



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Novedades introducidas por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas

- Subdirección General para el Emprendimiento, la igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres



Modificaciones introducidas a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- **Art. 1 Extensión de la exigencia de redacción de los PdI**
- **Art. 2 Derecho a la conciliación e igualdad de remuneración**
- **Art. 3 Equiparación de los permisos por nacimiento**
- **Art. 4 Adaptación de la normativa de la SS**
- **Art. 6 Modificación de la LISOS**
- **Art. 7 Adaptación del RETA o autónomos de la SS**



Modificaciones introducidas a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Se establece la obligación de que las empresas de 50 trabajadores y trabajadoras elaboren un **plan de igualdad**, estableciendo los siguientes plazos para su aprobación, en función de la plantilla:

- Empresas de 151 a 250 trabajadoras/es, se les concede 1 año para la aprobación de su plan de igualdad (7 de marzo 2020)
- Empresas de 101 a 150 trabajadoras/es, el plazo es de 2 años (7 de marzo 2021)
- Empresas de 50 a 100 trabajadoras/es, el plazo es de 3 años (7 de marzo de 2022)



Modificaciones introducidas a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectivo de mujeres y hombres

Se recoge expresamente que con carácter previo al diseño de las medidas del plan de igualdad, se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores (RLT), que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



Art. 1.6 Desarrollo reglamentario Pdl

- I. Diagnóstico
- II. Contenidos
- III. Sistemas de seguimiento y evaluación
- IV. Registro
- V. Proceso de selección y contratación



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Diagnóstico del plan de igualdad

Es el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, la situación real de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones que por razón de sexo pudieran existir en la empresa.



Diagnóstico del plan de igualdad

Información básica, de las características, estructura organizativa y situación de la empresa, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada, incluyendo:

- a) Información relativa, al menos al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la empresa, en su caso.
- b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes a la distribución de la plantilla por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en los últimos años
- c) Información externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, etc.



Diagnóstico del plan de igualdad

En los procesos **de selección, contratación y promoción profesional** deberá contener al menos:

- Información referida a los ingresos y ceses producidos
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.
- Nº horas dedicadas a la formación de los últimos años
- Promociones de los últimos años



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



Diagnóstico del plan de igualdad

En la **clasificación profesional**, se realizará una descripción de los sistemas y criterios tenidos en cuenta analizando la posible existencia de sexos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres

En las **condiciones de trabajo** se recopilará la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal.

También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de los sistema de organización y control de trabajo, estudios de tiempos y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género



Diagnóstico del plan de igualdad

El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, el diagnóstico contendrá:

- a) Las medidas implantadas por la empresa para promover la conciliación y el ejercicio corresponsable de dichos derechos
- b) Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre estos derechos
- c) Permisos y excedencias del último año por edad, sexo, tipo de contrato, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, responsabilidades familiares y nivel de formación



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Diagnóstico del plan de igualdad

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf



Diagnóstico del plan de igualdad

Para analizar **la infrarrepresentación femenina en la empresa**, se medirá el grado de masculinización o feminización que caracteriza cada departamento o área (segregación horizontal) así como se comprobará cómo se reparten mujeres y hombres, los cargos de responsabilidad y poder en la empresa (segregación vertical):

- Por puestos observando el grado de feminización o masculinización por puestos.
- Por departamentos y puestos, observando igualmente el grado de feminización o masculinización por puestos y departamentos.

Estos datos pueden servir para valorar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones o proveer el personal de cada departamento.



Diagnóstico del plan de igualdad

El diagnóstico de las **retribuciones** deberá analizar la información del registro salarial del artículo 28.2 ET, a fin de identificar las posibles diferencias salariales que pudieran haber entre mujeres y hombres que desarrollen su actividad en puestos de trabajo iguales o de igualdad valor

Para la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, en el diagnóstico se deberá realizar una descripción, de los procedimientos y/o medidas de prevención y sensibilización así como de la accesibilidad de los mismos, y en su caso de las medidas de igualdad con relación a las trabajadoras víctimas de violencia



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Inicio > Recursos >

Herramientas de apoyo

Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo

El art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), establece que todas las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. En este sentido, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pone a disposición de las empresas este nuevo Manual.

DESCARGAR - Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo
[pdf](#) [Versión en formato Word](#) [doc](#)

Herramientas de apoyo

A continuación encontrará una serie de herramientas que servirán de apoyo a la realización de planes de igualdad en empresas, entidades públicas, sindicatos, etc.

- [Herramienta de Apoyo nº1: El compromiso de la empresa con la igualdad](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº2: Acceso al empleo](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº3: Participación igualitaria en los puestos de trabajo](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº4: Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº5: Igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº6: Conciliación de la vida laboral](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº7: Ordenación del tiempo de trabajo](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº8: Corresponsabilidad y planes de igualdad](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº10: Salud y Riesgos Laborales con Perspectiva de Género](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº11: La Igualdad como elemento de Calidad](#) [pdf](#)
- [Herramienta de Apoyo nº12: Gestión de las Personas con Perspectiva de Género](#) [pdf](#)

El Servicio ofrece herramientas "kit" para la implantación de medidas de igualdad concretas, que incluyen todos los materiales necesarios para su aplicación así como las

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n_9-Acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo.pdf



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Diseño de medidas del plan de igualdad

Para el diseño de las medidas que integrarán el plan de igualdad se partirá de las desigualdades o desequilibrios entre mujeres y hombres que se hayan detectado en la fase de diagnóstico.

Estas medidas deberán ser eficaces para eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



Diseño de medidas del plan de igualdad

Cada medida que se formule tendrá que:

- Definir los objetivos específicos que persigue
- Describir la acción mediante un texto breve que resuma las actuaciones que se van a llegar a cabo para la implantación de la medida
- Indicar las personas a las que se dirige
- Asignar a la/s persona/s responsable/s de su aplicación
- Establecer un cronograma para su puesta en marcha, seguimiento y evaluación
- Contemplar los recursos asociados, que pueden ser materiales o humanos y, a su vez, internos o externos
- Definir los indicadores que se utilizarán para medir el grado de ejecución de la medida y el impacto obtenido con su aplicación, y podrán ser cuantitativos y/o cualitativos en función de los requerimientos de cada medida



Registro del plan de igualdad

Hasta que no se produzca el desarrollo reglamentario previsto en el RD-ley 6/2009, se encuentra vigente el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En dicho RD está previsto el registro de:

- Los planes de igualdad insertos en el convenio colectivo de empresa o los acuerdos que aprueban el Plan de igualdad derivados de la negociación colectiva de empresa
- Los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial

Se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresas que carezcan de convenio colectivo propio y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Se entenderá por implantación del plan de igualdad el proceso para la realización y ejecución de las medidas previstas en el mismo, de acuerdo con el calendario programado previamente para cada medida.

Se entenderá por seguimiento la recogida de información para medir el grado de ejecución de la medida y el impacto obtenido con su aplicación, a partir de los indicadores previamente definidos para cada medida.



Evaluación del plan de igualdad

La evaluación debe perseguir la comprobación de los resultados obtenidos a través de la ejecución del Plan de igualdad y el impacto en la organización, con unos objetivos específicos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Analizar el desarrollo del proceso del mismo
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización de acuerdo con el compromiso inicialmente adquirido.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

The screenshot shows a web browser window displaying the website <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/cuestionarios/home.htm>. The page is titled "Cuestionarios técnicos" and is part of the "Recursos" section of the website. The navigation menu includes "Presentación", "Servicios", "Recursos", "Empresas", "Otras iniciativas", "Preguntas frecuentes", and "Recursos en línea". The "Recursos" sidebar lists various categories, with "Cuestionarios técnicos" selected. The main content area describes the purpose of the questionnaires and provides a list of links to specific questionnaires and checklists. The footer includes "Guía de navegación | Aviso Legal | Accesibilidad".

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad

Presentación Servicios Recursos Empresas Otras iniciativas Preguntas frecuentes Recursos en línea

Recursos

Herramientas de apoyo

Cuestionarios técnicos

Estudios y monografías

Subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad

Convocatorias del distintivo "Igualdad en la Empresa"

Normativa

Inicio > Recursos >

Cuestionarios técnicos

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

CUESTIONARIOS TÉCNICOS

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

CHECK-LIST

- [¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa?](#)
- [¿Qué nivel de desarrollo tiene el Plan de Igualdad de mi empresa?](#)
- [¿Son efectivas las herramientas de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en mi empresa?](#)
- [¿Proyección de mi empresa tras la implantación del Plan de Igualdad?](#)
- [¿Los procedimientos y mecanismos de mi empresa transmiten igualdad?](#)
- [¿Cómo detecto estereotipos de género, en la plantilla y personal directivo de mi entidad?](#)
- [¿Con qué recursos cuento en mi empresa para formar equipos de igualdad?](#)
- [¿Sumamos esfuerzos?](#)

Página: 1 de 1 Palabras: 0 Español (alfab. internacional)

AccesosDirectos ES 99% 22:58 03/11/2019

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



Modificaciones introducidas a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Art. 1 Extensión de la exigencia de redacción de los PdI
- **Art.6 Modificación de la LISOS**
- Art. 2 Derecho a la conciliación e igualdad de remuneración sin discriminación
- Art. 3 Equiparación de los permisos por nacimiento
- Art. 4 Adaptación de la normativa de la SS
- Art. 7 Adaptación del RETA o autónomos de la SS



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Modificación del Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

Art 7. apartado 13 de la LISOS

Se recoge como sanción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación



Modificaciones introducidas a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Art. 1 Extensión de la exigencia de redacción de los PDI
- Art.6 Modificación de la LISOS
- **Art. 2 Derecho a la conciliación e igualdad de remuneración sin discriminación**
- Art. 3 Equiparación de los permisos por nacimiento
- Art. 4 Adaptación de la normativa de la SS
- Art. 7 Adaptación del RETA o autónomos de la SS



Modificaciones introducidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD Legislativo 2/2015

- Se introduce el concepto de trabajo de igual valor
- Obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de igual valor.
- El personal tiene derecho a acceder, a través de su representación legal, al registro salarial de su empresa.



Modificaciones introducidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Conciliación de la vida familiar y laboral:

- Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo. En el caso hijas/hijos, el derecho existirá hasta los 12 años.
- Posibilidad de que los 2 progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los 12 meses.
- La reducción de jornada y concreción horaria se amplía a los casos de nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.



Modificaciones introducidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Conciliación de la vida familiar y laboral:

- Permisos por nacimiento y cuidado de menor
- Ampliación del permiso del segundo progenitor a 8 semanas (2 serán obligatorias), 12 semanas en 2020 (4 serán obligatorias), 16 semanas en 2021 (6 semanas obligatorias)
- La suspensión del contrato, transcurridas las 6 primeras semanas, podrá disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Servicio de información y asesoramiento para elaborar Planes de Igualdad

- Facilitar conocimientos y metodologías a las empresas para que incorporen la igualdad de trato y oportunidades
- Apoyar a las organizaciones laborales en el proceso de elaboración y desarrollo de Pdl
- Promover una cultura basada en la Igualdad de Oportunidades

www.igualdadenlaempresa.es



Ayudas para elaborar Planes de Igualdad en PYMES

- Convocatorias anuales
 - Dirigidas a empresas no obligadas por Ley
 - Destinadas a apoyar la elaboración del diagnóstico, la elaboración del plan y la implantación de sus medidas
 - Cobertura de costes propios y de asistencia externa

Algunos datos

- Se han destinado hasta el momento **8 MILLONES €** a estas convocatorias
- Se han resuelto 9 convocatorias 2008-2017.
- **1.212** empresas han accedido a estas ayudas



PROMOCIÓN PROFESIONAL





PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo: Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad empresarial

➤ Iniciativa flexible e integral:

Firma de protocolos de colaboración (antes convenios) entre Ministerio/SEI y- empresas para para identificar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres

➤ Compromiso de incremento, en un plazo de 4 años, del número de mujeres que ocupan en sus compañías los puestos directivos



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MÁS MUJERES MEJORES EMPRESAS

IDENTIFICACIÓN, DESARROLLO, PROMOCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

Instituto de la Mujer

Programa de desarrollo para directivas TALENTIA 360

Inscripciones hasta el 26 de octubre



PROYECTO Promociona

www.proyectopromociona.com



PROYECTO Promociona
 Tod@s en la Alta Dirección, Tod@s en la Corresponsabilidad

Inicio | EL PROYECTO | EDICIONES | REQUISITOS CANDIDATAS | PROCESO ADMISIÓN | INFO

Bienvenidos al PROYECTO PROMOCIONA

TERCERA EDICIÓN
Proyecto Promociona
 Un compromiso real con la llegada de mujeres a puestos de alta responsabilidad

[Solicitar información](#)
[Rellenar Formulario de inscripción](#)

MSSSI
 Te presentamos la tercera edición del "Proyecto Promociona - Programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección" una iniciativa impulsada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, financiada con Fondos Noruegos del Espacio Económico Europeo, coordinada por la CEDE, e impartida por ESADE.

Este programa se ha diseñado específicamente para fortalecer las competencias tanto técnicas como de liderazgo, de la mujer en su acceso hacia la primera línea de la organización. Para ello, los contenidos académicos se completan con sesiones individuales de coaching ejecutivo, un programa individual completo de mentoring con ejecutivas del más alto nivel...

Relación de empresas en España que impulsan la Promoción Profesional de la Mujer, suscrito al Acuerdo de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

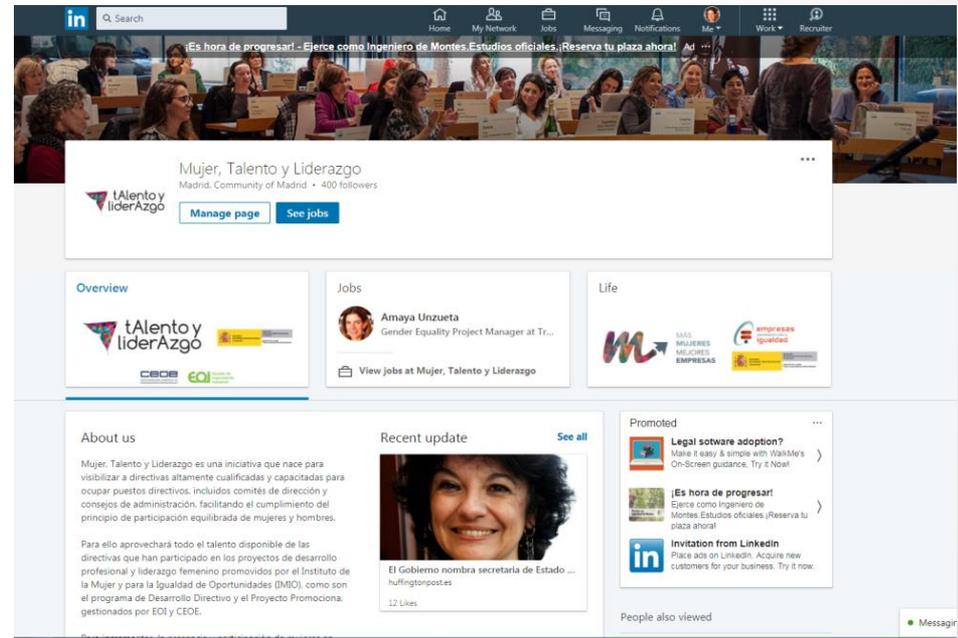


Red Mujeres, Talento y Liderazgo

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

[#mujertalentoyliderazgo](https://twitter.com/talentoliderazgo)

<https://www.linkedin.com/company/mujer-talento-y-liderazgo/>





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Las empresas deben destacar en la aplicación de medidas en:

Condiciones
de trabajo

Modelos de
organización

Políticas y medidas
de igualdad

El distintivo “Igualdad en la Empresa” es una **marca de EXCELENCIA** en **materia de IdO entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial**, al mismo tiempo que sirve de referencia a otras entidades por sus **BUENAS PRÁCTICAS**.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Red DIE

- Jornadas técnicas presenciales
- Grupos de trabajo (identificación de BBPP)
- Estudios
- Foros de debate
- Colaboración en los contenidos del Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) con sus BBPP



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

¡Muchas Gracias!

secretaria-sgeie@inmujer.es