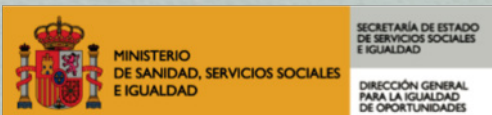


Marzo



Boletín Igualdad Empresa

XI



S U M A R I O

Igualdad en la Empresa:
www.igualdadenlaempresa.es

Concilia tu vida personal. Concilia tu vida laboral

Prácticas de igualdad en empresas

Última hora

www.igualdadenlaempresa.es

El Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tiene como principal objetivo difundir información y actualidad que se produzca en el área de elaboración e implantación de planes de igualdad, y otras medidas de igualdad, en las empresas y/o entidades.

Para el Servicio de Asesoramiento, el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y para alcanzarla resulta fundamental, entre otros asuntos, fomentar e impulsar medidas que faciliten el desarrollo de una vida personal, familiar y laboral, y es en esta temática en la que se centra el presente Boletín.

En el apartado de prácticas de igualdad en empresas, se presentan aquellas relacionadas con la conciliación de la vida personal y familiar, y la laboral en las empresas, para ofrecer al resto modelos de prácticas en esta materia. Asimismo, se muestra la última hora en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de Marzo.

Con el lanzamiento del presente BIE, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas presenta el sexto decálogo de la campaña **“10 gestos en tu empresa”** la cual consiste en una colección sencilla y práctica, a modo de cartel, con un decálogo que intenta garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, repartido en 10 temáticas. Este sexto decálogo se centra en la conciliación, y en qué puntos debe incidir el empresariado para buscar posibles líneas de solución.

Asimismo, el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando en ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que requieran acompañamiento en cualquiera de las diferentes fases del plan de igualdad en la que se encuentren, u otras acciones que quieran llevar a cabo.

Información y Contacto



pdi@msssi.es



www.igualdadenlaempresa.es

“Concilia tu vida personal”

“Concilia tu vida laboral”

¿Qué es conciliación?

Es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona, por eso su nombre más completo es el de: conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La conciliación es un concepto susceptible de diferentes interpretaciones y opiniones entre las personas que forman parte de la dirección de la empresa. Frecuentemente, esta disparidad viene marcada por una falta de información o por una visión parcial de lo que supone la conciliación.

Por ejemplo, podemos encontrar personas que consideren que las necesidades de conciliación son una cuestión que cada uno tiene que resolver en su esfera privada, y priorizan en todo momento los intereses de la empresa; por otra parte, podemos encontrar personas que creen que la conciliación consiste en flexibilizar y adaptar el trabajo a las necesidades individuales con independencia de la realidad o situación de la empresa y que la prioridad es la necesidad individual de cada persona; otras personas pueden pensar que la conciliación es un asunto de mujeres; otras que solo afecta a las personas con hijos/as, etc.

Los intereses de la empresa deben estar estrechamente vinculados al bienestar de las personas que en ella trabajan. Eso transita por la conciliación, y ésta por la necesidad de una flexibilización y adaptación del trabajo.

En el último siglo se han producido cambios importantes: la terciarización de la economía, la globalización, etc., pero si volvemos la vista atrás y analizamos la transformación social producida en este tiempo, observaremos que detrás, está un cambio fundamental que tiene que ver con la aparición de las mujeres en los espacios públicos, y muy principalmente su incorporación al mercado laboral.

Las primeras demandas de equilibrio trabajo-familia comienzan a principios de los años setenta en los países más desarrollados, donde se comienza a hablar de “calidad en el trabajo”, avanzando en las reivindicaciones sociales surgidas en los años sesenta en torno al concepto más genérico de “calidad de vida”.

Dicho equilibrio viene a superar una arcaica división entre el mundo privado o familiar y el público o laboral/profesional, que se ha mantenido en el tiempo gracias a una separación total entre ambos que tiene su origen en la división sexual del trabajo, presente ya en textos tan antiguos como “El Económico” de Jenofonte que data del siglo IV A.C.

Sin embargo, no es hasta los años 90 cuando comienza a hablarse de “Conciliación de la vida familiar y laboral” y más actualmente, de conciliación de la vida personal y profesional. Sin duda esta nueva demanda de conciliar dos mundos, que antes habían vivido separados, surge a raíz de uno de los fenómenos sociodemográficos más importantes del siglo XX: la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo. Este fenómeno demanda cambios en las estructuras sociales vigentes, tales como la familia y la empresa.

Por tanto, se puede afirmar, que procedemos de lo que se ha venido a denominar tradicionalmente “división sexual del trabajo”: situación en la que se produce una separación de espacios de actividad y de responsabilidad en función del sexo de las personas. Los hombres en el trabajo asalariado “productivo”, y las mujeres en el trabajo no asalariado “reproductivo”.

Roles Sexuales



Lleva a división sexual del trabajo



Mundo Público



Funciones productivas

Mundo Público



Funciones reproductivas

Se hace necesario, un cambio social que introduzca modelos de organización, y para ello es necesario la participación de todos los agentes sociales desde una conciliación.

En la actualidad, el mundo empresarial está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que requieren de una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos.

Las empresas empiezan a ser conscientes de que el bienestar del personal, está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que las trabajadoras y trabajadores, rinden más cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas. En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad en la gestión de los recursos humanos.

¿Qué dicen las estadísticas sobre la conciliación?

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tal como se plantea en la actualidad, no es exclusiva del ámbito privado y por supuesto, no es exclusiva de las mujeres, pero no debemos olvidar que ha constituido y que sigue constituyendo para ellas una gran dificultad para su plena participación en el espacio público, en tanto que hoy siguen haciéndose cargo en gran medida, de los asuntos relacionados con el cuidado y los recursos familiares.

En la web del Instituto de la Mujer, existe un apartado de Estadísticas sobre diferentes temáticas. Hay una específica referente a datos sobre "Conciliación", y algunos de los que se recogen son:

✓ **PERMISOS Y PRESTACIONES. EVOLUCIÓN 2012-2013:** **Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social**

En el año 2012, el total de permisos por maternidad fueron: **298.732 (98,3%)**, de los cuales 293.704 han sido percibidos por las madres, y **5.098 (1,7%)** por los padres.

En el pasado año 2013, el total de permisos por maternidad fueron: **288.842**, de los cuales **283.923 (98,3%)** han sido percibidos por las madres, y **4.919 (1,7%)** por los padres.

En el año 2012, el total de permisos por paternidad fueron de **245.867**, y en el 2013 de **237.988**, siendo 7.979 permisos menos de un año a otro.

La Encuesta de Población Activa (EPA) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE), en sus datos del cuarto trimestre de 2013 dice que:

El empleo desciende con más intensidad entre los hombres (-57.000) que entre las mujeres (-8.000), y que en los 12 últimos meses el empleo se ha reducido en 198.900 personas (124.500 hombres y 74.400 mujeres). La tasa de variación anual de la ocupación es del -1,17%, que es la menos negativa desde el cuarto trimestre de 2008.

La tasa de paro sube cinco centésimas respecto al tercer trimestre de 2013, y se sitúa en el 26,03%.

Por sexos, el desempleo desciende en 51.600 hombres y aumenta en 43.200 mujeres. La tasa de paro femenina sube 32 centésimas y se sitúa en el 26,87%, mientras que la masculina baja dos décimas, hasta el 25,31%.

Se mantiene la composición del paro observada desde el año 2008, con relativamente poca distancia entre las tasas masculina y femenina y mayor número de hombres en paro que mujeres.

La población activa experimenta un descenso de 73.400 personas en el cuarto trimestre de 2013 y se sitúa en 22.654.500.

La tasa de actividad se reduce 16 centésimas, hasta el 59,43%. Es la más baja desde el primer trimestre de 2008. La femenina sube 18 centésimas hasta el 53,31%, mientras que la de los hombres baja 52 centésimas hasta el 65,90%.

Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 del INE

La Encuesta de Empleo del Tiempo, es la primera y única encuesta de ámbito nacional que ofrece información sobre la utilización del uso del tiempo.

Ofrece información del porcentaje de personas que realizan una determinada actividad en el transcurso del día y la duración media diaria dedicada a esa actividad por dichas personas. Analiza la dimensión del trabajo no remunerado, la distribución de las responsabilidades familiares en el hogar, la participación en actividades culturales y de ocio, etc.

Según sus datos, más allá del mercado de trabajo, las mujeres siguen sosteniendo el peso principal de la responsabilidad en materia de cuidados en el hogar.

✓ De acuerdo con los datos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010), el porcentaje de mujeres que empleaba tiempo en el cuidado del hogar y de la familia era del 91,9% y destinaban una media de 4 horas 29 minutos diarios. En el caso de los hombres, el porcentaje desciende al 74,7%, con una dedicación media de 2 horas 32 minutos.

✓ Por el contrario, el porcentaje de mujeres que destinaba tiempo a las aficiones y la informática era del 23,9%, con una duración media diaria de 1 hora y 38 minutos, y el porcentaje de varones era del 35,6%, con un tiempo medio diario de 2 horas 5 minutos.

A M B O S S E X O S	<p>TOTAL</p> <p>Cuidados personales Hogar y familia Estudios Trabajo remunerado Tiempo libre</p>	<p>22h 53'</p> <p>11h 29' 3h 0' 0h 39' 2h 47' 4h 57'</p>
M U J E R E S	<p>TOTAL</p> <p>Cuidados personales Hogar y familia Estudios Trabajo remunerado Tiempo libre</p>	<p>22h 53'</p> <p>11h 26' 4h 07' 0h 39' 2h 09' 4h 32'</p>
H O M B R E S	<p>TOTAL</p> <p>Cuidados personales Hogar y familia Estudios Trabajo remunerado Tiempo libre</p>	<p>22h 54'</p> <p>11h 33' 1h 54' 0h 39' 3h 25' 5h 23'</p>

¿Por qué es importante conciliar?



EMPRESAS

- ✓ Reducción del absentismo.
- ✓ Reducción de la rotación de la plantilla.
- ✓ Aumento del compromiso de las personas empleadas con la organización.
- ✓ Favorece la atracción y retención del talento.
- ✓ Aumento de la productividad.
- ✓ Elemento diferenciador de la competencia que mejora la imagen empresarial y de la marca.
- ✓ Incrementa la creatividad e innovación en las personas empleadas.
- ✓ Mejora el clima organizacional.
- ✓ Aporta diversidad a las empresas que es una fuente de competitividad.
- ✓ Mayor eficiencia y disminución de la comisión de errores.
- ✓ Aceleración de la curva de aprendizaje.



PERSONAS

- ✓ Mayor satisfacción laboral.
- ✓ Mejora el bienestar personal.
- ✓ Mayor motivación.
- ✓ Reducción del estrés, mayor equilibrio personal, mejor salud.
- ✓ Favorece el desarrollo personal y profesional.



SOCIEDAD

- ✓ Incremento de la cualificación de las personas al poder disfrutar de más tiempo para actividades formativas.
- ✓ Incremento del consumo al disponer de más tiempo para dedicarlo al ocio y a las adquisiciones comerciales.

¿Existe legislación que regule la conciliación?

Sí.

A NIVEL DE LA UNIÓN EUROPEA:

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02):

Artículo 23

Igualdad entre hombres y mujeres.

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

Artículo 33

Vida familiar y vida profesional.

1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006]:

“Los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar”.

A NIVEL ESTATAL:

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Este plan recientemente aprobado y publicado, han intervenido todos los departamentos del Gobierno, y supone un instrumento integrador de todas las políticas y acciones del Gobierno de cara a los próximos 3 años basado en la coordinación institucional, la transparencia y la participación.

Se ha articulado desde el diálogo con instituciones y organizaciones a través del Consejo de Participación de la Mujer, dando cobertura a las necesidades detectadas actualmente.

Es por este motivo, que su eje 2 de actuación, está dedicado expresamente a la conciliación y a la corresponsabilidad:

✓ Este eje está orientado a fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y a reducir las diferencias en el uso del tiempo y el reparto de tareas domésticas y familiares, disminuyendo las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en este sentido.

✓ Dada la importancia estratégica de este eje, y que las medidas de conciliación y corresponsabilidad son esenciales en las políticas familiares, se van a desarrollar acciones específicas través de la puesta en marcha del Plan Integral de Apoyo a la Familia y Plan de Apoyo a la Maternidad.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

Los objetivos fundamentales de la Ley en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son:

✓ Adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal.

✓ Fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

✓ Esta Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que trabajadoras y trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

✓ Pretende favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las mujeres en sus posibilidades de acceso al empleo en condiciones de trabajo y acceso a puestos de especial responsabilidad. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos/as desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

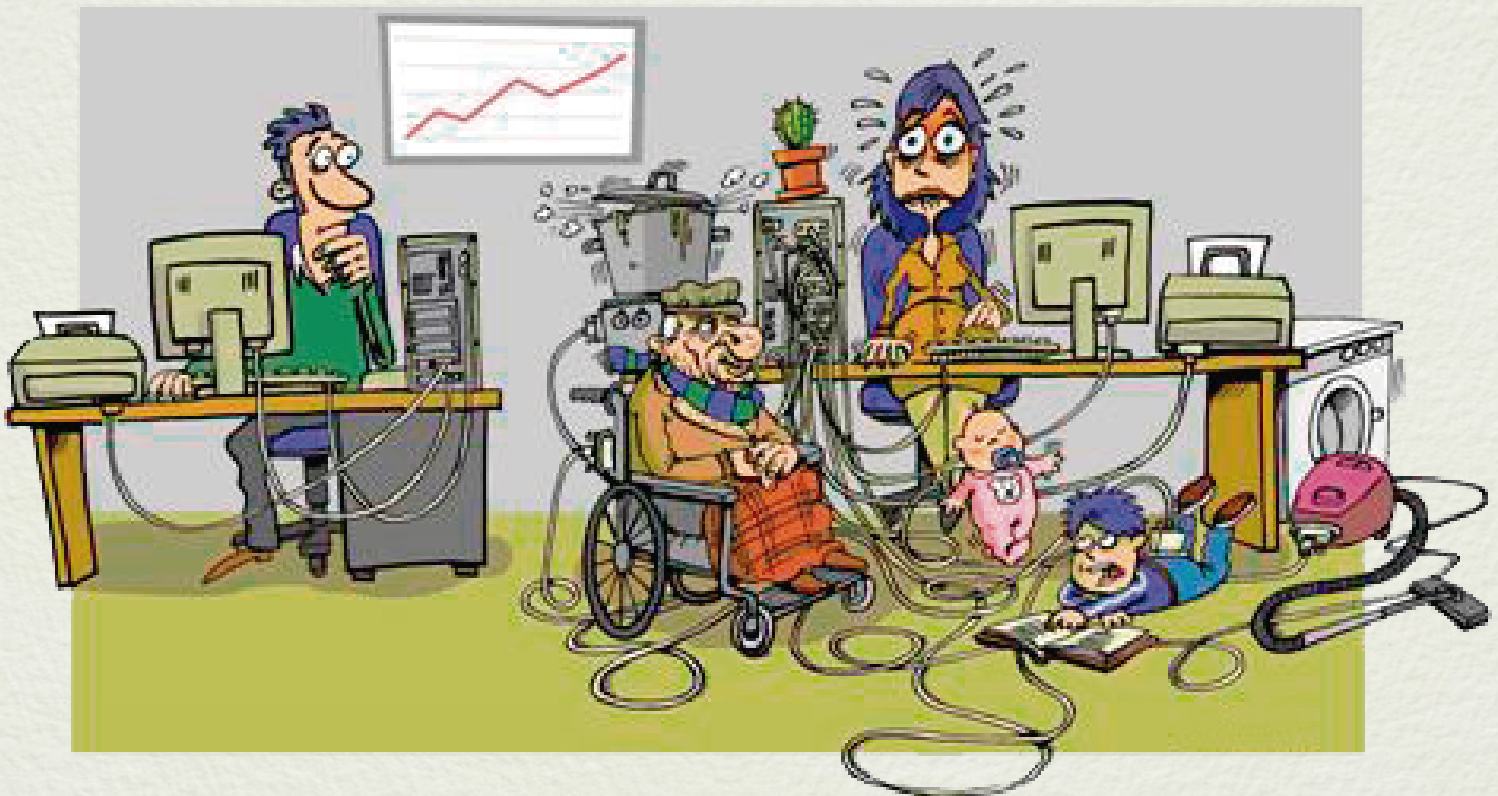


Ilustración de la campaña de Cruz Roja "Te corresponde. Nos corresponde".

CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN DESDE LA DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (DGIO):

TE CORRESPONDE
NOS CORRESPONDE.ORG

INICIO IGUALDAD CORRESPONSABILIDAD MEDIATECA BLOG

Esto no es un chiste.

Representa una larga historia de desigualdad en el lugar de discriminación laboral y salarial. Esta es la realidad. De ti depende que podamos dibujar otra. Si quieres ayudarnos a cambiar esta realidad comparte esta vídeo.

“Te corresponde. Nos corresponde”, es una campaña de concienciación que tiene como objeto fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La campaña surge de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Cruz Roja; se firmó el 23 de octubre de 2012 un convenio que pretende implicar a la ciudadanía y a las empresas respecto a la corresponsabilidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Subvenciones y prestaciones del Estado:

[Prestaciones estatales a cargo de la Seguridad Social](#)

Prestación de Maternidad

Prestación económica del 100% de la base reguladora que trata de cubrir la pérdida de rentas o ingresos que sufren las personas trabajadoras cuando se suspende el contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, legalmente establecidos.

Prestación de Paternidad

Prestación económica del 100% de la base reguladora que protege el derecho del otro progenitor, distinto al que ha generado el derecho a la prestación de maternidad, a percibir subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo en caso de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.

Prestación por Riesgo durante el embarazo

Prestación económica del 100% de la base reguladora que trata de cubrir la pérdida de rentas que se produce, durante el periodo de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su estado, no resulte técnica u objetivamente posible dicho cambio o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Prestación por Riesgo durante la lactancia natural

Prestación económica del 100% de la base reguladora que trata de cubrir la pérdida de rentas que se produce durante el periodo de suspensión de contrato de trabajo por riesgo en la etapa de la lactancia natural, en los casos en que debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte técnica o objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Prestación familiares

[Ayudas, becas y subvenciones del Instituto de la Mujer](#)

Ayudas para estancias de tiempo libre dirigidas a mujeres solas con cargas familiares



Si SE CONCILIA ...

Se contrata y
se retiene al
personal
cualificado

Se reduce el
estrés y el
absentismo
producido por
factores
psicológicos

Se mejora la
calidad del
servicio

**¡TODO
SON
VENTAJAS!**

Mejora la
productividad

Se mejora la
imagen de la
empresa en el
mercado

Se incrementa
el compromiso
con la empresa

PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS

En este apartado se pretende difundir prácticas empresariales que favorezca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que en principio hayan servido como respuesta a las necesidades surgidas en distintas entidades, y que ahora, puedan servir de guía y apoyo a otras entidades y a todas las personas interesadas en esta temática.

Este BIE 11 se centra en prácticas relacionadas con la conciliación, reuniendo medidas de igualdad en las empresas, que tienen como objetivo favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta materia.

ÁREA: Conciliación

Si quiere usted saber cómo está su empresa en clave de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de su plantilla, le proponemos responder el siguiente cuestionario. Encontrará este y otros muy parecidos si se decide a poner en marcha planes o medidas de igualdad, realizando para ello un diagnóstico previo. Las preguntas se pueden poner en clave de afirmación, teniendo de esta manera una propuesta de buenas ideas, que debería tener mi empresa si de verdad apuesta por la conciliación.

- ¿Dispone la empresa de medidas de flexibilidad horaria que se adecuen a las necesidades de conciliación de los trabajadores y trabajadoras?
- ¿Favorecen los horarios de las reuniones de trabajo la conciliación de la vida personal y laboral?
- ¿Ofrece la empresa la posibilidad de teletrabajar de forma voluntaria durante periodos de tiempo determinados?
- ¿Ofrece la empresa facilidades para pedir permisos o excedencias y garantiza las condiciones de la reincorporación?
- ¿Dispone la empresa de una ampliación de permisos remunerados por encima de la legislación vigente (por ejemplo, enfermedad, maternidad, paternidad...)?
- ¿Quién utiliza más las medidas de conciliación de la vida personal y laboral?
- ¿Quién utiliza más los permisos o excedencias?
- ¿Qué porcentaje de hombres ha utilizado el permiso de paternidad?
- ¿Tiene la empresa mecanismos establecidos para sustituir las bajas y excedencias?

PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Las prácticas que se muestran a continuación en este Boletín, son de empresas que en la actualidad están reconocidas con el distintivo "Igualdad en la Empresa". La información de estas acciones está reflejada, o bien en la web www.igualdadenlaempresa.es en el apartado Red Empresas, o ha sido facilitada por las empresas, o extraídas de sus publicaciones en línea, con su correspondiente autorización.

EQUIPOS NUCLEARES, S.A. (ENSA)



ENSA es el principal fabricante dedicado al sector de diseño y fabricación de componentes nucleares en España.

Entre sus medidas de conciliación y beneficios sociales destacan: flexibilidad horaria, posibilidad de acumular el permiso de lactancia para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad, posibilidad de flexibilizar el disfrute de los permisos retribuidos, ayuda por hijo/a menor de 3 años para sufragar gastos de guardería, etc.

Más
Información



ISASTUR INGENIERÍA S.A



ISASTUR INGENIERÍA desarrolla desde el año 2004 proyectos de ingeniería en el sector de la energía, especializada en subestaciones de alta y muy alta tensión, centros de transformación y distribución, subestaciones de salida y distribución de media tensión.

Dentro de sus medidas de conciliación cabe destacar los esfuerzos realizados en materia de flexibilización de horarios y jornada continua. Actualmente la flexibilidad horaria en ISASTUR Ingeniería permite modelar el tiempo de trabajo en función de las necesidades de las personas, incluyendo la posibilidad de realizar jornada continua durante todo el año.

Más
Información



REPSOL, S.A



REPSOL, empresa energética que desarrolla actividades de exploración, producción, refinación, marketing y nuevas energías.

Dentro de sus medidas de conciliación se destacan:

- Programa de teletrabajo.
- Reducción de jornada por cuidado de hijos y/o hijas hasta los 12 años (compatible con el teletrabajo).
- Protocolo de reducción de jornada para el personal a turnos, con posibilidad de acumularla anualmente en periodos concretos.
- Posibilidad de acumulación de lactancia en un solo periodo de trece días laborables.
- Reserva del puesto de trabajo durante 18 meses en las excedencias por cuidado de hijos/as y familiares.
- Permisos no retribuidos: en caso de adopción internacional, por hospitalización o enfermedad grave de familiar, y por motivos personales.
- Equiparación de la pareja de hecho al matrimonio, entre otras cosas, para el disfrute de la licencia de matrimonio de 15 días.
- Medidas de flexibilidad horaria y jornada: entrada de 7.30 a 9.30; tiempo de comida entre 45 minutos y 2 horas; cómputo de jornada mensual; jornada intensiva todos los viernes del año y 15 semanas en verano.

Además, se recomienda consultar el Informe elaborado a raíz de la celebración de la II Jornada técnica de la Red de Empresas con distintivo de “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), que se llevó a cabo el pasado 23 de octubre de 2013, en las instalaciones de la Obra Social “La Caixa” en Barcelona.

27 personas, de 24 empresas pertenecientes a la Red DIE y el equipo técnico de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, participaron en esta jornada técnica, cuya temática “Corresponsabilidad y desempeño laboral” fue previamente elegida por las propias personas responsables de igualdad de las empresas que forman la Red.

En este foro se expusieron, exploraron y debatieron experiencias y buenas prácticas, que han dado fruto a la hora de conseguir una mayor eficacia de las medidas de conciliación y corresponsabilidad implantadas en sus propias empresas.

Para ello, tras una breve exposición, se formaron grupos de trabajo para debatir en torno a estas tres temáticas, cuyas principales conclusiones recoge este documento:

- Flexibilidad horaria y organizativa. Compatibilización con la realidad empresarial.
- Impulsando el cambio cultural y organizativo desde dentro.
- Medidas de corresponsabilidad dirigidas a hombres.

CAMPAÑA “10 GESTOS EN TU EMPRESA”

Desde el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, presentamos esta campaña, a modo de 10 decálogos temáticos, que servirán como ejemplo de buena práctica para el empresariado.

Acorde con la temática de este BIE, presentamos el decálogo nº6 titulado “Conciliación”, que se difundirá por correo electrónico, y que estará disponible en la web www.igualdadenlaempresa.es, dentro del apartado de Novedades -> “10 gestos en tu empresa”.

“10 gestos en tu empresa” CONCILIACIÓN



1. La conciliación es esencial para garantizar la sostenibilidad del sistema social y económico ⇨ es importante que en nuestra empresa exista, un buen canal de intercambio de información, sobre las ventajas y posibilidades de la conciliación.

2. Las medidas de conciliación en mi empresa conciernen a toda la plantilla ⇨ es básico que las acciones que se establezcan no sólo vayan encaminadas hacia las mujeres.

3. Es necesario un Estado de Bienestar sólido ⇨ las empresas pueden ayudar a través de la responsabilidad social, y facilitando a sus trabajadores/as la posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar y personal.

4. Reordenación de los tiempos en mi empresa ⇨ avanzar hacia una flexibilidad de horarios, siempre que sea posible.

5. Siempre que las exigencias productivas y de atención a la clientela lo permitan ⇨ se debe fomentar el trabajo por objetivos frente al paradigma del control presencial.

6. La reducción de la jornada laboral es una opción que permite la armonización de tiempos de dedicación al trabajo y a la vida personal ⇨ posibilita el trabajo de personas que no podrían asumir una jornada completa. Además, el coste para la empresa de tener dos personas contratadas a jornada reducida en lugar de una persona a jornada completa no es superior


7. Conocer y elaborar un mapa de recursos de la zona de mi empresa relacionados con el cuidado de menores y personas en situación de dependencia ⇨ puede ayudar a optimizar los recursos internos y articular estrategias de coordinación en función de las necesidades de la plantilla.


8. La conciliación debe convertirse en un objetivo prioritario de la negociación colectiva ⇨ tiene presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluso en sectores feminizados y/o masculinizados.


9. Es fundamental que en mi empresa haya personas responsables en velar por la conciliación ⇨ asignar a personas para garantizar el desarrollo de la estrategia conciliatoria.


10. Adecuar las necesidades del personal ⇨ implantar un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo del plan de mejora en conciliación.

ÚLTIMA HORA

 **Estatal:** Festival Miradas de Mujeres. El único evento cultural que se desarrolla simultáneamente en toda España, que aporta visibilidad y reconocimiento por el trabajo de las mujeres artistas. 308 SEDES, 162 Sedes institucionales (museos, centros de arte, salas, ayuntamientos, universidades), 146 Sedes particulares (galerías de arte, asociaciones, espacios privados), 18 Universidades, 7 Museos estatales. Participan 15 Comunidades Autónomas en 95 Localidades diferentes.

 **Estatal:** La Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), formada por 42 universidades públicas españolas, en el marco de la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

 **Castilla y León:** Programa "Conciliamos", dirigido a la atención lúdica de niños y niñas de entre 3 y 12 años durante el periodo vacacional de Semana Santa 2014, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. El periodo de funcionamiento del programa "Conciliamos" Semana Santa 2014, comprenderá los días 14, 15 y 16 de Abril, y el horario de funcionamiento será de 7:45 a 15:15 horas.

 **Castilla-La Mancha:** Se convoca el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial correspondiente al año 2014. Las empresas tienen 30 días hábiles computados desde el día siguiente al de la publicación de la Resolución en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

🕒 **Madrid:** "1ª Jornada Internacional Mujer y Aeronáutica". 20 de Marzo. Dirección General de la Mujer. Comunidad de Madrid.

🕒 **Santiago de Compostela:** "Reinas e infantas en los reinos medievales ibéricos". 21, 22 y 23 de Mayo en la Universidad de Santiago de Compostela.

🕒 **Tarragona:** "Premio Maria Helena Maseras" a un trabajo de investigación de bachillerato en estudios de mujeres y género, del Consejo Social de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona. Esta convocatoria está abierta hasta el 16 de Mayo de 2014.

🕒 **Valencia:** VII Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas "Las políticas de igualdad en la gobernanza de las Universidades: conciliación, investigación y docencia". 5 y 6 de Junio de 2014. Organiza la Unitat D'Igualtat de la Universitat D València.

NUESTRAS NOTICIAS DE MARZO :

 26/03/2014 - El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, comprometido con el aumento de mujeres en puestos directivos.

Alcanzar esta meta no es una tarea fácil, ya que la tasa de actividad de las mujeres está hoy 13 puntos por debajo de la de los hombres, y las mujeres siguen empleadas, mayoritariamente, en sectores peor retribuidos y valorados. Por ello, el Gobierno ha optado por la fórmula de los acuerdos voluntarios, que ha demostrado mejores resultados que la imposición de medidas normativas. Tras la firma de los primeros acuerdos, el Ministerio negocia con otras compañías interesadas en sumarse a esta iniciativa, para incrementar la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad.

 20/03/2014 - Informe del seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

Del total de efectivos de la Administración General del Estado, el 51% son mujeres y el 49% hombres. Las mujeres tienen una presencia ligeramente superior entre el personal funcionario (constituyen el 52% de este personal) que entre el personal laboral (48%). No obstante las mujeres siguen estando muy infrarrepresentadas entre los Altos Cargos de la Administración como evidencian los datos extraídos.

 20/03/2014 - Con motivo del Día Internacional de la Felicidad, Eurostat ha realizado un estudio para medir la calidad de vida en la Unión Europea. De las principales conclusiones extraídas se destacan:

España se sitúa como la mejor de los Veintiocho en cuanto a la esperanza de vida, con una media de 82,5 años, frente a 80,3 años en el conjunto de Europa. Además, tiene una de las tasas más bajas de homicidios, con un ratio de 0,8 por cada 100.000 habitantes entre, 2010 y 2012, frente al 1,1 promedio en la Unión; así como una calidad ambiental mejor que la media.

Por el lado negativo, registra la tasa más alta de abandono escolar temprano, con un 24,9%, casi el doble que el 12,7% europeo, así como la mayor desigualdad entre las rentas más altas y las más bajas con una diferencia del 7,2 frente al promedio de 5,1. También se comporta peor que el conjunto de la UE en lo que respecta a desempleo de larga duración (11,1% frente a 4,7% de media), dificultad para abordar gastos inesperados (42,1% de la población, frente a 40,2% en Europa), así como en la brecha salarial de género (la diferencia es del 17,8%, frente a 16,4% de media).


 [20/03/2014 - Hoy se celebra el Día Internacional de la Felicidad](#)


La Asamblea General de la ONU, decretó en 2012, el 20 de Marzo como el “Día Internacional de la Felicidad”, para reconocer la relevancia de la felicidad y el bienestar como aspiraciones universales de los seres humanos y la importancia de su inclusión en las políticas de gobierno. La resolución invita a todos los Estados Miembros, a las organizaciones nacionales, regionales e internacionales, a la sociedad civil y a las personas a celebrar este Día, y promover actividades concretas, especialmente en el ámbito de la educación.


 [18/03/2014 - Participación de la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en la Comisión Jurídica y Social de la Mujer que se celebra en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 10 al 21 de Marzo.](#)

Ana Mato, anunció en su participación, que los contratos a mujeres víctimas de violencia de género en España se han multiplicado por siete durante los dos últimos años, ya que los 138 con los que se cerró el ejercicio 2011 han aumentado hasta 963 al cabo de 2013.


La evolución de estos resultados corresponde a la Alianza de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género, que agrupa a 56 entidades de toda España. El Gobierno se plantea implicar a más empresas, en el objetivo esencial de la inserción sociolaboral de las mujeres supervivientes.

 17/03/2014 - La Comisión Europea asegura desde Bruselas, que la capacidad de crear empleo del desarrollo de aplicaciones de la Unión Europea, de aquí hasta 2018, se sitúa en torno a los 4.8 millones de puestos de trabajo.

 10/03/2014 - La Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado, en su reunión del pasado 4 de febrero, con motivo del inicio de los trabajos de elaboración del II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, ha previsto incluir en el mismo los siguientes ejes: Acceso al empleo público; Carrera profesional; Formación; Tiempo de trabajo, Conciliación y Corresponsabilidad; Retribuciones; Violencia de género y otras situaciones de especial protección.

 10/03/2014 - El Gobierno aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.


La puesta en marcha de este proyecto, presentado con ocasión del Día Internacional de las Mujeres, responde al compromiso del Gobierno con la igualdad entre mujeres y hombres y será un instrumento integrador de todas las políticas en esta materia durante los próximos tres años.

 07/03/2014 - El 8 de Marzo, se celebra el “Día Internacional de la Mujer”, y este año la ONU lo conmemora bajo el lema: “Igualdad para las mujeres: progreso para tod@s”.

En todos los países se organizan festejos en esta fecha, para que la sociedad tome conciencia sobre los derechos que les corresponden a todos los seres humanos por igual: mujeres y hombres.

Desde el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas nos unimos a la conmemoración de esta efeméride, y secundamos lo que en su momento comentó la científica Marie Curie: “En la vida no hay cosas que temer, sólo hay cosas que comprender. Hay que perseverar y, sobre todo, tener confianza en un@ mism@”.

Feliz 8 de Marzo.

 07/03/2014 - La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, anunció la puesta en marcha del nuevo Plan de Acción para la Igualdad de hombres y mujeres en la Sociedad de la Información, con el objetivo de reducir la brecha digital que afecta aún a la población femenina.

La ministra hizo este anuncio durante el acto institucional para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres, 8 de Marzo, que este año lleva el lema Conectad@s al futuro”, y que persigue la necesaria aportación de las mujeres a la proliferación de los avances tecnológicos en la sociedad de la información.

 05/03/2014 - El acto de celebración del Día Internacional de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tuvo lugar el jueves día 6 de Marzo, en el Auditorio de Medialab-Prado de Madrid.

Esta nueva conmemoración del Día Internacional de las Mujeres, quiere contribuir a la visibilización de diversas experiencias innovadoras de mujeres, así como estimular el debate y la reflexión sobre la importancia de la plena incorporación de las mujeres a la Era Digital.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



05/03/2014 - La Directora General para la Igualdad de Oportunidades, Carmen Plaza, asistió al acto de presentación de la “Plataforma de Expertas”, primer instrumento de búsqueda a través de la web, de profesionales y expertas a nivel nacional.

Esta herramienta en línea: www.plataformaexpertas.com tiene como finalidad facilitar a profesionales de la comunicación el conocimiento y acceso a expertas en las diversas ramas del conocimiento con el objetivo de incrementar su presencia como fuentes y portavoces de la información. Actualmente las mujeres solo representan el 9% de las personas expertas consultadas por los medios de comunicación, lo que en palabras de Carmen Plaza “no se corresponde con los logros y la posición alcanzada por las mujeres en la sociedad”.



03/03/2014 – 28 de febrero, Día Europeo de la Igualdad Salarial: la brecha salarial entre mujeres y hombres sigue sin disminuir del 16,4% en toda Europa.

Desde el año 2011, y a iniciativa de la Comisión Europea, se viene celebrando el Día Europeo de la Igualdad Salarial con el objetivo de concienciar y sensibilizar a la opinión pública sobre la persistencia de la brecha salarial de género, poniendo de manifiesto que, en promedio, las mujeres europeas tienen que trabajar mucho más tiempo para ganar lo mismo que los hombres. La fecha de conmemoración de cada año varía en función de los últimos datos disponibles de Eurostat sobre el promedio de la brecha salarial de género en la Unión Europea. Así, el primer Día Europeo de la Igualdad Salarial se celebró el 5 de marzo de 2011, el segundo, el 2 de marzo de 2012, mientras que en 2013 y 2014 se ha celebrado el 28 de febrero, lo que, por un lado, revela que en los últimos años se ha producido una ligera reducción de la brecha salarial de género, pero por otro, evidencia que, aún a día de hoy, las mujeres deben trabajar 59 días adicionales para percibir las mismas retribuciones que los hombres.

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad de oportunidades 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 la página web www.igualdad en la empresa.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.

Y cuenta con:

Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



@IgualdadEmpresa

INSCRIBIROS

CONSULTADNOS