante la formación, las participantes abordaron materias como el régimen económico y el marco jurídico del modelo cooperativo, la importancia de la estrategia de marketing y la comunicación. Asimismo, se les proporcionó técnicas y herramientas orientadas a la mejora de sus habilidades directivas y capacidad de liderazgo.

#### ➤ **20/11/2018 - Fraternidad-Muprespa, empresa perteneciente a la Red DIE, participa en una jornada sobre igualdad en el ámbito laboral**

El pasado 26 de octubre se celebró la Jornada "Estrategias para la promoción de la igualdad en el ámbito laboral" dirigida a profesionales del empleo y emprendimiento. Durante la sesión, en la que participó la empresa Fraternidad-Muprespa, perteneciente a la Red DIE, se destacaron las buenas prácticas en gestión de la igualdad que lleva a dicha empresa.

#### ➤ **20/11/2018 - Elección del 3 de noviembre como Día Europeo de la Igualdad Salarial**

Este año, el Día Europeo de la Igualdad Salarial ha sido el 3 de noviembre, día que marca el momento simbólico en que las mujeres dejan de ser remuneradas en comparación con los hombres, cuando todavía queda un 16 % del año laboral. Cabe señalar que aunque la brecha salarial en Europa ha sido este año del 16,2%, una décima menos que en 2017, según datos de la Comisión Europea (CE), la diferencia sigue estando presente. En España, la brecha salarial es del 14,2%, lo que significa que las mujeres trabajarán desde el próximo 10 de noviembre gratis.

#### ➤ **19/11/2018 - Firma de acuerdos que amplían los derechos y avanzan en la conciliación de la vida laboral y personal de los y las empleadas públicas**

La ministra de Política Territorial y Función Pública, Meritxell Batet, ha firmado con los y las representantes de los sindicatos de la Administración General del Estado dos acuerdos relevantes. El primero de estos acuerdos, amplía el permiso de paternidad para equiparlo al de maternidad en 16 semanas, aplicándose de forma progresiva en los próximos tres años. El segundo acuerdo permite a los y las empleadas públicas un uso flexible del 5% de la jornada anual para la atención de mayores, hijas e hijos menores de edad y personas con discapacidad mejorando la conciliación de la vida laboral y personal.


#### ➤ **15/11/2018 - Resolución de las subvenciones destinadas a fomentar la conciliación de la vida laboral y personal en Castilla y León en el marco del programa "IO Empresas"**

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades resuelve la convocatoria 2018 de ayudas a empresas y entidades para implantar medidas de igualdad. Este año han sido beneficiarias 31 empresas y entidades sin ánimo de lucro por su labor en la adopción de medidas que favorecen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León, a través del programa "IO

➤ **14/11/2018** - El Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB) ha editado una guía para orientar a las empresas a implantar planes de igualdad 

'Cada día es 8 de marzo', es una campaña impulsada por el Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB) que tiene como finalidad dar visibilidad a las mujeres en el mundo laboral.

Esta nueva guía recoge puntos básicos de la normativa en relación al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribución y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como referente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

➤ **13/11/2018** - La gestora del Banco Santander, empresa perteneciente a la Red DIE, lanza un fondo de inversión que apuesta por la igualdad de género 

Santander Asset Management, gestora del Banco Santander, inicia el proyecto "Santander Equality Inversiones" un fondo de inversión en renta variable internacional que tiene como objetivo invertir en aquellas empresas que promuevan la igualdad de género. La gestión de este fondo se lleva a cabo mediante criterios financieros y de Inversión Socialmente Responsable (ISR). Para ello, se establece un doble análisis donde se valora globalmente el comportamiento sostenible de las compañías y su objetivo de favorecer la igualdad de género.


➤ **12/11/2018** - Resolución del Premio "Emprendedoras Castilla y León Rural" 

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León ha publicado la resolución del Premio "Emprendedoras Castilla y León Rural" que tiene como objetivo premiar el desarrollo del emprendimiento y el autoempleo femenino en el medio rural. Las mujeres y empresas galardonadas en las dos categorías son las siguientes:

- Idea Emprendedora Rural: Almudena Cabezas Alonso por el proyecto "Digitalización 3D de espacios y patrimonio" (Rueda, Valladolid); Nurla Álvarez Rodrigo por el proyecto "Agroberry Original from Zamora" (Almendra del Pan, Zamora)
- Idea Mejora de Empresa Rural: El Acebarrillo S.L. por el proyecto "Producciones Artesanales con Acebo de Garagüeta" (Torrearévalo, Soria); Vida Propia C.B. por el proyecto "Retalbox"

➤ **8/11/2018** - TECON, empresa perteneciente a la Red DIE, recibe el Distintivo de Excelencia en Igualdad en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial que concede el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha 

El pasado 10 de octubre, se celebró el III Encuentro del Club RSE de Empresas Socialmente Responsables donde se otorgó a TECON, empresa perteneciente a la Red DIE, junto a otras empresas, el Distintivo de Excelencia en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial que concede el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Este Premio a la Responsabilidad Social Corporativa, pretende reconocer a las empresas que demuestran, una preocupación por la adquisición y puesta en marcha de los compromisos de responsabilidad social, implantando el concepto de responsabilidad social en la empresa.

➤ **7/11/2018** - Publicación de los datos de representación de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores 

El pasado 18 de octubre, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) publicó por primera vez de modo separado datos sobre la presencia de mujeres en consejos de administración y en la alta dirección de cada una de las sociedades cotizadas. Para ello se distinguen tres categorías de empresas:

- Empresas del Ibex 35
- Resto de empresas con capitalización
- Empresas superiores a 500 millones de euros y las restantes

Los principales datos muestran que en el año 2017 la presencia de mujeres en consejos de administración fue del 18,9 % frente al 16,6 % del año anterior. En cuanto a la alta dirección, la presencia fue del 14,8% del total de puestos directivos.

➤ **6/11/2018** - Consum, empresa perteneciente a la Red DIE, pone en marcha su III Plan de igualdad 2018-2022 

Consum, empresa perteneciente a la Red DIE, ha iniciado su III Plan de igualdad 2018-2022 con el objetivo de seguir mejorando la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad a través de un nuevo modelo de plan de carrera con el que se compromete a reducir un 20% la brecha salarial entre mujeres y hombres en los próximos 5 años. Cabe señalar que actualmente, la representación de las mujeres en puestos de alto nivel en la empresa está por encima del 50%.

➤ **5/11/2018** - Puesta en marcha del proyecto GENDER SMART para implantar planes de igualdad en entidades europeas de investigación 

El proyecto GENDER SMART tiene como objetivo aumentar la calidad de la producción del conocimiento científico y mejorar la gestión de los recursos humanos e institucionales a través del enfoque de género. Es un consorcio formado por distintos centros y organizaciones para los cuales está previsto el diseño de planes de igualdad. Estos planes de igualdad se adaptarán a las necesidades de cada entidad siguiendo cuatro objetivos comunes: promover la cultura de género;

desarrollar medidas de apoyo a la igualdad de oportunidades profesionales; remodelar la toma de decisiones y dirección de los centros; e integrar el género en los ámbitos de la financiación, investigación y enseñanza. También se incorporarán medidas con enfoque de género en la contratación, la gestión de la carrera profesional, y la conciliación de la vida laboral y personal.

#### ➔ 5/11/2018 - Segunda edición del Forbes Summit Women 2018

El pasado 2 de octubre tuvo lugar la segunda edición del Forbes Summit Women 2018. Este año, el evento tuvo como temática central el liderazgo de las mujeres dentro de las empresas. Para ello, líderes empresariales profundizaron en un nuevo modelo con mayor presencia de mujeres en cargos de alto nivel. Durante el encuentro se dieron a conocer algunas de las principales conclusiones del Informe "Women in Business", elaborado por Grant Thornton, el cual afirma que en España se ha congelado el número de mujeres directivas en el último año, situándose en un 27%, como en el 2017.

## Octubre

#### ➔ 31/10/2018 - Red Eléctrica de España y Enagas, empresas pertenecientes a la Red DIE, incluidas en el Gender Equality Global Report & Ranking 2018

La organización Equileap ha presentado el Informe Global 2018 sobre igualdad de género: Gender Equality Global Report & Ranking. Se trata de un índice anual que representa las 200 compañías líderes en equidad de género, entre las cuales este año se encuentran Red Eléctrica de España y Enagas, empresas pertenecientes a la Red DIE. El ranking Equileap ha evaluado la gestión de más de 3.000 empresas de todos los sectores en 19 factores de igualdad de género, entre los que se incluye el equilibrio de género en todos los niveles organizativos, la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional, la conciliación de la vida personal y profesional, la igualdad salarial, los beneficios sociales, salud y la seguridad laboral.

#### ➔ 30/10/2018 - Directiva de Indra, empresa perteneciente a la Red DIE, premiada en la Gala de los Premios Mujer Empresaria ASEME 2018

La entrega de Premios Mujer Empresaria ASEME 2018, tuvieron lugar el pasado 3 de octubre en una gala organizada por la Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid (ASEME). Entre las distintas categorías de Honor, Gracia Sánchez-Vizcaíno, directiva de INDRA empresa perteneciente a la Red DIE, fue elegida *Directiva del Año*. Este reconocimiento es un reflejo de la apuesta de Indra por la diversidad, la igualdad y el talento femenino. La compañía tiene una presencia de mujeres muy relevante, ya que suponen un 34% de la plantilla. Además, destaca la creciente presencia de mujeres en los puestos de dirección y gestión de la compañía, situándose alrededor del 20%.

#### ➔ 29/10/2018 - Saint Gobain Placo Ibérica y Fundación Bancaria "La Caixa", empresas pertenecientes a la Red DIE, reciben el VI Premio de Responsabilidad Social Empresarial

El pasado 4 de octubre se celebró la VI Edición de los Premios de Responsabilidad Social Empresarial, premios con los que se reconoce a las empresas con las mejores iniciativas y buenas prácticas en Responsabilidad Social y Sostenibilidad de Sevilla. Entre las empresas premiadas, se encuentran dos empresas pertenecientes a la Red DIE, Saint Gobain Placo Ibérica, premiada en el apartado "Gran Empresa", y Fundación Bancaria "La Caixa", galardonada con el premio a la "Mejor Iniciativa Empresarial".

#### ➔ 26/10/2018 - La Junta de Andalucía aprueba la nueva Ley andaluza de Igualdad de Género

El 15 de octubre ha sido publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. La nueva normativa, que amplía la legislación vigente desde 2007, destaca por potenciar el papel de la coeducación, al hacerla transversal a todas las etapas educativas, y por incorporar la capacidad sancionadora de la administración ante situaciones de discriminación de género. Junto a ello, la nueva Ley autonómica incorpora medidas específicas para promover el papel de las mujeres rurales a través de la elaboración de cursos de formación para impulsar la empleabilidad y el emprendimiento de mujeres y el fomento de la participación de mujeres en los órganos de toma de decisiones de los distintos sectores. Por otra parte, los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) ofrecerán un nuevo servicio de detección psicológica precoz de la violencia de género en las zonas rurales.

#### ➔ 25/10/2018 - Resolución de los IX Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA) ha concedido los IX Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales a siete mujeres por sus trabajos ligados al mundo rural. Las mujeres galardonadas en las distintas categorías son las siguientes:

- ➔ "Excelencia a la innovación en la actividad agraria": han sido premiadas Lucía Velasco Rodríguez (Vaqueira Siglo XXI-Ganaderas Asturianas, Oviedo) y Nuria Álvarez Rodrigo (Agroberry, en la localidad zamorana de Almendra del Pan).
- ➔ "Excelencia a la innovación en la diversificación de la actividad económica en el medio rural": ha destacado el trabajo de Marta Reinares Gómez (Residencia Campo Romanos, en el municipio zaragozano de Romanos) y Rocío Vera Mora (Camporal, en Almodóvar del Campo, Ciudad Real).
- ➔ "Excelencia a la comunicación" ha recaído en el programa valenciano El Forcat (Silvia Soria

Cases) y en el programa andaluz Surco y Marea (Eugenia Vilchez Villatoro) de la Cadena Ser en Andalucía.

- ➔ Premio honorífico “Extraordinario de innovación a las mujeres rurales”: ha sido para la presidenta de la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de España (AMCAE), Jerónima Bonafé Ramis, que también está al frente de las Cooperativas Agro-alimentarias de Baleares.

Por último, cabe señalar que el próximo 18 de octubre tendrá lugar el acto de entrega de la IX Edición de los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales.

#### ➔ 24/10/2018 - La Junta de Extremadura aprueba las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de género en el empleo

La Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura ha publicado la Orden de 28 de septiembre de 2018, por la que se aprueba la convocatoria de las subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de género en el empleo en la Comunidad Autónoma de Extremadura. La orden de convocatoria establece tres programas de ayudas:

Programa I: Las profesionales colegiadas y empresas, asociaciones o entidades sin ánimo de lucro, que contraten indefinidamente a mujeres en empleos masculinizados.

Programa II: Las profesionales colegiadas y empresas, asociaciones o entidades sin ánimo de lucro, que transformen contratos indefinidos a tiempo parcial suscritos por mujeres en contratos indefinidos a tiempo completo.

Programa III: Las profesionales colegiadas y empresas, asociaciones o entidades sin ánimo de lucro, que contraten indefinidamente a mujeres que lleven más de 24 meses desempleadas después del nacimiento y/o adopción de un hijo/a.

Durante la vigencia de la convocatoria, que será de un año a contar desde el día siguiente a la publicación de la orden, las personas beneficiarias deberán presentar la solicitud de las subvenciones dentro del plazo de dos meses, contado a partir de la fecha de inicio de la contratación o de la transformación objeto de los beneficios.

#### ➔ 23/10/2018 - La Junta de Castilla y León convoca subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León ha publicado la Resolución de 4 de octubre de 2018, por la que se convocan subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León. La finalidad de estas subvenciones es apoyar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar mediante el fomento del ejercicio de los derechos de reducción de jornada laboral y excedencia para el cuidado de hijos, hijas o menores a su cargo, así como de familiares hasta el segundo grado en situación de dependencia a través de una compensación económica por la pérdida de ingresos de aquellas personas que realicen las actuaciones subvencionables. Podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las personas trabajadoras que hubieran iniciado el ejercicio del derecho de reducción de jornada o de excedencia y reúnan los requisitos previstos en la resolución de convocatoria. El plazo de presentación de solicitudes será de 30 días naturales a contar desde el 16 de octubre de 2018.

#### ➔ 22/10/2018 - La Junta de Andalucía convoca las subvenciones dirigidas a corporaciones locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación

La Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía ha publicado la Resolución de 2 de octubre de 2018, por la que se convocan para el año 2018 subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a corporaciones locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación. El plazo de presentación de solicitudes finaliza el 24 de octubre de 2018.

#### ➔ 15/10/2018 - Creación de la primera red de empresas de Gipuzkoa por la conciliación corresponsable – Red Eraztzunkide

La red Eraztzunkide integra empresas y entidades públicas que han aplicado o están aplicando medidas para la conciliación corresponsable desarrolladas dentro del marco de la iniciativa Etorbizuna Eraikiz de la Diputación Foral de Gipuzkoa. El objetivo de todas ellas es impulsar y fortalecer la igualdad a través de la flexibilidad y la productividad, la comunicación efectiva, la participación de la plantilla, así como la utilización de medidas de conciliación por mujeres y hombres.

#### ➔ 11/10/2018 - El Instituto de la Mujer ha celebrado la Jornada “Difusión de Resultados del Programa Clara 2016-2017”

El pasado 25 de septiembre el Instituto de la Mujer celebró la Jornada “Difusión de Resultados del Programa Clara 2016-2017”.

Los resultados del programa muestran que el 40 % de las participantes se ha insertado en el mercado laboral, y el 25 % de ellas, lo ha hecho al mes de concluir la formación. El 94% ha obtenido un empleo por cuenta ajena, el 17 % se ha reincorporado a los circuitos de formación reglada, como consecuencia de la motivación obtenida en el programa Clara, y el 81 % afirma disponer de ingresos propios derivados de su trabajo, frente al 52 % inicial.

En este mismo acto, la directora del Instituto de la Mujer, Silvia Buabent, presentó el nuevo programa “Empléate desde la Igualdad”, para la inserción socio laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión. Este programa se ha diseñado a partir de la experiencia obtenida con el programa Clara ampliando sus objetivos y ámbito de actuación.

El programa “Empléate desde la Igualdad”, que al igual que el Programa Clara se llevará a cabo en colaboración con los ayuntamientos, tendrá dos convocatorias de carácter bianual (2018-19 y 2019-20), con 20 programas en cada una.


➔ **10/10/2018** - Celebración del seminario “Igualdad de género, conciliación y protección de víctimas de la violencia machista” 

El pasado 14 de septiembre se celebró en Sevilla el seminario “Igualdad de género, conciliación y protección de víctimas de la violencia machista”, organizado por la Oficina del Parlamento Europeo en España. El evento tuvo como objetivo analizar la nueva Directiva europea sobre igualdad de género y conciliación, que próximamente se votará en Bruselas, y la reforma de la Directiva europea sobre violencia de género y protección de víctimas, aprobada recientemente. La Directiva europea sobre igualdad de género y conciliación trata de promover condiciones de trabajo más flexibles y establecer unos requisitos mínimos a escala europea en materia de permisos para el cuidado de los hijos e hijas. Algunas de las medidas que se debaten son el derecho a una baja de paternidad de al menos 10 días para las madres, padres o las personas que ejerzan su papel, el derecho individual de cuatro meses de baja de paternidad no transferible hasta que el niño o niña cumpla 10 años y la baja remunerada para trabajadoras y trabajadores que cuidan a parientes gravemente enfermos o dependientes.

➔ **09/10/2018** - Personal ejecutivo de nueve empresas pertenecientes a la Red DIE, junto al de otras empresas, participan en la segunda 'Guía para el avance de la mujer profesional' presentada por la asociación de mujeres profesionales y directivas Womantalent

El pasado 13 de septiembre, personal directivo de las empresas Red Eléctrica, Mutua Madrileña, Mapfre, Endesa, Mahou San Miguel, Axa, Renault Iberia, Peugeot e Ilunion, pertenecientes a la Red DIE, junto a personal directivo de otras compañías han reflexionado sobre las barreras para alcanzar la igualdad de las mujeres en las empresas en la segunda 'Guía para el avance de la mujer profesional' presentada por la asociación de mujeres profesionales y directivas Womantalent.

Esta guía, es la segunda que ha elaborado esta organización para la promoción de las mujeres profesionales, y recoge más de treinta entrevistas a hombres ejecutivos de empresas españolas, en las que proponen soluciones para eliminar la desigualdad de las trabajadoras y los trabajadores en las compañías.

➔ **08/10/2018** - La Junta de Andalucía aprueba las bases reguladoras de las subvenciones  para la elaboración de planes de igualdad y actuaciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en régimen de concurrencia no competitiva.

La Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía ha publicado la Orden de 5 de septiembre de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a corporaciones locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación. La convocatoria consta de cinco líneas de subvenciones:

- ➔ Línea 1. Subvenciones para la elaboración de planes de igualdad a ayuntamientos, entidades locales autónomas, mancomunidades y consorcios locales, así como entidades públicas vinculadas a los mismos (institutos municipales, fundaciones...) de Andalucía.
- ➔ Línea 2. Subvenciones para la elaboración de planes de igualdad a empresas con sede social en Andalucía.
- ➔ Línea 3. Subvenciones para la realización de actividades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a ayuntamientos, entidades locales autónomas, mancomunidades y consorcios locales, así como entidades públicas vinculadas a los mismos (institutos municipales, fundaciones...) de Andalucía.
- ➔ Línea 4. Subvenciones para la realización de actividades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a empresas con sede social en Andalucía.
- ➔ Línea 5. Subvenciones a la realización de actividades de información, formación, divulgación y sensibilización en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a entidades sin ánimo de lucro.

➔ **05/10/2018** - El Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad ha concedido a 8 nuevas entidades el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

El Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ha concedido a 8 empresas el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE), en su edición del año 2017, al entender que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores, en los términos previstos en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, y en la Orden

SSI/113/2018, de 6 de febrero, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2017, y se establecen sus bases reguladoras.

Las empresas que han obtenido el DIE son:

- ➔ [ACADEMIA TÉCNICA UNIVERSITARIA, S.L.](#)
  - ➔ [ACCEM](#)
  - ➔ [BANCO DE SABADELL S.A.](#)
  - ➔ [CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA, S.L.L.](#)
  - ➔ [GAS NATURAL SDG, S.A.](#)
  - ➔ [GLAXO WELLCOME, S.A.](#)
  - ➔ [JOSÉ MARÍA LÁZARO, S. A.](#)
  - ➔ [TECON SOLUCIONES INFORMÁTICAS, S.L.](#)
- ➔ [05/10/2018 - Entrega de los premios Innovatia 8.3](#) 

El próximo 8 de octubre se celebrará en Madrid el acto de entrega de los Premios Innovatia 8.3. Se trata de la primera edición del concurso Innovatia 8.3., convocado por el Instituto de la Mujer y la Universidad de Santiago de Compostela. Este concurso, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, premia las mejores iniciativas empresariales creadas con el apoyo de las universidades y lideradas por mujeres. Entre sus objetivos, se encuentran fomentar el espíritu empresarial de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico y crear un modelo de intervención que integre la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica en el entorno universitario.

Innovatia 8.3 se constituye como una herramienta para las universidades españolas que fomenta la creación de este tipo de empresas lideradas por mujeres, dando valor al conocimiento universitario y visibilizando a las universitarias.


- ➔ [04/10/2018 - Ampliación del plazo de inscripción en la convocatoria del Programa de Desarrollo para Mujeres Directivas "Talentia 360"](#) 

El plazo de inscripción en la convocatoria del Programa de Desarrollo para Mujeres Directivas "Talentia 360", desarrollado por el Instituto de la Mujer y la Escuela de Organización Industrial, se ha ampliado hasta el 26 de octubre. El programa tiene por objeto la formación, desarrollo profesional, liderazgo, visibilización del talento femenino y promoción de mujeres a puestos de toma de decisiones en el sector empresarial. Está dirigido a mujeres con potencial de mando directivo y una experiencia laboral mínima de cinco años en puestos de responsabilidad, que ocupen en la actualidad un cargo de responsabilidad, equiparable a un nivel directivo o predirectivo. El número máximo de candidatas admitidas por empresa en el Programa será de 3, independientemente del número de candidatas que proponga la empresa para participar en el proceso de selección.

- ➔ [03/10/2018 - Sodexo, empresa perteneciente a la Red DIE, anuncia las participantes seleccionadas para el programa "Equality"](#) 

La empresa Sodexo, empresa perteneciente a la Red DIE, junto a la empresa Pangea, ha puesto en marcha el proyecto "Equality" que tiene como principales objetivos dar visibilidad al impacto que las mujeres generan en la sociedad y empoderarlas para encontrar soluciones que mejoren su calidad de vida. Para ello, han sido seleccionadas diez mujeres de entre 18 y 26 años destacadas en sus ámbitos profesionales y de distintas nacionalidades. Algunos de los criterios para seleccionar a las participantes han sido la actividad profesional y el potencial para intervenir en el proceso de mejora de la calidad de vida de las mujeres. Las mujeres seleccionadas tuvieron la oportunidad de colaborar en dos *workshops* los días 24 y 25 de septiembre junto a expertas que hicieron de mentoras, con las que pudieron compartir ideas, perspectivas y soluciones que mejoren la calidad de vida de las mujeres en las cuatro dimensiones que Sodexo define como vitales, que son: entorno físico, salud y bienestar, relaciones sociales, y comodidad y eficiencia. Finalmente, las participantes han compartido su experiencia en el festival Unleash, el mayor evento de talento joven del mundo, organizado por Pangea, que ha tenido lugar en Madrid del 26 al 28 de septiembre.

## Septiembre

- ➔ [19/09/2018 - Según un estudio, los bancos con Consejos de Administración feminizados son más rentables](#) 

El estudio llevado a cabo por Ann Owen, profesora de Economía del Hamilton College de Nueva York, y Judit Temesvary, economista de la Reserva Federal de EE UU, concluye que aquellos bancos en los que el porcentaje de diversidad de género es más elevado en el Consejo de Administración tienen unos resultados económicos más positivos que los que están dirigidos mayoritariamente por hombres. Esto indica que el hecho de implementar la igualdad en las empresas comporta beneficios económicos. Para realizar este estudio, las autoras analizaron datos de 87 entidades financieras estadounidenses entre 1999 a 2015. En este periodo, el porcentaje de mujeres en los consejos aumentó, pero seguía en el último año por debajo del 20%.

- ➔ [18/09/2018 - Seis empresas pertenecientes a la Red DIE junto con otras grandes empresas crean el](#)

Las empresas Mahou-San Miguel, MAPFRE, Merck, Sharp & Dohme, Repsol y Solán de Cabras, pertenecientes a la Red DIE, junto con otras grandes empresas han creado el cluster ClosingGap, que tiene como objetivo analizar el impacto que tiene para la economía y la sociedad que las mujeres no tengan las mismas oportunidades que los hombres. Estas empresas se comprometen a analizar el coste de oportunidad de la brecha de género en la economía y la sociedad. Para ello, cada empresa estudiará la brecha de género existente en uno de los distintos ámbitos: Merck se encargará de analizar el ámbito de la salud, Mapfre estudiará la diferencia en las pensiones, Vodafone la brecha digital, Repsol el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad, Mahou San Miguel y Solán de Cabras en el ocio, Meliá International en el turismo, L'Oréal en el consumo y BMW en la movilidad.

➔ **17/09/2018** - Una Sentencia del Tribunal Supremo unifica doctrina en referencia a los salarios de tramitación de aquellas personas trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de hijo o hija [↗](#)

La Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia 438/2018, de 25 de abril de 2018, desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mercantil Ombuds Compañía de Seguridad, S.A., contra la sentencia del TSJ País Vasco, de 23 de febrero de 2016. El Tribunal Supremo falla a favor del trabajador al reconocer su derecho a percibir el 100% del salario de tramitación a pesar de tener reducción de jornada. El Tribunal Supremo entiende que, de no ser así, se estaría desincentivando la utilización de la facultad legal de reducción de jornada y supondría incurrir, además, en una situación de discriminación indirecta por razón de sexo, puesto que la inmensa mayoría de solicitantes de reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas son mujeres.

➔ **14/09/2018** - La Xunta pone en marcha la segunda edición del programa Medrando Xuntas [↗](#)

El pasado 7 de septiembre ha dado comienzo en Santiago de Compostela la segunda edición del espacio formativo para mujeres directivas de empresas de economía social "Medrando Xuntas". El objetivo del programa es mejorar las habilidades para asumir los retos de la dirección y gestión de entidades, así como compartir y conocer otras mujeres que lideran la economía social en Galicia. Durante el curso se combinarán clases presenciales con actividades a distancia, para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las participantes. [Más información sobre el programa](#) [↗](#).

➔ **11/09/2018** - BBVA, empresa perteneciente a la red DIE, propone casi a un 40% de mujeres para puestos clave [↗](#)

La política de Talento y Cultura aplicada por el banco BBVA, consiste en derribar las barreras que impiden que haya mayor diversidad en puestos de responsabilidad. Entre las medidas adoptadas por la organización destaca la aplicación de la regla de Rooney en puestos clave y cargos directivos. La regla Rooney es una directriz que toma su nombre de un presidente de un equipo de la Liga Nacional de Fútbol Americano, Dan Rooney, cuyo objetivo era ayudar a vencer la discriminación que sufrían las minorías étnicas que aspiraban a entrenar equipos profesionales, lo que obligó a su equipo a entrevistar, al menos, a una persona perteneciente a una de estas minorías en el proceso de selección. Desde hace aproximadamente un año, esta regla fue adoptada por la compañía BBVA, aumentando así el número de candidatas para puestos clave. En la actualidad, de los 33 nuevos nombramientos, casi el 40% han sido mujeres, siendo mayoría también en el total de la plantilla del banco. En concreto, el 54% en todas las regiones donde está presente dicha regla.

➔ **04/09/2018** - Publicación en el BOE de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón [↗](#)

El 29 de agosto ha sido publicada en el Boletín Oficial del Estado la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. En su Capítulo II se desarrollan las políticas de igualdad en el empleo, en relación con el sector privado y con el sector público, y contempla, entre otros, aspectos como la negociación colectiva, los planes de igualdad, las medidas para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de género y la responsabilidad social de las empresas.

➔ **03/09/2018** - El Ayuntamiento de Almería firma un acuerdo con ALMUR para la elaboración de planes de igualdad en empresas con menos de 100 personas en plantilla [↗](#)


El Ayuntamiento de Almería ha firmado un acuerdo con la Asociación de Mujeres Empresarias de Almería (ALMUR) para que todas aquellas empresas de la capital, con menos de 100 personas en plantilla, diseñen e implementen sus planes de igualdad. Con este convenio, las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Almería tendrán la posibilidad de contar con el asesoramiento de ALMUR. La cantidad destinada a la puesta en marcha de este convenio es de 28.000 euros.


## Agosto

➔ **31/08/2018** - Ampliación del plazo de presentación de solicitudes a los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales [↗](#)


El plazo de presentación de solicitudes a los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales, IX edición, se ha ampliado hasta el próximo 4 de septiembre. El objetivo de estos premios es contribuir al reconocimiento de proyectos originales e innovadores de mujeres rurales, basados en actividades agrarias y complementarias, en actividades que contribuyan a la diversificación de la actividad económica que impulsen el emprendimiento de las mujeres en el territorio, así como,



actividades o actuaciones que reconozcan su labor en el medio rural. Las bases reguladoras de la concesión de estos premios se pueden consultar en la siguiente [Orden](#) .

➔ **29/08/2018** - El Principado de Asturias recibe 24 candidaturas de empresas y entidades para obtener la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad 

Un total de 24 entidades y empresas asturianas o que desarrollan su labor en el Principado, han presentado su candidatura a la III Convocatoria de la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad. La cifra supone un incremento del 140% respecto al año pasado. El aumento muestra la importancia de este sello que reconoce a las compañías y entidades comprometidas con la igualdad de género y la eliminación de las barreras que frenan el desarrollo laboral y la promoción de las mujeres. Asimismo, refleja el interés creciente de las empresas por incorporar políticas y programas que fomenten la equiparación efectiva.

➔ **28/08/2018** - Ocho empresas de la Red DIE reconocidas en el Directorio de Empresas y Entidades de Gijón Comprometidas con la Igualdad 2018 

El pasado 9 de agosto tuvo lugar la presentación del Directorio de Empresas y Entidades de Gijón Comprometidas con la Igualdad 2018. El objetivo de este proyecto es visibilizar a las empresas y entidades de Gijón que están trabajando la igualdad en su gestión interna, elaborando planes de igualdad o desarrollando políticas y medidas en su cultura organizacional hasta alcanzar la excelencia. En el acto se hizo entrega de sus respectivos reconocimientos a las 70 empresas y entidades que forman parte del Directorio 2018, entre las que se encuentran 8 empresas pertenecientes a la Red DIE: Fraternidad Muprespa, Emulsa, Enagas, Ibermutuamur, Indra, Mapfre, Repsol e Hijos de Luis Rodríguez.

➔ **27/08/2018** - Publicación de la resolución del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha por la que se conceden ayudas para planes de igualdad en 2018 


El Diario Oficial de Castilla-La Mancha publica la resolución del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha por la que se conceden las ayudas a entidades para planes de igualdad en las empresas, correspondiente al año 2018. Se trata de subvenciones para el desarrollo de acciones y programas que contribuyan al avance de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, a la reducción de brechas de género y a la eliminación de la violencia de género. En la resolución se especifican las 16 entidades beneficiarias (6 empresas, 5 entidades sin ánimo de lucro y corporaciones de derecho público y 5 entidades locales). La cuantía de la subvención por proyecto no supera la cantidad de 6.000 euros.

➔ **23/08/2018** - El XX Convenio General de la Industria Química reduce el número de personas que debe tener una empresa en plantilla para negociar un plan de igualdad 

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral. Estas medidas adoptarán la forma de plan de igualdad cuando la empresa tenga más de 250 personas en plantilla, lo establezca el Convenio Colectivo aplicable o lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador. En este sentido, el XX Convenio General de la Industria Química reduce el límite que establecía la Ley para negociar un plan de igualdad. A partir de este momento, las empresas del sector que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan más de 150 y menos de 250 personas en plantilla, tendrán la obligación de negociar un plan de igualdad.

➔ **22/08/2018** - Abierta la convocatoria de la IX Edición Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales 2018 

El objetivo de los Premios de Excelencia a la Innovación para las Mujeres Rurales es contribuir al reconocimiento de proyectos originales e innovadores de mujeres rurales, basados en actividades agrarias y complementarias, en actividades que contribuyan a la diversificación de la actividad económica que impulsen el emprendimiento de las mujeres en el territorio, así como, actividades o actuaciones que reconozcan su labor en el medio rural. Estos premios han constituido una de las líneas de reconocimiento de la Administración General del Estado al trabajo, proyectos y trayectoria de las mujeres rurales. La convocatoria se encuentra abierta del 17 de julio al 28 de agosto.

➔ **10/08/2018** - Las empresas creadas por mujeres en la Cámara de Ciudad Real a través del programa PAEM se incrementaron un 51% durante el primer semestre 

El Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM) desarrollado por la Cámara de Comercio de Ciudad Real, y que cuenta con el apoyo del Fondo Social Europeo y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, tiene como objetivo principal sensibilizar a las mujeres hacia el autoempleo y la actividad empresarial. Dicho programa ha posibilitado que durante el primer semestre del año 74 mujeres creen su propia empresa en la provincia lo que supone un incremento del 51% con respecto al mismo periodo del año pasado. Entre las empresas creadas, destacan las relacionadas con el sector servicios, siendo el comercio uno de los sectores mayoritarios.

➔ **07/08/2018** - Consum, empresa perteneciente a la Red DIE, amplía en dos semanas el permiso de paternidad 

Consum, empresa perteneciente a la Red DIE, pretende facilitar la conciliación de la vida laboral,

personal y familiar de su plantilla mejorando en dos semanas el permiso de paternidad legalmente establecido. Además, como novedad, esta medida se aplicará con carácter retroactivo desde el día 5 de julio, fecha de entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la que se aprobó la ampliación del permiso de paternidad a cinco semanas. Esta nueva iniciativa se suma a otras medidas que la Cooperativa ha incluido recientemente en su Catálogo “+de 50 Medidas para Conciliar” la vida laboral, personal y familiar, como son la ampliación de la paga extraordinaria para la plantilla con hijos e hijas con discapacidad o el “vale-canastilla” para trabajadores y trabajadoras que acaban de ser padres o madres.

## Julio

### ➔ 27/07/2018 - El Ayuntamiento de Madrid y ACCIONA Service firman un convenio de colaboración para personas desempleadas

El Ayuntamiento de Madrid, a través de la Agencia Municipal de Empleo, ha firmado un convenio de colaboración con la empresa ACCIONA Service para facilitar la inserción de personas desempleadas en el mundo. El acuerdo incluye intermediación laboral y formación para el empleo y tendrá una duración de un año. ACCIONA Service solicitará candidatas y candidatos para sus ofertas de trabajo a la Agencia Municipal de Empleo que realizará una preselección de las personas inscritas. Por otra parte, la empresa se suma al proyecto Madrid Emplea Diversidad que busca incorporar al mercado laboral a las mujeres mayores de 45 años que han sido víctimas de violencia de género. El proyecto incluye sesiones de orientación individual, así como seminarios en competencias transversales con el objetivo de preparar a las mujeres para los procesos de selección.

### ➔ 27/07/2018 - La Junta de Andalucía equipará permisos por maternidad y paternidad en 20 semanas

La Junta de Andalucía equipará a partir de este año y, de forma progresiva, los permisos por maternidad y paternidad del personal del sector público andaluz, de forma que el otro progenitor disfrutará de un permiso retribuido e intransferible de cinco semanas en 2018, que llegará a 10 semanas en 2019 y a 20 semanas en 2020. Esta equiparación forma parte del acuerdo para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público 2018-2020, que ha sido suscrito por la Junta de Andalucía con los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, en un acto que ha estado presidido por la Presidenta de Andalucía, Susana Díaz. Además, la Junta implantará definitivamente la jornada de trabajo de 35 horas semanales que beneficiará a 270.000 empleados públicos. Respecto a las medidas de conciliación, se llevará también a cabo la creación de una bolsa de horas de libre disposición, acumulables entre sí y recuperables, de hasta un 5% de la jornada anual, para la atención de personas del entorno familiar.

### ➔ 26/07/2018 - Nueve empresas de la Red DIE formarán parte del Directorio 2018 de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la igualdad

El próximo 9 de agosto tendrá lugar la presentación del Directorio 2018 de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la Igualdad, resultado de un estudio-encuesta realizado anualmente con empresas y entidades que tienen centro de trabajo en Gijón, de distintos tamaños y sectores y que conocen las ventajas y beneficios de incorporar el modelo de igualdad en la gestión de su personal y en sus relaciones con el mercado y entorno. Se trata, en esta edición, de 70 organizaciones, 9 de las cuales cuentan con el distintivo “Igualdad en la Empresa” y, por tanto, forman parte de la Red DIE: Enagás, Indra, Ibermutuamur, Isastur, Repsol, Supermercados masymas, Fraternidad Muprespa, Mapfre y EMULSA (Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón, S.A.).

### ➔ 25/07/2018 - Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad

La finalidad de la presente Recomendación es establecer las medidas que los Estados miembros pueden aplicar para ayudar a mejorar la independencia y la eficacia de los organismos para la igualdad, especialmente en lo que respecta a su capacidad de garantizar que los individuos y grupos que sufren discriminación puedan disfrutar plenamente de sus derechos. El capítulo II de la Recomendación recoge, entre otras cuestiones, los motivos y el alcance del mandato de los organismos para la igualdad, las funciones en el mandato de los organismos para la igualdad, los recursos que deben garantizarse, así como la coordinación y cooperación entre dichos organismos para la igualdad.

### ➔ 24/07/2018 - Euskadi aprueba el Plan Apoyo a las Familias 2018-2022

El Gobierno Vasco ha aprobado el IV Plan de Apoyo a las Familias en Euskadi 2018-2022. Uno de los ejes en los que se divide el Plan es “Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos e hijas”, donde se plantea una prestación económica para cubrir la excedencia del progenitor no gestante, durante un periodo de 12 semanas, en los doce meses posteriores al nacimiento y en un periodo distinto al del permiso de maternidad, con una cuantía equivalente al 100% de la base de cotización. Esta medida se irá aplicando gradualmente y empezará en 2019 con los padres que tengan un segundo hijo o sucesivo. El objetivo final es conseguir un permiso de parentalidad de 16 semanas para cada miembro de la pareja, con remuneración del 100% de la base de cotización y carácter intransferible.

### ➔ 18/07/2018 - Publicación de la Orden FAM/765/2018, de 2 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión del Premio “Emprendedoras Castilla y León Rural”


Esta orden establece las bases reguladoras para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de los premios a las mejores ideas de proyectos de emprendimiento y autoempleo y de mejora de empresa realizados por mujeres del medio rural de Castilla y León. El crédito asignado al premio se repartirá de forma idéntica entre las siguientes categorías:

➔ Idea Emprendedora Rural: a) en municipios de menos de 8.000 habitantes b) en municipios desde 8.000 hasta 20.000 habitantes


➔ Idea Mejora de Empresa Rural: a) en municipios de menos de 8.000 habitantes b) en municipios desde 8.000 hasta 20.000 habitantes

➔ **17/07/2018 - Las 107 empresas que han accedido a un contrato público con el Ayuntamiento de Zaragoza desde 2017 se han comprometido con las cláusulas sociales de género**

Desde 2017, las 107 empresas que han accedido a un contrato público con el Ayuntamiento de Zaragoza se han comprometido con las cláusulas sociales de género, que obligan a aplicar acciones específicas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La sensibilización en esta materia no solo ha alcanzado a las 107 empresas adjudicatarias, sino a las 687 empresas que en este periodo han optado a alguna de las licitaciones del Ayuntamiento y que, por tanto, han debido analizar su situación laboral desde una perspectiva de género. En concreto, las cláusulas de género obligan a las empresas contratistas a que al menos un 40% de sus nuevas incorporaciones de personal sean del sexo que menos representado esté en ese sector, y a que en puestos de trabajo cualificados, de responsabilidad o gerencia se trabaje para que sean ocupados de forma paritaria. Las empresas con más de 250 personas en plantilla también deben diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad o, si tienen menos personal, deberán llevar a cabo un mínimo de tres nuevas acciones en materia de conciliación de la vida personal y laboral. Todas deben garantizar la adopción de medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual; hacer estudios de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, utilizar un lenguaje no sexista en toda su publicidad, imagen o materiales; y presentar estadísticas desagregadas por sexo y edades, para poder conocer la población en la que incide el contrato.

➔ **16/07/2018 - Publicación del Decreto 20/2018, de 5 de julio, por el que se regula el distintivo "Óptima Castilla y León" dirigido al reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral** 

El distintivo "Óptima Castilla y León" tiene como finalidad dar público reconocimiento a aquellas entidades que, además de cumplir las obligaciones legales vigentes, adopten, voluntariamente, políticas destinadas a implementar medidas, procesos de mejora y buenas prácticas en su modelo de gestión y organización de recursos humanos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de tres meses a partir de la fecha de presentación de solicitudes, transcurrido el cual, se entenderán estimadas si no recayera resolución expresa. La vigencia de la distinción otorgada será de dos años desde la fecha de resolución de la concesión. Transcurridos dos años desde la fecha de notificación de la resolución de la concesión y, con el objeto de renovar por otros dos años la distinción reconocida, la empresa o entidad distinguida deberá presentar, en un plazo máximo de 30 días, una solicitud de renovación. Esta solicitud irá acompañada de la documentación que acredite que continua desarrollando una política de igualdad de género en la gestión de sus recursos humanos y en su caso, que ha adoptado nuevas medidas en este ámbito.

➔ **13/07/2018 - Publicación de las subvenciones destinadas a fomentar la conciliación de la vida laboral y personal en Castilla y León en el marco del programa IOempresas** 

Estas subvenciones están dirigidas a empresas, entidades sin ánimo de lucro, comunidades de bienes y personas físicas empleadoras que realicen alguna de las acciones, subvencionables descritas en la resolución de convocatoria, para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral en centros de trabajo ubicados en Castilla y León. Las actuaciones subvencionables serán, tanto los gastos generados en el estudio, diseño y puesta en marcha, como el aumento en los gastos de personal, derivados de la adopción en el marco de la empresa de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La cuantía a conceder a cada entidad beneficiaria por todas las actuaciones realizadas, será de 2.500 € por proyecto. El plazo de presentación de las solicitudes será de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de este extracto en el Boletín Oficial de Castilla y León.

➔ **12/07/2018 - La brecha salarial de género, uno de los principales retos para las empresas españolas según ADiReLab**

La Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab) ha reunido a 80 directivos y directivas de relaciones laborales de diversas empresas españolas para reflexionar sobre los retos que afrontan las empresas en materia de brecha salarial de género y sobre la adaptación de los departamentos de recursos humanos y relaciones laborales al nuevo Reglamento europeo de protección de datos. Las personas asistentes han coincidido en que la gestión de la brecha salarial es uno de los principales retos para las empresas españolas, ya que no es una tarea fácil al no existir una metodología común ni parámetros específicos en la normativa que contenga indicadores de medición cuantitativos y cualitativos y, además, hay múltiples factores que pueden explicar la existencia de la brecha como la educación, la antigüedad, el tipo de contrato, la ocupación o el sector, entre otros.

➔ **11/07/2018** - El Consejo de Gobierno de Extremadura ha autorizado la convocatoria de subvenciones destinadas a la conciliación de vida laboral y personal correspondiente al período 2018-2019

El Consejo de Gobierno de Extremadura ha autorizado la convocatoria de subvenciones destinadas a la conciliación de vida laboral y personal correspondiente al período 2018-2019. La finalidad de esta convocatoria es adoptar acciones que luchen contra la brecha de género y el desempleo femenino y que sirvan para evolucionar hacia el concepto de corresponsabilidad, apostando por los cambios necesarios en el modelo laboral y social. La orden de la convocatoria establece tres modalidades de subvenciones:

- ➔ Dirigida a personas autónomas que, por motivos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y de riesgo durante la lactancia natural, contraten a personas desempleadas que las sustituyan para poder disfrutar de los correspondientes periodos de descanso.
- ➔ Ayudas para la contratación de personas empleadas de hogar, así como para el mantenimiento de dicha contratación, como medida de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ➔ Subvenciones para la contratación en régimen de interinidad de personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras que disfruten del derecho de excedencia o de reducción de jornada laboral por razones de cuidado de hijos o hijas o de personas dependientes a su cargo.

➔ **10/07/2018** - Allianz Seguros, empresa perteneciente a la Red DIE, impulsa medidas de flexibilidad horaria

Allianz ha dado un paso más en el desarrollo de medidas de igualdad con el establecimiento de nuevas medidas de flexibilidad horaria para su plantilla, que tendrá un margen de entrada y salida a la oficina que oscilará entre las 08.00h y las 10.00h y el tiempo dedicado a la comida podrá variar entre los 45 minutos y las 2 horas. Solo se requerirá una franja común de presencia obligatoria de 10:00h a 16:30h. Asimismo, la empresa formará y alentará a todas las personas para que abandonen su puesto de trabajo antes de las 20.00h. Otra medida novedosa es que, aquellos padres que disfruten en su totalidad del permiso de paternidad dispondrán de una semana de jornada continuada, sin reducción salarial. Además de estas medidas, Allianz dispone, desde el año 2016 de un programa de teletrabajo ("Digital Working") que permite trabajar desde casa un día a la semana.

➔ **09/07/2018** - El Gobierno regional de Castilla-La Mancha pone en marcha el programa formativo "Elaboración e implementación de planes de igualdad en las empresas"

La Escuela de Administración Regional de Castilla La Mancha ha puesto en marcha el programa formativo "Elaboración e implementación de planes de igualdad en las empresas" dirigido a 20 profesionales del área laboral de la red de Centros de la Mujer de Toledo y Guadalajara. La finalidad de este programa es que los equipos de estos centros cuenten con las competencias e instrumentos necesarios para poder asesorar a las empresas en la elaboración de su plan de igualdad. El programa formativo tiene carácter semipresencial, combinando actuaciones de tipo presencial y on line, y cuenta también con foros de debate y tutorías. Esta iniciativa se incluye dentro del proyecto Dana "Empleo y Emprendimiento en igualdad", que lleva desarrollándose desde el año 2016 y que abarca tres ejes de intervención: un servicio de apoyo y acompañamiento para el acceso de mujeres en el empleo y autoempleo; un servicio de asesoramiento y formación a estructuras y organizaciones del mercado laboral para la integración de la igualdad de género en su gestión; y colaboración con el Observatorio de Empleo para la incorporación de la igualdad en el ámbito laboral.

➔ **06/07/2018** - Ampliación del permiso por paternidad a 5 semanas

La disposición final trigésimo octava de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 establece que en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas. Establece también que el periodo de suspensión será ininterrumpido, salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o hija. Así mismo, señala que la suspensión del contrato por esta causa podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo de las partes.

➔ **06/07/2018** - Jornada de presentación de la convocatoria para la concesión de la "Marca asturiana de excelencia en igualdad" de 2018

La Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana del Principado de Asturias ha publicado la Resolución por la que se aprueba la convocatoria para la concesión del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad" y se establecen las bases reguladoras de la misma, correspondiente al año 2018. Este distintivo se dirige a reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa. El plazo de presentación de solicitudes será de 30 días naturales a contar desde el primer día hábil siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

➔ **06/07/2018** - Publicada la convocatoria de 2018 para la concesión de la "Marca asturiana de excelencia

Con motivo de la publicación de la convocatoria para la concesión de la "Marca asturiana de excelencia en igualdad" de 2018, el Instituto Asturiano de la Mujer del Principado de Asturias realizará, el próximo 9 de julio, una jornada de presentación de esta convocatoria. El lugar de celebración será la Escuela de Empresarias y Emprendedoras de Asturias, en su sede de Avilés, en horario de 12:30h a 14:00h. Se requiere inscripción previa en [escuelademprendedoras@asturias.org](mailto:escuelademprendedoras@asturias.org) o en el teléfono 984 837 120.

➔ **02/07/2018** - Castilla La Mancha pone en marcha del II Plan Concilia de medidas de mejora de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la Administración pública regional

El pasado 19 de junio de 2018 se ha ratificado la puesta en marcha del II Plan Concilia de medidas de mejora de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la Administración pública regional de Castilla La Mancha. En el II Plan Concilia se incluyen mejoras en el ámbito del permiso de lactancia, el permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares y los permisos por razón de violencia de género o las reducciones de jornada.

➔ **29/06/2018** - Canarias pone en funcionamiento el "Buzón Lila"

El Instituto Canario de Igualdad y la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias han puesto en marcha el Buzón Lila de Canarias para la igualdad laboral en las Islas. Este buzón una herramienta digital que posibilitará la recogida de comunicaciones ciudadanas sobre discriminaciones relativas a la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, para su traslado inmediato a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para propiciar las actuaciones inspectoras correspondientes. Esta herramienta, implementada en la página web del Instituto Canario de Igualdad, se concreta en un formulario de acceso libre, de carácter anónimo y de envío automatizado, en el que se recoge información sobre la empresa, sobre el centro o lugar de trabajo, sobre el tipo de discriminación y sobre la persona que realiza la comunicación.

## Junio

➔ **28/06/2018** - Aprobado el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia"

El Consejo de Gobierno de la Región de Murcia ha aprobado el "Distintivo de Igualdad" para aquellas empresas que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. Anualmente se convocará el procedimiento para la concesión de este distintivo. Entre las obligaciones que tendrán las empresas que cuenten con el distintivo destaca la de promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, manteniendo y mejorando las condiciones acreditadas en el momento de la solicitud durante todo el periodo de vigencia, además de adherirse a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia". Estas empresas también podrán hacer uso de la valoración del distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad así como en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 127 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Podrán solicitar este distintivo todas las empresas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de Murcia, que estén al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, que no hayan sido sancionadas en materia de igualdad y no discriminación, y que hayan implantado un Plan de Igualdad.

➔ **26/06/2018** - IKEA, empresa de la Red DIE, firma un acuerdo de mejora de condiciones laborales

IKEA, empresa perteneciente a la Red DIE, firma un acuerdo con la mayoría del comité intercentros cuyo objetivo es dar respuesta a las necesidades de su plantilla y clientela en un contexto marcado por la transformación digital y el cambio en las tendencias de consumo. Entre las medidas más novedosas recogidas en el acuerdo se encuentran:

- ➔ se garantizan 2 días de descanso todas las semanas del año, eliminando así las semanas de 6 días de trabajo
- ➔ se facilita un mayor número de fines de semana libres
- ➔ se darán libres los días 24 de diciembre, 31 de diciembre o 5 de enero
- ➔ se reduce el máximo de domingos y festivos a trabajar en Madrid de 23 a 19
- ➔ el personal, de forma voluntaria, podrá disfrutar sus vacaciones fuera del período de verano, recibiendo a cambio 180 euros por cada 7 días disfrutados fuera de dicho periodo

➔ **25/06/2018** - Entrega de los reconocimientos "Alcobendas Concilia" y "Empresas Comprometidas por la Igualdad" del Ayuntamiento de Alcobendas

Cuarenta y siete empresas de Alcobendas han recibido los reconocimientos "Alcobendas Concilia", dirigido a pequeñas y medianas empresas y "Empresas Comprometidas por la Igualdad", dirigido a grandes empresas. El objetivo de esta iniciativa, que comenzó en el año 2013, es seguir avanzando en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres. Entre las medidas que desarrollan las empresas reconocidas se encuentran la flexibilidad horaria, las jornadas intensivas a demanda de las personas trabajadoras, los cheques guardería y las reducciones de jornada laboral.

Por cuarto año consecutivo, la Fundación Diversidad, convoca los IV Premios a la Gestión de la Diversidad humana en la Empresa y su Inclusión Social. Estos premios tienen como objeto valorar iniciativas que recojan modelos de la diversidad que apuesten por la integración, la igualdad de oportunidades para todas las personas empleadas y la sostenibilidad. Las categorías de reconocimientos serán tres: a la mejor práctica de una pyme, de una gran empresa y de una empresa que tenga su sede en otro país de la UE. Las empresas galardonadas se darán a conocer en el transcurso de la Gala que se celebrará el próximo mes de octubre.

➔ 21/06/2018 - Informe ThePower sobre Éxito Profesional

El Informe ThePower sobre Éxito Profesional, basado en una encuesta realizada a un millar de profesionales en activo pone de relieve la importancia que este tipo de perfiles concede a su proyección profesional, donde sólo un tercio de ellos antepondría la conciliación familiar frente a la consecución de sus metas. En concreto, son un 38% las personas encuestadas darían más peso a la conciliación sobre la proyección profesional en sus vidas. Las preferencias para este colectivo pasan por no tener demasiadas preocupaciones laborales y estar cerca de sus familiares aunque esto suponga renunciar a ciertos niveles de responsabilidad y remuneraciones económicas por encima de la media. Sin embargo, el 62% de las personas encuestadas reconoce tener el objetivo de priorizar la proyección profesional. Trabajar por encima de la media, impulsar su carrera laboral, social y económica aunque suponga sacrificar una parte significativa de su tiempo, son las principales aspiraciones para 6 de cada 10 profesionales españoles.

➔ 20/06/2018 - Formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía



El Boletín Oficial de la Junta de Andalucía publica el Acuerdo de 5 de junio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. El II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía tiene como finalidad identificar las líneas estratégicas prioritarias de intervención y marcar las directrices para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía. El II Plan Estratégico contemplará necesariamente las siguientes líneas estratégicas:

- ➔ Principio de igualdad de género como elemento de gobernabilidad
- ➔ Disminución de las brechas de género
- ➔ Promoción de la igualdad en el acceso al poder y la toma de decisiones
- ➔ Nuevos pactos para una convivencia democrática e igualitaria

➔ 12/06/2018 - El Banco Mundial publica el estudio “Potencial truncado: el alto coste de la desigualdad de ingresos por género”

El estudio publicado por el Banco Mundial “Potencial truncado: el alto coste de la desigualdad de ingresos por género”, examina el costo económico de la desigualdad de género en términos de capital humano. El informe señala que los programas y las políticas que facilitan a las mujeres la obtención de empleo, el acceso a infraestructura básica y servicios financieros, así como el control de la tierra, pueden ayudar a lograr la igualdad de género en los ingresos. Las pérdidas de riqueza ocasionadas por la desigualdad en los ingresos entre los hombres y las mujeres varían según las regiones. Las mayores pérdidas, por valores que oscilan entre USD 40 y USD 50 billones, se observan en Asia oriental y el Pacífico, América del Norte, Europa y Asia central. Esto se debe a que entre estos países se distribuye la mayor parte de la riqueza de capital humano del mundo.

➔ 11/06/2018 - Renault, empresa perteneciente a la Red DIE participa en el I Foro Cámara Madrid por la Corresponsabilidad y la Igualdad en la Empresa 

La Cámara de Comercio de Madrid junto con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad organizó el pasado 1 de junio el I Foro Cámara Madrid “Corresponsabilidad y la igualdad en la empresa”. El objetivo de esta iniciativa ha sido reflexionar sobre la corresponsabilidad y la igualdad de la mano de instituciones y empresas con elevada implicación en esta materia, como es el caso de Renault, empresa perteneciente a la Red DIE, y poner el valor sus buenas prácticas y las diversas ventajas que conllevan.

➔ 08/06/2018 - Creación de la Red de directivas “Mujer, talento y liderazgo” para promover el acceso de mujeres a puestos de alto nivel

El pasado 31 de mayo tuvo lugar la presentación de la Red de directivas “Mujer, talento y liderazgo”, gestionada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades con el objetivo de promover una mayor de presentación de mujeres en los comités de dirección y consejos de administración de las empresas. El requisito para integrarse en “Mujer, talento y liderazgo” es haber participado en los proyectos de desarrollo profesional y liderazgo femenino promovidos y financiados por este organismo: Proyecto Promociona, en colaboración con la CEOE, y el programa Desarrollo Directivo, en colaboración con la EOI. Hasta el momento han participado más de 680 directivas, muchas de ellas, pertenecientes a empresas adheridas a la iniciativa “Más mujeres, mejores empresas”. A través de la red social LinkedIn las profesionales podrán compartir información e intereses y se proporcionará información a cazatalentos y empresas que busquen candidaturas para cubrir vacantes en sus órganos de dirección y consejos de administración.

➔ **07/06/2018 - Galicia: ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por reducción de la jornada de trabajo, como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad**

La Secretaría General de la Igualdad de la Xunta de Galicia publica la resolución de 15 de mayo de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras que regirán las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por reducción de la jornada de trabajo, como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE) con cargo al programa operativo FSE Galicia 2014-2020, y se convocan para el año 2018 (SI440A). Podrán ser beneficiarias de las ayudas previstas en este convocatoria las personas físicas que se acojan a la medida de reducción de jornada entre el 1 de junio de 2017 y el 30 de junio de 2018, ambos inclusive, hombres y familias monoparentales, según lo siguiente:

- ➔ Los hombres que se acojan a la reducción de jornada según lo establecido en el artículo 5 de esta resolución y sean trabajadores por cuenta ajena, tanto de la empresa privada como de las administraciones públicas, organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y empresas públicas dependientes de ellas, con independencia de que su vínculo sea laboral, funcional o estatutario, y los socios de las sociedades cooperativas siempre que estos últimos pertenezcan al régimen general de la Seguridad Social.
  - ➔ Las familias monoparentales en las cuales la persona solicitante, hombre o mujer, sea trabajadora por cuenta ajena, en los términos indicados en el apartado anterior, y que se acojan a la reducción de jornada según lo establecido en el artículo 5 de esta resolución.
- ➔ El plazo de presentación de solicitudes será de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Diario Oficial de Galicia.

➔ **01/06/2018 - Asturias: curso de "Igualdad y negociación colectiva"**

El curso "Igualdad y negociación colectiva", organizado por el Instituto Asturiano de la Mujer en colaboración con las centrales UGT y CCOO, reúne a representantes sindicales que buscan mejorar su capacitación en materia de igualdad, con el fin de reforzar su presencia en los convenios colectivos. El curso, que se prolongará hasta noviembre de 2018, pretende formar y sensibilizar sobre la importancia de eliminar cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos y que estos se conviertan en instrumentos de inclusión e igualdad en las empresas. La actividad también se enmarca en la "Estrategia asturiana contra la brecha salarial y por la igualdad efectiva en el trabajo" impulsada por el Gobierno de Asturias, que pretende implicar a todos los actores socioeconómicos para lograr un tejido laboral más igualitario y sostenible.

## Mayo

➔ **31/05/2018 - Aragón: ayudas a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondiente a 2018**

El Departamento de Economía, Industria y Empleo, a través de la Dirección General del Trabajo, convoca, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones públicas destinadas a pequeñas y medianas empresas de entre 50 y 250 personas trabajadoras, con centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo fin sea elaborar o implantar por primera vez, planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A efectos de solicitud, concesión y justificación de estas subvenciones, los planes de igualdad que se presenten deberán impulsar acciones en relación con las áreas de trabajo de acceso al empleo, de condiciones de trabajo, de promoción profesional y formación, de ordenación del tiempo de trabajo, de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y/o uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad. El plazo de presentación de solicitudes finaliza el 15 de junio de 2018.

➔ **30/05/2018 - Ayudas para implantar la responsabilidad social empresarial, la igualdad laboral y la conciliación laboral y personal 2018 en Galicia**

Publicada la orden de 11 de mayo de 2018 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de ayudas para implantar la responsabilidad social empresarial, la igualdad laboral y la conciliación laboral y personal en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia y se procede a su convocatoria para el año 2018. Podrán concurrir pymes, micropymes o personas trabajadoras autónomas, con personal a cargo, con domicilio social y centro de trabajo en Galicia. También las empresas con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia que cuenten en esta comunidad autónoma con un mínimo de 8 personas. El plazo de presentación de solicitudes finaliza el 28 de junio de 2018.

➔ **24/05/2018 - La Comunidad de Madrid convoca la primera edición de los reconocimientos y menciones a la responsabilidad social en el empleo**

La Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid convoca la primera edición de los reconocimientos y menciones a la responsabilidad social en el empleo. El objetivo es reconocer y difundir buenas prácticas y comportamientos socialmente responsables en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y del empleo. Las candidaturas deberán justificar haber puesto en marcha proyectos o iniciativas innovadoras en el ámbito del empleo y/o buenas prácticas en cuanto a gestión de los recursos humanos en aspectos como el fomento de la igualdad y la diversidad en las plantillas, la mejora de la conciliación y la promoción de la corresponsabilidad, la

reducción salarial, la estabilidad de la empresa, la mejora de las condiciones laborales, o la promoción de hábitos saludables en el entorno laboral, entre otras.

➔ **23/05/2018** - Creación de una marca de excelencia en igualdad para fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas de Ceuta

El Pleno de la Asamblea de Ceuta ha aprobado la creación de una marca de excelencia en igualdad para fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas ceutíes, cuestión de la que se hará cargo Procesa, la Sociedad de Desarrollo de Ceuta, S.A. En el marco de este Pleno, también se ha recordado que en las convocatorias de ayudas y subvenciones que Procesa otorga, en el marco de los programas FEDER y del Fondo Social Europeo, se puntúa de manera favorable a aquellas empresas que tienen un plan de igualdad instaurado.

➔ **22/05/2018** - El CGPJ publica el informe "Una perspectiva de género en la Justicia"


El CGPJ ha publicado el informe "Una perspectiva de género en la Justicia", donde analiza la presencia de la mujer en la Carrera Judicial desde distintas perspectivas. El informe destaca que el 53,5 % de las sentencias notificadas en 2017 por los órganos judiciales fue dictado por juezas y magistradas, que a 1 de enero de ese año representaban el 52,7 % de los miembros de la Carrera Judicial en activo. Además, a 1 de enero de 2018 el porcentaje de mujeres entre los miembros de la Carrera Judicial en activo era del 53,2 % y superaba al de los hombres en todos los órganos unipersonales, a excepción de los Juzgados de lo Mercantil. Entre los titulares de Juzgados de Violencia sobre la Mujer, las mujeres suponen el 71,4 %. Por el contrario, y tal y como reflejaba el informe sobre Estructura Demográfica de la Carrera Judicial publicado el pasado 28 de marzo, el porcentaje de presidentas de Sala de Tribunales Superiores de Justicia era del 20,7 %; el de presidentas de Audiencia Provincial del 16,3 % y el de presidentas de Sección del 21,9 %. Entre los magistrados del Tribunal Supremo, las mujeres suponen el 14,5%.

➔ **18/05/2018** - El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha convoca ayudas para planes de igualdad en el año 2018 

La resolución tiene por objeto convocar, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones destinadas a empresas y otras entidades de la región para la realización en Castilla-La Mancha de proyectos para elaborar y poner en marcha, por primera vez, planes de igualdad en la propia entidad que favorezcan la disminución de las desigualdades en su empresa o entidad, debiendo acreditar con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución que las entidades que opten a estas ayudas tienen una plantilla en el momento de presentar su solicitud, no inferior a 25 y no superior a 250 personas trabajadoras y debiendo garantizar el compromiso de la dirección de la empresa o entidad y la participación e implicación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad. La cantidad máxima destinada para esta convocatoria de subvenciones es de 84.000 €. El plazo de presentación de las solicitudes será de 10 días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (desde el 9 de mayo de 2018).

➔ **18/05/201** - El 23 de marzo será el Día Nacional de la Conciliación y Corresponsabilidad 

El Consejo de Ministros aprobó el 23 de marzo, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social y de la Ministra de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, el Acuerdo por el que se establece el día 23 de marzo como Día Nacional de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. Este acuerdo da cumplimiento a una propuesta del Congreso de los Diputados dirigida al Gobierno a través de una Proposición no de Ley adoptada en la Comisión de Igualdad el 29 de octubre de 2016. Además de fijar el día 23 de marzo como Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad, el acuerdo determina también que el Gobierno promoverá, en las instancias apropiadas del ámbito público y privado, las diversas actividades que hayan de dar contenido a la celebración de este día. La medida va encaminada a que por parte de toda la sociedad se tome conciencia de la importancia que tiene la conciliación y la corresponsabilidad para la calidad de vida de todas las personas. "Es necesario, relata el texto, implicar en esta tarea a toda la sociedad, familias, personas trabajadoras, Administraciones Públicas, empresas y agentes sociales" para continuar avanzando en la protección y promoción de este derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

➔ **11/05/2018** - Castilla y León: Subvenciones para el desarrollo de proyectos  dentro del programa de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género

Los proyectos subvencionables tendrán por finalidad avanzar en la eliminación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en distintos ámbitos y sectores, así como conseguir la integración social y la mejora de la autonomía personal de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, particularmente de víctimas de violencia de género. A través de estos proyectos se pretende, entre otras cuestiones, apoyar la atención integral de víctimas de violencia de género, informar, formar y sensibilizar a jóvenes y adolescentes para prevenir la violencia de género, favorecer la inclusión social de jóvenes y adolescentes en situación de riesgo, prevenir la violencia de género de jóvenes y adolescentes a través de entidades deportivas y a través del deporte, promover acciones para el empoderamiento de mujeres del medio rural, formación en nuevas tecnologías, asesoramiento para la distribución de sus productos, sensibilización y formación en violencia de género.

➔ **10/05/2018** - La Junta de Andalucía ha ampliado las ayudas a la transformación de productos




pesqueros y acuícolas, en las que se priorizan proyectos de empresas constituidas por jóvenes y/o mujeres y que dispongan de plan de igualdad

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural ha ampliado de 5,4 a 17,2 millones de euros el presupuesto de ayudas de la convocatoria 2018 para el fomento de la transformación de productos de la pesca y acuicultura. Estas subvenciones, previstas en el Programa Operativo del Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP) 2014-2020 para Andalucía, priorizan proyectos de empresas constituidas por jóvenes y/o mujeres y que dispongan de plan de igualdad. El objetivo de estas ayudas es apoyar iniciativas que contribuyan al ahorro de energía o a reducir el impacto en el medio ambiente, incluido el tratamiento de residuos; a mejorar la seguridad, higiene, salud y condiciones de trabajo. También a proyectos que sirvan para la transformación de pescado que no pueda destinarse a consumo humano, así como a la obtención de subproductos de estas actividades, entre otros.

#### ➔ **09/05/2018** - El Principado de Asturias impulsa cláusulas éticas, sociales y 'verdes' en la contratación pública

El Gobierno del Principado de Asturias ha aprobado las instrucciones y una guía práctica para incluir cláusulas sociales y medioambientales en la contratación pública. El objetivo de estas medidas es que los contratos de la Administración comporten un beneficio social añadido, más allá de la mera prestación de servicios, la ejecución de obras o la adquisición de bienes, tal y como propone el Acuerdo para la Competitividad Económica y la Sostenibilidad Social 2016-2019. Además, pretenden aumentar la calidad del empleo, facilitar el acceso al mercado laboral de colectivos con especiales dificultades e impulsar el comercio justo y el reciclaje. Entre las cláusulas que se van a incluir en los procesos de contratación pública se incluirán Cláusulas sociales con el fin de favorecer la calidad del empleo, la inserción de personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, la economía social, la conciliación, la igualdad de oportunidades y la equiparación salarial.

#### ➔ **09/05/2018** - Ikea apuesta por el curriculum vitae anónimo en sus procesos de selección

La empresa Ikea ha implantado en sus tiendas de Madrid y Sevilla el **proyecto piloto Curriculum Vitale Anónimo**  en sus procesos de selección de personal, impulsado desde la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Este proyecto tiene como objetivo evitar sesgos inconscientes a la hora de contratar personal y favorecer así la igualdad entre mujeres y hombres. El curriculum vitae anónimo suprime la mayoría de las referencias personales, como son nombre y apellidos, género, edad, nacionalidad o fotografías, entre otras referencias. Una vez finalizada la fase piloto en enero de 2019, se hará una evaluación final para valorar cómo ha funcionado el proyecto.

#### ➔ **08/05/2018** - Castilla y León: Subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el marco del Programa IOEMPRESAS

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de Castilla y León ha aprobado la convocatoria de subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a financiar la implantación de medidas de acción positiva, planes de igualdad y actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León, en el ámbito laboral y empresarial, en el marco del programa IOEMPRESAS. Las actuaciones subvencionables han de encuadrarse dentro de las siguientes líneas programáticas:

- ➔ A) Línea programática destinada al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- ➔ B) Línea programática de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### ➔ La cuantía máxima de las actuaciones recogidas en la línea A será de 10.000€ por proyecto subvencionado y en la línea B, de 2.500€ por proyecto subvencionado.

#### ➔ **07/05/2018** - Subvenciones del Consell de Mallorca para promover la igualdad

El Consell de Mallorca otorga subvenciones para realizar planes y proyectos de igualdad de oportunidades en ayuntamientos y mancomunidades de Mallorca con población inferior a 55.000 habitantes. La convocatoria consta de dos líneas de subvenciones:

- ➔ Línea 1. Subvenciones a ayuntamientos y mancomunidades para poner en marcha planes de igualdad.
- ➔ Línea 2. Subvenciones a asociaciones y agrupaciones de personas físicas privadas para favorecer el empoderamiento y la visibilidad de las mujeres, para impulsar la eliminación de los estereotipos tradicionales de género y los roles sexistas, para impulsar la información, la formación, la sensibilización o las denuncias relacionadas con discriminaciones sexistas, violencia de género o LGTBI-fobia.

#### ➔ El plazo para presentar solicitudes es de 15 días hábiles a contar a partir de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (14 de abril de 2018).

#### ➔ **04/05/2018** - Semana de la Administración Abierta del 7 al 11 de mayo

La Semana de la Administración Abierta es una iniciativa que pretende reunir en una misma semana, entre el 7 y el 11 de mayo de 2018, jornadas de puertas abiertas y otro tipo de eventos en torno a un mismo hilo conductor, los principios del Gobierno Abierto: transparencia, participación, rendición de

cuentas y colaboración. Esta semana se enmarca dentro de las acciones de formación, sensibilización y educación del Tercer Plan de Gobierno Abierto de España y responde también a una iniciativa que se está impulsando a nivel mundial por la [Alianza para el Gobierno Abierto](#) de la que nuestro país forma parte. Las actividades se celebrarán en todo el territorio español ([consulte los eventos y participe](#)) a iniciativa tanto de las distintas Administraciones Públicas como de la Sociedad Civil.

➔ **03/05/2018** - [Publicación del estudio “Evolución de la Discriminación en España. Informe de las encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016”](#) 

El estudio “Evolución de la Discriminación en España. Informe de las encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016” analiza la discriminación, partiendo de los temas abordados por las encuestas de año 2013 (CIS 3.000/2013) y 2016 (CIS 3.150/2016) sobre Percepción de la Discriminación en España promovidas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). El estudio se divide en cuatro capítulos que se suman a la presentación y a la sinopsis de resultados principales:

- ➔ Capítulo 1. Discriminación percibida
- ➔ Capítulo 2. Discriminación vivida
- ➔ Capítulo 3. Actitudes discriminatorias
- ➔ Capítulo 4. Actuaciones frente a la discriminación

## Abril

➔ **25/04/2018** - [El Instituto Asturiano de la Mujer colaborará con un centenar de empresas para incorporar medidas de conciliación y corresponsabilidad](#)

El Instituto Asturiano de la Mujer ha presentado una campaña de fomento de la conciliación y de promoción de la corresponsabilidad que informará a un centenar de empresas sobre las ventajas de adoptar medidas para la igualdad de oportunidades y que ayudará a elaborar un plan de acción en aquellas sociedades interesadas en incorporar los cambios. Además, se pondrá en marcha un servicio gratuito de sensibilización y asesoramiento dirigido a empresas con una plantilla de entre 20 y 249 personas empleadas. Para ello, un equipo técnico de asesoramiento visitará durante los dos próximos meses las diferentes organizaciones laborales para entrevistarse con los y las responsables de recursos humanos o con la dirección de los negocios para explicarles los beneficios probados de adoptar las políticas de conciliación, la mejora de la imagen corporativa o el aumento de la productividad.

➔ **24/04/2018** - [Abierta la convocatoria de la VI Edición de “Alcobendas Concilia”, iniciativa pública que reconoce a las micro, pequeñas y medianas empresas que desarrollan medidas de igualdad y conciliación](#)

“Alcobendas Concilia” es una iniciativa del Ayuntamiento de Alcobendas que persigue el reconocimiento público de las micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad, en su empeño en consolidar sus negocios con acciones que faciliten la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal y profesional, dentro del marco de la responsabilidad social. Se dirige especialmente a las empresas, entidades, comercios y micro-proyectos empresariales, así como a personas emprendedoras con una idea de negocio en proceso de puesta en marcha, que desarrollen sus actividades en nuestra ciudad. La iniciativa estará vigente desde el 6 de abril hasta el 23 de mayo de 2018.

➔ **23/04/2018** - [El Consejo de Gobierno de la Región de Murcia aprueba la implantación del distintivo de Igualdad en la Administración pública](#)

El Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, ha aprobado la implantación del distintivo de Igualdad en la Administración pública, un compromiso incluido en el I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres. La iniciativa, realizada por la Comisión de Igualdad, tiene la finalidad de reconocer y estimular aquellas actuaciones, metodologías y herramientas puestas en marcha en el ámbito de la Administración para lograr la igualdad efectiva entre el personal de la administración pública. Para ello, se ha acordado introducir en las convocatorias anuales de los Premios a la Innovación y las Buenas Prácticas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia una nueva categoría, bajo la denominación de ‘Distintivo de Igualdad en la Administración Pública’, que reconozca y estimule las actuaciones a favor de la igualdad de género, que redundan en una mejora de la eficiencia y calidad de los servicios. Esta idea, se ha inspirado en el distintivo “Igualdad en la Empresa”, la marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

➔ **20/04/2018** - [El Gobierno de Cantabria respalda los planes de desarrollo de Equipos Nucleares \(ENSA\), empresa perteneciente a la Red DIE](#)

El Gobierno de Cantabria ha mostrado el respaldo a los planes estratégicos de ENSA, empresa de la Red DIE. Entre los planes estratégicos de la compañía se han destacado los planes de internacionalización, el desarrollo de proyectos de I+D+i y el Plan de Igualdad y de Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal de la factoría, pionero en España. En el caso del Plan de Igualdad y de Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal impulsado por ENSA, destaca que es el primer plan firmado dentro de las empresas del Grupo SEPI y que figura entre los primeros planes de ámbito nacional firmados tras la entrada en vigor de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva

de mujeres y hombres. A ello, hay que sumarle la obtención en el 2010 del distintivo "Igualdad en la Empresa".

#### ➔ 19/04/2018 - IKEA, empresa de la Red DIE, amplía la baja por paternidad hasta siete semanas

IKEA, una de las 142 empresas pertenecientes a la Red DIE, ha firmado su II Plan de Igualdad, en el que incluye, entre otras medidas, la concesión de hasta siete semanas la baja por paternidad. Esta medida amplía el permiso en tres semanas, además de las cuatro legalmente previstas en la normativa, siendo un ejemplo en materia de corresponsabilidad. Este nuevo plan es un paso clave en el compromiso de IKEA por seguir haciendo de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad una realidad, y supone importantes mejoras respecto a su primer Plan de Igualdad, firmado en 2011. Asimismo, la empresa pondrá en marcha otras medidas como como la incorporación del currículum anónimo en sus procesos de selección y la definición de un protocolo específico para mujeres víctimas de violencia de género.

#### ➔ 18/04/2018 - El Gobierno de Cantabria aprueba subvenciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

El pasado 4 de marzo, la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria aprobó la convocatoria para el año 2018 de subvenciones destinadas a apoyar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena, las mujeres trabajadoras por cuenta propia y de las mujeres desempleadas que participen en acciones de orientación profesional a propuesta del Servicio Cántabro de Empleo, mientras desarrollan esas actividades, mediante la financiación de los gastos de cuidado de sus hijas y/o hijos que se encuentren bajo su custodia o personas que se encuentren a su cargo y sometidas a su tutela. El plazo para la presentación de solicitudes será de un mes, contado a partir del día siguiente a la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

#### ➔ 17/04/2018 - Aprobados el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020 y los Estatutos del nuevo organismo estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El Consejo de Ministros del viernes 6 de abril ha aprobado el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020, un Plan que identifica a la Inspección como la institución pública para la garantía de la calidad del empleo. El Plan refuerza el control de la contratación temporal injustificada, de la contratación a tiempo parcial y de los contratos formativos. Además, para asegurar el cumplimiento de las normas de igualdad y no discriminación, será prioritario actuar en el ámbito de discriminación por género, se lanzarán campañas específicas, incluyendo las referidas a los planes de igualdad en las empresas, y se potenciará la supervisión de la brecha salarial y de la negociación colectiva para evitar cláusulas discriminatorias.

#### ➔ 06/04/2018 - La plantilla femenina de Aqualia S.A., empresa de la Red DIE, crece por encima de la media del sector

Aqualia, empresa pionera en el sector a la hora de aplicar los planes de igualdad y que cuenta con el distintivo "Igualdad en la Empresa" del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, lleva desde el año 2008 trabajando en esta materia. En Aqualia, las mujeres representan el 28% de la plantilla (datos finales del 2016), lo que supone 8 puntos más que la media del sector (19,7%) y un crecimiento porcentual de un 6% con respecto a los datos de 2015. Los compromisos de Aqualia con la "Igualdad de Género" centran sus contenidos en la campaña [www.compromisoreal.com](http://www.compromisoreal.com) donde se detallan las iniciativas y programas formativos que desarrolla la empresa para impulsar el talento femenino.

#### ➔ 06/04/2018 - El Gobierno de Aragón pone en marcha diferentes medidas para fomentar la igualdad en las empresas

El Gobierno de Aragón ha reforzado su trabajo en materia de igualdad en las empresas realizando diferentes iniciativas. Por un lado, está promocionando los planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas, fomentando la colaboración con los agentes sociales y extendiendo la perspectiva de género a todas las políticas de empleo. Con este objetivo, durante el año 2018 la línea de subvenciones destinadas a la elaboración e implantación de estas medidas en las pequeñas y medianas empresas, cuya convocatoria de ayudas se publicará en las próximas semanas, cuenta con un presupuesto de 200.000 euros y permite cubrir, a las empresas adjudicatarias, hasta un 80% de los costes de elaboración del plan. Por otro lado, la Dirección General de Trabajo está remitiendo a las organizaciones aragonesas una **nueva encuesta sobre la implementación de planes y medidas de igualdad** para poder completar y actualizar su base de datos. De la mano de los agentes sociales, se realiza un trabajo coordinado y conjunto para fomentar la cumplimentación de estas encuestas, que facilitan la labor de diagnóstico sobre la implementación de planes de igualdad, con el objetivo de asesorar a las empresas y tratar de proponer medidas que permitan seguir avanzando en esta materia.

#### ➔ 05/04/2018 - El Ayuntamiento de Barcelona y Barcelona Activa presentan Equitest, un cuestionario digital y voluntario para que las empresas sepan en qué situación se encuentra la igualdad en su organización

Equitest se trata de una herramienta on line anónima que consta de 25 preguntas cuyo objetivo es lograr una estrategia de género transversal en las empresas y entidades interesadas. Las preguntas, que cuentan con un máximo de cinco respuestas posibles, tocan un amplio abanico de situaciones en torno a la igualdad en el ámbito laboral, como la igualdad de oportunidades y la brecha salarial. Al

acabar el cuestionario, se genera automáticamente un informe donde se comentan todas las respuestas por áreas, explicando cuáles son los puntos fuertes y los puntos flacos en temas de igualdad dentro de la organización en cuestión. Se puede acceder a Equitest a través de la web de Dones de Barcelona y la Oficina de Atención a las Empresas de Barcelona Activa.

#### ➔ 04/04/2018 - El Cabildo de Tenerife convoca ayudas para que las empresas fomenten la igualdad

El Cabildo de Tenerife ha convocado una nueva línea de ayudas para que las empresas privadas impulsen proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como la participación social de las mujeres en el ámbito laboral a través de medidas de acción positiva o medidas de carácter transversal. Los proyectos objetos de subvención son aquellos relacionados con:

- ➔ El desarrollo de actividades de formación destinadas a la plantilla, especialmente relacionadas con la brecha salarial o la selección de personal con enfoque de género
  - ➔ El diseño de un Plan de Igualdad para empresas de 10 o más trabajadores
  - ➔ La ejecución de medidas recogidas en los planes de igualdad de las empresas
  - ➔ La realización de un protocolo de acoso sexual; el diseño de medidas de acción positivas
  - ➔ La realización de actividades transversales; medidas de conciliación o cualquier otro proyecto encaminado a mejorar la situación de las mujeres en el entorno laboral
- ➔ La cuantía de las subvenciones de las que podrán beneficiarse las empresas será de un máximo de 10.000 euros por proyecto, según se especifica en las bases de la convocatoria.

#### ➔ 04/04/2018 - Establecido el día 23 de marzo como Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad

El Consejo de Ministros del 23 de marzo estableció el día 23 de marzo como Día Nacional de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. Además de fijarse este día, el acuerdo determina también que el Gobierno promoverá, en las instancias apropiadas del ámbito público y privado, las diversas actividades que hayan de dar contenido a la celebración de este día. La medida va encaminada a que por parte de toda la sociedad se tome conciencia de la importancia que tiene la conciliación y la corresponsabilidad para la calidad de vida de todas las personas. "Es necesario, relata el texto, implicar en esta tarea a toda la sociedad, familias, personas trabajadoras, Administraciones Públicas, empresas y agentes sociales" para continuar avanzando en la protección y promoción de este derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### ➔ 02/04/2018 - Informe de la OCDE sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha examinado el equilibrio entre el trabajo y la vida privada en 38 países. Los datos, publicados este mes, comparan el promedio de horas de trabajo de una población versus el tiempo que les queda para el ocio y el cuidado personal. Entre los resultados, Países Bajos superan al resto del continente en términos de conciliación. Sólo una pequeña proporción de la población activa (0,5%) trabaja 50 horas o más a la semana, y los y las trabajadoras pueden pasar 15,9 horas al día, en promedio, en tiempo personal. En Dinamarca, a las familias se les ofrece un amplio apoyo financiero y práctico para que los padres y las madres puedan equilibrar más fácilmente su vida laboral y familiar. En parte, es por eso que Dinamarca ocupa el segundo lugar en la lista. Según estadísticas de Eurostat, España es el país europeo que más tarde pone fin a su jornada laboral, en torno a las 20 horas, cuando en países como Italia y Francia el día laboral acaba normalmente a las 18 horas.

## Marzo

#### ➔ 28/03/2018 - Convocada la VI Edición del Proyecto Promociona para el curso 2018/2019

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y CEOE han convocado la VI edición del "Proyecto Promociona - Programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección", que estará cofinanciado por el Fondo Social Europeo. La iniciativa tiene como objetivo una mayor representación de mujeres en los puestos de alta dirección y consiste en la identificación y promoción del talento femenino, mediante el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades, habilidades profesionales y de liderazgo de mujeres, además de la sensibilización de las empresas. Las candidaturas deberán ser presentadas antes del 27 de abril a través de la plataforma online habilitada en la página web del proyecto: [www.proyectopromociona.com](http://www.proyectopromociona.com).

#### ➔ 28/03/2018 - Ibermutuamur, empresa de la Red DIE, suscribe su II Plan de Igualdad para los próximos 4 años

Ibermutuamur, Mutua colaboradora con la Seguridad Social y empresa perteneciente a la Red DIE, ha suscrito su II Plan de Igualdad, cuyo objetivo general es definir un marco de actuación que permita integrar la igualdad como línea estratégica de la Entidad. El nuevo Plan de Igualdad recoge una serie de medidas y acciones a desarrollar en materia de selección, promoción y desarrollo profesional, formación, política retributiva, conciliación de la vida personal y laboral; prevención del acoso sexual y por razón de sexo; protección frente a la violencia de género; seguridad y salud laboral, entre otras. Además, la Mutua subraya que en 2014 no había mujeres ocupando el puesto de Dirección de Zona de Prestaciones mientras que en 2017 el 50% de estas personas son mujeres. Asimismo, en 2014, el

porcentaje de mujeres que ocupaban puestos de Dirección Médica de Zona suponían el 33,3% mientras que a finales de 2017, este porcentaje se elevó hasta el 38,2%.

➔ **28/03/2018 - La Comunidad de Madrid aprueba la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres** 

El Gobierno de la Comunidad de Madrid va a destinar más de 254 millones de euros para desarrollar la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021, estructurada en torno a nueve ejes, 15 objetivos generales, 30 objetivos específicos y 157 medidas. Entre las 157 medidas que plantea la Estrategia se incluye apoyar con subvenciones a las empresas para la adopción de medidas que eliminen la brecha salarial y la de las pensiones y programas de ayuda a empresas de hasta 250 personas trabajadoras para que implanten planes de igualdad; dar continuidad al Programa Generando Cambios, que pone a disposición de las pymes un servicio gratuito de consultoría para establecer planes de igualdad.

➔ **26/03/2018 - Publicación de la subvención a empresas con actividad en Navarra para la implantación o reactivación de sus Planes de Igualdad entre mujeres y hombres durante el año 2018**

El Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua publica las subvenciones a empresas con actividad en Navarra para la implantación o reactivación de sus planes de igualdad entre mujeres y hombres durante el año 2018. Podrán acogerse a estas ayudas las empresas de la Comunidad Foral que tengan entre 10 y 250 personas trabajando y que no estén legalmente obligadas a contar con Plan de Igualdad, además de no haber sido sancionadas, ni la empresa ni sus representantes legales, en los dos años anteriores a la publicación. El plazo de presentación de las solicitudes es desde el 20 de marzo al 3 de mayo de 2018.

➔ **26/03/2018 - 60 empresas y entidades de Euskadi constituyen la red por la igualdad Bai Sarea**

La red de empresas por la igualdad Bai Sarea, impulsada por Emakunde, ha sido constituida por 60 empresas y entidades de diverso signo que cuentan con el distintivo de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres. El objetivo de esta red es contar con un espacio de colaboración para multiplicar el impacto que los planes de igualdad de las distintas organizaciones tienen en la reducción de las brechas de género del mercado laboral. Las entidades que forman parte de Bai Sarea se han comprometido a promover la igualdad de mujeres y hombres desde la dirección de la entidad; tratar a mujeres y hombres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación; velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todo el personal; promover el desarrollo profesional de las mujeres; llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, compras y marketing a favor de la igualdad; promover la igualdad en el entorno socio-laboral; y evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

➔ **23/03/2018 - La OIT publica el Informe "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018"**

El Informe señala que las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo. Según el mismo la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo – de 48,5% en 2018 – sigue estando 26,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de los hombres. Además, la tasa de desempleo de las mujeres para 2018 – 6,0% – es alrededor de 0,8 puntos porcentuales más alta que la de los hombres. Estos datos indican que por cada diez hombres que trabajan, sólo seis mujeres están empleadas. El informe muestra además que las mujeres enfrentan importantes déficits en la calidad del empleo. Por ejemplo, en relación a los hombres, las mujeres siguen teniendo el doble de probabilidades de ser trabajadoras familiares no remuneradas. Esto significa que ellas contribuyen a la empresa familiar orientada al mercado, pero con frecuencia están sujetas a condiciones de empleo vulnerables, sin un contrato escrito, sin que se respetan las leyes del trabajo o los convenios colectivos.

➔ **21/03/2018 - Presentación del Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas** 

El Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas, realizado por la consultora de Comunicación ATREVIA junto a la escuela de negocios IESE, analiza por primera vez la presencia femenina en el mercado continuo al completo e incluye el VI Informe Las Mujeres en los Consejos del IBEX-35 donde se chequea el camino hacia la paridad de las 35 principales compañías españolas que son miembros del índice bursátil. Algunas de las conclusiones extraídas del informe es que la presencia femenina en las empresas cotizadas españolas aún se encuentra muy lejos de la paridad y también bastante alejada de cumplir la recomendación del Código del Buen Gobierno, que preconiza que exista al menos un 30% de mujeres en los Consejos de Administración para el año 2020. Las que más se acercan al nivel deseado son las compañías del IBEX-35, con una presencia femenina global del 23,66% en sus órganos rectores. Si se analiza todo el mercado continuo (133 empresas) incluyendo el IBEX-35, las mujeres únicamente ocupan el 19,15% de los puestos en los Consejos.

➔ **20/03/2018 - Publicada la resolución del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial correspondiente al año 2017 de Castilla-La Mancha**

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha ha resuelto la relación de entidades que han obtenido el Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial correspondiente al año 2017. Las empresas merecedoras de esta distinción son Internacional de Composites S.A. (Toledo), Atperson Formación y Empleo S.L.U. (Cuenca), Aguas de Albacete S.A., el Ente Público Radio Televisión Castilla-La Mancha. La acreditación de esta distinción conllevará, entre otros derechos, la valoración en la adjudicación de contratos con la Junta de Comunidades de

➔ **19/03/2018** - **Publicación del Informe de 2018 sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea**

La Comisión Europea ha publicado el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, su informe de 2018 sobre la igualdad entre mujeres y hombres, así como un informe sobre las mujeres en la tecnología. El informe de 2018 muestra que se ha dejado de progresar en determinados ámbitos: las mujeres siguen asumiendo la mayoría de las responsabilidades familiares, la brecha salarial entre mujeres y hombres lleva estancada en el 16 % desde hace años y la violencia contra la mujer aún constituye un problema. Entre otras cuestiones, el informe muestra que las mujeres, pese a estar mejor formadas que los hombres, siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad de las empresas y ganan un 16% menos de media en toda la Unión Europea; la brecha laboral entre mujeres y hombres se ha estancado en torno a 11 puntos porcentuales durante los últimos años. No se ha producido un acercamiento significativo entre los Estados miembros más avanzados y los más rezagados. El 44 % de las europeas y europeos opinan que la mujer debe ocuparse del hogar y de su familia. En un tercio de los Estados miembros de la UE, esta es la opinión de nada menos que un 70 % de los europeos.

➔ **16/03/2018** - **La Junta de Castilla y León primará en sus contrataciones y en la concesión de ayudas a empresas que cuenten con la distinción “Óptima” de igualdad de oportunidades**

En Castilla y León, las empresas que posean la distinción “Óptima”, es decir, aquellas especialmente comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y que hayan implementado medidas en este sentido, podrán tener beneficios sociales y económicos. Así, se propiciará que sean tenidas en cuenta en los contratos que efectúe la Junta de Castilla y León y en las subvenciones que se convoquen dirigidas al sector empresarial. Con ello, se refuerza esta distinción en materia de igualdad, regulándola mediante un Decreto que anime y estimule a las empresas de Castilla y León a la hora de adoptar medidas de igualdad.

➔ **15/03/2018** - **Informe Women in Business 2018: ¿cumplir o liderar?**

Grant Thornton presenta su informe “Women in Business”, centrado en analizar el avance de la mujer directiva en España y en el resto del mundo. La edición de este año, titulada ¿Cumplir o liderar?, analiza las políticas empresariales llevadas a cabo compañías y de 35 países diferentes y, por otro lado, los avances en materia de legislación por parte de los Gobiernos con el fin de identificar qué políticas concretas, tanto públicas como privadas, están haciendo avanzar más rápido a unos países u a otros. El informe contiene el ya clásico ranking de países por número de mujeres directivas, en el que España se sitúa en el puesto 23 de 35 en total. La cifra de puestos de alta dirección ocupados por mujeres en España se ha congelado en el 27% por segundo año consecutivo. A nivel global, este dato se sitúa en el 24%.

➔ **14/03/2018** - **El Gobierno de Murcia anuncia un catálogo con más de 30 medidas para luchar contra la discriminación laboral y salarial de la mujer**

Más de 30 medidas dirigidas a reducir la brecha de género y luchar contra la discriminación laboral y salarial de las mujeres serán puestas en marcha próximamente en la Región de Murcia. Este catálogo de medidas ha sido anunciado por el presidente de la Comunidad durante un encuentro celebrado con el empresariado. El Gobierno regional ha adelantado que valorará que las empresas cuenten con planes de igualdad a la hora de conceder subvenciones y ayudas. Además, aquellas empresas que sean sancionadas por discriminación por razón de sexo no podrán tener relación contractual durante tres años con la Administración regional. De igual manera, todos los proveedores que superen los 200.000 euros de contratación o lleven más de dos años suscribiendo contratos deberán presentar, mediante declaración responsable, un plan de igualdad para seguir contratando con la administración.


➔ **13/03/2018** - **Renault, empresa de la Red DIE, participa en el lanzamiento de la campaña “Practica la Igualdad, Marca la diferencia”**

La empresa de la Red DIE, Renault, junto a otras empresas como Google o Change.org han participado en el lanzamiento de la campaña “Practica la Igualdad, Marca la diferencia”, impulsada por la Fundación Cepaim dentro de la Operación Adelante, un proyecto financiado por el Fondo Social Europeo, con la cofinanciación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Esta campaña pone el foco en la corresponsabilidad de los hombres y el papel que juegan en las empresas con el fin de que éstos practiquen la corresponsabilidad, disfruten de sus beneficios y se impliquen en el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. La campaña, con ello, pretende poner en valor los cambios que se están produciendo en los roles de los hombres y proponerles un reto para que reflexionen sobre su papel en la sociedad.

➔ **12/03/2018** - **El Instituto Andaluz de la Mujer crea una herramienta informática para evaluar la desigualdad salarial en las empresas**

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha puesto en marcha una herramienta informática dirigida a las empresas para que puedan elaborar un diagnóstico propio sobre su situación empresarial en materia de igualdad de género, que permitirá evaluar variables que van desde la brecha salarial hasta las medidas de conciliación. La iniciativa, que estará disponible en los próximos días a través de la web del IAMDD y de una APP, ha sido impulsada desde Equipa, el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad del IAM. La nueva herramienta informática permitirá recopilar y analizar desde la


perspectiva de género datos cuantitativos y cualitativos de los recursos humanos en las empresas, tales como las retribuciones, las medidas de conciliación, el tipo de plantilla o la formación del personal, entre otros aspectos.

➔ **09/03/2018** - **Publicación del Informe de Eurofound sobre experiencias y buenas prácticas sobre transparencia salarial en cuatro Estados Miembros** 

Eurofound ha publicado el Informe "Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States" El foco del informe se centra en las primeras experiencias desarrolladas en Europa empleando medidas de transparencia salarial en los con el fin de evidenciar si dichas medidas tienen resultados positivos. En particular, el informe presenta las experiencias de Austria, Dinamarca, Finlandia y Suecia. Todos los países incluidos en el estudio han emprendido, al menos, una evaluación oficial sobre transparencia salarial. El análisis obtenido de dichos estudios se presenta en este informe del Eurofound.

➔ **07/03/2018** - **Madrid acoge la Jornada "22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres"** 

La jornada, organizada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), se celebró en Madrid, el pasado 22 de febrero, en el Salón de Actos de la Secretaría de Estado, de Servicios Sociales e Igualdad, en la que Patricia Sanz, Vicepresidenta del Consejo General de la ONCE y Mario Garcés, Secretario de Estado, Servicios Sociales e Igualdad presentaron los cupones conmemorativos de la ONCE, uno con motivo del Día de la igualdad salarial, 22 de febrero, y otro con motivo del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo. Tras esta presentación, tuvieron lugar dos mesas redondas en las que participaron Gemma Fabregat, Juan Pablo Pérez-Bustamente y María Teresa Arenas, abordando la brecha salarial de género desde una perspectiva jurídica y laboral. En la segunda mesa redonda, participaron Susana Moreno, Jefa del Departamento de Diversidad y Políticas Sociales de Grupo Ilunion y Fundación ONCE y Cristina Mendía, Responsable de Igualdad de Mutualia.

➔ **06/03/2018** - **ENSA, empresa de la Red DIE, marca de excelencia en políticas de igualdad** 

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ha concedido a ENSA la 2ª prórroga de vigencia del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2010. El distintivo tiene una vigencia de tres años, en los que las empresas distinguidas deben remitir un informe anual, que es evaluado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, para mantener el nivel de excelencia. En el caso de ENSA destaca especialmente el catálogo de medidas de conciliación de la vida laboral y personal y la flexibilización para dar respuestas a las necesidades de la plantilla a través de la Comisión de Igualdad. Desde la implantación del primer Plan de Igualdad la incorporación de las mujeres a la empresa se ha incrementado un 65%. En este periodo de tiempo el porcentaje de mujeres ingenieras se ha incrementado un 125%.

➔ **05/03/2018** - **El Gobierno Vasco equipará, por primera vez en una ley, la duración de los permisos por parentalidad para ambas personas que integran la pareja**

El borrador de Ley de Empleo Público Vasco que está elaborando el Gobierno y que se encuentra, en estos momentos, en fase de negociación con las centrales sindicales equipará la duración de los permisos por parentalidad para ambas personas que integren la pareja. Se trata de una medida pionera en materia de igualdad de mujeres y hombres ya que es la primera vez que un texto normativo propone que estos permisos sean de igual duración, 100% remunerados e intransferibles. Con esta medida, el Gobierno Vasco persigue favorecer la conciliación de las personas que trabajan en la Administración Pública Vasca y dar un salto cualitativo en materia de igualdad plena de mujeres y hombres, así contribuir a corregir el desequilibrio que supone el reparto desigual de tareas de cuidado de hijos e hijas entre hombres y mujeres.

➔ **02/03/2018** - **El Consejo del Diálogo Social de Castilla y León firma un Acuerdo sobre la Conciliación**

El Consejo del Diálogo Social de Castilla y León firma nueve acuerdos en materia laboral, social y medioambiental. Entre estos acuerdos se encuentra el Acuerdo sobre Conciliación, cuyo objetivo es mejorar las ayudas para excedencias y reducciones de jornada y para la sustitución de personas que ejerzan dichos derechos. Además, se creará una nueva línea de subvenciones para favorecer la flexibilización y racionalización horaria en las empresas. El Acuerdo pretende, además, promover la corresponsabilidad y reparto equilibrado de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos e hijas. Para ello, se apoya económicamente la contratación de "agentes para la igualdad y la conciliación", que velen por la mejora del mercado laboral y combatan la brecha salarial entre mujeres y hombres. Este Acuerdo se completa con el primer borrador del Anteproyecto de Ley de Medidas para el Fomento de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluido en el Programa de Gobierno de la Junta de Castilla y León. Esta será la primera Ley de carácter integral en la materia que se aprobará en España y será una ley que incidirá, tanto en el empleo público como en el privado.


➔ **02/03/2018** - **Las mujeres representan el 20% de en los Consejos de Dirección de las empresas del IBEX 35**

El Foro de Buen Gobierno y Accionariado, organismo presidido por ATREVIA y la Escuela de Negocios IESE, ha presentado con la Asociación de Periodistas (APIE) el XIII Informe sobre Juntas Generales de Accionistas del Ibex 35, correspondiente a 2017. Este estudio analiza la evolución en

materia de transparencia y buen gobierno de las empresas cotizadas y la comunicación en relación con las Juntas Generales de Accionistas. En el informe se recoge que en 2016 se mantuvo la tendencia a reducir el tamaño de los consejos, ya que se ha pasado de 467 miembros a 460. La reducción de estos consejos no ha sido obstáculo para que siga creciendo la presencia de mujeres, que han pasado de ser 88 a 90 (20% total de consejeros) Además, es el primer año en el que todas las empresas del Ibex 35 cuentan con, al menos, una mujer en sus consejos. Sin embargo, esta representación está lejos de lo se considera presencia equilibrada, en donde las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%, tal y como se recoge en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## Febrero

### ➔ 26/02/2018 - Consulta pública sobre la orden de bases de la concesión de subvenciones públicas destinadas a las Pymes para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad

Con carácter previo a la elaboración de la nueva Orden de Bases reguladora de la concesión de las subvenciones para PYMES, en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en el apartado "Participación Pública en proyectos normativos", "Consulta Pública Previa", a través del enlace: <http://www.msssi.gob.es/normativa/docs/POPlanesIgualdad.pdf> , ha sido publicada la consulta pública previa para la modificación de la actual Orden de Bases reguladora de la concesión de estas subvenciones. La finalidad de esta consulta pública es fomentar la participación pública y recabar la opinión de todas aquellas personas, entidades e instituciones que puedan tener interés en este tipo de convocatorias. Todas las aportaciones, observaciones o sugerencias que puedan hacer al respecto nos la pueden enviar hasta el próximo 2 de marzo de 2018 a través de esta dirección de correo electrónico: [buzon-sgienc@msssi.es](mailto:buzon-sgienc@msssi.es)

### ➔ 20/02/2018 - Consum, entidad perteneciente a la Red DIE, participa en la Jornada de la conciliación a la corresponsabilidad, buenas prácticas empresariales

El próximo 1 de marzo tendrá lugar en el Centro de Congresos "Ciutat d'Elx" la Jornada de la conciliación a la corresponsabilidad social, buenas prácticas empresariales. En dicha jornada participará la empresa de economía social, Consum, entidad perteneciente a la Red DIE. Se trata de una jornada para poner en valor las buenas prácticas que desde el tejido empresarial de Elche se están poniendo en marcha en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La inscripción será gratuita, confirmando su asistencia en el teléfono de la Casa de la Dona 96 665 92 13 o a través del correo electrónico [igualdad@elche.es](mailto:igualdad@elche.es)

### ➔ 16/02/2018 - Publicación de la Convocatoria distintivo "Igualdad en la Empresa" 2017

Ha sido publicada la VIII convocatoria para obtener el distintivo "Igualdad en la Empresa", correspondiente al año 2017, que será tramitada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Con esta marca de excelencia el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad pretender reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades comprometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa. Las entidades y empresas interesadas tienen que presentar los anexos que integran su solicitud, exclusivamente, a través de la sede electrónica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. El plazo de presentación de candidaturas finaliza el 12 de abril de 2018.

### ➔ 13/02/2018 - 40 proyectos seleccionados en la 1ª Fase del "2º Concurso Desafío Mujer Rural"

Ha sido publicada la relación de las emprendedoras seleccionadas en la 1ª Fase del "2º Concurso Desafío Mujer Rural". En esta 1ª Fase las participantes tenían que completar un sencillo formulario en el que debían exponer las características principales de su proyecto y las características que hace al mismo singular y cualificado para su participación. De todos los proyectos que fueron presentados en esta primera fase han sido seleccionados un total de 40.

### ➔ 12/02/2018 - 32 nuevas empresas reciben el distintivo "Igualdad en la Empresa"

La Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Dolors Monserrat, entregó, el pasado 29 de enero, el distintivo "Igualdad en la Empresa", la marca de excelencia que otorga el Ministerio y que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad. Un total de 32 empresas han recibido la marca de excelencia en las convocatorias 2015 y 2016, permitiéndoles con ello entrar a formar parte de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa", Red DIE. En la actualidad y tras siete convocatorias, la Red DIE está compuesta por 142 empresas.

### ➔ 12/02/2018 - IX Jornadas por la Igualdad Salarial entre mujeres y varones

La Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres llevará a cabo las IX Jornadas por la Igualdad Salarial entre mujeres y varones, junto al Instituto Andaluz de la Mujer. En esta ocasión serán Huelva, Cádiz y Córdoba las provincias en las que tendrán lugar dichas jornadas. La situación actual con respecto a la brecha salarial de género, la división sexual del trabajo, la violencia contra las mujeres, el papel de los agentes sociales ante la realidad económica y laboral de las mujeres, serán, entre otras cuestiones las que se abordarán con el fin de conseguir la plena ciudadanía en



una sociedad justa y equitativa.

➔ **09/02/2018** - Los planes de igualdad se incluyen entre los criterios de adjudicación de los Contratos del Sector Público

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público que entra en vigor el próximo 9 de marzo recoge en su artículo 145. Requisitos y clases de criterios de adjudicación del contrato, que entre los criterios sociales para la adjudicación de contratos se incluyen "los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato".

➔ **09/02/2018** - Grupo Asegurador REALE, empresa perteneciente a la Red DIE, publica su III Plan de Igualdad

El pasado 1 de febrero ha sido publicado en el BOE, el III Plan de Igualdad del Grupo Asegurador REALE, entidad reconocida con el distintivo "Igualdad en la Empresa" y perteneciente a la Red DIE. Los objetivos generales señalados en el nuevo Plan de Igualdad del Grupo son:

- ➔ Avanzar en la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Reale.
- ➔ Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa (integración en todas las áreas, políticas y decisiones de la Compañía)
- ➔ Continuar apostando por facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- ➔ Continuar avanzando en la corresponsabilidad y en el compromiso de igualdad retributiva objetiva entre géneros.

## Enero

➔ **31/01/2018** - FCC, empresa perteneciente a la Red DIE, firma su II Plan de Igualdad

La empresa FCC, perteneciente a la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" firma su II Plan de Igualdad con la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT y con el Sindicato CCOO de Construcción y Servicios. Este nuevo Plan de Igualdad contempla una serie de áreas centradas en: acceso al empleo, promoción, formación, retribución, conciliación y corresponsabilidad, prevención del acoso por razón de sexo y laboral, protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y comunicación. En todas estas áreas se acuerdan medidas y acciones positivas para lograr los objetivos propuestos. Además se ha diseñado un plan de seguimiento con revisiones periódicas mediante una comisión específica para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

➔ **26/01/2018** - Extremadura regula el sistema de teletrabajo para los empleados y empleadas públicas

El Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura ha aprobado un decreto por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula de teletrabajo, en la Administración de la Extremadura. Se trata de una medida para ofrecer al personal funcionario y laboral de la Junta, cuyo puesto y labores asignadas sean susceptibles de realizarse a través de esta modalidad, la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar, lo que posibilitará mejorar la productividad del personal y un ahorro en costes de la Administración. Con estas medidas de conciliación familiar y laboral espera la Junta de Extremadura dar ejemplo a las empresas privadas para que adopten acciones similares.

➔ **25/01/2018** - El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades presenta su calendario de actividades 2018 "365 días por la Igualdad"

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) ha presentado el conjunto de actividades y proyectos que realizará a lo largo del año 2018. Bajo el título "365 Días por la Igualdad", este programa se recoge en la edición de un calendario ilustrado, en el que cada mes está dedicado a un tema específico: la igualdad en la empresa, la ciencia, las fuerzas armadas, la educación y los medios de comunicación, la política, el deporte, la cultura, el mundo rural, el asociacionismo, contra la violencia de género y por la diversidad. El calendario ya tiene disponible una versión descargable en el portal web del IMIO.

➔ **19/01/2018** - I Encuentro de Mujeres con Energía Cooperativa

El próximo 27 de enero tendrá lugar en Madrid, dentro del marco Mares de Energía, el I Encuentro de Mujeres con Energías Cooperativa, un proyecto transfronterizo entre Portugal y el Estado español que promueve un nuevo modelo energético, fomenta las redes entre mujeres cooperativistas y favorece la creación de empleo a través de economía social y solidaria. Está dirigido a mujeres que trabajan en el sector cooperativo de las renovables, pero está también abierto a mujeres profesionales que trabajan por un nuevo modelo energético, económico y social: políticas, sindicalistas, periodistas, académicas, juristas, ingenieras, técnicas, activistas. El objetivo de este encuentro es analizar y co-diseñar entre todas las participantes líneas de cooperación con el fin de implementar planes de igualdad en las cooperativas, a través de metodologías participativas y constructivas.

#### ➔ 17/01/2018 - Entra en vigor la Ley de Transparencia Salarial en Alemania

Alemania ha dado un paso más para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Así, desde el pasado sábado 30 de diciembre de 2017, ha entrado en vigor la Ley de Transparencia Salarial. Con esta ley, las trabajadoras y los trabajadores que desarrollen su actividad en empresas con más de 200 personas trabajadoras, tienen derecho individual a conocer la remuneración salarial de sus colegas del sexo contrario que desempeñen una actividad igual o equivalente. Además, las empresas con más de 500 personas que están obligadas a publicar un informe de situación conforme al Código de Comercio alemán, han de presentar un informe público sobre la igualdad salarial.

#### ➔ 16/01/2018 - Tiebel Sociedad Cooperativa, perteneciente a la Red DIE, participará en la Jornada "Empresas por la igualdad de trato y oportunidades" que se celebrará en Zaragoza

Tiebel Sociedad Cooperativa, perteneciente a la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" participará el próximo 25 de enero, en la jornada "Empresas por la igualdad de trato y oportunidades" en la que se darán a conocer los resultados del diagnóstico de los planes de igualdad realizados entre empresas de Aragón, así como buenas prácticas empresariales existentes. Esta jornada está organizada conjuntamente por UGT Aragón, CC.OO Aragón, GEOE, Cepyme Aragón y la Dirección General del Trabajo del Gobierno de Aragón y tendrá lugar en el INAEM, Centro de Tecnologías Avanzadas de Zaragoza, en horario de 10.00h a 12.30h.

#### ➔ 16/01/2018 - Islandia obliga por ley a la igualdad salarial en las empresas de más de 25 personas

El parlamento islandés aprobó el pasado 1 de junio una norma que insta a todas las entidades, públicas o privadas, con una plantilla de más de 25 personas trabajadoras a conseguir un certificado de igualdad salarial. Con esta ley, que entró en vigor el pasado 1 de enero, las empresas, con más de 250 personas trabajadoras, tienen hasta finales de 2018 para conseguir el certificado, mientras que el plazo se extiende hasta finales del 2021 para las más pequeñas (entre 25 y 89 personas). Las empresas que no cumplan con la ley se enfrentarán a multas diarias de hasta 50.000 coronas islandesas (unos 400 euros). La certificación se basa en la norma ISO "Sistema de gestión e la igualdad salarial. Requisitos y guía", cuya versión islandesa es ÌTS 85:2012, y se llevará a cabo por consultoras profesionales que deberán enviar un informe al Centro por la Igualdad de Género. El certificado ha de renovarse cada tres años.

#### ➔ 04/01/2018 - El 64% de las empresas reconocen no tener una política de conciliación

El Foro de Empresas Socialmente Responsables de la provincia de Málaga y la Confederación de Empresarios de Málaga, con la colaboración de la Diputación Provincial de Málaga ha realizado un estudio sobre la conciliación en las empresas. Entre las recomendaciones que recoge el estudio dirigidas a las empresas se encuentran las siguientes:

- ➔ La cabeza visible en la empresa es la primera que ha de dar ejemplo conciliando y animando al resto del personal a hacerlo.
- ➔ Es fundamental olvidar el presentismo y trabajar por objetivos, maximizando tiempos y rentabilizando espacios.
- ➔ Es primordial la flexibilidad horaria al trabajar con los diferentes grupos de interés.
- ➔ La gestión del tiempo y del trabajo es un pilar esencial, hay que aprender a gestionar, a priorizar y a delegar.
- ➔ La comunicación efectiva, tanto a nivel interno como externo, es clave tanto en el ámbito empresarial, como en el familiar y personal.

#### ➔ 03/01/2018 - Fraternidad-Muprespa, empresa de la Red DIE, suscribe su III Plan de Igualdad

La Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, Fraternidad-Muprespa, perteneciente a la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE), ha suscrito su III Plan de Igualdad para el período 2018-2020. El objeto del mismo es seguir garantizando la igualdad de oportunidades de las personas que trabajan en la entidad, favorecer la conciliación y corresponsabilidad de todas ellas y mantener e incrementar las acciones de prevención, actuación y protección ante la violencia por razón de género o en cualquier ámbito. Como novedad, se han establecido acciones de conciliación específicas dirigidas al colectivo asistencial. La corresponsabilidad, la brecha salarial o la brecha digital de género son también otros objetivos recogidos en el mismo.

#### ➔ 02/01/2018 - El Consejo General de la Abogacía Española presenta los resultados de una macroencuesta sobre igualdad de género

El Consejo General de la Abogacía Española (CGAE) presenta los resultados de una macroencuesta realizada a 2.000 abogadas y abogados sobre la igualdad de género. Entre los datos más relevantes se pone de manifiesto que el 63% de las letradas están por debajo de la media de ingresos profesionales, frente al 48% de los letrados. Además, el 77% de las abogadas consideran que hay un desequilibrio a favor de los hombres para ocupar altos puestos profesionales y un 57% de las encuestadas reconoce haberse sentido discriminada en algún momento de su actividad como abogadas.

