

Abril



Boletín Igualdad Empresa

XII



S U M A R I O

Igualdad en la Empresa:
www.igualdadenlaempresa.es

En nuestra empresa, nos corresponde.

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 Abril.

Con el lanzamiento del presente BIE, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas presenta el séptimo 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 séptimo decálogo se centra en la corresponsabilidad aplicada a la empresa, y en qué puntos debe incidir el empresariado para buscar medidas a aplicar.

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

“En nuestra empresa, nos corresponde”

En muchas ocasiones, los conceptos de conciliación y de corresponsabilidad se consideran conceptos iguales. En este Boletín pretendemos explicar que no es así, aunque pueden ser conceptos y materias complementarias.

Como ya se señaló en el BIE 11, la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral permite hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal.

El concepto de **corresponsabilidad** da un paso más, ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y por tanto, implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.



En el entorno laboral, hablar de corresponsabilidad es animar al empresariado para cuidar los intereses personales de su plantilla, y avalar a la plantilla de las necesidades de la empresa. Estudia la mejor forma de repartir la organización del tiempo y del trabajo, así como la comunicación y negociación para buscar soluciones entre las personas trabajadoras y la empresa, y la de la flexibilidad como mecanismo para cubrir las expectativas de la plantilla y de la empresa.

¿Qué se recoge en la legislación sobre corresponsabilidad?

Primeramente es el Estatuto de los Trabajadores, el que establece en el artículo 34.8 que:

“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.

Sin embargo vuelve a ser de nuevo en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), donde se desarrolla este concepto más ampliamente. La propia Ley reconoce, que tanto la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, son auténticos criterios inspiradores de la normativa.

Así en su artículo 14.8 recoge que serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

“El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.

El artículo 51.b, con alguna variación, establece igualmente los criterios de actuación de las *Administraciones Públicas*:

“Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional”.

Y en el artículo 44 establece el marco de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

*Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un **permiso y una prestación por paternidad**, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.*

Las organizaciones laborales son las entidades directas afectadas por esta legislación, con el fin de que mujeres y hombres compartan las esferas productiva y reproductiva, y donde es necesario implantar medidas de conciliación y corresponsabilidad que les permitan compatibilizarlas. **¿Cómo?** introduciendo cambios en su cultura empresarial orientados hacia una conciliación corresponsable, incidiendo en el acercamiento de las medidas existentes a los hombres, y garantizando así el derecho a la conciliación de mujeres y hombres.



¿Qué deben hacer las empresas corresponsables?

- ✓ Desarrollar medidas que amplíen y mejoren la normativa en materia de conciliación.
- ✓ Promover medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etc.).
- ✓ Desarrollar medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.
- ✓ Fomentar el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres.
- ✓ Introducir la igualdad dentro de la gestión interna de las empresas con la implantación de un Plan de Igualdad que contribuya a la eliminación progresiva de los estereotipos de género.

La implantación de medidas de corresponsabilidad aporta beneficios tanto para la empresa como para las personas que en ella trabajan y para la sociedad en general¹.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA: Aumento de la productividad - Reducción del absentismo - Mejora el ambiente de trabajo – Son una inversión – Aumenta la implicación y el compromiso de la plantilla – Reducción de la rotación del personal – Mejoran la imagen externa de la empresa – Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres.

BENEFICIOS PARA LA PERSONA TRABAJADORA: Incrementa la calidad de vida – Disminuye el estrés personal – Aumenta la estabilidad laboral y permite el desarrollo profesional - Disminuye la exclusión social – Posibilita el tiempo para el enriquecimiento personal – Mejora la autoconfianza, autoestima y equilibrio emocional.

¹Herramienta de apoyo nº8: “Corresponsabilidad y planes de Igualdad”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD: Favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - Organiza equitativamente las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres y las mujeres- Incide en un aumento demográfico y de calidad de vida - Incrementa la tasa de actividad, aumenta la productividad y produce beneficios económicos - Reduce el fracaso escolar - Permite el crecimiento de nuevos sectores económicos - Favorece un nuevo modelo de organización familiar y social que permite mayor sostenibilidad.

Según los datos del primer trimestre de 2014 de la Encuesta de Población Activa (EPA), del Instituto Nacional de Estadística (INE), mujeres y hombres nos encontramos con los siguientes datos de ocupación y paro:



Fuente: EPA 2014. Valores absolutos en miles.

Parecen relevantes los datos referidos a “personas inactivas”, que es el grupo de población que ni está activamente buscando trabajo, ni está ocupado ni parado. Según las estadísticas serían un total de 15.599.700 de personas, de las cuales el 58,5% serían mujeres. Y los motivos por el que no trabajan ni buscan empleo, entre otros son, por cuidar a menores y personas adultas dependientes, enfermas o con alguna discapacidad o mayores.

¿Por qué es necesario potenciar la corresponsabilidad?

Según se deduce de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 del INE, las mujeres dedican menos tiempo que los hombres a todas las categorías de actividades, con la única excepción de aquellas que tienen que ver con el cuidado del hogar y de la familia.

A pesar de que los patrones en el empleo del tiempo de mujeres y hombres parecen estar acercándose, existen diferencias significativas, tanto en el porcentaje de personas de cada sexo que dedica parte de su tiempo a las distintas actividades, como en el tiempo empleado en las mismas.

Las mayores diferencias se concentran en el empleo del tiempo dedicado al cuidado del hogar y de la familia, a las aficiones y la informática, y al trabajo remunerado.

AMBOS SEXOS	TOTAL	22h 53'	22h 55'
	Cuidados Personales	11h 29'	11h 22'
	Hogar y Familia	3h	2h 57'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo Remunerado	2h 47'	3h
	Tiempo Libre	4h 57'	4h 53'
MUJERES	TOTAL	22h 53'	22h 51'
	Cuidados Personales	11h 26'	11h 22'
	Hogar y Familia	4h 07'	4h 24'
	Estudios	0h 39'	0h 43'
	Trabajo Remunerado	2h 09'	1h 57'
	Tiempo Libre	4h 32'	4h 26'
HOMBRES	TOTAL	22h 54'	23h 00'
	Cuidados Personales	11h 33'	11h 22'
	Hogar y Familia	1h 54'	1h 30'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo Remunerado	3h 25'	4h 04'
	Tiempo Libre	5h 23'	5h 20'

FUENTE: Instituto de la Mujer, basada en Encuesta de Empleo del Tiempo. INE.

NOTA: Los datos expresan la duración media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables pudiendo resultar un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

La misma encuesta refleja que las mujeres en su conjunto, no sólo las que realizan la actividad, dedican diariamente, a tareas vinculadas con el hogar y la familia una media de 4 horas y 7 minutos, mientras que los hombres destinan 1 hora y 54 minutos. Las mujeres disponen, por el contrario, de casi una hora menos de tiempo libre al día que los hombres.

Por su parte, la encuesta “El uso de los permisos parentales, 2012” que fue diseñada por el grupo de investigación de la Universidad Autónoma de Madrid y financiada por la Dirección General de Investigación Científica del Ministerio de Ciencia e Innovación (proyecto CSO2009-11328), con el diseño de los permisos y su práctica y/o utilización, se persigue ejecutar los objetivos de las políticas de bienestar infantil, género y de mercado de trabajo. Y estos eran los datos que facilita el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) en aquel momento:

	Baja por maternidad mujeres	Baja por maternidad hombres	Baja por paternidad
2003	263.732	3.780	-
2004	279.519	4.591	-
2005	296.115	5.269	-
2006	317.318	5.282	-
2007	326.438	5.204	173.161
2008	353.585	5.575	279.756
2009	334.786	5.726	273.024
2010	326.752	5.805	275.637

Fuente: Estadísticas de la web del MEYSS

La utilización del permiso parental por parte de los hombres puede ser, no sólo un producto de su concepción “posmoderna” de la paternidad, sino que es la oportunidad que tienen para establecer lazos estrechos con sus hijas e hijos, y así ir construyendo un rol parental más comprometido con el cuidado diario de sus descendientes.

Al comparar las estadísticas del primer trimestre sobre esta materia con el mismo periodo de 2013, se observa que sigue habiendo una gran diferencia entre madres y padres, manteniéndose un 98% de brecha entre mujeres y hombres a la hora de adherirse a esta prestación.

	ENERO / MARZO 2013			ENERO / MARZO 2014		
	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	POCESOS PERCIBIDOS PADRE	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE
TOTAL INSS	75.342	74.137	1.205	70.508	69.304	1.204

Fuente: Estadísticas de la web del MEYSS

Respecto a la prestación de paternidad, en este año 2014 también se ha notado un descenso, de casi 2.862 solicitudes menos respecto a 2013.

	PRESTACIÓN DE PATERNIDAD					
	NÚMERO DE PROCESOS			GASTOS		
	ENERO/MARZO 2014	ENERO/MARZO 2014	% 2013/2014 TOTAL PROCESOS	ENERO/MARZO 2013	ENERO/MARZO 2014	% 2013/2014 TOTAL GASTO
TOTAL INSS	62.329	59.467	-4,59	50.678.372,38	49.562.624,52	-2.20

Fuente: Estadísticas de la web del MEYSS.

Si desde 1989, con la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se ampliaban a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo; y 10 años después con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se contempló que de estas 16 semanas el padre podría disfrutar hasta 10... ¿por qué no se acogen a este derecho?

Durante 2012, fueron mujeres el 94,98% de las personas con excedencia por cuidado de hijas o hijos y el 85,67% de las personas con excedencia por cuidado de familiares.

El cuidado de menores o personas adultas enfermas, con discapacidad o mayores, así como otras responsabilidades familiares o personales, constituyen los motivos por los que no buscaban empleo, al finalizar 2013, más de 1.744.000 mujeres y 96.000 varones.

Acorde a esta información, y percibiendo el importante desequilibrio que aún se palpa en la distribución de las obligaciones familiares y domésticas entre mujeres y hombres, el gobierno es consciente que tiene que tomar parte a la hora de ejecutar políticas y medidas que impulsen a que mujeres y hombres se corresponsabilicen en sus tareas diarias.



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

Por ese motivo, y a través del II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013-2016 (II PENIA) aprobado en Abril de 2013, dentro de su objetivo 2 “Apoyo a las familias”, se incita a avanzar en la promoción de políticas de apoyo a las familias en el ejercicio de sus responsabilidades en el cuidado, la educación y el desarrollo integral de niños/as, y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por su parte, el recién aprobado Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO), como ya se comentó en el anterior BIE 11, en su eje 2: “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares”, en los puntos 2.3 y 2.4, recoge las líneas de actuación y medidas a desarrollar para promover la corresponsabilidad y cambios en los usos del tiempo, así como para incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.

Con esta reflexión se quiere transmitir cómo es a día de hoy la situación en este área, las políticas y medidas al alcance de trabajadores/as para poder beneficiarse de un derecho, que es el potenciar su vida familiar y corresponsabilizarse con su entidad laboral.



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 12 se centra en prácticas relacionadas con la corresponsabilidad de tareas dentro de una entidad, recogiendo medidas que tienen como objetivo favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta materia.

ÁREA: Corresponsabilidad en el empleo

Para las grandes... Para las pequeñas... Para las que facturan mucho dinero... Para las que tienen menos ganancias... Para las de un sector... Para las de otro sector... Para las que tienen plantillas con hijas/os o personas dependientes... Para las que tienen plantillas con ganas de disfrutar de su vida personal... Para las que se dedican a vender...

Para las que se dedican a comprar... En definitiva para todas las empresas... hay medidas de conciliación. **¡Encuentra la tuya!**

Para más información se puede consultar la guía: "La corresponsabilidad en el entorno empresarial. *Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad*", desarrollada en 2012 por Cruz Roja Española, y Financiada por la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

+
información



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” (DIE). La información de estas acciones está reflejada, o bien en la web www.igualdadenlaempresa.es en el apartado Red de Empresas con DIE (Red DIE), o ha sido facilitada por las empresas, o extraídas de sus publicaciones en línea, con su correspondiente autorización.

MUTUALIA, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, nº 2 (MATEPSS nº 2)



- ✓ Fomentar la corresponsabilidad de manera que favorezca la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- ✓ Posibilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.
- ✓ Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la “ventaja” de conciliar, que procura a la plantilla, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.



TIEBEL SOCIEDAD COOPERATIVA



Más
Información



TIEBEL apuesta de forma decidida por incorporar en su gestión medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, pero de forma armónica con el resto de líneas estratégicas.

Dentro de su Programa de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral se recogen medidas en cuanto a la ordenación del tiempo del trabajo:

- Uso de las nuevas tecnologías:

Con el objetivo de minimizar el impacto de los tiempos de trabajo para la realización de gestiones que no es necesaria la presencia física del personal en la sede de la Cooperativa, se facilitarán las medidas necesarias para el uso de nuevas tecnologías (formación, dotación de móviles,) pudiéndose comunicar por diversas vías telemáticas las siguientes acciones:

- Pedidos de material
- Parte de horas de las trabajadoras
- Incidencias (SMS)
- Parte semanales de las Responsables
- Cualquier comunicado
- Uso de las llamadas perdidas a los teléfonos de la oficina, para que la Cooperativa se ponga en contacto con el personal, y éste evite el gasto de teléfono.

VERDIMED, S.A.



Verdimed dispone desde 2008 de una serie de medidas de conciliación innovadoras por las que obtuvo el “Premio Murcia Empresa Flexible 2009, Campaña hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal”, otorgado por CVA y apoyada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por el Gobierno Regional. 3 Proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Algunas de las medidas que potencia la entidad son:

- Campaña del manual de conciliación y divulgación entre la plantilla.
- Comunicación a la plantilla en materia de conciliación.
- Cuantificar el grado de conciliación y ampliar el sistema de indicadores que permite cuantificarlos desagregados por sexo.

Más
Información



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 nº7 titulado “Corresponsabilidad en el empleo”, 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” CORRESPONSABILIDAD EN EL EMPLEO



1. La corresponsabilidad en la empresa posibilita un mejor rendimiento en el trabajo ⇨ mejorará la armonía en la familia, la cual se traducirá en un mejor rendimiento en el trabajo.
2. Aplicar medidas de corresponsabilidad enriquecerán el desempeño profesional de mujeres y hombres ⇨ mejorará las relaciones personales, de empatía, comunicación y escucha entre compañeros y compañeras.
3. Se podrá mejorar el potencial personal y laboral de toda la plantilla ⇨ mujeres y hombres percibirán sus responsabilidades de promoción laboral, incrementando así la motivación.
4. La baja de trabajadoras/es eficientes es un problema importante para las direcciones ⇨ ayudar al personal a compaginar sus responsabilidades profesionales y personales aumentará la lealtad a la entidad.
5. Una forma de equilibrio de tiempos puede marcar la diferencia en las relaciones de mujeres y hombres de una organización ⇨ le llevará a tener menores problemas y conflictos, menos frustración y más colaboración entre géneros.
6. Aplicar medidas de corresponsabilidad en su empresa es un medio de marketing social ⇨ mejora la imagen y ética, que le hace diferenciarse en un mercado competitivo.
7. Construye un novedoso estilo de dirección ⇨ el cual estará abierto a soluciones sociales innovadoras que sólo pueden conducir a mejoras.
8. Establecer la corresponsabilidad como medio de comunicación corporativa ⇨ es un medio que expresa la preocupación de su entidad por la igualdad y el bienestar social.
9. Es positivo el establecer condiciones para la igualdad de género en su organización ⇨ se obtiene un impacto positivo en el entorno social, y como resultado supondrá un granito de arena en la construcción de una sociedad más igualitaria.
10. La corresponsabilidad en la empresa es valorada por el personal ⇨ es cada día más un criterio de un puesto ideal.

En tu entidad,
te corresponde,
corresponder con
tu plantilla

ÚLTIMA HORA

 **Alicante:** " I Coloquio Internacional Haciendo Historia: Género y Transición Política". 28 y 29 de Mayo. Universidad de Alicante

 **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

 **Comunidad Valenciana:** "Premio Empresas Sabias". El plazo de presentación de solicitudes finaliza el 30 de Septiembre de 2014.

 **Málaga:** "Talleres de Indicadores de Género". 3 de Marzo. 3, 10 y 24 de Abril. 8 y 15 de Mayo". Universidad de Málaga.

 **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'Ígualtat de la Universitat D València.

NUESTRAS NOTICIAS DE ABRIL :

 29/04/2014 - El día 24 del presente mes se celebró el Día Internacional de las Niñas TIC -2014-

Spot realizado por la Cátedra UNESCO Mujer Ciencia y Tecnología en América Latina - www.catunescomujer.org para la edición 2014 de la Campaña Internacional "Día de las Niñas en las TIC" (ITU). En su producción participaron mujeres jóvenes y tecnólogas que ocupan puestos directivos en empresas informáticas.

 28/04/2014 - El 6 de Mayo, en el Salón de Actos del Instituto de la Mujer, Jornada Mujeres y Tecnologías: Experiencias con las TIC

En el marco de promover la participación de las mujeres en la Sociedad de la Información se realiza esta jornada. Una primera mesa aportará el marco sobre la situación general de las mujeres y la sociedad de la información, además de abordar dos cuestiones de especial relevancia como son las implicaciones de las TIC en la educación y las oportunidades que ofrecen a las mujeres en el mercado laboral. Se contará con el testimonio de mujeres de distintos ámbitos y su experiencia con la tecnología.

 23/04/2014 - Se celebra el Día Mundial del Libro y del Derecho de Autor/a.

En este día, la UNESCO invita a todas las mujeres y a todos los hombres a mostrar su apoyo al libro y a todas las personas que los escriben y producen. Es una efeméride para celebrar el libro como la materialización de la creatividad humana y del deseo de compartir ideas y conocimientos, de inspirar entendimiento y tolerancia. A nivel mundial hay 123 millones de personas jóvenes (entre 15 y 24 años) analfabetas, de las cuales 76 millones (62%) son mujeres. Como dijo en su discurso en las Naciones Unidas Malala Yousafzai, la joven pakistaní a la que dispararon los talibanes por asistir a la escuela: "Tomemos nuestros libros y nuestros bolígrafos, que son nuestras armas más poderosas".

 [15/04/2014 - Publicada la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" \(DIE\) 2013.](#)

14 nuevas entidades han pasado a formar parte de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE), integrada actualmente por 95 empresas. Con esta concesión anual, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad añade un nuevo incentivo a las empresas para continuar obteniendo logros en el camino de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

 [14/04/2014 - El Gobierno aprueba las subvenciones para promocionar la igualdad laboral de las mujeres.](#)

Estas ayudas son parte de la ayuda financiera del Espacio Económico Europeo (EEE) de 10 millones de euros que gestiona España.

De acuerdo con lo previsto, la mitad de esta cuantía debe ir destinada a una convocatoria de subvenciones para fomentar la igualdad de las mujeres en el empleo, con tres líneas de actuación:

- Brecha salarial.
- Emprendimiento.
- Inclusión sociolaboral.

 [09/04/2014 - El programa Sara del Instituto de la Mujer, pretende impulsar la integración socio-laboral de las mujeres gitanas.](#)

Desde el año 1999, se realizan sucesivos convenios de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano, y se han llevado a cabo diversos programas con el objetivo de sensibilizar al pueblo gitano sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fomentar la promoción laboral de las gitanas y su educación, y fortalecer la libertad en la toma de decisiones en el espacio público y en el privado.

En el año 2014, el Instituto de la Mujer va a suscribir un nuevo acuerdo con esta fundación, cuya dotación tendrá un incremento del 45%, y se desarrollará, al menos, en 5 localidades y entre las actuaciones previstas está la realización de itinerarios personalizados dirigidos a la motivación y el acompañamiento de las participantes, y la previsión es de un mínimo de 100 beneficiarias.

 07/04/2014 - Carmen Plaza participa en el Foro de alto nivel sobre Mujeres Líderes en la Vida Pública.

Durante su intervención, la directora ha puesto de manifiesto que la igualdad de trato y la no discriminación está considerada como un valor destacado en el sistema legal español, que obliga a las autoridades públicas a asegurar su cumplimiento. Igualmente, ha reconocido que todavía persisten desigualdades contra las que se están desarrollando medidas efectivas para su eliminación.

 03/04/2014 - Once aeropuertos de la red de Aena (Agencia Española de Navegación Aérea) están liderados por mujeres.

Un encuentro celebrado en el Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas las ha reunido para hablar de su trayectoria profesional y del papel de la mujer en Aena. Por todo el mundo, son conocidas las dificultades que las mujeres han tenido que afrontar para conseguir abrirse un hueco en muchísimas profesiones, y por ello no es extraño que el papel de la mujer en la aeronáutica en los inicios de esta actividad debió ser, cuanto menos, un camino plagado de obstáculos e incomprensiones, es por ese motivo, que se valora doblemente lo conseguido por este grupo de mujeres a lo largo de estos años.

 02/04/2014 - Publicado el informe NAWBO, asociación de mujeres empresarias en EEUU.

Las principales preocupaciones de las emprendedoras que ya poseen su negocio es conseguir nueva clientela, de ahí que el 79% tenga previsto invertir más en marketing. El informe destaca la importancia de las redes sociales para este colectivo. El 85% considera que son muy importantes para crear y mantener la relación con sus clientela. La actitud emprendedora de las mujeres cada día se reafirma más, así como su preocupación y concienciación sobre su público objetivo.

 01/04/2014 - Se ha hecho público el III y IV Informe de Seguimiento, del Plan de Acción del Gobierno de España para la Aplicación de la Resolución 1325 (2000) sobre Mujeres, Paz y Seguridad.

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](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

INSCRIBIROS

CONSULTADNOS