

Octubre



Boletín Igualdad Empresa

VI



S U M M A R I O

Igualdad en la Empresa:
www.igualdadenlaempresa.es

Mujeres y Hombres: acceso al Empleo - es +

Buenas prácticas de igualdad en empresas

Última hora

IGUALDAD EN LA EMPRESA

<http://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.

En el presente BIE, el artículo principal versa sobre cómo a día de hoy, el acceso al empleo para mujeres y hombres sigue siendo diferente, con mayores dificultades para las mujeres, que como se comprobará, siguen arrastrando roles y estereotipos de género.

Se sigue contando con un apartado de buenas prácticas de igualdad en empresas, donde se presentan aquellas relacionadas con el acceso al empleo igualitario, para ofrecer al resto de las empresas modelos de buenas prácticas en esta área. Asimismo, mostramos la última hora en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en nuestra web www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de Octubre.

Con el lanzamiento del presente boletín, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas aprovecha para presentar 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 primer decálogo, se centra en el acceso al empleo igualitario en la empresa, y el fin principal, es que el empresariado se descargue el archivo, y lo divulgue en sitios visibles para toda la plantilla.

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@mssi.es



www.igualdadenlaempresa.es



“Mujeres y Hombres: acceso al empleo – es +”

Vivir el acceso al empleo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aún en pleno s. XXI, se sigue viviendo como una utopía. Los estereotipos de género que a lo largo de la historia han influido en las vidas de mujeres y hombres. Las discriminaciones directas e indirectas han resultado barreras clave de exclusión social, así como las injusticias con las que se encuentra una mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo, tanto desde la publicación de una oferta de empleo, como en el posterior proceso de selección.

La sociedad es consciente, de que el empleo es un modelo socialmente definido no sólo por las condiciones de trabajo, sino también por los derechos sociales que conlleva. A día de hoy, las mujeres siguen asumiendo en mayor medida las responsabilidades familiares y el cuidado de las personas dependientes, y por lo tanto, las impide equilibrar su presencia en el ámbito laboral.

Para que mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades y derechos, es necesario modificar la organización del trabajo, e ir compensando la dedicación femenina al espacio público, con el aumento de la participación masculina en la esfera privada, generándose así un equilibrio de tiempos en la vida de hombres y mujeres.

Los estudios avalan, que cuando se analiza la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, se observa una alta concentración de mujeres en determinados sectores de actividad (sector servicios, ámbito de la educación, salud etc.) y en las categorías profesionales más bajas. Respectivamente es lo que se ha venido llamando segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, casualmente sectores de actividad feminizados y económicamente devaluados.

Una barrera para el empleo femenino son los distintos roles que muchas mujeres siguen adquiriendo, especialmente por el desempeño del cuidado infantil y de personas dependientes. Es evidente que esta barrera será más difícil de franquear, mientras menor sea el ingreso económico que, con su trabajo, pueden obtener las mujeres.

Según el último boletín estadístico “Mujeres en cifras”, publicado desde el Instituto de la Mujer, el Índice Europeo de Igualdad de Género, con datos del 2010, indica que España se encuentra en décima posición respecto a la igualdad de género, con una puntuación de 54,0, idéntica a la de la media de los 27 países de la Unión Europea.

Dentro del área de Trabajo, la cual se divide en “participación” y en “segregación y calidad del trabajo”, se observa que el porcentaje del empleo a tiempo completo de las mujeres es del 36,4 y el de los hombres 52,6. Respecto a la segregación sectorial, el porcentaje de las personas empleadas en educación, salud y servicios sociales, el de las mujeres es de 22,5 y el de los hombres 6,9.

Igualdad de trato en el acceso al empleo glosario explicativo:

¿Qué se entiende por discriminación en el empleo por razón de sexo?

Se considera a cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, tanto en el acceso, como en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. Y puede ser directa o indirecta.

¿Qué es una discriminación directa?

La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

¿Y una discriminación indirecta?

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Discriminación positiva en el acceso al empleo, ¿sabemos lo que implica?

Consiste en un trato jurídico diferente y mejor para una persona o grupo y, paralelamente, un trato jurídico diferente y peor para otra persona o grupo, siendo supuestos de discriminación directa. ¿Se considera constitucional? Para ser admitidas han de reunir los siguientes requisitos: 1) que la preferencia de la mujer no se conceda de manera automática e incondicional 2) que se les exija a las mujeres que acrediten la misma cualificación profesional que a los hombres 3) que las distintas candidaturas hayan sido objeto de apreciación objetiva.

Medidas de acción positiva en el acceso al empleo, ¿qué son?

Consisten en el establecimiento de una serie de ventajas para las mujeres con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sin que ello implique un trato perjudicial para el hombre por razón de sexo.

Ante una conducta discriminatoria en el trabajo, ¿Cómo se puede reaccionar?

Denunciándolo ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Las sanciones por las infracciones muy graves cometidas en materia de empleo se sancionarán con multas que oscilan entre 6.251 y 187.515 €. Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

"La humanidad posee dos alas: una es la mujer, la otra el hombre. Hasta que las dos alas estén igualmente desarrolladas, la humanidad, no podrá volar". B. Boutros Ghali.

LEGISLACIÓN QUE VELA POR EL ACCESO AL EMPLEO IGUALITARIO

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

Art. 5 - "Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo".

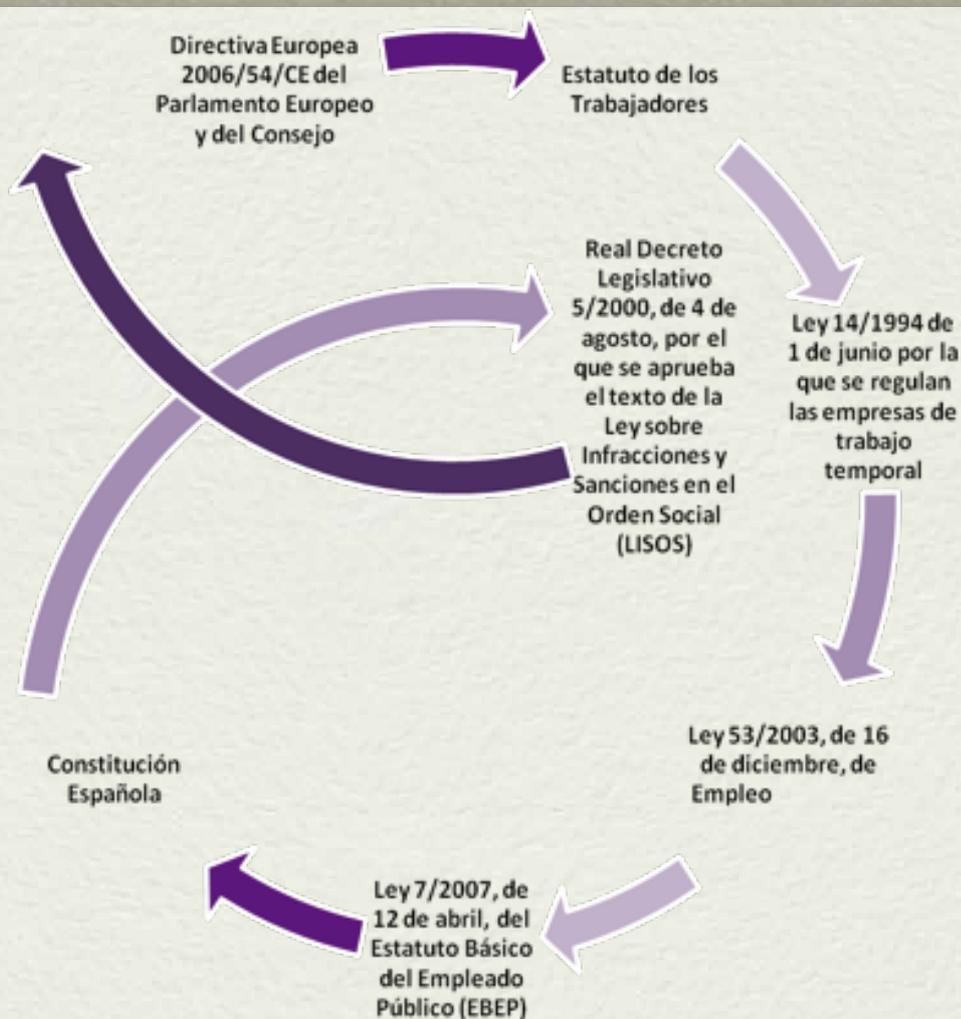
Art. 6 - "Discriminación directa e indirecta".

Art. 11 - "Acciones positivas".

Art. 42 - "Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres".

Art. 43 - "Promoción de la igualdad en la negociación colectiva".

Art. 45 - "Elaboración y aplicación de los planes de igualdad"



Directivas Europeas:

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.

Otras normas:

Constitución Española.

Donde se reconoce el derecho al trabajo y a la promoción sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Estatuto de los Trabajadores.

Establece el derecho a la no discriminación por razón de sexo para el acceso al empleo, así como a través de la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva, para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.

Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

En esta Ley, se recoge que las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas, tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria, en materia de protección de las mujeres embarazadas en el periodo de lactancia, y de los/las menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas, con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Se considera una infracción muy grave en materia de empleo solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección, o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo

Ley 53/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

La norma establece que se consideran discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso, se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos, basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Esta orden comenta, que la plantilla de índole público tienen los siguientes derechos de carácter individual: (...) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS

En este apartado se proyecta difundir buenas 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 empresas y a todas las personas interesadas en esta temática. Se incluyen las buenas prácticas que por su tipología sean novedosas, aplicables a distintos grupos de empresas etc.

Especialmente se tendrán en cuenta, aquellas buenas prácticas relacionadas con las áreas que un plan de igualdad debe contemplar, tal y como se recoge en la Ley de Igualdad en su art. 46: **acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

Las buenas prácticas expuestas 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 online, con su correspondiente autorización.

AREA: Acceso al Empleo

- Incrementar la presencia de mujeres reduciendo desequilibrios de participación entre mujeres y hombres.
- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.
- Corregir comportamientos empresariales que tengan como base estereotipos de género.
- Analizar si promocionan internamente en la misma proporción las mujeres que los hombres en puestos directivos, mandos intermedios y técnicos. Si existe diferencia significativa, utilizar mecanismos para fomentar el acceso de mujeres en cargos de responsabilidad y/o que supongan toma de decisiones.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN ACCESO AL EMPLEO

BT

En BT España se han puesto en marcha dos proyectos en 2012, dirigidos a potenciar la trayectoria profesional de las mujeres.

Ponte al día, lidera tu futuro, dirigido a todas las mujeres que quieran mejorar y potenciar su trayectoria profesional. Con sesiones formativas específicas “Fórmate, desarrolla tu potencial”, y programas de mentoring por parte de directivas de BT en “mentorízate”.



FERROVIAL

A través de las ofertas de empleo que convoca la empresa, con independencia del puesto a cubrir, existe un esfuerzo por cumplir un lenguaje inclusivo, para que mujeres y hombres no tengan ninguna duda de que pueden optar a dicho puesto.



MARTINEZ LORIENTE

Teniendo en cuenta los avances de las tecnologías, y lo que supone estar constantemente al día de las mismas, esta empresa impulsa distintas medidas y acciones relacionadas con el acceso al empleo a través de su web.

Medidas

FICHA ACCIÓN Nº 3

Área
ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Acción
Adaptación de la herramienta informática de la Compañía, para que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, Áreas, Departamentos y Centros de la Organización.

Inicio	Finalización
Enero 2012	Diciembre 2015

Objetivos
Conseguir un profundo conocimiento de la Organización desde el prisma de la igualdad de oportunidades.

Mecanismos de seguimiento y evaluación, indicadores.
Presentación del Plan de Trabajo y de los informes resultantes de la adaptación informática, a la Comisión Permanente de Igualdad, anualmente.

Personal a quien va dirigida la acción.
Todo el personal de la plantilla de Martínez Loriente, S.A.

Personal responsable.
Departamento de Desarrollo en Centro de Ceste y Departamento de Dirección de Personas en Centros de Tarancón y Buñol.

Medios y recursos para su puesta en marcha.
Mediante informes semestrales por programa informático Ross segregando por sexos y por puestos, áreas...



Medidas

FICHA ACCIÓN Nº 4

Área
ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Acción
Publicitar en las Ofertas de Empleo publicadas en los distintos medios de comunicación (prensa, portales de internet, etc.), el compromiso de la empresa Martínez Loriente, S.A. con la igualdad de oportunidades.

Inicio	Finalización
Enero 2012	Junio 2012

Objetivos
Dar a conocer los puntos establecidos por la Organización, respecto a la igualdad de oportunidades.

Mecanismos de seguimiento y evaluación, indicadores.
Presentación de los ofertas publicadas a la Comisión Permanente de Igualdad, semestralmente.

Personal a quien va dirigida la acción.
Candidatos y candidatas para posible incorporación a la Organización.

Personal responsable.
Departamento de Desarrollo, en Centro de Ceste y Departamento de Dirección de Personas en Centros de Tarancón y Buñol.

Medios y recursos para su puesta en marcha.
Indicar en los portales de empleo en los que normalmente son publicadas las ofertas de trabajo, una reserva de igualdad.



 **Specialistas en carne**

[Conócenos mejor](#)
[Nuestros productos](#)
[Te interesa saber...](#)
[Un trabajo para ti...](#)
[Nuestro compromiso](#)
[Somos socios](#)
[Contacto y localización](#)

Cultura del esfuerzo y del trabajo
El éxito depende de mí

Novedades
Receta destacada
Nuestra gama de productos
 Compra online
MERCADONA
 Queremos saber lo que opinas
 • **Carne ultra**

OCTUBRE '13
Nuevas Burger
 Martínez Loriente ha ampliado su gama en la familia de las burgers Nuevas burger de pollo-queso, pollo-carro-verdura...

Vacuno, Domo, Hamburguesas, Porcino, Porcino ibérico, Anegris

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 nº 1 titulado “Acceso al Empleo”, que se difundirá vía online y que estará disponible en nuestra web www.igualdadentiaempresa.es, dentro del apartado de Novedades.

“10 gestos en tu empresa” Acceso al Empleo



Garantizar la igualdad de acceso al empleo ...
¿Cómo lo logramos en nuestra empresa?

1. Fomentemos la igualdad en el acceso a nuestra empresa → **revisar** convocatorias.
2. Impulemos una igualitaria **participación** → en los distintos ámbitos y puestos.
3. Promovamos la **presencia** de mujeres y hombres → en todos los niveles de decisión.
4. **Consensuemos** medidas que permitan la conciliación familiar → para toda la plantilla.
5. **Eliminemos** las discriminaciones directas e indirectas → en el acceso y promoción.
6. **Rompamos** con los estereotipos de género → **acceso en las mismas condiciones**.
7. Evitemos posibles sesgos en la selección del personal → solicitemos **curriculum ciegos**.
8. Desarrollemos **denominaciones neutras** → evitar que los puestos estén predeterminados.
9. Estimulemos al equipo de selección de personal → **propongamos** técnicas no discriminatorias que omitan información personal.
10. Definamos los puestos de trabajo según competencias técnicas → **omitamos preguntar** otras características que induzcan a algún tipo de discriminación.

ÚLTIMA HORA

CONVOCATORIAS

ALICANTE: XI CONGRESO SOBRE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER - 13 Y 14 DE NOVIEMBRE DE 2013

La undécima edición de esta cita anual demuestra y pone de manifiesto el interés creciente que, sobre esta cuestión, tienen los/las profesionales de esta provincia, tan implicada en combatir y luchar contra esta lacra social. Un interés que también demuestran, día a día, los colectivos de mujeres y hombres que con su desinteresada labor apoyan y auxilian a las mujeres y menores víctimas de la violencia de género.

[XI Congreso sobre violencia contra la mujer](#)

CÓRDOBA: XXIV FEMINARIO "LA VIOLENCIA PATRIARCAL A TRAVÉS DE LA PALABRA, LA IMAGEN, LA ECONOMÍA Y LAS LEYES" - 15 Y 16 DE NOVIEMBRE DE 2013

En la XXIV edición de este Feminario, se analizará desde diferentes perspectivas, cuáles son los anclajes que sostienen una sociedad en la que 43 asesinatos a mujeres a manos de sus parejas o exparejas no producen ninguna alarma social.

Desde la Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres confiesan una necesaria transformación estructural del sistema social, para erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres. Es por ese motivo, que en estas jornadas se quieren centrar en la importancia de la utilización del lenguaje, los medios de comunicación, la economía y el ámbito jurídico, como ejes donde trabajar para erradicar esta lacra social.

[XXIV Feminario "La violencia patriarcal a través de la palabra, la imagen, la economía, y las leyes"](#)

PAIS VASCO: I CERTAMEN DE PUBLICACIONES DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2013 - FIN DE PLAZO: 18 DE NOVIEMBRE DE 2013

Se pretende promover y apoyar la publicación y difusión de las investigaciones realizadas por profesionales y agentes sociales, cuya finalidad sea destacar y dar visibilidad a los trabajos de investigación en esta materia que sean de interés para nuestra sociedad.

[I Certamen de publicaciones de trabajos de investigación en materia de igualdad de mujeres y hombres 2013](#)

CÁDIZ: III PREMIO IBEROAMERICANO DE IGUALDAD DE LAS CORTES DE CÁDIZ - FIN DE PLAZO: 29 DE NOVIEMBRE DE 2013

El Premio tiene por finalidad reconocer e impulsar las políticas y actuaciones realizadas a favor de la igualdad en el ámbito de España y el resto de Iberoamérica y reconocer públicamente a aquellas instituciones, personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por su labor en la defensa y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y que hayan contribuido con su trayectoria a la dignificación del papel de las mujeres.

[III Premio Iberoamérica de igualdad de las Cortes de Cádiz](#)

SALAMANCA: PREMIO "MARÍA TELO" DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA - FIN DE PLAZO: 30 DE NOVIEMBRE DE 2013

[Premio "María Telo"](#)

NUESTRAS NOTICIAS DE OCTUBRE:

Durante el mes de Octubre, en la web www.igualdadenlaempresa.es nos hemos hecho eco de las siguientes noticias:

- 29/10/2013 - El Instituto de la Mujer organiza la “Séptima reunión plenaria de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres”. 7 y 8 de Noviembre en Santander.

La Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión, creada en 2009 por mandato del Marco Estratégico Nacional de Referencia 2007-2013, es el principal foro de análisis y debate para la integración de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Europeos. Está integrada por los órganos responsables de las políticas de igualdad de género y de administración y gestión de los Fondos Estructurales, y del Fondo de Cohesión en la Administración General del Estado, las Comunidades y Ciudades Autónomas y la Comisión Europea.

- 29/10/2013 - El Instituto de la Mujer organiza la Jornada formativa “Aplicación práctica del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Europeos”. 6 de Noviembre en Santander.

El propósito de esta acción, es avanzar en la aplicación real y efectiva de la perspectiva de género en todas las fases de aplicación de los Fondos Europeos, especialmente de FEDER y FSE, proporcionando los conocimientos necesarios para las iniciativas que se lleven a cabo en las Comunidades Autónomas.

- 28/10/2013 - En la entrega de los distintivos “Igualdad en la Empresa” la Ministra anuncia convenios con empresas para fomentar la presencia y participación de mujeres en puestos directivos durante los próximos cuatro años

“La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es cada vez mayor, sus logros en la educación y formación marcan tendencias alentadoras”. Sin embargo, todavía persisten las desigualdades en el ámbito laboral, especialmente en los puestos directivos. Así lo ha asegurado hoy la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, en el acto de entrega de los distintivos “Igualdad en la Empresa” correspondientes a la convocatoria 2012.

- 25/10/2013 - El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad hace entrega del distintivo “Igualdad en la Empresa” correspondiente a la edición 2012

El Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, el lunes 28 de octubre hará entrega del distintivo “Igualdad en la Empresa” a las diecinueve empresas que obtenido la distinción en la convocatoria 2012.

- 23/10/2013 - Curso de Extensión Universitaria “La Ley de Igualdad aplicada a las empresas” -Unidad de Igualdad-Universidad Las Palmas de Gran Canaria

Del 28 de Octubre al 17 de Noviembre, se va a llevar a cabo el curso online “La Ley de Igualdad aplicada a las empresas” que se impulsa desde la Universidad de las Palmas de Gran Canaria. El Número de horas del curso es de 30 y el plazo para solicitar plaza termina este viernes 25 de octubre.

- 22/10/2013 - XXIV Feminario “La violencia patricarcal a través de la palabra, la imagen, la economía y las leyes”. Córdoba, 15 y 16 de Noviembre.

En la XXIV edición de este Feminario, se analizará desde diferentes perspectivas, cuáles son los anclajes que sostienen una sociedad en la que 43 asesinatos a mujeres a manos de sus parejas o exparejas no producen ninguna alarma social.

Desde la Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres confiesan una necesaria transformación estructural del sistema social, para erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres. Es por ese motivo, que en estas jornadas se quieren centrar en la importancia de la utilización del lenguaje, los medios de comunicación, la economía y el ámbito jurídico, como ejes donde trabajar para erradicar esta lacra social.

- 18/10/2013 - Día Contra el Cáncer de Mama

El cáncer de mama es un importante problema de salud, que afecta a 1 de cada 8 mujeres a lo largo de su vida. La frecuencia de aparición de este tipo de tumor aumenta con la edad, por lo que las revisiones periódicas son muy importantes para una detección precoz.

El 19 de octubre, se celebra el Día Contra el Cáncer de Mama, y en toda España se realizarán sendos actos como recordatorio del mismo, y del compromiso adquirido de toda la sociedad en la lucha contra esta enfermedad.

- 18/10/2013 - “Siempre adelante, mujeres deportistas”. Homenaje a Maria de Villota

El 22 de octubre a las 11:50 horas, en el Jardín Tropical de la Estación Madrid-Puerta de Atocha, el Instituto de la Mujer llevará a cabo el acto de presentación de la Exposición “Siempre adelante, mujeres deportistas”, donde se rendirá homenaje a distintas deportistas españolas, por su ejemplo de constancia y superación.

Por supuesto, dentro de este grupo de distinguidas mujeres, estará el nombre de Maria de Villota ex piloto de Fórmula 1, recientemente desaparecida, donde aparte de ser reconocida por ser una brillante deportista, con títulos como el de única subcampeona de España en monoplazas o primera mujer en participar en la Superleague Formula; hay que resaltar que ha sido pionera en el automovilismo femenino en nuestro país, donde empezó en el mundo del motor con 16 años, haciéndose un hueco en un deporte que aún sigue estando masculinizado, y contando con el respeto y admiración de todos sus compañeros.

Que tu partida, sirva de ejemplo como mujer que no tiró la toalla y luchó por su sueño.

- 15/10/2013 - [Día Internacional de las Mujeres Rurales](#)

Aunque muchas mujeres rurales, especialmente las que poseen pequeñas parcelas y son cabeza de familia, dependen de la agricultura de subsistencia, ellas siguen teniendo un acceso limitado a la tierra, el agua, los fertilizantes y las semillas, el crédito y la formación. Esta discriminación no sólo hace su rol en la producción de alimentos mucho más difícil de lo que debería ser, sino que viola sus derechos humanos básicos y amenaza la seguridad alimentaria colectiva.

- 11/10/2013 - [Hoy se celebra el Día Internacional de las Niñas](#)

El cumplimiento del derecho de las niñas a la educación es, ante todo, una obligación y un imperativo moral. Es por este motivo, que este año, la celebración del Día Internacional de las Niñas se centrará en la necesidad de adoptar perspectivas nuevas y creativas para impulsar la educación de las niñas, y abordará la importancia de las nuevas tecnologías y de la innovación en las asociaciones, las políticas, la utilización de recursos, la movilización de la comunidad y, sobre todo, la participación de la población más joven.

- 07/10/2013 - [Hoy se celebra la Jornada Mundial por el Trabajo Decente \(JMTD\).](#)

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la voz de trabajadores y trabajadoras a nivel mundial, y desde 2008 cada 7 de octubre organiza la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Es una jornada de movilizaciones en el mundo entero: un día donde todos los sindicatos del mundo se unen para promover el trabajo decente, el cual ha de figurar en el centro de las acciones de los Gobiernos para recuperar el crecimiento económico y construir una nueva economía global, que sitúe a las personas en primer término.

- 04/10/2013 - [Desde 1999, cada primer viernes de octubre, se celebra el Día Mundial de la Sonrisa.](#)

Se entiende como clima laboral al medio ambiente tanto físico como humano, donde se desarrolla las diferentes labores que requiera un trabajo, y existen una serie de puntos imprescindibles para que este clima sea positivo. Tanto si estamos de cara al público, como con los/as compañeros/as, es sumamente importante una sonrisa, que siempre es una puerta agradable a cualquier petición y un momento de disfrute y relax para cuerpo y mente.

Está más que comprobado que cuanto mayor satisfacción en nuestro ambiente de trabajo, habrá mayor productividad y nos sentiremos mejor con nuestro cometido profesional.

- 03/10/2013 - [Con motivo de la celebración del Día de la Mujer Rural, el Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y el Instituto Aragonés de la Mujer, organizan el "Primer Simposio Nacional de Mujeres Rurales", que tendrá lugar en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Teruel durante los días 18 y 19 de octubre](#)

La celebración de este encuentro pretende fomentar el diálogo e intercambio de conocimientos y experiencias entre los distintos agentes sociales y políticos implicados en materia de desarrollo rural e igualdad de género. Se busca, por tanto, crear un lugar de encuentro, donde se analizará la situación actual de la mujer en el ámbito rural. El debate se centrará no solo en los principales problemas a los que se enfrenta la mujer en el medio rural, también se analizarán sus retos y potencialidades.

- 01/10/2013 - [La mujer, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Nuevo informe realizado desde el Fondo Monetario Internacional](#)

En este documento se analizan las características específicas de la participación de la mujer en el mercado laboral que tienen relevancia macroeconómica, los obstáculos que impiden que las mujeres desarrollen plenamente su potencial económico, y las políticas que podrían adoptarse para superar estos obstáculos

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 web temática 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 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

INSCRIBIROS

CONSULTARNOS

