EXCELENCIA EN IGUALDAD: DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" (DIE)

QUÉ ES EL DIE

El **Distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE)** es la marca de excelencia otorgada por el Ministerio de Igualdad a las organizaciones que destacan en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las empresas y entidades con el distintivo pasan a formar parte de la **Red DIE**, un foro de intercabio de conocimiento de buenas prácticas de igualdad.

REQUISITOS



- **Plan de Igualdad** vigente y registrado.
- **Auditoría retributiva, registro retributivo y protocolo** de prevención y actuación frente al **acoso sexual** y **por razón de sexo**.
- **Declaración de apoyo** firmada por la mayoría de la **RLPT.**
- **Informe de seguimiento** durante un periodo mínimo de 2 años.

CLAVES CANDIDATURA

- Publicación de **convocatoria** en el BOE por Ministerio de Igualdad.
- **Autoevaluación interna** con indicadores cualitativos y cuantitativos según modelos oficiales.
- Memoria explicativa de medidas implantadas, presupuesto asignado e impacto medible en la plantilla.
- Tramitación a través de Sede Electrónica.



Periodo de vigencia del sello: **5 años.**

CCOO comisiones obreras de Aragón · CEOE ARAGÓN · CEPYME PYMES Y AUTÓNOMOS DE ARAGÓN · UGT Aragón · GOBIERNO DE ARAGON

BUENAS PRÁCTICAS EN LA PROMOCIÓN DE LA SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MENOPAUSIA Y TRABAJO

MENOPAUSIA

La mayoría de las mujeres pasan por este proceso entre los 44 y 55 años, afectándoles en mayor o menor medida durante parte de su vida laboral.

Los síntomas más comunes son sofocos, cambios en la piel, dolores articulares y musculares, problemas de sueño y cardiovasculares, cambios en el estado de ánimo, depresión, cansancio...

CONSECUENCIAS NEGATIVAS

- Percepción negativa de la mujer en el entorno de trabajo (etiquetas como “débil”, “inestable”, “deprimida”).
- Miedo al estigma y a la discriminación.
- Ausencia de apoyo y ayuda adecuada para abordar los síntomas.
- Falta de confianza para comunicar los síntomas a superiores.
- Exposición a discriminación por razón de sexo y edad.



PLANES DE IGUALDAD



- Sensiblizar y formar a la plantilla sobre los riesgos para la salud por edad y sexo.
- Capacitar a los equipos directivos para apoyar a las trabajadoras en esta etapa.
- Adaptar las medidas preventivas para no agravar los síntomas de la menopausia.
- Evaluar los riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- Implementar mejoras en el entorno del puesto de trabajo: control de temperaturas, climatización, acceso a agua fresca, aseos y duchas, zonas de descanso adaptadas...
- Adaptar el puesto y las condiciones de trabajo incluyendo pausas, rotaciones, flexibilidad horaria, ropa de trabajo de tejidos transpirables y ligeros...
- Incorporar en los procedimientos de vigilancia de la salud la sintomatología de la menopausia y ofrecer a las trabajadoras consejos especializados.
- Organizar una red de apoyo en beneficio de la salud mental y el bienestar de las trabajadoras que atraviesan la menopausia.

CCOO comisiones obreras de Aragón · CEOE ARAGÓN · CEPYME PYMES Y AUTÓNOMOS DE ARAGÓN · UGT Aragón · GOBIERNO DE ARAGON

SELECCIÓN DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

CLAVES PARA UN PROCESO OBJETIVO, IGUALITARIO Y LIBRE DE SESGOS

SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Incorporar la perspectiva de género en la selección significa garantizar igualdad de oportunidades y evitar sesgos durante todo el proceso.

ANTES Y DURANTE LA SELECCIÓN

DEFINE EL PUESTO

- Establece funciones y requisitos realmente necesarios.
- Utiliza criterios objetivos relacionados con el puesto.

COMUNICA SIN ESTEREOTIPOS

- Utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Emplea imágenes neutras y diversas.
- Diversifica los canales de difusión.

CRITERIOS OBJETIVOS

- Define previamente las competencias a evaluar.
- Utiliza las mismas pruebas y criterios de valoración.
- Realiza entrevistas estructuradas y centradas en el puesto.

BUENAS PRÁCTICAS

- **Formar** sobre sesgos incoscientes de género al personal de selección.
- **Favorecer** equipos de selección diversos.
- Ante puestos **con infrarrepresentación**, valorar la adopción de **medidas de acción positiva** dentro del marco legal.
- **Auditar** las ofertas realizadas con IA antes de publicarlas.
- **Pruebas con candidaturas espejo:** introducir perfiles ficticios idénticos, modificando únicamente el sexo o elementos asociados al género, para detectar diferencias injustificadas en su valoración.

Si utilizas herramientas de IA en la preselección o valoración, revisa que no reproduzcan sesgos de género y garantiza supervisión humana

CCOO comisiones obreras de Aragón · CEOE ARAGÓN · CEPYME PYMES Y AUTÓNOMOS DE ARAGÓN · UGT Aragón · GOBIERNO DE ARAGON

VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DIGITAL

VIGENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Conductas de carácter sexual cometidas mediante tecnologías digitales que lesionan la libertad sexual, la intimidad o la dignidad de la persona.

Ejemplos: difusión de imágenes íntimas sin consentimiento, amenazas para obtener contenido sexual, grabaciones o capturas no autorizadas, etc.

CIBERACOSO SEXUAL

Comportamientos no deseados de contenido sexual mediante medios digitales no deseados que atentan contra la dignidad y generan un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.



Ejemplos: e-mails, mensajes en redes sociales o videollamadas con insinuaciones sexuales, envío de imágenes o videos no solicitados, propuestas sexuales insistentes, etc..

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DIGITAL

Comportamientos realizados en función del sexo de una persona por medios digitales con el propósito de atentar contra la dignidad y crear un entorno degradante u ofensivo para la víctima.



Ejemplos: burlas o comentarios ofensivos por sexo de la persona, mensajes degradantes,etc..

MEDIDAS A ADOPTAR

- Incluir en el protocolo de acoso específicamente las conductas digitales.
- Formar y sensibilizar a la plantilla.
- Establecer un código de conducta digital e informar sobre el uso responsable de herramientas digitales personales y corporativas.

CCOO comisiones obreras de Aragón · CEOE ARAGÓN · CEPYME PYMES Y AUTÓNOMOS DE ARAGÓN · UGT Aragón · GOBIERNO DE ARAGON