

El Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)

Un motor de excelencia y transformación



Igualdad



Excelencia



Transformación

Lola Prados

Directora de Gestión

Institut d'Investigació i Innovació Parc Taulí – I3PT

¿Qué es el distintivo “Igualdad en la Empresa”?

Reconocimiento oficial que otorga el **Ministerio de Igualdad** (a través del Instituto de las Mujeres) a las organizaciones —públicas o privadas— que destacan por **aplicar políticas de igualdad real y efectiva** entre mujeres y hombres.



"No solo cumple la ley de Igualdad, sino que la **supera**: hace de la igualdad de género un eje estructural de su gestión y cultura organizativa"

Marco legal

- Creado por la **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Regulación específica: **Real decreto 1615/2009**, del 26 de octubre
- Es un **distintivo de carácter honorífico** pero con **reconocimiento oficial del Estado Español**

Beneficios de obtener el DIE

Prestigio institucional



- ✓ Fortalece la imagen corporativa y reputación
- ✓ Reconocimiento público oficial del Estado
- ✓ Refuerza la credibilidad ante *stakeholders*
- ✓ Impacto en la gestión y en el talento
- ✓ Compromiso ODS 5 y 10

Ventajas competitivas



- Beneficios en convocatorias públicas y licitaciones
- Facilita el cumplimiento de requisitos de igualdad en Horizon Europe

Red DIE



- ❖ Participación en red de buenas prácticas
- ❖ Refuerzo del compromiso social corporativo
- ❖ Intercambio de experiencias y conocimiento

La ruta hacia el DIE: Proceso estratégico



Fase 1: Diagnóstico

Análisis exhaustivo de la situación actual:

- Plan de Igualdad
- Análisis de brecha salarial
- Representación equilibrada en todos los niveles
- Protocolos contra el acoso
- Medidas de conciliación existentes



Fase 2: Plan de acción

Diseño de estrategias concretas:

- Objetivos medibles con plazos definidos
- Acciones específicas para alcanzar metas
- Protocolos de prevención del acoso
- Formación y sensibilización continua
- Comunicación y Transparencia



Fase 3: Evaluación continua

Ciclo PDCA de mejora:

- Monitorización constante de indicadores
- Informe de seguimiento a los 2 años
- Ajustes basados en resultados
- Prórroga cada 5 años de validez

Fase 1: Radiografía de tu organización



Brecha salarial

Análisis profundo de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres para puestos de igual valor, incluyendo salario base, complementos y beneficios.



Conciliación y corresponsabilidad

Estudio de las medidas existentes para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo la corresponsabilidad.



Formación y sensibilización

Análisis de las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género dirigidas a toda la plantilla y equipos directivos.

$+=x$

Representación equilibrada

Evaluación de la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos, departamentos y áreas de responsabilidad de la organización.



Acoso sexual y por razón de sexo

Revisión de la existencia y efectividad de protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso en el entorno de trabajo.



Cultura organizativa

Evaluación de la percepción interna, el compromiso institucional con la igualdad y los valores corporativos relacionados con la diversidad.

Fase 2: Del diagnóstico a la acción

01

Objetivos medibles

- Definición de metas cuantificables y alcanzables
- Establecimiento de indicadores de seguimiento claros
- Asignación de responsables y recursos específicos

02

Acciones concretas

- Desarrollo de iniciativas específicas por área
- Planificación detallada de actividades
- Establecimiento de plazos realistas

03

Protocolos contra el acoso

- Procedimientos claros para prevenir el acoso
- Medidas para detectar situaciones de riesgo
- Protocolos de actuación ante casos reales

04

Formación y sensibilización

- Programas continuos de formación en igualdad
- Capacitación específica en género
- Actividades para sensibilizar sobre discriminación

05

Comunicación y transparencia

- Estrategias para difundir el plan internamente
- Canales de comunicación para sugerencias
- Informes periódicos de avance y resultados

Fase 3: Mejora continua con el ciclo PDAC

ÉXITO = Aplicación **ciclo de mejora continua**, garantizando que las **políticas de igualdad evolucionen constantemente**.

Planificar (Plan)

Diseño del **Plan de igualdad** con objetivos claros y acciones específicas para abordar las desigualdades identificadas en el diagnóstico inicial.

Actuar (Act)

Ajustes y **mejoras continuas** basados en los resultados obtenidos. El distintivo es válido por **5 años**, con posibilidad de prórroga.



Hacer (Do)

Implementación efectiva de las **acciones y medidas** del plan en todos los niveles de la organización, asegurando la **participación activa**.

Verificar (Check)

Monitorización y seguimiento riguroso de los **indicadores** de igualdad. Presentación del **informe intermedio** a los 2 años de implementación.

Documentación esencial



Diagnóstico de igualdad

Análisis detallado de la situación actual en materia de igualdad entre mujeres y hombres, identificando áreas de mejora y oportunidades de desarrollo organizacional.



Auditoría salarial

Análisis exhaustivo de brechas salariales y sistemas retributivos para garantizar la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.



Protocolos de acoso

Procedimientos claros y efectivos para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.



Valoración de puestos

Evaluación con perspectiva de género de todos los puestos de trabajo para identificar posibles sesgos o discriminaciones en la clasificación profesional.



Planes de acción

Documentos que describen las medidas concretas y objetivos medibles para corregir las desigualdades identificadas en el diagnóstico inicial.



Parc Taulí ^R
Institut d'Investigació i
Innovació I3PT



Otros documentos

Documentación adicional que demuestre el compromiso institucional y las buenas prácticas en igualdad, transparencia y responsabilidad social corporativa.



Los pilares del éxito: Factores críticos



Liderazgo comprometido

- Impulsa la adopción de políticas
- Asigna recursos necesarios
- Establece el tono cultural

I3PT integró la igualdad como eje estratégico, destinando personal y presupuesto específicos.



Participación activa

- Colaboración de todo el personal
- Feedback para enriquecer el plan
- Fomenta pertenencia y corresponsabilidad

Elementos clave: Comités de igualdad, encuestas, formación y grupos focales.



Medición y transparencia

- Seguimiento constante de indicadores
- Evaluación del impacto real
- Comunicación transparente de resultados

KPIs: Indicadores clave para monitorear la igualdad organizacional.

¡Gracias!

Lola Prados

✉ lprados@tauli.cat

