

IGUALDAD de GÉNERO ^y COVID-19

Mayo 2020

Boletín Igualdad en la Empresa



ÍNDICE

BIE N° 60 Igualdad de género y COVID-19

Impacto de género de la COVID-19	3
Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en los planes de contingencia de las empresas	7
El reparto equitativo de los cuidados y la incorporación igualitaria del talento: motores para superar la crisis generada por COVID-19	15
¿Qué están haciendo las empresas frente a la COVID-19?	18

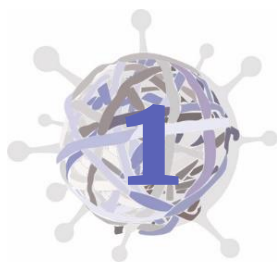
TÍTULO: Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)

NIPO: 047-19-020-1

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://cpage.mpr.gob.es>



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de la Mujer pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.



IMPACTO DE GÉNERO DE LA COVID-19

El pasado 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de COVID-19 como una pandemia, instando a todo el mundo a adoptar medidas y estrategias para controlar su propagación y sus efectos más allá de la protección de la salud. Como señalaba el Dr. Adhanom Ghebreyesus, Director General de la OMS, en su alocución¹, "esto no es solo una crisis de salud pública, es una crisis que afectará a todos los sectores, y por esa razón todos los sectores y todas las personas deben tomar parte en la lucha".

Efectivamente, la COVID-19 no es solo una crisis sanitaria, sino que tiene importantes repercusiones económicas y sociales que requieren una actuación específica que dé respuesta a cada una de las necesidades, y para ello es imprescindible incorporar la perspectiva de género. Esta triple dimensión de la crisis -sanitaria, económica y social- está teniendo, y lo seguirá teniendo en el futuro, un impacto diferente en mujeres y hombres. Esta diferencia se encuentra en cuatro aspectos fundamentales: sobrecarga en el trabajo sanitario y en los servicios esenciales, centralidad de los cuidados, ralentización de la economía e incremento del desempleo e incidencia en la violencia contra las mujeres.

**Ignorar el
impacto de
género tendría
consecuencias
económicas y
sociales que
agravarían la
desigualdad**

Sobrecarga en el trabajo sanitario y en los servicios esenciales

Las mujeres representan el 70% del personal sanitario en todo el mundo y son mayoría en sectores del comercio, de la alimentación y de los servicios de limpieza hospitalaria y de residencias, que son esenciales para el mantenimiento de las poblaciones y la atención en primera línea de la crisis. En España las mujeres representan el 66% del personal

¹ OMS. [Alocución del Director General](#)

sanitario², llegando al 84% en el caso de las enfermeras³. En los establecimientos residenciales para personas dependientes y mayores, donde se están dando los casos más graves de la enfermedad, trabajan 334.300 personas de las que 280.400 son mujeres, cifra que supone el 84% del personal contratado⁴. Todas ellas conforman un conjunto de profesiones feminizadas imprescindibles y esenciales, que se sitúan en la primera línea de respuesta a la enfermedad.

Centralidad de los cuidados

La crisis generada por el brote de COVID-19 es, ante todo, una crisis sanitaria que exige, en primer lugar, la atención y cuidado de las personas infectadas. Además, el cierre de centros educativos o asistenciales y las medidas de confinamiento de la población en sus hogares para evitar su propagación, determinan la importancia y la centralidad de los cuidados, situando a las mujeres, de nuevo, en la primera línea de respuesta. Ellas, además de ser mayoría entre el personal sanitario, tal y como se ha mencionado anteriormente, son quienes realizan el 70% del trabajo doméstico, el otro eje sobre el que pivotan las consecuencias sociales de la situación actual. A las dificultades habituales de la conciliación y la falta de corresponsabilidad se suma, en muchos casos, el hecho de desempeñar el trabajo a distancia (teletrabajo), que exige un plus en la organización familiar y provoca una sobrecarga del trabajo de cuidados, que sigue recayendo principalmente en las mujeres. Se hace necesario, por tanto, poner en marcha mecanismos de corresponsabilidad desde todos los ámbitos, administraciones, empresas y hogares.

Ralentización de la economía e incremento del desempleo

La reducción o paralización de la actividad económica y empresarial incide en la calidad del empleo, provoca un incremento del desempleo y tiene importantes efectos en los sectores más vulnerables. La Organización Internacional del Trabajo⁵ (OIT) estima que podrían perderse hasta 25 millones de empleos en el mundo, afectando de manera

² Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. [INE](#)

³ Gráfico: Elaboración propia a partir de datos [INE](#).

⁴ Fuente: EPA. INE <https://www.ine.es/up/rTBuNOB2i5>

⁵ OIT. [Noticias](#).

profunda a los sectores del comercio, la hostelería y los servicios, que cuentan con una importante presencia de mujeres.

En España, según los Datos de Paro Registrado en el mes de marzo⁶, el paro ha tenido un crecimiento del 9,31% con respecto al mes anterior. Por sexos, el paro femenino ha crecido el 6,5% y el masculino 13,2%, de manera que el ritmo del crecimiento del paro masculino duplica el del femenino, debido a que el mayor incremento se produce en el sector de la construcción. Si bien las previsiones a largo plazo apuntan a un escenario diferente en el que los sectores más afectados y que necesitarán más tiempo para recuperar la actividad serán los de proximidad: viajes, eventos, comercio y reparaciones y trabajadoras del hogar.

A las consecuencias directas provocadas por la COVID-19 se suman también factores agravantes del desempleo en España y que impactan de manera diferente en mujeres y hombres, como son la elevada tasa de temporalidad, la dependencia del turismo, un tejido empresarial formado por pymes y autónomos/as y una brecha en la tasa de empleo de las mujeres de 11,7%⁷. Se producirá también una pérdida de ingresos de personas que trabajan en la economía informal, que cuenta con una representación desproporcionada de las mujeres -muchas de las cuales son migrantes- en el empleo doméstico, la agricultura o el sector textil.

Con el objetivo de dar respuesta a los efectos socioeconómicos de la crisis generada por la COVID, en España se han adoptado, entre otras, las siguientes medidas:

- ⇒ Establecimiento del carácter preferente del teletrabajo, frente a la cesación temporal o reducción de la actividad⁸.
- ⇒ Adaptación de horario y reducción de jornada para favorecer la conciliación de las personas trabajadoras por cuenta ajena ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo⁹.
- ⇒ Subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados del Hogar Familiar¹⁰

⁶ Fuente: [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#).

⁷ Fuente: [INE](#).

⁸ [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19](#)

⁹ Ídem

¹⁰ [Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19](#)

Incidencia en la violencia contra las mujeres

En contextos de confinamiento, las mujeres que sufren violencia de género, las mujeres víctimas de trata y explotación sexual, así como las mujeres prostituidas, constituyen colectivos especialmente vulnerables. En este sentido, la ONU¹¹ ha realizado un llamamiento mundial para actuar frente al repunte de la violencia de género que se agrava al verse forzadas a convivir con su agresor.

Los datos recogidos a nivel estatal¹² durante el período de confinamiento por la COVID-19 reflejan el aumento de las peticiones de ayuda por violencia de género. Así, entre el 14 de marzo y el 15 de abril de 2020 se ha producido un incremento, en relación al mismo período en 2019, de las consultas al 016: las llamadas se han incrementado en un 31% y las consultas on-line en un 443,5%. El servicio de atención emocional y psicológica vía WhatsApp, puesto en funcionamiento con el Plan de Contingencia, recibió un total de 168 consultas del 21 al 29 de marzo, incrementándose en 287 consultas en la primera quincena del mes de abril, dando como resultado un incremento del 129,3% de consultas recibidas por esta vía.

Tras la declaración del estado de alarma¹³ para la gestión de la situación de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se aprobó el [Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género](#), que prevé un Plan de Contingencia que contempla medidas de carácter estratégico y operativo para ayudar a prevenir, controlar y minimizar las posibles consecuencias negativas en las vidas de muchas víctimas de este tipo de violencia a raíz de las medidas de confinamiento. Así, por ejemplo, se ha elaborado una [Guía de actuación para mujeres que estén sufriendo violencia de género en situación de permanencia domiciliaria por COVID-19](#). En el Plan de Contingencia se incluyen a las víctimas de trata y explotación sexual. También se ha reforzado la protección de víctimas de violencia de género y del personal sanitario con el "[Botón SOS](#)" de la aplicación AlertCops (servicio prestado a través de una aplicación gratuita en dispositivos móviles,



¹¹ ONU: [Declaración del Secretario General sobre la lucha contra la violencia de género y el COVID-19](#)

¹² Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (a 1 de abril de 2020)

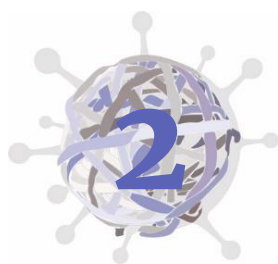
¹³ [Real Decreto 463/2020 el pasado 14 de marzo por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la situación de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19](#)

que proporciona un canal directo con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para comunicar un hecho del que se es víctima o testigo).



El Instituto de la Mujer ha publicado el documento *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19* en el que se puede ampliar información sobre el impacto de género de esta enfermedad; las principales medidas en el ámbito laboral, con impacto género, adoptadas con motivo de la crisis sanitaria; las medidas impulsadas desde el Plan de Contingencia contra la Violencia de Género, así como las respuestas y análisis institucionales contra la COVID-19 a nivel estatal, en el ámbito de la Unión Europea y en el ámbito internacional.

El documento íntegro puede consultarse en el siguiente [enlace](#).



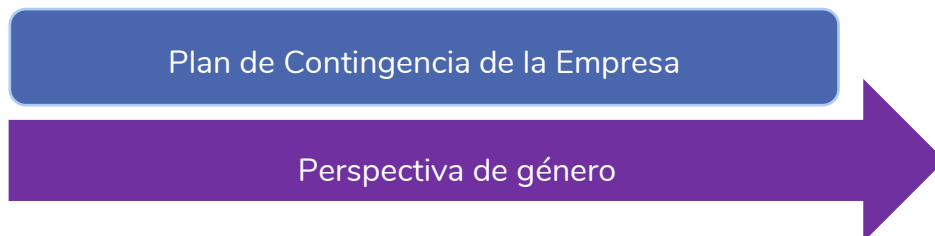
RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLANES DE CONTINGENCIA DE LAS EMPRESAS

Diversos organismos internacionales como la OMS, ONU-Mujeres y OCDE¹⁴ han difundido recomendaciones para hacer frente a la crisis sanitaria desde la perspectiva de género, instando a los Estados y organizaciones a que las estrategias nacionales,

¹⁴ La OMS se basa en la [Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género en las actividades de la OMS](#). Por su parte, ONU-Mujeres trabaja apoyándose en [Manual de Género para acción humanitaria](#) del IASC (Comité Permanente entre Organismos) en el marco de la [Estrategia Humanitaria 2014-2017](#). En la actual crisis sanitaria provocada por el COVID-19, ONU-Mujeres ha difundido numerosas recomendaciones a través de documentos como [Atender las necesidades y el liderazgo de las mujeres fortalecerá la respuesta ante el COVID-19](#), [COVID-19 en América Latina y el Caribe: cómo incorporar a las mujeres y la igualdad de género en la gestión de la respuesta a la crisis](#), [Las mujeres y el COVID-19: Cinco acciones que los gobiernos pueden adoptar sin demoras](#). OCDE publica el documento ["Women at the core of the fight against COVID-19 crisis"](#) donde afirma que la crisis del coronavirus está agudizando las brechas de género existentes en muchos ámbitos de la sociedad.

políticas, económicas y sociales, y los programas e investigaciones sobre salud y economía, o procesos de planificación puestos en marcha, tengan en cuenta en su planteamiento su distinto impacto en mujeres y hombres en todos los niveles. Aplicar la perspectiva de género en las respuestas dadas a la crisis, permitirá proteger y garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

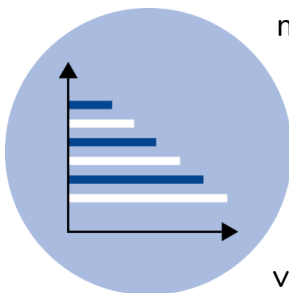
Empresas y organizaciones se están viendo afectadas por la situación creada por la propagación del coronavirus y por el estado de alarma decretado para mitigar su propagación. Para hacer frente a la misma, muchas organizaciones están optando por la elaboración de planes de contingencia que recojan recomendaciones y medidas preventivas y organizativas específicas que les orienten en la toma de decisiones. La incorporación de la perspectiva de género en estos planes de contingencia es esencial, y supone tener en consideración el impacto de las medidas puestas en marcha en este contexto sobre las mujeres y los hombres, de manera diferenciada. Así, el papel de las empresas y organizaciones, por tanto, es fundamental para dar respuesta a la pandemia de COVID-19, revertir el impacto negativo que la crisis y las medidas puestas en marcha pueda producir en las mujeres.



A continuación, se muestran algunas recomendaciones que pueden orientar a tu empresa u organización para integrar la perspectiva de género:

Disponer de datos desagregados por sexo

Disponer de datos desagregados por sexo es fundamental para conocer el impacto de las medidas adoptadas por las empresas y otras organizaciones durante el estado de alarma de manera diferenciada en mujeres y hombres. De este modo, se podrán analizar y evaluar los efectos y las consecuencias de cada medida para definir y plantear actuaciones acordes con la situación real de la empresa una vez deje de estar en vigor el estado de alarma. Algunos indicadores, según sexo, que



pueden orientar estas medidas son cómo afectan los despidos y los ERTE por grupos profesionales, los cambios en las condiciones de trabajo y las circunstancias en que este se presta, el uso de medidas de reducción de jornada, el uso corresponsable de las medidas de conciliación, el uso del teletrabajo, la reducción o suspensión de contratos, las posibilidades de acceso a las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc. Esta información permitirá alimentar y profundizar en el diagnóstico de igualdad del plan de contingencia realizado por la empresa y tener un conocimiento más real de la situación en la que se encuentra la plantilla, para poder entonces definir medidas concretas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

Así, la aplicación de cuestionarios a la plantilla (pueden ser breves y concisos) sobre el impacto que están teniendo las diversas medidas tomadas por la empresa para hacer frente a la crisis (si están afectando a su cotidianidad y usos del tiempo), sobre la percepción de las medidas preventivas y de protección o sobre alguna medida concreta, por ejemplo, sobre la percepción respecto al uso y condiciones del teletrabajo (si sufren, de manera diferenciada mujeres y hombres, una sobrecarga de tareas domésticas y responsabilidades familiares durante la jornada de teletrabajo), resultan primordiales para dar respuestas adaptadas a las necesidades reales de las personas trabajadoras. Asimismo, complementar la información cuantitativa con información cualitativa ampliará el conocimiento sobre cualquier situación o medida que se aplique por parte de la empresa.

La recogida y análisis de los datos desagregados por sexo debe contemplarse como una acción transversal aplicable en todas las medidas puestas en marcha por la empresa, ya que permitirá incorporar la perspectiva de género en sus planes de contingencia.

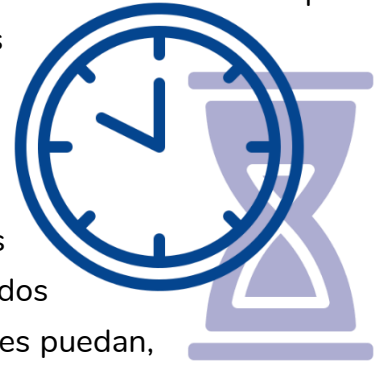


Garantizar la presencia de mujeres en la toma de decisiones

La presencia de mujeres en la primera línea de respuesta y en la toma de decisiones de las empresas y, en particular, su participación en la elaboración del plan de contingencia, resulta primordial para dar una respuesta más completa y eficaz que incorpore puntos de vista distintos, necesidades y prioridades. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de dirección y de toma de decisiones de empresas y organizaciones permite compartir diferentes valores, puntos de vista y aptitudes que enriquecen el trabajo en equipo. De este modo, se responde de forma más satisfactoria y eficaz a las posibles necesidades diferenciadas de trabajadoras, trabajadores, proveedores y clientela.

Facilitar la flexibilización del tiempo de trabajo

Entre las medidas que pueden emplear las organizaciones para hacer frente a la situación actual se encuentran la distribución irregular de la jornada, la adaptación, reducción y variación de la misma, el disfrute de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa de un periodo vacacional y las excedencias. La puesta en marcha de estas medidas permite, no solamente facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad, sino proteger la salud de las personas trabajadoras. La empresa debe plantear la flexibilidad en todos los niveles para garantizar que tanto mujeres como hombres puedan, en la medida de lo posible adaptar su jornada de forma segura, facilitando la conciliación y fomentando la corresponsabilidad. Además, la empresa ha de asegurar que acogerse a estas medidas no incida negativamente en el desarrollo profesional o en la evaluación del desempeño. Por otra parte, en la celebración de reuniones de trabajo hay que tener en cuenta las medidas de flexibilidad a las que se acoge cada persona trabajadora, para establecer su horario dentro de la jornada laboral y garantizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores por igual. Analizar quiénes hacen uso de las distintas medidas y de las posibles dificultades encontradas con datos desagregados por sexo, grupos profesionales, niveles y áreas de actividad mejorará futuras adaptaciones o revisión de estas medidas.



Poner en práctica el teletrabajo

Frente al actual contexto de crisis que atraviesa el sector empresarial, los estilos de trabajo han tenido que adaptarse, lo que ha provocado cambios en la organización del mismo. Aquí, el teletrabajo o trabajo en remoto resulta fundamental para que empresas y organizaciones puedan continuar con sus planes y/o estrategias organizacionales y mantener su actividad y servicios. En este sentido, es recomendable que éstas faciliten a su plantilla un protocolo que recoja las normas sobre cómo se va a desarrollar esta actividad con respeto a la normativa laboral, de seguridad y de salud.

La decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa durante el estado de alarma en algunas ocasiones se contempla como una medida de carácter temporal, de acuerdo con las circunstancias actuales, revisable y adaptable cuando las mismas cambien, que se adecúe a la legislación



laboral y al convenio colectivo aplicable, que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y de salud, ni una merma de derechos profesionales y que, en caso de prever el uso de medios tecnológicos por parte de las personas trabajadoras, esto

no suponga un coste alguno para ellas¹⁵. El teletrabajo, por tanto, es una realidad que progresivamente se está materializando en las empresas como una opción que, además de prevenir el contagio y la expansión del coronavirus, permite favorecer la conciliación y la corresponsabilidad. La situación actual, que ha obligado al confinamiento, constituye un momento crucial para que las organizaciones se planteen o replanteen el teletrabajo no solo como una opción circunstancial sino como una medida que puede ser aplicada en la actividad habitual de la empresa. Por ello, es crucial que las organizaciones evalúen las condiciones en que se desarrolla y el impacto que tiene su implantación tanto en mujeres como en hombres en las diferentes áreas de actividad, grupos y niveles profesionales ahora y en el futuro próximo.

Desarrollar medidas de corresponsabilidad

Fomentar el uso igualitario de las medidas de conciliación por parte de las trabajadoras y los trabajadores contribuye a facilitar que no sean las mujeres quienes, como constatan multitud de estadísticas, se vean obligadas a reducir su jornada laboral y coger excedencias por cuidado de menores o personas dependientes, con la reducción de ingresos que ello supone, además de implicar una mayor inestabilidad laboral y mayores dificultades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad. En este sentido, las empresas adquieren un papel relevante para que, en el contexto actual y en un futuro, acogerse a medidas de corresponsabilidad no produzca un impacto negativo en las trabajadoras, con el impulso de un cambio en su cultura empresarial orientado hacia una conciliación corresponsable. La difusión e información a la plantilla sobre la aplicación de

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Social. [Guía para la actuación laboral en relación al nuevo coronavirus](#)

los derechos de conciliación durante la situación de crisis sanitaria por COVID-19 puede resultar una medida no solo positiva sino también bien valorada por la plantilla. Es importante que la empresa haga referencia y sensibilice a sus trabajadoras y trabajadores en el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y promueva ejemplos de hombres a todos los niveles, incluidos en la Dirección de la empresa, que prediquen con el ejemplo.

La flexibilización del tiempo de trabajo y el desarrollo del teletrabajo, recomendaciones mencionadas anteriormente, tienen incidencia directa en facilitar y fomentar la corresponsabilidad y el uso compartido de las tareas de cuidados entre mujeres y hombres. De este modo, permitir flexibilizar la jornada laboral de quienes prestan su actividad por medio del teletrabajo para que, dentro de los hogares, las trabajadoras y los trabajadores con menores o personas dependientes a cargo puedan coordinarse entre sí y organizar sus propios horarios laborales, fomenta el uso compartido de las tareas de cuidados.

Transformación digital

La importancia y necesidad de aceptar el desafío digital como un reto inevitable por parte de las empresas se está acelerando debido al contexto que actualmente estamos viviendo. En este proceso, las nuevas tecnologías son una herramienta necesaria y esencial para empresas y organizaciones, independientemente de su tamaño, que cada vez están más al alcance de unas y otras. Los entornos digitales plantean ventajas que en muchos casos no requieren de una inversión económica elevada. El teletrabajo, las videoconferencias, la formación online o teleformación, las herramientas de comunicación y organización del trabajo online, entre otras, han pasado a ser habituales entre las personas trabajadoras de pequeñas, medianas y grandes empresas. Estas herramientas facilitan el desarrollo de la actividad de las empresas y el **desempeño profesional de plantilla**. Por ello, es importante que empresas y organizaciones hagan uso de las nuevas tecnologías en función de su realidad y necesidades y garanticen el acceso a estas herramientas a toda la plantilla y a todos los niveles, invirtiendo en medios y formación de las trabajadoras y trabajadores que más lo necesiten, evitando de este modo un impacto negativo de género.



Garantizar una prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género

Tener en cuenta cómo afectan a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras las condiciones de trabajo, considerando los distintos tipos de trabajos realizados por mujeres y hombres, es imprescindible para no subestimar e incluso descuidar o ignorar los riesgos reales, especialmente para la salud de las mujeres, que afrontan, además, riesgos específicos derivados de particularidades biológicas como la maternidad, la lactancia, etc. Esta perspectiva de género debe estar integrada no solo en los planes de prevención de riesgos laborales, sino también en los planes de contingencia que puedan adoptarse para hacer frente a la crisis. Así, entre los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (Principio 3) de ONU Mujeres y el Pacto Global¹⁶ se encuentra velar por la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras, atendiendo a los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres, y ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a situaciones de crisis.

Además, en un momento tan excepcional como el actual, la prevención de los riesgos psicosociales también adquiere gran relevancia. En concreto, en la organización del trabajo a distancia es importante que las empresas tengan en cuenta posibles limitaciones que pueden tener trabajadoras y los trabajadores para desarrollar sus tareas con normalidad, entre las que se encuentran, entre otras, la situación familiar, con la posibilidad de tener menores o personas a cargo en el hogar, y la sobrecarga mental. Así, los planes de prevención de riesgos laborales y los planes o protocolos de contingencia deberán abordar dicha prevención con enfoque de género. En este sentido distintos organismos disponen de guías, manuales o recomendaciones que pueden ser de utilidad.¹⁷

¹⁶ El [Pacto Mundial de Naciones Unidas](#) es un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. El Pacto, cuenta con el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector privado.

¹⁷ Algunos recursos a título de ejemplo no exhaustivo encontramos en: [Las mujeres y la seguridad y salud en el trabajo](#). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

[Género y seguridad en el Trabajo](#). OIT

[Pautas para la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales](#). Instituto Vasco de Salud y Seguridad Laborales

[La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales](#). UGT

[La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género](#). Junta Castilla y León.

[10 porqués para una seguridad y salud laboral con perspectiva de género](#). Generalitat de Catalunya

Facilitar la visibilidad del impacto del confinamiento sobre la violencia de género y los recursos disponibles

En las circunstancias especiales que conlleva el confinamiento de la población es más difícil que las víctimas de violencia de género pidan ayuda o puedan denunciar por las vías habituales. Por ello, empresas y organizaciones pueden convertirse en una pieza de apoyo cotidiano muy importante. Es necesario, en la medida de lo posible, hacer más fluidos los canales de comunicación y sensibilización de la empresa sobre la materia, tanto internos, con la propia plantilla, como externos, con proveedores y ciudadanía en general. La violencia y el abuso dentro de los hogares no es una cuestión privada o familiar, son un asunto social donde todas las organizaciones pueden actuar acordando estrategias y difundiendo información.



Empresas y organizaciones, además de acciones de sensibilización durante la situación actual, también pueden impulsar a corto y medio plazo programas de inserción de víctimas de violencia de género, por ejemplo con la colaboración del Instituto de la Mujer a través de la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género" y promoviendo entre sus directivas programas de mentorización donde mujeres profesionales puedan, en colaboración con entidades intermediarias, asesorar y acompañar a mujeres víctimas de violencia de género en acciones como preparación de entrevista de trabajo, mejora del cv, uso de redes para buscar empleo, conocimiento del mercado laboral, mejora del perfil profesional, etc.¹⁸.

Aplicando estas recomendaciones dentro del plan de contingencia, organizaciones, empresas y agentes sociales pueden contribuir a frenar los impactos negativos de la crisis apoyando a trabajadoras, trabajadores y ciudadanía en su conjunto, así como a una más justa y eficaz recuperación social y económica.

¹⁸ Más información a través del correo electrónico: empresalibreviolencia@inmujer.es



EL REPARTO EQUITATIVO DE LOS CUIDADOS Y LA INCORPORACIÓN IGUALITARIA DEL TALENTO: motores para superar la crisis generada por COVID-19



Artículo de Silvia Lázaro Hernández

Consultora de Recursos Humanos especialista en diversidad, planes de igualdad, experiencia del empleado, gestión del cambio y transformación cultural. Coaching para acompañamiento y orientación en el desarrollo de carreras profesionales

El estremecedor relato que realiza la Premio Nobel Svetlana Alexievich de las mujeres que combatieron en las filas del Ejército Rojo durante la Segunda Guerra Mundial en su novela *La guerra no tiene rostro de mujer*, nos da a conocer la historia de miles de rostros femeninos que desempeñaron tareas que hasta ese momento sólo se asignaban a los hombres. La Segunda Guerra Mundial marca un hito en la participación de las mujeres en el mundo laboral. Un importante cambio social se engendró como consecuencia de una dramática situación para la humanidad.

La pandemia por COVID-19 está poniendo a la humanidad nuevamente ante un reto inesperado, dramático. Empresas y ciudadanía, en el esfuerzo por contener la devastación, van a tener que reinventarse para superar las consecuencias personales y económicas.

Nuestra civilización ha ido avanzando en muchos derechos básicos, a veces de forma abrupta, otras en procesos de transformación social que han requerido años para materializar lo que ahora consideramos derechos.

Los movimientos por la defensa de los derechos de la mujer, su acceso igualitario al trabajo y un reparto justo de tareas y rentas, se estaban viendo en todo el mundo, con mayor o menor intensidad. También en nuestro país. La pandemia de COVID-19 y sus consecuencias en la economía pueden impactar en la consolidación de los cambios sociales necesarios.

El confinamiento, necesario para detener el avance del virus, puede evidenciar muchos de los desequilibrios sociales existentes en nuestro país en el reparto de tareas y acceso al trabajo. Hoy, las labores de cuidado y sanitarias siguen recayendo mayoritariamente en mujeres. En España, según la EPA, el 74% de las profesiones sanitarias y de asistencia social están ocupadas por mujeres. Unas profesiones de marcado carácter vocacional que, analizando la distribución de la población estudiantil en estas materias, anticipa que esta división sexual del trabajo no cambiará de tendencia. Cerca del 70% de estudiantes de ciencias de la salud son mujeres. La crisis nos está descubriendo la necesidad de valorar, de manera justa, la contribución de estos colectivos al bienestar de la sociedad. Y también de entender qué significa el valor del trabajo y su reparto.

La tradicional segregación horizontal del mercado de trabajo, así como la distinta valoración social de los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres, posiciona a las mujeres en sectores y profesiones cuya retribución se sitúa en bandas salariales medias y bajas, como es el sector sanitario y de cuidados mencionado al inicio. Ello explica, en gran medida, los desequilibrios salariales que se siguen observando en nuestro país.

Es una realidad que las mujeres acceden en menor medida a posiciones de mayor rango y responsabilidad en las empresas, posiciones generalmente caracterizadas por salarios situados en las bandas altas. Atendiendo a los datos de la EPA, sólo el 31% de los puestos directivos y gerentes en las empresas son ocupados por mujeres. A pesar de los esfuerzos y legislaciones, el acceso de la mujer a estas posiciones sigue siendo minoritario. Es el fenómeno descrito como el techo de cristal.

Antes de esta crisis, las estadísticas muestran que las mujeres son las que más contratos a tiempo parcial tienen (mayoría de reducciones de jornada), según la EPA el 74% de estos contratos corresponde a mujeres, que en el 94% de los casos aluden que los motivos por los que eligen esta opción es por cuidado de hijos e hijas o personas dependientes. A pesar de las recientes medidas de corresponsabilidad puestas en marcha en nuestro país, las mujeres se encargan todavía prioritariamente de los cuidados y del trabajo doméstico no remunerado. En un reciente estudio de la consultora AFI, se mostraba que las mujeres en la familia dedicaban 3 horas más al día a las tareas del hogar y el cuidado que los hombres. Por cada hombre que se sale del mercado para dedicarse a estas tareas hay 9 mujeres.

¿Qué cambio social podemos esperar como consecuencia de la crisis de la COVID-19?

El confinamiento ha obligado a cambiar muchos de los hábitos y reglas del juego vigentes. Sería interesante un estudio que analizase cómo se ha comportado el reparto de tareas durante esta cuarentena y si esos cambios pueden ser la semilla para cambios mayores en el reparto del cuidado. Hasta ahora, cuando una familia se ve en la necesidad de tomar la decisión de quién de los dos progenitores tiene que reducirse la jornada, pedirse una excedencia o incluso dejar el trabajo para atender una necesidad de cuidado de menores, mayores o personas dependientes, quien renuncia es habitualmente quien tiene el trabajo peor remunerado, y que suele coincidir con las mujeres. Es lo que se denomina "el círculo vicioso del cuidado".

La COVID-19 nos está sugiriendo una valoración muy diferente del cuidado. Ojalá que esta situación ayude a poner adecuadamente en valor esas profesiones y su contribución al Estado del Bienestar.

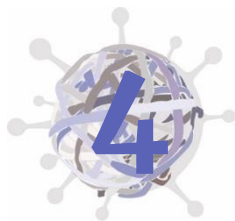
El momento de la verdad es ahora

Muchas personas nos estamos preguntando qué pasará en el momento en que se retorne a la plena actividad empresarial. Las organizaciones y las empresas necesitan adaptarse a una nueva realidad, una crisis sin precedentes que no hemos visto venir y que perfectamente podemos comparar con una guerra en términos de devastación económica. Centenares de miles de empresas están en serio riesgo de desaparecer en nuestro país, y las más sólidas y solventes también estarán impulsadas, por inercia, a centrarse en garantizar la continuidad empresarial. Balance, liquidez y evitar la quiebra. ¿Habrá sitio en este escenario para pensar en seguir avanzando en derechos sociales y, en particular, en los derechos de la mujer?

Es evidente que después de este parón económico serán necesarios ajustes, ya los estamos viendo, no sólo con los numerosos ERTE sino con el cese de muchas actividades. Puede que una de las primeras reacciones naturales en las compañías sea proteger a quienes tienen el salario garantizado, que corresponde con las capas privilegiadas en las que el porcentaje de representación femenina apenas alcanza el 30%, y además eso implique una baja participación de la mujer en la elaboración de los planes de contingencia de las compañías. Y una potencial mayor destrucción de empleo femenino.

Ahora es el momento de ver el grado de penetración que han tenido las políticas en materia de igualdad, si meramente se han hecho para cumplir con la legislación vigente y para ser más atractivos a la hora de atraer talento, o porque realmente está integrado en los valores de la compañía. Las empresas que quieran ser empresas admiradas y respetadas, no ya en el corto plazo sino en el largo plazo, tendrán que ejercer un liderazgo responsable e inclusivo para recuperar la confianza de todos sus grupos de interés (plantilla, accionistas, clientela, inversiones). Un liderazgo inclusivo significa dar poder al conjunto. Lo acabamos de ver en las trincheras de los hospitales, allí no ha habido clases, no ha habido mujeres u hombres, no ha habido jóvenes o mayores, no ha habido nacionalidades, no ha habido categorización de la diversidad, ahí han estado todos y todas, sumando lo que mejor sabían hacer.

Por ello, no debemos perder de vista la fotografía social para que no se sacrifique el reparto desigual del trabajo y las rentas, para que no se dé un paso atrás. Este es un momento de la verdad, de trabajo en la retaguardia, de mostrar la autenticidad de cada empresa para conectar a todos, a hombres y mujeres. Como dijo Svetlana en una entrevista, "En la guerra que narran las mujeres no hay héroes ni hazañas increíbles, tan solo hay seres humanos involucrados en una tarea inhumana". Para superar esta crisis, necesitamos de la involucración de todo el talento por igual.



¿QUÉ ESTÁN HACIENDO LAS EMPRESAS FRENTE A LA COVID-19?

Durante la pandemia provocada por la COVID-19, muchas empresas y organizaciones se han volcado, de manera solidaria, en proveer de recursos a la sociedad para contribuir a superar de la mejor forma posible esta difícil situación sanitaria, social y económica. Muchas de ellas han decidido apoyar el abastecimiento y recursos del sistema público sanitario con material de protección y apoyo logístico de muy diversa índole y otras, han puesto en marcha medidas de reestructuración y reorganización del trabajo para adaptarse a la situación de pandemia y evitar el contagio y propagación de la COVID-19 entre su plantilla y la población. Además, las empresas han realizado importantes donaciones de sus productos tradicionales. Pero también, desde grandes compañías a pequeñas empresas locales, han llevado a cabo **procesos de reconversión y reinversión**

de sus procesos operacionales y económicos cambiando su producción y comenzando a fabricar todo aquello que necesitaban el sistema sanitario y los servicios esenciales, incrementando y/o mejorando el abastecimiento y mostrando una increíble capacidad de resiliencia, adaptación, flexibilización y empatía por lo público, la salud y el bienestar común.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas está llevando a cabo una iniciativa a través de la cual hace un llamamiento a todas las organizaciones socias para que adopten medidas colectivas en la lucha contra la COVID-19. Pueden conocerse estas iniciativas y acciones para combatir los efectos de la crisis del coronavirus alineadas con los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 pulsando [aquí](#).



Son también muchas las iniciativas puestas en marcha por empresas pertenecientes a la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" ([Red DIE](#)) y de las cuales se muestran a continuación algunas de ellas:

Reconversión de la producción

Los efectos de la crisis sanitaria en las empresas han provocado en algunos casos, por un lado, la reducción o paralización de su actividad y, por otro, la necesidad de abastecer de material de protección al sistema sanitario y a la población en general. Por ello, algunas de estas empresas han realizado importantes procesos de reconversión para producir equipos y materiales más necesarios, como por ejemplo la producción de escudos faciales y prototipos de máscaras sanitarias y diademas mediante impresoras 3D y la fabricación de hidrogel.

Reestructuración y reorganización del trabajo

Para prevenir y evitar la propagación de la COVID-19 algunas empresas han implantado medidas de reestructuración y reorganización del trabajo. En este sentido, por ejemplo, diversas empresas encargadas de la gestión del ciclo de agua han dispuesto turnos rotatorios de trabajo, confinando a parte de su plantilla en sus propias plantas de tratamiento, con el fin de minimizar el impacto derivado de una posible infección o cuarentena asociada al coronavirus en sus trabajadores y trabajadoras. Para facilitar el descanso a la plantilla, se han instalado autocaravanas de uso personal en las zonas con

menos ruidos, con acceso a electricidad y se han contratado servicios de catering para las comidas. Otro ejemplo sería la reestructuración y reorganización de las plantillas de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para apoyar a las necesidades de gestión del aluvión de prestaciones públicas generadas por la Covid19.

Iniciativas solidarias

Además de cambios en la producción, las empresas pertenecientes a la Red DIE han puesto en práctica distintas iniciativas solidarias que han llegado no solo a su personal y familiares sino también a la sociedad en su conjunto. A modo de ejemplo, a continuación, se resumen solo algunas de las iniciativas realizadas por algunas de las empresas de la Red DIE:

▶ **Donaciones**

Algunas de las empresas de la Red DIE han llevado a cabo donaciones de todo tipo, entre las que destacan material sanitario (mascarillas, batas, gafas, buzos protectores, etc.), así como plásticos con la finalidad de poder fabricar material de protección. Por otra parte, hay empresas que han cedido espacios que pudieran ser utilizados como terminales para el contacto de personas enfermas y familiares. También han sido donados alimentos y bebidas que se han dirigido a todo el personal encargado de prestar los servicios necesarios para combatir la pandemia como transportistas, servicios de emergencias, personal sanitario, y fuerzas y cuerpos de seguridad del estado. Por último, se han realizado numerosas aportaciones económicas a entidades de distinta índole, entre las que destacan ONG, instituciones, organismos y centros sanitarios, así como destinadas a impulsar proyectos de investigación.

▶ **Campañas solidarias**

Distintas campañas solidarias han sido apoyadas por empresas de la Red DIE, concretamente la iniciativa *#CruzRojaResponde*, destinada a ayudar a personas vulnerables que sufren la crisis por la COVID-19 de manera especial.

También, a través de publicaciones en redes sociales, las empresas han realizado difusión de distintas campañas que, por ejemplo, promueven una formación gratuita y online como *"La formación no se detiene" #FórmateEnCasa*.

► Atención psicológica

La atención psicológica durante la pandemia de COVID-19 es clave para evitar posibles consecuencias emocionales. Por ello, algunas empresas pertenecientes a la Red DIE han puesto a disposición de su plantilla y familiares, asistencia psicológica realizada por profesionales de la psiquiatría y la psicología.

► Flexibilización laboral

En respuesta al impacto económico de la COVID-19, las empresas han adoptado medidas de flexibilización laboral, cuando ha sido posible, estableciendo la modalidad de trabajo a distancia, o teletrabajo, y el mantenimiento de reuniones de coordinación periódicas a través de medios telemáticos, y optando por suministrar los medios de protección necesarios y garantizando las medidas de seguridad apropiadas ante la necesidad de seguir prestando servicios presencialmente. También se han adoptado medidas especiales de conciliación y algunas entidades han creado una ayuda económica para el personal que en esta crisis sanitaria ha sufrido la pérdida de familiares.

► Violencia de género

La Guía de actuación para mujeres que estén sufriendo violencia de género en situación de permanencia domiciliaria por COVID-19 y la campaña Estamos contigo. La violencia de género la paramos unidas, promovidas desde el Ministerio de Igualdad y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género¹⁹, han sido difundidas por las empresas de la Red DIE tanto a través de las redes sociales como a nivel interno.

De forma más específica se destacan una serie de medidas y guías en materia de violencia de género desarrolladas por empresas de la Red DIE:

La Fundación CERMI Mujeres, con apoyo del CERMI Estatal, ha elaborado "[No estás sola](#)", una guía en soporte digital con recomendaciones prácticas para la



Orientaciones prácticas de denuncia de la violencia de género sobre mujeres y niñas con discapacidad en la situación de emergencia por el coronavirus

¹⁹ [Guía para mujeres víctimas de violencia de género durante el confinamiento por COVID19](#)

denuncia de la violencia de género sobre mujeres y niñas con discapacidad en la situación de emergencia por COVID-19, con confinamientos prolongados en el propio domicilio. La guía ofrece a mujeres y niñas con discapacidad y a madres y cuidadoras de familiares con discapacidad, orientaciones sencillas y prácticas sobre cómo denunciar situaciones de violencia de género, que pueden verse agravadas durante el confinamiento derivado del estado de alarma vigente, y pedir ayuda o acudir a los recursos de apoyo disponibles para descubrirlas, evitarlas, perseguirlas y sancionarlas.



Comisiones Obreras de la Región de Murcia ha publicado la guía [“Mujeres y violencias machistas. Atención, recursos y derechos en tiempos de COVID-19. Preguntas y respuestas. 1ª parte: Medidas excepcionales por la crisis COVID-19”](#). En el documento se puede encontrar información sobre las medidas excepcionales por la crisis

de la COVID-19 en materia de violencia de género. Más adelante, el documento será actualizado con una 2ª parte en la que se tratarán los derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres afectadas por la violencia de género.

Verdiblanca, con el objetivo de defender los derechos de las víctimas de violencia de género, ha puesto a disposición de su personal los medios para denunciar. Para ello, ha informado de las acciones pertenecientes al Plan de contingencia contra la violencia de género durante la crisis de la COVID-19 realizado por el Ministerio de Igualdad con la creación de un cartel con los teléfonos de ayuda y atención más significativos de asistencia a las víctimas de violencia de género.

Grupo Hefame, en relación con las víctimas de violencia de género, se ha sumado a la



la campaña **#SiLaOyesLlama**,

promovida por la Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social de la Región de Murcia con la difusión de la misma a través de sus redes sociales.



Si bien estas iniciativas no abarcan ni visibilizan la totalidad de las actuaciones puestas en marcha por todas las empresas de la Red DIE, sí constituyen un ejemplo del compromiso de todas las entidades que componen esta Red con su responsabilidad social en la lucha contra la crisis de la COVID-19 en España.

Se relacionan a continuación algunas de las empresas cuyas medidas han sido mencionadas. La información relativa a cada una de ellas se puede obtener en los diferentes enlaces.

- ▶ [Academia de Desarrollo Formativo, S.L.](#)
- ▶ [Academia Técnica Universitaria, S.L.](#)
- ▶ [Accem](#)
- ▶ [Acciona Energía, S.A.](#)
- ▶ [Acciona Facility Services](#)
- ▶ [Acciona Ingeniería, S.A.](#)
- ▶ [Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir](#)
- ▶ [Aguas de Solán de Cabras, S.A.](#)
- ▶ [Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M.](#)
- ▶ [Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de gestió del cicle integral de l'aigua, S.A.](#)
- ▶ [Aigües i Sanejament D'Elx, S.A.](#)
- ▶ [Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.](#)

- ▶ [Anova It Consulting, S.L](#)
- ▶ [Anpark Gestión, S.L.](#)
- ▶ [Anuscheh Missaghian Schirazi, S.L.](#)
- ▶ [Aqualia, S.A.](#)
- ▶ [Arada Ingeniería, S.L.](#)
- ▶ [Asamblea de Cooperación por la Paz](#)
- ▶ [Asociación Alanna](#)
- ▶ [Asociación Centro Trama](#)
- ▶ [Asociación de Educadores Las Alamedillas](#)
- ▶ [Asociación de Personas con Discapacidad- Centro Especial de Empleo Verdiblanca](#)
- ▶ [Asociación Dianova España](#)
- ▶ [Aula Integral de Formación, S.L.](#)
- ▶ [AXA Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros](#)

- ▶ [Banco Bilbao Vizcaya Argentina, S.A.](#)
- ▶ [Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.](#)
- ▶ [Banco de Sabadell, S.A.](#)
- ▶ [Banco Santander, S.A.](#)
- ▶ [Baxter, S.L.](#)
- ▶ [Boehringer Ingelheim España, S. A.](#)
- ▶ [BORGES](#)
- ▶ [Broseta Abogados, S.L.P.](#)
- ▶ [BT España, S.A.U.](#)
- ▶ [Caja Mar Cajarural](#)
- ▶ [Calidad Pascual, S.A.U.](#)
- ▶ [Can Cet Centre d'Inserció Socio-Laboral](#)
- ▶ [Carac Siglo XXI, S.L.](#)
- ▶ [Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias](#)

- ▶ [Centro de Formación AFS, S.L.](#)
- ▶ [Centro de Formación Empresarial Aura, S.L.L.](#)
- ▶ [Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad \(CERMI\)](#)
- ▶ [Consum S. Coop. V.](#)
- ▶ [Deutsche Bank, S.A.E.](#)
- ▶ [Dr. Franz Schneider, S.A.U.](#)
- ▶ [EMC Computer Systems Spain, S.A.U.](#)
- ▶ [Empresa Constructora Ejuca](#)
- ▶ [Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano \(EMULSA\)](#)
- ▶ [Enagas, S.A.](#)
- ▶ [Endesa, S.A.](#)
- ▶ [Equipos Nucleares, S.A. \(ENSA\)](#)

- ▶ [Ernst & Young Abogados, S.L.P.](#)
- ▶ [Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L.](#)
- ▶ [Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.](#)
- ▶ [EUI Limited Sucursal en España Euroconsult, S.A.](#)
- ▶ [FCC Construcción, S.A.](#)
- ▶ [FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, S.A.U.](#)
- ▶ [Ferrovia Corporación, S.A.](#)
- ▶ [Finconsum E.F.C., S.A.U.](#)
- ▶ [Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.](#)
- ▶ [Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.](#)
- ▶ [Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.](#)

- ▶ [Fraternidad-MUPRESA Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275](#)
- ▶ [Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U.](#)
- ▶ [Fundación Bancaria "La Caixa"](#)
- ▶ [Fundación del Museo Guggenheim Bilbao](#)
- ▶ [Fundación ONCE](#)
- ▶ [Glaxosmithkline, S.A.](#)
- ▶ [Grupo Autoescuela Placentina, S.A.](#)
- ▶ [Grupo BN Facility Services, S.A.](#)
- ▶ [Grupo Ilunion, S.A.](#)
- ▶ [Grupo Sada P.A., S.A.](#)
- ▶ [Henkel Ibérica, S.A.](#)
- ▶ [Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L.](#)

- ▶ [Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.](#)
- ▶ [Hijos de Luis Rodríguez, S.A.](#)
- ▶ [Ibermutua, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 274](#)
- ▶ [ICSE, S.A.](#)
- ▶ [IKEA Ibérica, S.A.](#)
- ▶ [Indra Sistemas, S.A.](#)
- ▶ [ING Bank NV Sucursal España](#)
- ▶ [Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A. \(ISDEFE\)](#)
- ▶ [Ingeniería y Suministros de Asturias, S.A.U.](#)
- ▶ [Institut català d'oncologia](#)
- ▶ [Instituto Técnico Comercial Cuatrovientos, S. Coop.](#)

- ▶ [International Business Machines, S.A. \(IBM\)](#)
- ▶ [Interurbana de Autobuses, S.A.](#)
- ▶ [Isastur Ingeniería, S.A.](#)
- ▶ [J & A Garrigues, S.L.P.](#)
- ▶ [Janssen-Cilag, S.A.](#)
- ▶ [José María Lázaro, S.A. - TAISI](#)
- ▶ [Leaseplan Servicios, S.A.U.](#)
- ▶ [Mahou, S.A.](#)
- ▶ [Mantequerías Arias, S.A.](#)
- ▶ [Mapfre, S.A.](#)
- ▶ [Marodri, S.L.](#)
- ▶ [Mercedes Benz España, S.A.](#)
- ▶ [Merck Sharp & Dohme de España, S.A.](#)

- ▶ [Metro Bilbao, S.A.](#)
- ▶ [Montserrat Villalba Ruiz, S.L.](#)
- ▶ [Multianau, S.L.](#)
- ▶ [Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 183](#)
- ▶ [Mutua Madrileña Automovilista Sociedad de Seguros a Prima Fija](#)
- ▶ [Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 7](#)
- ▶ [Mutual Midat Cyclops \(MC Mutual\)](#)
- ▶ [Mutualia Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 2](#)
- ▶ [Naturgy Energy Group, S.A.](#)
- ▶ [Orange Espagne, S.A. Sociedad Unipersonal](#)

- ▶ [Pauma, S.L.](#)
- ▶ [Pavapark Movilidad, S.L](#)
- ▶ [Pavasal Empresa Constructora, S.A.](#)
- ▶ [Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.U.](#)
- ▶ [Philips Ibérica, S.A.U.](#)
- ▶ [PSAG Automóviles Comercial España, S.A.](#)
- ▶ [RCI Banque, S.A. Sucursal en España](#)
- ▶ [Reale Seguros Generales, S.A.](#)
- ▶ [Red Eléctrica de España, S.A.U.](#)
- ▶ [Renault Consulting, S.A.](#)
- ▶ [Repsol, S.A.](#)
- ▶ [Renault España Comercial, S.A.](#)
- ▶ [Renault España, S.A.](#)

- ▶ [Repsol, S.A.](#)
- ▶ [Ricardo Luz y Asociados, S.L.](#)
- ▶ [S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.](#)
- ▶ [Saint-Gobain Placo Ibérica, S.A.](#)
- ▶ [Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica \(SENASA\)](#)
- ▶ [Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.](#)
- ▶ [Sodexo Iberia, S.A.](#)
- ▶ [Soemca Empleo, S.L.](#)
- ▶ [Software AG España, S.A.](#)

- ▶ [Sorea, Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, S.A.](#)
- ▶ [Tecon Soluciones Informáticas, S.L.](#)
- ▶ [Tiebel Sociedad Cooperativa](#)
- ▶ [Unilever España, S.A.](#)
- ▶ [Unión de Mutuas Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 267](#)
- ▶ [Verdimed, S.A.](#)
- ▶ [Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.](#)
- ▶ [Xerox España, S.A.U.](#)

El **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas**, del Instituto de la Mujer, responde al compromiso de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de www.igualdadenlaempresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

GRATUITO, ON LINE Y TELEFÓNICO

Servicio de asesoramiento y acompañamiento personalizado para la incorporación de medidas e implementación de planes de igualdad en las empresas.

Puede solicitar su inscripción en asesoriaie@inmujer.es o llamando al 915 246 806

Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Puede realizar sus consultas en pdi@inmujer.es o llamando al 915 246 806

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



INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS

