



empresas
ASESORAMIENTO PARA LA
igualdad

BOLETÍN IGUALDAD EN LA EMPRESA N° 2 MAYO 2013



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

SUMARIO

Igualdad en la empresa: www.igualdadenlaempresa.es

Reportaje: Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”

Calendario jornadas
“La igualdad en la empresa como estrategia de gestión”

Lo que nos han contado las empresas sobre igualdad

Última hora para las empresas

IGUALDAD EN LA EMPRESA: www.igualdadenlaempresa.es

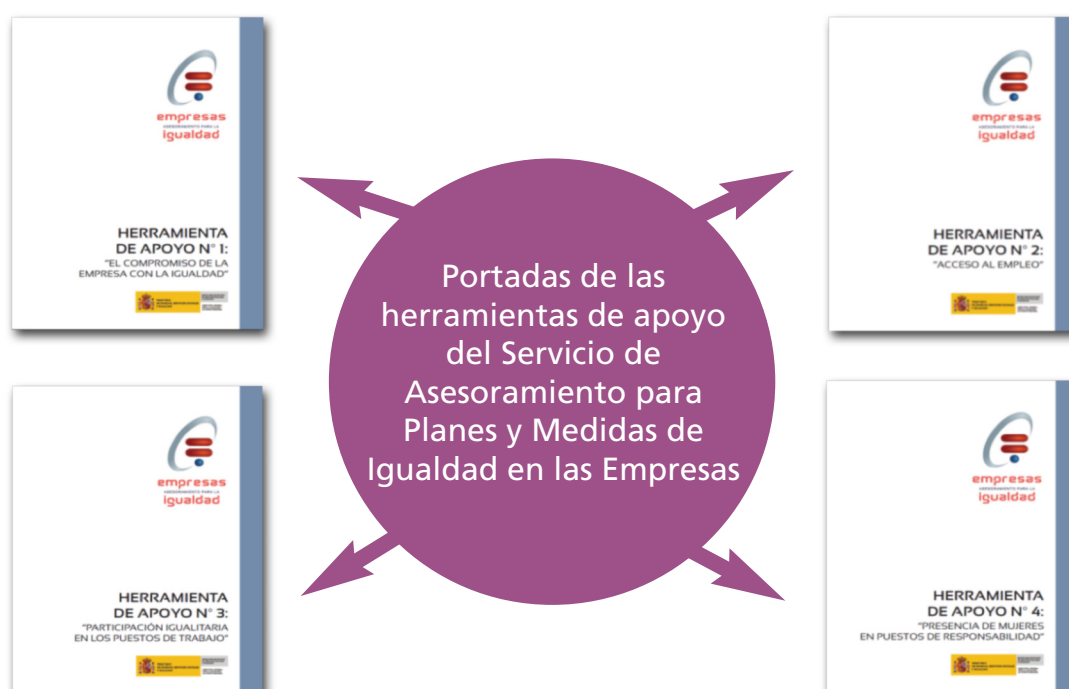
El *Boletín Igualdad en la Empresa* del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tiene como principal objetivo difundir información y actualidad que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

En este segundo Boletín, se visibilizan los **RECURSOS** que se están poniendo a disposición del empresariado, dentro de la plataforma online www.igualdadenlaempresa.es, con el fin principal promover y apoyar la puesta en marcha de planes y medidas de igualdad.

Por un lado, están las **Herramientas de Apoyo**, las cuales son una colección de doce materiales que sirven de sustento a la realización de Planes de Igualdad en las Empresas y/u otras entidades, en cada una de las fases que se deben ir completando.

Actualmente en la web están disponibles las herramientas que abordan:

- El compromiso de la empresa con la igualdad
- Acceso al empleo
- Participación igualitaria en los puestos de trabajo
- Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.



Por otro lado, están los **cuestionarios técnicos o check-list**, que se diseñan como instrumentos para que las empresas y/o entidades puedan autoevaluar su situación de partida en cuanto a diferentes ámbitos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión empresarial.

Ocho cuestionarios técnicos se ofrecerán en el apartado de recursos de la web www.igualdadenaempresa.es.

En el momento de cierre de la edición del presente boletín están disponibles para su descargar los cuestionarios técnicos:

¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa?

¿Qué nivel de desarrollo tiene el Plan de Igualdad de mi empresa?

¿Son efectivas las herramientas de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en mi empresa?



A lo largo del mes de junio, se seguirán añadiendo nuevas herramientas y cuestionarios técnicos, que se espera que sean de gran ayuda para las empresas que soliciten el servicio de asesoramiento, a través del correo electrónico asesoriaie@mssi.es.

El distintivo “Igualdad en la Empresa” (en adelante, DIE) ha sido creado para reconocer los esfuerzos y los avances de las empresas españolas para conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

Todas las entidades que han sido galardonadas con el distintivo se encuentran, por definición, entre las empresas pioneras en el diseño e implantación de políticas, programas y procesos que tienen como objetivo alcanzar la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.



Por ello, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, en respuesta al interés expresado por las entidades DIE, ha creado un espacio en www.igualdadenlaempresa.es en el que debatir y compartir las mejores prácticas en éste ámbito.

Para que este espacio contenga lo que realmente interesa, se ha realizado una breve encuesta exclusivamente a las entidades de la Red, que revela...

FICHA TÉCNICA

En la encuesta han participado el **60% de las 63 entidades** que, actualmente, integran la Red, con la siguiente distribución según su tamaño:

- Pequeñas empresas 16%
- Medianas empresas 16%
- Grandes empresas 68%

Preguntas realizadas:

- 01. ¿A qué otras redes de igualdad pertenecen?
- 02. ¿Cuál es el recurso o foro que ha resultado de mayor utilidad en los últimos 12 meses?
- 03. ¿Cuáles son los retos de futuro más importantes en su empresa para conseguir una verdadera igualdad entre mujeres y hombres?
- 04. ¿Qué temáticas les resultarían de mayor interés para la realización de alguna sesión formativa y de intercambio de experiencias?

Además de la Red de empresa con DIE, ¿las empresas que han respondido la encuesta pertenecen a otras redes?

La Red de empresas con DIE es la única red de carácter estatal, a la que pertenecen las empresas que han respondido la encuesta, que trata específicamente la igualdad en el entorno laboral. Mientras que un 18% de las entidades no pertenecen a otra red, un 20% pertenece a más de una red.

Aunque destaca la pertenencia a tres redes en especial, un 20% de las entidades pertenecen a otras redes de ámbito y enfoque muy variado: Womenalia, autonómico (por ejemplo la iniciativa temps x temps de la Generalitat de Cataluña) o local (la Red Concilia del Ayuntamiento de Madrid) o sectorial (la Red de Mujeres Rurales).

Las tres redes que aportan conocimientos, contactos y experiencias valiosas son:

- **Empresa Familiarmente Responsable - Fundación más familia. 18%**
www.certificadofr.org
- **Empresas de Gijón comprometidas con la Igualdad. 12%**
<http://igualdad.gijon.es>
- **Grupo de Igualdad -Club de Benchmarking del Instituto de Empresa. 10%**
<http://club-benchmarkingrrhh.ie.edu>

Recursos especialmente útiles:

La plataforma de la Red se ha concebido como un espacio para compartir información y recursos útiles. Así, las empresas confirman la dificultad en acceder a debates y herramientas que compaginan el interés real por la igualdad entre mujeres y hombres y la realidad empresarial:

- Un 20% de las empresas no destacan la utilidad de algún recurso en particular.
- Los recursos más mencionados son aquellos proporcionados por el propio Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (14%).
- El resto de menciones son relativamente genéricas, sin distinguirse documentos, herramientas o conferencias concretas de forma nítida y constante.



“Lo más interesante para nosotros es conocer las experiencias de otras compañías, para aprender posibles medidas a implantar, sus riesgos y sus beneficios”. Gran empresa DIE

Retos pendientes:

Todas las empresas están reconocidas por ser punteras en conseguir que la igualdad sea una política explícita dentro del entorno laboral. Pero es un área en el que sin duda quedan retos pendientes. Entre aquellos señalados por las entidades de la Red están:

- Conseguir una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (dirección, etc.) -una de cada tres entidades encuestadas-.
- Conseguir una mayor igualdad en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en determinados ámbitos operativos -una de cada seis-.
- Seguir trabajando hacia una mayor sensibilidad organizativa en la importancia y el impacto de la igualdad -una de cada seis-.

“Superar las propias barreras que las mujeres se ponen a la hora de promocionar”.

Gran empresa DIE

“Extender los planes de igualdad a todas las empresas del grupo, aunque no sea obligatorio legalmente, continuar con el cambio cultural a través de la sensibilización y formación en diversidad e igualdad, y seguir potenciando incorporaciones en puestos donde las mujeres tienen menos presencia, como industrial y comercial”.




Gran empresa DIE

“Cómo mantener, en tiempos de crisis, lo que se ha conseguido hasta ahora.”

Empresa DIE mediana

Temas de interés común y a tratar:

Además de temas concretos como el impacto de las medidas de conciliación en el personal o el conocimiento de buenas prácticas existentes en el ámbito de la igualdad en la empresa, tres son los temas de mayor interés a tratar en la Red:

-  El valor para la empresa:
sensibilización y valoración del impacto.
-  Conciliación y corresponsabilidad.
-  Más mujeres en puestos de responsabilidad:
Atracción, selección, promoción y formación.

*“¿Cómo pides dedicación a tu equipo cuando tú no estás?”.
Pequeña empresa DIE*

*“Qué iniciativas pueden para hacer más visibles las mujeres con potencial dentro
de la compañía”.
Gran empresa DIE*

CALENDARIO JORNADAS: “La igualdad en la empresa como estrategia de gestión”



A partir del presente mes de mayo y durante todo el mes de junio, se van a llevar cabo en las Comunidades Autónomas, la jornada titulada: “La igualdad en la empresa como estrategia de gestión”, donde el primer objetivo de la misma es dar a conocer el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, y posteriormente conocer de primera mano la situación real de cada comunidad, en cuanto acciones y/o medidas que tengan vigentes en torno a la igualdad en las empresas.

La primera de estas jornadas ha tenido lugar en Murcia, el 22 de mayo, donde acudió la Directora General para la Igualdad de Oportunidades, Carmen Plaza. La segunda de las jornadas se celebró en Melilla, el 28 del mismo mes, abriendo el acto la Subdirectora General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Mercedes de la Serna.

Las fechas de futuras jornadas programadas para las primeras semanas de junio son:

JUNIO:

JUEVES 13 • PAMPLONA. COM. FORAL DE NAVARRA

VIERNES 14 • GRAN CANARIA. CANARIAS

MARTES 18 • ZARAGOZA. ARAGÓN

MIÉRCOLES 19 • VALENCIA. COMUNIDAD VALENCIANA

LO QUE LAS EMPRESAS NOS HAN CONTADO SOBRE IGUALDAD:

REGIÓN DE MURCIA

El 22 de mayo ha tenido lugar la primera jornada “La igualdad en la empresa como estrategia de gestión” en Murcia, a la cual acudieron alrededor de 60 personas, y cuyo perfil de público se concentró en empresas, asociaciones de mujeres empresarias, consultoras, ayuntamientos y sindicatos.



De izquierda a derecha, Carmen Plaza, Directora General para la Igualdad de Oportunidades, M^a Ángeles Palacios, Consejera de Sanidad y Política Social de la Región de Murcia, y Leopoldo Navarro, Director General de Política Social.

Esta primera jornada tuvo el respaldo de las máximas autoridades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y del Gobierno de la Región de Murcia.

En la foto, de izquierda a derecha, la Directora General para la Igualdad de Oportunidades *Carmen Plaza*, la Consejera de Sanidad y Política Social de la Región de Murcia, *M^a Ángeles Palacios*, y el Director General de Política Social, *Leopoldo Navarro*.

Se ha valorado muy positivamente la alta representación de responsables de políticas de igualdad y empleo de entidades municipales, puesto que desde el ámbito local se puede potenciar la promoción de medidas de igualdad en la empresa, de forma muy efectiva, ya que se puede llegar a las pequeñas empresas que se relacionan en el día a día con ayuntamientos y departamentos de gestión municipal, y si la propia administración implanta un Plan de Igualdad el modelo ejemplarizante e imitador por las empresas puede ser muy visible, sin olvidar las posibilidades de introducir cláusulas de igualdad en la contratación pública

En la última parte de esta jornada, se realizó una mesa redonda, donde las empresas, en este caso de la Región de Murcia, hablaron de igualdad. En esta ocasión se pudo contar con el testimonio de tres empresas: DISFRIMUR, empresa de transportes, EUROVÉRTICE CONSULTORES, consultora especializada en proyectos europeos, y VERDIMED empresa dedicada principalmente, a la producción y comercialización de verduras frescas.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS

La mesa redonda giró en torno al cambio de las organizaciones con perspectiva de género utilizando como herramienta los Planes de Igualdad; en líneas generales las empresas trasladaron la falta de espacios para hablar de estas temáticas y por ello la dificultad en el cambio de la cultura empresarial.

A continuación, se muestran algunas de las buenas prácticas que han desarrollado las distintas empresas:

DISFRIMUR, ha realizado una campaña para animar a las mujeres a que obtengan el carnet de conducir C+E.



EUROVÉRTICE CONSULTORES, ha recibido en el pasado mes de marzo, el galardón: "Empresa Murcia en Igualdad 2013"

El alcalde de Murcia, D. Miguel Ángel Cámara, entregó a la empresa EuroVértice Consultores, el premio que su ayuntamiento concede anualmente a las empresas punteras en políticas de igualdad dentro de su gestión.

VERDIMED, tiene un compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello en el año 2011 aprobaron un Plan de Igualdad, cuyo objetivo general es "optimizar la gestión de los recursos humanos, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e incorporar la perspectiva de género como parte de la Responsabilidad Social de la Empresa". Esta empresa recibió una subvención, en la convocatoria de 2010, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad.

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

Diferentes momentos de la rueda de prensa celebrada el 27 de mayo, y del acto de apertura de la jornada de Melilla, en la izquierda de las imágenes, Mercedes de la Serna, Subdirectora General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.



Entidades participantes en la Mesa Redonda: Las Empresas de Melilla hablan de Igualdad, Cruz Roja, Autoridad Portuaria y Sindicato UGT.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

En el Plan Marco de Igualdad de la Unión General de Trabajadores se asume el compromiso de velar porque exista en la UGT un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de las personas que trabajan en el sindicato, y, en concreto, para el acoso sexual o laboral, estableciendo procedimientos que deberán seguirse para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata.

En Cruz Roja Española, se están realizando esfuerzos por integrar un lenguaje e imagen no sexista en la organización, para prevenir y eliminar discriminación y desigualdades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo. Son a destacar las publicaciones editadas por Cruz Roja para tal fin.

La Autoridad Portuaria cuenta con un modelo de gestión de Recursos Humanos basado en competencias. Es un instrumento integral de clasificación, formación y promoción de la plantilla, que define 30 competencias técnicas y 6 competencias genéricas comunes a todo el sistema portuario español. Para cada una de las ocupaciones, se ha definido cuál es el nivel requerido en cada una de estas competencias. Se trabaja cada día para que quienes colaboran con la entidad consigan y si es posible superen este nivel, aprovechando al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes.

SERVICIO ASESORAMIENTO PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

www.igualdadenlaempresa.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 web temática 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.

Y cuenta con:

Servicio 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. Con el compromiso de contestar en 24h.

Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: **91 524 68 06**

INSCRIBIROS 

CONSULTARNOS 

ÚLTIMA HORA PARA LAS EMPRESAS

A través de este espacio os facilitaremos información relevante para impulsar medidas de igualdad, y en especial de las convocatorias de ayudas para la elaboración de Planes de Igualdad.

En este caso nos hacemos eco, de las **Ayudas para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana. (Diario Oficial de la Comunidad Valenciana. N° 7025/16.05.2013)**

Objeto

Convocar ayudas dirigidas a empresas privadas de la Comunitat Valenciana, que cuenten con hasta 250 trabajadores/as, y que al menos uno de sus centros de trabajo se encuentre ubicado en la Comunitat Valenciana, no estén constituidas con capital público y voluntariamente elaboren o implanten Planes de Igualdad en el ejercicio 2013.

Plazo

El plazo de presentación de solicitudes y documentación finalizará el día 1 de julio de 2013.

Cuantía

La cuantía de la ayuda podrá concederse hasta un límite máximo de 3.500 €



The screenshot shows a website interface for the Valencian Government. At the top, there is a search bar and a navigation menu with categories: SERVICIOS SOCIALES, MAYORES, PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MENOR, FAMILIA Y MUJER, and INTEGRACIÓN DEPENDENCIA/COOPERACIÓN. The main content area is titled 'Ayudas para "ELABORACIÓN Y/O IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS"'. It features the logos of the Generalitat Valenciana and the European Union. The main heading is 'Ayudas para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana'. Below this, there is a section for 'Objeto' (Objective) which states: 'Convocar ayudas dirigidas a Empresas privadas de la Comunitat Valenciana, que cuenten con hasta 250 trabajadoras/as, no estén constituidas con capital público y voluntariamente elaboren o implanten Planes de Igualdad en el ejercicio 2013, mediante la contratación temporal y a tiempo parcial de Agentes de Igualdad, entendiendo por tales aquellas personas profesionales con diplomatura o licenciatura universitaria y que posean titulación en materia de igualdad.' There is also a section for 'Plazo' (Deadline) stating: 'El plazo de presentación de solicitudes y documentación finalizará el día 1 de julio de 2013.' and a section for 'Cuantía' (Amount) stating: 'La cuantía de la ayuda podrá concederse hasta un límite máximo de 3.500 €'. At the bottom, there are links for 'documentos asociados' and 'Enlaces relacionados'.

Mas información en:

<http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?docid=20774>

www.igualdadenlaempresa.es

