

Noviembre



# Boletín Igualdad Empresa

## VII



# S U M A R I O

Igualdad en la Empresa:  
[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

Si trabajamos lo mismo: Ganemos =

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 como a día de hoy, la retribución salarial para mujeres y hombres, a la hora de realizar trabajos de similares características, sigue siendo diferente, con mayores dificultades para las mujeres. En este sentido, aunque la legislación es concisa respecto al tema, no así las condiciones que rodean el mercado laboral.

En el apartado de prácticas de igualdad en empresas, se presentan aquellas relacionadas con la retribución igualitaria, para ofrecer al resto de las empresas modelos de prácticas en esta área. Asimismo, se muestra la última hora en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) durante el mes de Noviembre.

Con el lanzamiento del presente Boletín, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas presenta el segundo decálogo de la campaña "10 gestos en tu empresa", la cual, como se comentó en el BIE 6 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 segundo decálogo, se centra en la retribución igualitaria en la empresa, con el objetivo de que el empresariado realice su divulgación 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@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)



[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

# “Si trabajamos lo mismo: Ganemos =”

Mujeres y hombres somos iguales, y sin embargo, el trato diferente que recibe cada uno de los dos sexos a la hora de encontrar empleo o promocionarse dentro de una misma empresa, evidencia que siguen existiendo desigualdades que afectan, entre otros aspectos, tanto a los salarios como al resto de retribuciones.

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, es el principio diseñado para alcanzar la “equidad salarial”. La equidad salarial se refiere a una remuneración justa, sin embargo, estos dos términos a menudo se emplean indistintamente. Ambos, tienen que ver con corregir la minusvaloración de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres.

¿Qué es un **trabajo igual**?: cuando dos personas realizan un trabajo que es igual, o similar, deberían recibir la misma remuneración. Una forma clara de discriminación salarial se da, cuando las mujeres reciben un salario inferior que los hombres, cuando llevan a cabo un trabajo igual o similar.

¿Qué es un **trabajo de igual valor**?: la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cubre no sólo casos en los que mujeres y hombres desempeñan un trabajo igual o similar, sino también la situación más habitual en la que desempeñan trabajos diferentes. Cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.

El concepto de valor igual se aplica cuando los trabajos que desempeñan mujeres y hombres:

- Se llevan a cabo en condiciones diferentes.
- Requieren cualificaciones y capacidades diferentes.
- Requieren niveles de esfuerzo diferentes.
- Implican responsabilidades diferentes.
- Se llevan a cabo en lugares o empresas diferentes, o para personal empleador distinto.

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres, o también denominada brecha salarial, alude a la distancia en la **retribución media** o **remuneración** de mujeres y hombres. Para primeras precisiones conceptuales nos remontamos:

En la versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea del 2010, en su Artículo 157 (antiguo artículo 141 TCE), se establece que:

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresariado al trabajador/a en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

Para determinar si una remuneración es igual, es importante comparar todos los elementos retributivos. La retribución o remuneración incluiría, además del “salario base”, otras remuneraciones o beneficios como son incrementos (primas, horas extras, méritos, rendimientos, etc.), pensiones, indemnizaciones, subsidios, prestaciones sociales, etc. La definición de “remuneración” del Convenio Número 100 sobre igual remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) deja claro que los pagos, son los que se producen a raíz del empleo del trabajador/a.

Por tanto, el concepto de **remuneración** es más amplio que el de **salario**, y ayuda a aproximarse de modo más preciso al fenómeno de la desigualdad salarial.

Una considerable proporción de los estudios, investigaciones y análisis sobre la desigualdad salarial, se ha centrado en su magnitud. El indicador comúnmente utilizado para medir la desigualdad salarial es la **brecha salarial de género** (gender pay gap) que indica el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres.

La brecha de remuneración entre mujeres y hombres mide la diferencia entre los ingresos medios como porcentaje de los mismos. Por ejemplo, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70% de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha de remuneración entre mujeres y hombres es de 30 puntos porcentuales.

La brecha de remuneración entre mujeres y hombres puede hacer referencia a las diferencias de ingresos por hora, semanales, mensuales o anuales entre mujeres y hombres. Normalmente, la brecha de remuneración entre mujeres y hombres por hora es inferior a la semanal, mensual y anual. Esto se debe a que las mujeres suelen realizar trabajos remunerados durante menos horas que los hombres, ya que las ellas siguen atendiendo más responsabilidades familiares y domésticas. Por ello, es menos probable que las mujeres cobren horas extraordinarias, por ejemplo. La restricción legal al trabajo nocturno o a la realización de horas extraordinarias por parte de las mujeres también puede constituir un factor a contemplar.

## ¿Con qué datos contamos en la actualidad?

Eurostat ofrece, para 2011, la siguiente brecha salarial de género por países, en términos de hora trabajada.

<b>UE-27</b>	<b>16.2</b>
Bélgica	10.2
Bulgaria	13
República Checa	21
Dinamarca	16.4
Alemania	22.2
Estonia	27.3
Irlanda	13.9 (2010)
Grecia	22.0 (2008)
España	16.2
Francia	14.7
Italia	5.8
Chipre	16.4
Letonia	13.6
Lituania	11.9
Luxemburgo	8.7
Hungría	18
Malta	12.9
Países Bajos	17.9
Austria	23.7
Polonia	4.5
Portugal	12.5
Rumania	12.1
Eslovenia	2.3
Eslovaquia	20.5
Finlandia	18.2
Suecia	15.8
Reino Unido	20.1

De acuerdo con la Encuesta de Estructura Salarial realizada por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), y cuyos datos también corresponden a 2011, las españolas percibieron de media 19.767,59€, frente a los 25.667,89€ que percibieron como promedio anual los trabajadores españoles. Esto supone que la retribución media anual de aquéllas fue un 23% menor que la de sus compañeros.

## ¿Cómo se produce la desigualdad salarial?

¡De diferentes formas! En algunos casos, el sexo sigue siendo un criterio específico para establecer los salarios, lo que supone una **discriminación directa**.

En la guía introductoria de la OIT “Igualdad salarial” editada en el presente año se explica, que a nivel internacional, se siguen observando excepciones en algunos casos de convenios colectivos, e instrumentos de salario mínimo que establecen tasas salariales diferentes para mujeres y hombres. Así como legislaciones y convenios colectivos discriminatorios que limitan las prestaciones y beneficios a los que tienen derecho las mujeres.

Sin embargo, el problema principal es la **discriminación salarial en la práctica**, más que su fijación en leyes o convenios colectivos. La discriminación directa también se produce cuando el mismo trabajo recibe títulos diferentes, dependiendo del sexo de la persona que lo ocupe. Esta distinción puede tener repercusión tanto en el estatus como en el nivel retribuido.

Hay diferentes factores que explican la brecha de remuneración entre mujeres y hombres. La importancia relativa de estos factores varía según el país y el tiempo, e incluyen:

- Diferencias en la **educación y la formación por motivo de género**, aunque en general, la brecha por motivo de género en la educación se ha reducido y los logros educativos de las mujeres han sido notables.
- **Diferencias de género en la experiencia laboral**. Las mujeres trabajan de manera más intermitente que los hombres. A menudo abandonan el mercado laboral debido a sus responsabilidades maternas, aunque hay un número creciente de mujeres que permanecen en el mercado laboral tras dar a luz.
- **Segregación laboral por motivo de género**: las mujeres trabajan en sectores y puestos menos variados y peor remunerados que los hombres. Esto se denomina segregación profesional horizontal.
- Trabajo a tiempo completo y a **tiempo parcial**: la mayoría de trabajos a tiempo parcial son ocupados por mujeres.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pasa necesariamente por la igualdad en los salarios, por la ausencia total de discriminaciones salariales, con independencia del sector de la actividad, de la ocupación que se desempeñe, y de las modalidades contractuales.

Es necesario concienciar sobre la brecha de remuneración entre mujeres y hombres, ya que a menudo se piensa que la discriminación salarial por razón de sexo es cosa del pasado. Este punto de vista a menudo se debe a la creencia falsa de que la igualdad de remuneración se consigue al abolir los salarios diferentes para mujeres y hombres que desempeñan el mismo trabajo. De hecho, sigue existiendo una brecha de remuneración entre mujeres y hombres debida a una discriminación laboral sexista, que incluye desigualdades salariales por un trabajo de igual valor. Por ello, **concienciar sobre la brecha de remuneración entre mujeres y hombres y sus causas** es un punto de partida importante para promover la igualdad de remuneración.

Entre las posibles acciones a realizar desde las instituciones y entidades promotoras de la igualdad de oportunidades son:

- Mejorar la disponibilidad de estadísticas sobre remuneración, desglosadas por sexo.
- Realizar, fomentar y apoyar la investigación sobre la brecha de las remuneraciones entre mujeres y hombres, incluidas sus causas y evoluciones.
- Convertir la reducción de la brecha de remuneración entre mujeres y hombres en un ámbito de acción explícito para promover la igualdad de género.
- Promover encuestas salariales.
- Asegurar que la información sobre la brecha de remuneración entre mujeres y hombres llega al público, a los legisladores y decisores del mundo político, laboral, económico, gubernamental y a la sociedad civil.



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD  
DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES



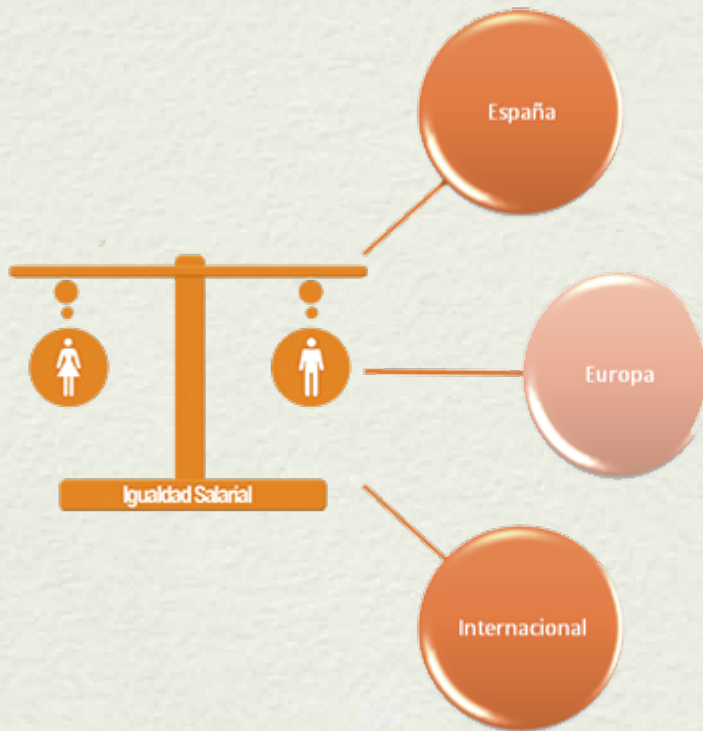
UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*



Desde el año 2011 se conmemora en España el “22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial” entre mujeres y hombres, que toma como referencia una Resolución del Parlamento Europeo.

El objetivo de esta efeméride, es poner de manifiesto que mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de trabajos de igual valor, o dicho de otra forma, que las mujeres tienen que trabajar mucho más tiempo para ganar lo mismo que los hombres. Todo ello, a pesar del elevado desarrollo normativo y de los grandes avances conseguidos en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los últimos años, tanto en el ámbito.

# LEGISLACIÓN QUE VELA POR LA RETRIBUCIÓN IGUALITARIA



- .Constitución Española
- .Estatuto de los trabajadores
- .LOIEMH

- .Estrategia 2010-2015
- .Pacto Europeo 2011-2020
- .Resolución del Parlamento Europeo 2012

- .Convenio núm 100-OIT

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. 46 - "Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas".

## Otras normas:

### ESTATALES

#### Constitución Española en el art. 35.1

Consagra el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de la plantilla, sus familias, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

#### Estatuto de los Trabajadores art. 22

Y su definición de los grupos profesionales, la cual se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

#### Estatuto de los Trabajadores art. 28

Donde se contempla que el empresariado está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

### EUROPEAS / INTERNACIONALES

La Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, recoge el principio de “un salario igual para trabajo igual o de igual valor”, como una de las cinco prioridades de la Comisión para avanzar en igualdad de género.

El Consejo de la Unión Europea aprueba el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), ratificando el compromiso de “reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres”.

Resolución del Parlamento Europeo, del 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Convenio núm 100 sobre igual remuneración de la OIT expone que “el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el personal empleador, directa o indirectamente a la plantilla.

# PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS

En este apartado se pretende difundir prácticas empresariales que favorezcan 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.

Especialmente se tendrán en cuenta, aquellas 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.**

Este BIE 7, se centra en prácticas relacionadas con la igualdad retributiva. A continuación, se recogen Medidas de Igualdad en las Empresas, que tienen como objetivo favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en esta materia.

## AREA: Igualdad Retributiva

- Recoger en el articulado del convenio colectivo el concepto del principio de igualdad retributiva y el procedimiento a emplear en la empresa para su aplicación.
- Establecimiento de un sistema de seguimiento de la evolución de las retribuciones en la organización con participación de la representación legal de trabajadoras y trabajadores (comparando los salario de mujeres y hombres, e indentificar cualquier diferencia)
- Adopción de medidas financieras para la eliminación progresiva de las desigualdades retributivas por cuestión de género.
- Establecer el sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos (con independencia de las personas que ocupan los puestos).

# PRÁCTICAS EN IGUALDAD RETRIBUTIVA

Exponemos prácticas en empresas, que provienen de entidades 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](http://www.igualdadenlaempresa.es) en el apartado Red Empresas con el distintivo "Igualdad en la Empresa", o ha sido facilitada por las propias empresas, o extraídas de sus publicaciones en línea, con su correspondiente autorización.

## BOEHRINGER INGELHEIM ESPAÑA, S.A.

Los complementos salariales forman parte de los elementos de remuneración. El salario de base o mínimo a menudo es sólo una pequeña parte de los pagos y beneficios totales que recibe una persona trabajadora. Por ello, si la igualdad se produce sólo en el monto del salario ordinario, básico o mínimo, y no en relación a otros pagos o beneficios laborales, la discriminación se perpetuará. Otros elementos de la remuneración, como las asignaciones, pueden ser importantes y se deben conceder a la plantilla sin discriminación alguna.

Boehringer Ingelheim España, en su línea de trabajo, cuida la aplicación de sistemas, y sus criterios de retribución permiten eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta. Algunas de las compensaciones contempladas en la gestión salarial, tanto para mujeres como para hombres son:

Colonias Infantiles

Seguro de salud

Club Social

Préstamo anticipos

Comedor

Servicio bus  
BCN-SCV

Subvención  
"vending"

Horario flexible  
Jornada intensiva

Premio natalidad

Servicio lanzaderas

Vehículo empresa

Formación gratuita

Seguro Vida

Plan Previsión

Ayuda escolar

Lote Navidad

Ofertas a  
colaboradores

Servicio Médico

Ticket guardería

...

# IKEA Ibérica, S.A.

## Sistema de evaluación de desempeño y desarrollo

El sistema de evaluación de desempeño basado por un lado en Competencias y Valores, y por otro en el desempeño ligado al puesto de trabajo.

Este sistema facilita la identificación de oportunidades de desarrollo para el personal empleado y quiere orientar su desempeño actual y futuro y su carrera profesional, garantizando la aplicación de criterios objetivos.

Sistema de retribución variable (bonus) basado en el cumplimiento de objetivos. Dirigido a mandos intermedios y fundamentado en el puesto y no en la persona  
Es un sistema común a todo IKEA en el mundo, transparente y coherente con la cultura de IKEA.



# ONE IKEA BONUS

# INDRA SISTEMAS, S.A.

En algunas entidades, un sistema de incentivos, se relaciona con el rendimiento de la persona trabajadora a título individual, y en otros se ocupa de un equipo, grupo o centro de trabajo, cuyo objetivo es fomentar la cooperación y reforzar el compañerismo, y generar cambios en la cultura de la organización.

Indra cuenta con una política salarial, basada en el desempeño, y donde su principal objetivo es que los incrementos retributivos tanto de trabajadoras como de trabajadores, respondan a una política individualizada, asociada a una progresión profesional, libre de sesgos de género.

## ELEMENTOS A MEDIR

## INSTRUMENTOS DE MEDIDA

Promociones y progresión en el rol

Resultado Proceso Gestión de Carrera  
Propuesta de promoción

Desempeño sobresaliente sin progresión

Resultado Proceso Gestión de Carrera

# PRÁCTICAS EN EMPRESAS EUROPEAS

La Comisión Europea, recoge practicas de aquellas empresas que impulsan medidas para acabar con una retribución no igualitaria:

Ejemplos de prácticas de las empresas que pretenden reducir la diferencia salarial:

- En 2010, la empresa alemana de medios de comunicación Axel Springer AG lanzó el programa Chancen:gleich! («Oportunidades: igualdad!») con el objetivo de aumentar hasta un 30 % el número de mujeres en puestos de directivos en la empresa en un plazo de 5-8 años.

- Kleemann Hellas SA, empresa griega fabricante de ascensores, se propone aumentar el número de mujeres en las secciones de ventas y soporte técnico, rompiendo con ello los estereotipos y reduciendo la segregación de género. El proyecto «Diversidad e igualdad de género» permitió aumentar la presencia de las mujeres en el departamento de ventas del 5 % en 2004 al 30 % en 2012.

- El proyecto de la empresa de comunicaciones móviles lituana Omnitel «Crear un entorno de trabajo en la empresa compatible con la vida familiar» trata de integrar el equilibrio entre el ámbito laboral y personal en la cultura de la organización, ofreciendo a su personal posibilidades de trabajo flexible. Esta iniciativa ha aumentado la proporción de mujeres en puestos de dirección.

- El «Consejo de Líderes Alemanas» de IBM Alemania anima a las mujeres a emprender una carrera en el sector de las TIC, para lo que ofrece a las estudiantes un programa de tutoría personal o en línea; también ofrece servicios de tutoría a las jóvenes profesionales que desean acceder a puestos de dirección o especializados.

## 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 2 titulado “Igualdad Salarial”, que se difundirá en formato digital y que estará disponible en nuestra web [igualdadenlaempresa.es](http://igualdadenlaempresa.es), dentro del espacio de Novedades, en su apartado “10 gestos en tu empresa”.

## “10 gestos en tu empresa” IGUALDAD SALARIAL 2

1. Establezcamos un compromiso de empresa “a igual trabajo igual retribución” ⇒ en todos los documentos donde se refleje políticas organizativas.

2. Valorem los puestos de trabajo ⇒ eliminemos los sesgos de género en la retribución de categorías feminizadas y masculinizadas.

3. Revisemos nuestra estructura salarial ⇒ analicemos estadísticamente en diferentes periodos, las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

4. Definamos los complementos e incentivos salariales de la empresa ⇒ en los convenios colectivos y acuerdos de empresa.

5. Apliquemos políticas de “discriminación positiva” ⇒ que ayuden a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, apostando por una verdadera integración, y promoviendo el acceso de este colectivo a puestos de alta dirección.

6. Incorporemos el “principio de transversalidad”, a los sistemas de valoración de puestos de trabajo.

7. Definamos sistemas de clasificación profesional ⇒ que incluyan descripciones y funciones correspondientes

8. Fijemos los complementos salariales ⇒ con criterios claros y objetivos.

9. Establezcamos una regularización coordinada ⇒ entre jornada y salario.

10. Dispongamos de un libro de registro actualizado ⇒ donde figuren desagregados por sexo, todas las retribuciones de la plantilla.

# ÚLTIMA HORA

## CONVOCATORIAS

**ALICANTE:** La Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres, llevará a cabo su XVII Coloquio Internacional en Octubre de 2014, y versará sobre "Cómo enseñamos la Historia (de las mujeres)". Para todas las personas interesadas en participar, tienen hasta el 31 de Enero para presentar sus propuestas.

**ARAGÓN:** El Instituto Aragonés de la Mujer, colabora junto al grupo de adolescentes "OCTAVA INFANCIA", e invita a conocer la campaña contra la violencia de género que han creado, y que se difunde en las redes sociales.

**BURGOS:** "Por todos los medios: La importancia de la acción conjunta en la prevención de la violencia de género en jóvenes". 10 de Diciembre. Universidad de Burgos

**CASTILLA Y LEÓN:** Campaña "IGUALDAD LABORAL ... la tienes que abordar" que ha puesto en marcha la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León.

**GIJÓN:** "Jornadas "Mujeres Gitanas en la sociedad actual. Empoderamiento en Igualdad" - 12 y 13 de Diciembre. Lugares: Salón de Actos del Centro Municipal del Ateneo de la Calzada (día 12) y Sala Polivalente del Hotel de Asociaciones Sociosanitarias del Natahoyo (día 13), de 9:30 a 13:30 horas.

**LOGROÑO:** "III Reunión Científica de Igualdad y Género". 11 y 12 de diciembre de 2013. Universidad de La Rioja.

**MADRID:** "Por todos los medios: La importancia de la acción conjunta en la prevención de la violencia de género en jóvenes". 18 de Diciembre. Espacio Pozas (Cruz Roja)

**SANTANDER:** "Exposición colectiva TE(A)MO". Se puede visitar hasta el 20 de Diciembre en la Sala Universidad de la E.T.S. de Náutica de Santander.

**VIGO:** "III Jornada de Innovación en Género. Docencia e Investigación". Universidad de Vigo. 13 de Diciembre de 2013"

# NUESTRAS NOTICIAS DE NOVIEMBRE:

- 29/11/2013 - [Hoy se celebra el Día Internacional de Solidaridad con el Pueblo Palestino](#)

Sabemos de la crueldad en la que viven muchas personas en Palestina, pero no olvidemos que sus mujeres (refugiadas o residentes) en los Territorios Palestinos, Líbano y Jordania, tienen dificultades para acceder a servicios sociales tan básicos como la salud. Viven en situación de alta vulnerabilidad y discriminación, con altos niveles de pobreza y escasas oportunidades de desarrollo.

- 28/11/2013 - [El Instituto de la Mujer presenta el proyecto Hispano-Noruego "Equilibrio-Balance: por una conciliación corresponsable"](#).

El plan se desarrollará durante los próximos tres años, en 17 ayuntamientos, de los cuales 15 son españoles y 2 noruegos.

- 27/11/2013 - [La nueva campaña "Hay Salida" del MSSSI a favor de la lucha contra la violencia hacia la mujer, tiene por objeto transmitir un mensaje de esperanza a las víctimas y a su entorno, e intenta implicar a toda la sociedad.](#)

- 25/11/2013 - [Hoy se celebra el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer](#)

Muchos son los actos que por desgracia hoy y en estos días, se llevarán a cabo como repulsa a este tipo de violencia que sufren las mujeres. Debemos ser conscientes que es necesario que la sociedad sea unánime en el trabajo diario, para que no haya tolerancia hacia ninguna manifestación violenta, y que desde el ámbito empresarial se faciliten medidas para que las víctimas puedan seguir con su vida de la forma más íntegra, y menos traumática posible.

- 21/11/2013 - El 25 de Octubre, el Foro Económico Mundial, publicó la 8ª edición del informe “The Global Gender Gap Report 2013”

Este estudio clasifica a 136 países según su capacidad para cerrar las brechas de género en cuatro ámbitos distintos, cada cual de especial relevancia para el progreso hacia una sociedad más igualitaria:

- Participación y oportunidades económicas: remuneración, participación y puestos de alto nivel de especialización.
  - Educación: acceso a niveles de educación básicos y superiores.
  - Empoderamiento político: representación en las estructuras de toma de decisiones.
  - Salud y supervivencia: esperanza de vida y proporción entre sexos..
- 20/11/2013 - Publicado en el BOE el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Este perfil profesional, tendrá como competencia el programar, desarrollar y evaluar intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicando estrategias y técnicas del ámbito de la intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y potenciando la participación social de las mujeres.

- 20/11/2013 - Hoy se celebra el Día Universal del Niño y de la Niña

La Asamblea General recomendó en 1954, que los países instituyeran el Día Universal del Niño, para fomentar la fraternidad entre todos/as ellos/as y promover su bienestar con actividades. El 20 de noviembre marca la fecha en que la Asamblea aprobó la Declaración de los Derechos del Niño en 1959 y la Convención sobre los Derechos del Niño en 1989. Un paso más, es que este Día mantuviese un lenguaje inclusivo, y donde niñas y niños celebrasen conjuntamente que pueden jugar, aprender, soñar sin que su sexo les separe.

- 19/11/2013 - El Instituto de la Mujer, el “25 de Noviembre – Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, rendirá un homenaje a las mujeres víctimas de la violencia de género.

El acto tendrá lugar a las 10.45h en el Salón de Actos Ernest Lluch del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y contará con la presencia de Ana Mato Adrover, Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y durante el cual, se realizará un Homenaje a las mujeres víctimas de la violencia de género, y a continuación tendrá lugar la Décima entrega de los Reconocimientos a organizaciones y personas comprometidas en la erradicación de la violencia contra la mujer 2013.

- 15/11/2013 - **Mañana 16 de Noviembre, se celebra el día Día Internacional para la Tolerancia**

Ante problemas polifacéticos e interrelacionados, no hay soluciones individuales, sólo podemos avanzar como comunidad de naciones y culturas, recurriendo a la solidaridad humana y reconociendo que compartimos un destino común. La tolerancia puede, y debe, aprenderse. Es trabajo de las personas adultas, enseñar a niñas y niños, no sólo a convivir, sino también a actuar juntos/as, unidos/as, como ciudadanía del mundo.

- 11/11/2013 - **El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad lanzará el próximo mes una experiencia piloto en 12 localidades españolas para mejorar la conciliación de horarios.**

El proyecto que empezará a hacerse realidad el próximo mes, parte de la selección de 12 municipios según criterios poblacionales, laborales y territoriales. Los consistorios interesados, además, habrán de asegurar capacidad de gestión del proyecto, para lo que tienen que adjuntar sus experiencias en materia de igualdad a lo largo de los últimos años, así como la provisión de medios que ofrecen para llevar a buen puerto la iniciativa. Dichas buenas prácticas, pueden consistir en acuerdos para regulación de horarios, en creación de bancos de tiempo o en la construcción de guarderías en zonas donde se concentran varias empresas (polígonos industriales o zonas de oficinas, por ejemplo).

- 06/11/2013 - **Hoy se celebra el Día Internacional para la prevención de la explotación del medio ambiente en la guerra y los conflictos armados**

Al igual que ocurre con el medio ambiente, las mujeres por desgracia, siguen siendo un daño colateral de los distintos conflictos armados que siguen latentes en distintas partes del mundo. A pesar de que siguen siendo minoría entre quienes combaten y perpetrar guerras, cada vez sufren más, los deterioros más dañinos. En los conflictos contemporáneos, se estima que hasta un 90% de las víctimas son civiles, y la mayoría mujeres y niños/as. Las mujeres que viven en sociedades destrozadas por la guerra pueden enfrentarse a actos devastadores de violencia sexual, que en algunas ocasiones se ponen en práctica de forma sistemática para lograr objetivos militares o políticos. Además, las mujeres todavía están muy poco representadas en los procesos de paz formales, a pesar de que contribuyen de muy diversas formas en la resolución de conflictos.

- 05/11/2013 - **El Instituto de la Mujer, a través de su Escuela Virtual de Igualdad, ha formado a casi 67.000 personas**

La “Escuela Virtual de Igualdad” es la denominación dada a un programa del Instituto de la Mujer relacionado con la formación y la capacitación específica en igualdad. Responde al compromiso con la promoción de la formación y el conocimiento sobre qué es y qué significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su integración en la aplicación práctica, tanto en la vida personal como en la actividad profesional, para el logro de una sociedad más justa.

# 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](http://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](mailto:asesoriaie@msssi.es)

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

Correo electrónico: [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)

Teléfono para consultas: 915 246 806

INSCRIBIROS

CONSULTARNOS