

Mayo '15

# Distribución flexible del tiempo de trabajo: horarios y turnos



## Boletín Igualdad Empresa

# XXV

PRESENTACIÓN
INTRODUCCIÓN
HORARIO FLEXIBLE TRABAJO A TURNOS DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA IMPACTO DIFERENCIAL EN LAS MUJERES PRÁCTICAS DE EMPRESAS
ÚLTIMA HORA

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.


En este número, se ofrece información sobre la distribución flexible del tiempo de trabajo. Se trata de una tipología de medidas que permite a las personas trabajadoras compaginar su vida laboral y personal de manera más satisfactoria, gracias a la flexibilidad ofrecida por la empresa. Sin pretender realizar un análisis exhaustivo, este Boletín ofrece una perspectiva amplia de estas medidas, así como de los aspectos a tener en cuenta en su diseño y aplicación.

A continuación se ofrecen ejemplos de cómo algunas empresas han implementado, de forma práctica, este tipo de medidas en su organización.

Este boletín se completa con la *Última hora* en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es) durante el mes de mayo.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de Igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

 Información y contacto

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



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



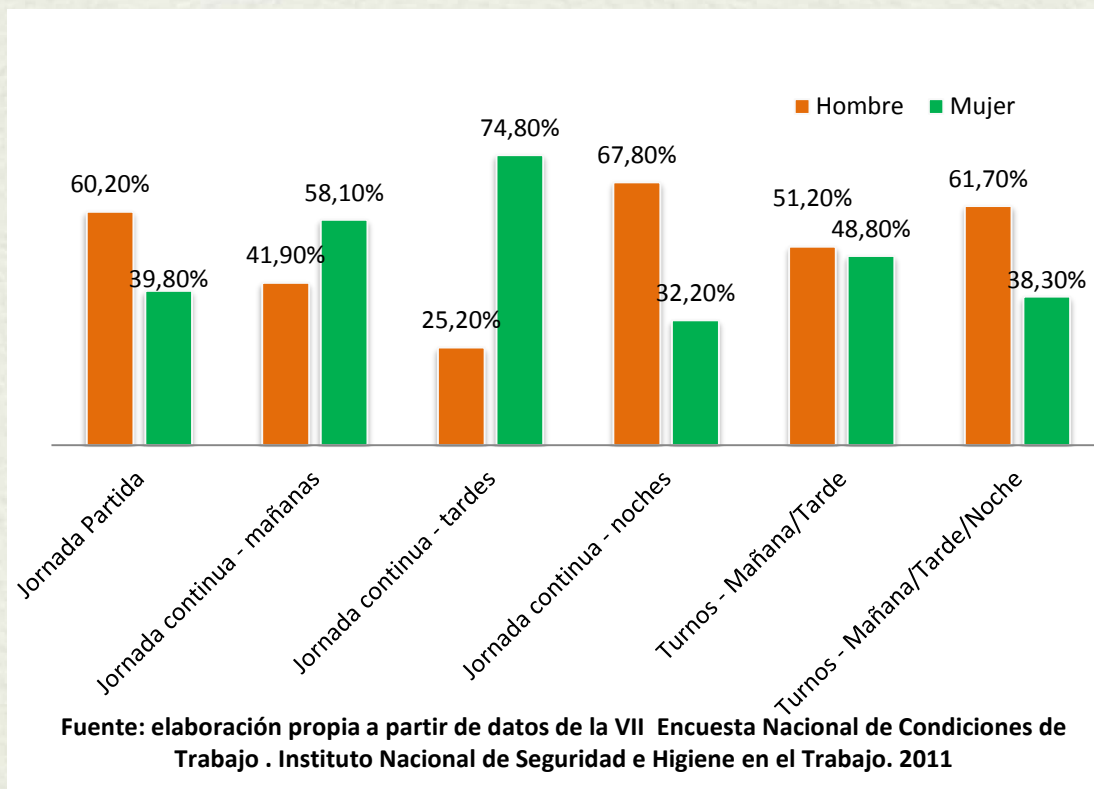


## INTRODUCCIÓN

El tiempo de trabajo se organiza en una empresa en función de unos determinados horarios de trabajo, y, en su caso, de turnos, dependiendo de las necesidades de producción asociados a la estructura de funcionamiento de la organización.

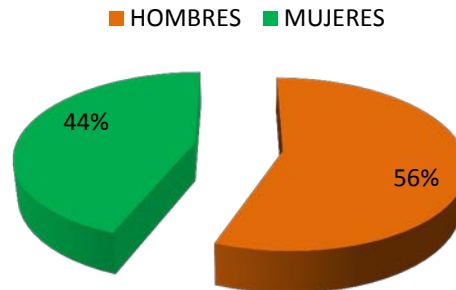
En España, el 23% (INSHT, 2011) de las personas empleadas tiene un trabajo a turnos, mientras que el 87% restante realiza otros tipos de jornada. Como se observa en el gráfico inferior, en este último grupo, los hombres son mayoría en la jornada partida (60%), mientras que las mujeres lo son en las jornadas continuas de mañana y tarde (58 y 75%, respectivamente), siendo franca minoría (32%) en la de noches.

**PORCENTAJE HORARIO HABITUAL POR SEXO. 2011**



En relación a las personas que trabajan a turnos, el 44% de los puestos de trabajo con esa circunstancia están ocupados por mujeres (INE, 2014). Regresando al gráfico anterior, estas mujeres se concentran en mayor medida (49%) en los turnos de mañana y tarde, mientras que un porcentaje menor (38%) lo hace en los puestos en donde los turnos incluyen también el de la noche.

### PORCENTAJE DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON JORNADA POR TURNOS SEGÚN SEXO. 2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA. INE, 2015

En relación a las jornadas partidas o continuas, la flexibilidad consiste en la modificación del horario en el que se realizan esas horas de trabajo. En cuanto a los turnos, estos se caracterizan por tener unos horarios determinados, y en este caso la flexibilidad radica en el hecho de que la persona trabajadora pueda elegir, con carácter temporal o permanente, uno de esos turnos.



## HORARIO FLEXIBLE

El tiempo de trabajo es el número de horas que la persona trabajadora está prestando sus servicios profesionales en la empresa u organización contratante. Estas tareas pueden tener un carácter:

- **Individual**, cuando las tareas a desarrollar por parte de la persona trabajadora admiten cierto grado de autonomía, pudiéndose realizar sin coincidir en el tiempo necesariamente, y de modo permanente, con otras personas o procesos productivos. Esta autonomía posibilita un horario de trabajo flexible. En la práctica, esto significa que el trabajador o trabajadora presta sus servicios profesionales durante un número de horas, pero existe la opción de establecer de manera flexible cuándo y cómo se distribuyen éstas, o al menos una parte de ellas.
- **Grupal**, las tareas a desarrollar por parte de la persona trabajadora deben darse de manera síncrona con otras personas o procesos productivos. Un ejemplo de ello son los horarios comerciales o de atención al público (donde es precisa la interacción con la clientela), el trabajo conjunto con otras personas (equipos de trabajo) o máquinas (cadenas de producción), etc., de modo que esos horarios deban necesariamente coincidir.

La distribución flexible del tiempo de trabajo se materializa en un conjunto de medidas que permite a la empresa, sin incidir en un mayor coste laboral, proporcionar a su plantilla la oportunidad de compaginar mejor su vida laboral y personal, aumentando así su motivación y productividad.

## Fórmulas de horario flexible

*"Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas"*

*Estatuto de los Trabajadores, Art. 34*

Entre las fórmulas más comunes de distribución flexible del tiempo de trabajo están las siguientes:

### Cómputo del tiempo de trabajo

Tomando como base un periodo determinado, se suman todas las horas a trabajar en dicho periodo y se permite a la persona trabajadora distribuir las a su voluntad, siempre con sujeción a una serie de normas. En relación al periodo, se pueden distinguir:

- **Diario.** Este tipo de fórmulas son bastante comunes en empresas que no precisan de una atención al público, y el tipo de restricciones o normas suelen establecer unos horarios de coincidencia de los equipos de trabajo, justificados por necesidades de coordinación o producción. En este caso, el número de horas, fijadas por contrato, puede distribuirse del siguiente modo:
  - Flexibilidad de horario de **entrada y salida**: comúnmente se fijan unas horquillas horarias en las que se puede ingresar y salir del puesto de trabajo.
  - Flexibilidad de horario dedicado a la **comida o el descanso**: reducción del tiempo dedicado para la comida o el descanso, a fin de poder adelantar la hora de salida.



- **Semanal.** Esta fórmula supone una evolución de la anterior, y funciona de manera análoga, con la particularidad de que se fijan un número de horas de trabajo mínimas y máximas que se pueden computar cada día, de modo que en el conjunto de la semana se alcance la cantidad de horas vigente por contrato.
- **De largo plazo** (mensual, anual...). Este tipo de fórmulas son más sofisticadas y responden a una distribución más irregular de las horas diarias trabajadas. Requieren de un registro de cómputo de horas y de un sistema de monitorización (cuentas de crédito o débito), en las cuales se controlan las horas que se han hecho de más o de menos respecto a las convenidas en el contrato laboral para compensarlas dentro del periodo comprendido por el cómputo de tiempo. Esta tipología tiene sentido si permite la acumulación de los créditos de horas en jornadas completas libres, es decir, en días en que no es preciso realizar ninguna hora de trabajo (por haberse realizado anteriormente). Una de las modalidades más extendidas de esta fórmula es la jornada laboral intensiva que se detalla más adelante:

### DÍAS DE DESCANSO ADICIONALES

Algunas empresas hacen uso de la fórmula de cómputo de tiempo de trabajo en base anual, con objetivos concretos como son el hecho de no trabajar (o hacerlo sólo por la mañana) en ciertas fechas, como pueden ser determinadas fechas navideñas, o “puentes” (días laborables individuales que quedan entre un festivo y un fin de semana, o viceversa). Este tipo de acuerdos son de aplicación para toda la plantilla salvo, en caso necesario, de servicios de primer nivel para atender urgencias. De este modo, estos días se añaden a los no laborables establecidos por convenio, minorando el total de días laborables. Usando esa cifra para dividir el total de horas a trabajar en un año completo, resulta una jornada diaria que, normalmente, se traduce al detalle de horas y minutos.

## Jornada laboral comprimida

Consiste en distribuir las horas de un periodo en un número de días menor del que se correspondería con una jornada habitual de 8 horas diarias. De algún modo, esta tipología supone llevar “al límite” la fórmula de cuenta de tiempo de trabajo (expuesta anteriormente) para un periodo semanal, por ejemplo, trabajando en cuatro días la suma de horas correspondientes a los cinco días (de lunes a viernes).

## Jornada laboral continuada

Se trata de concentrar las horas de trabajo al máximo dentro de una misma jornada laboral, de modo que se reducen o anulan las pausas o descansos, como el de la comida, respetando siempre la legislación y convenios vigentes.

## Jornada laboral intensiva

Es una combinación entre la jornada laboral continuada y la cuenta de tiempo de trabajo. Su explicación resulta más sencilla si se concretan sus efectos. Por ejemplo, pueden tener como objeto el “no trabajar las tardes”, mediante la eliminación o reducción del descanso para la comida, y distribuyendo el tiempo de trabajo como jornada laboral continuada. Existen dos casos arquetípicos: “los viernes por la tarde” (donde las horas que corresponderían a la tarde del viernes, son trabajadas aumentando la jornada de lunes a jueves), y la “jornada de verano” (esto es, la jornada laboral intensiva sólo por las mañanas, que se realiza en los meses de verano, y se compensa distribuyendo esas horas “no trabajadas” durante el resto de días laborables del año).

En relación con la aplicación de estas fórmulas, se sugiere analizar las posibilidades de la empresa de acuerdo a sus necesidades de producción, así como las preferencias y necesidades de la plantilla, para identificar y aplicar las más oportunas. Probablemente no todas sean aplicables a todos los puestos y departamentos, y por tanto haya que procurar que no se produzcan descompensaciones en las condiciones de trabajo.



## Frenos al horario flexible (y maneras de evitarlos)

Se ha comentado anteriormente que las posibilidades de flexibilidad se corresponden con la autonomía del trabajo que realice cada persona. En este sentido, su dimensión dependería sólo de esta variable. Sin embargo, la empresa u organización puede tener una visión más conservadora de esta autonomía, por diferentes causas:

- **Sensación de control.** Se trata de una política de personal que prima el presentismo frente a los resultados. Se considera que la autonomía debe complementarse, en cambio, con un control basado en el contacto visual y/o verbal (sin que ello aporte valor al trabajo, en cuyo caso se trataría de coordinación efectiva o trabajo en equipo). En esencia, supone acompasar el horario de las personas con responsabilidad (que ejercen esa función de control) al del resto de su equipo.
  - **Cómo evitarlo:** en estos casos, se trata de la propia cultura empresarial. Un sistema capaz de controlar efectivamente el desempeño, basado en indicadores objetivos cuantificables, puede resultar suficiente para desmontar este tipo de argumentos.
- **Ahorro de costes,** ya que la flexibilidad puede suponer ciertos sobrecostes asociados a los mecanismos de control, registro, cómputo y seguimiento de horas de entrada y salida (los sistemas asociados al hecho de “fichar”), o a las propias instalaciones (servicios de recepción, seguridad, limpieza, iluminación, climatización...)
  - **Cómo evitarlo:** naturalmente, la empresa tiene que comprobar la rentabilidad de estas medidas, como de cualquier otra. En este caso, el beneficio debe medirse en términos de incremento de productividad vía satisfacción del personal, menor rotación, etc.
- **Dificultad para la reversibilidad,** al tratarse de una medida que afecta al personal. Efectivamente, y máxime si se realiza en el marco de una negociación colectiva, las empresas entienden la difícil reversibilidad de estas medidas, por lo que precisan, de modo anticipado, estar firmemente convencidas de sus ventajas.

- **Cómo evitarlo:** como para casi todas las medidas, se aconseja comenzar con una experiencia piloto acotada a un departamento o grupo de trabajo, midiendo los resultados que produce (tanto deseados como no deseados) en un periodo suficiente de tiempo para observarlo, antes de extender la medida a sectores más amplios de la plantilla (o a toda ella).

## Flexibilidad de horarios: ¿siempre una ventaja?

La flexibilidad puede constituir un “arma de doble filo” si no se aplica con rigor, es decir, si una de las partes no cumple el acuerdo:

- Si el abuso es **por parte de la empresa**, la flexibilidad puede estar en el origen de que sean más las horas trabajadas, que las estipuladas por contrato. En el caso de cuenta de tiempo de trabajo diaria, con flexibilidad de entrada y salida, un abuso por parte de la empresa consistiría en que la persona se incorpore a su puesto a la hora más temprana posible, y lo deje en cambio a la más tardía. Evidentemente, lo que inicialmente supone una ventaja frente a un horario rígido, termina convirtiéndose en un inconveniente para la persona trabajadora. El motivo de esta prolongación de la jornada puede estar en una carga de trabajo excesiva, o bien en la ya mencionada política de presentismo, por la que las personas con mayores responsabilidades alargan su jornada laboral (sin que necesariamente la hayan iniciado antes o al tiempo que el resto), y que exige, de manera expresa o tácita, la presencia de todo su equipo hasta más allá del límite de las horas contractuales.
- Si el abuso es **por parte de la persona trabajadora**, la flexibilidad permitiría a la persona empleada trabajar menos horas de las remuneradas. Estos casos, si bien menos frecuentes, actúan en cambio de modo preventivo: el temor de la empresa a que se den estos casos, y las dificultades asociadas a ellos (reclamación o sanción a la persona infractora, celos de sus compañeras y compañeros, posibilidad de que no haya un tratamiento uniforme de las situaciones, etc.), dificultan la implantación de este tipo de políticas en la empresa.



Por otro lado, está la cuestión del **agravio comparativo**: la flexibilidad de unas personas puede conllevar la falta de flexibilidad para otras. Estas situaciones se producen cuando las medidas no están disponibles para todas las personas (o estando disponible para todas, no es factible que todas las personas se acojan a ellas de modo simultáneo en un grupo de trabajo), y por ello se establecen criterios de preferencia (o incluso requisitos indispensables) para acceder a una medida de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo. En estos casos, las personas que no pueden acceder a las medidas pueden (con razón) sentirse discriminadas si no perciben como justa la causa de esa prioridad.

Por ejemplo, si una persona puede comenzar su jornada laboral más tarde por el hecho de tener hijos/as menores, y ello repercute en que el horario no cubierto por esa persona debe necesariamente (por motivos de producción) ser atendido por otras, este hecho generará en estas últimas un sentimiento de rechazo, que se incrementará en el momento en que además deseen acceder a las mismas condiciones, sin lograrlo.

Finalmente, conviene incidir en el posible efecto de estigmatización que acompaña a la persona que se acoge a este tipo de medidas, ya sea provocado (consciente o inconscientemente) por sus compañeros y compañeras, como se apunta en el párrafo anterior, o bien por sus responsables, quienes asocien este acogimiento a un menor grado de compromiso con la empresa, y un menor desempeño. En este sentido, debe asegurarse que las personas que se acogen a medidas de flexibilización de la distribución del tiempo de trabajo no se vean perjudicadas en su desarrollo y progresión profesional.

## TRABAJO A TURNOS

*"Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.*

*En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.*

*Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana."*

***Estatuto de los Trabajadores, Art. 36.3***

El trabajo a turnos responde a una necesidad de producción de la organización y, a priori, es reconocido como una penosidad de las condiciones de trabajo. Estas necesidades pueden extenderse a la noche y también a otros tiempos que socialmente son considerados "de descanso", como son los sábados, domingos y otros festivos. Por ello, normalmente se establecen mecanismos de rotación en estos turnos de trabajo. Sin embargo, no conviene olvidar que, con frecuencia, este tipo de trabajo se realiza mediante contratos en los cuales el horario laboral se estipula contractualmente desde el inicio para cubrir un turno (de producción o trabajo) determinado. En estos casos, desde la perspectiva de la persona trabajadora, no se puede hablar, en rigor, de trabajo a turnos (aunque para la empresa sí lo sea). Este BIE se referirá por tanto a aquellos trabajadores y trabajadoras cuyos horarios varíen en el tiempo.



## Flexibilidad en el trabajo a turnos

*"El trabajo a turnos es uno de los que más dificulta la conciliación de la vida laboral con la familiar-personal, y ello por cuanto el trabajador no puede disponer de su tiempo de no trabajo libremente."*

*Conciliación de la vida laboral con la extralaboral  
a través de la negociación colectiva del tiempo de trabajo  
Ayuntamiento de Madrid. 2007<sup>1</sup>*

El Estatuto de los Trabajadores ya contempla la rotación de turnos como una medida a aplicar, destinada a reducir la penosidad de esta circunstancia. Las condiciones en las que se produzca esta rotación, así como la elección voluntaria de turnos, son las principales medidas de flexibilidad.

El mayor impacto de los turnos es sobre la vida personal (afectando de manera fisiológica a las personas por razón de los ritmos circadianos, así como a sus relaciones sociales y aficiones) y familiar (por no coincidencia de horarios con su pareja, progenitores, hijos e hijas o resto de familiares), no sólo para la persona trabajadora, sino también para su entorno.

Entre las fórmulas que se pueden aplicar para reducir estos efectos negativos están:

- Planificación anticipada de los turnos, permitiendo que la persona trabajadora conozca con suficiente antelación sus horarios y, de este modo, minimice en lo posible los efectos negativos en la organización de su propio tiempo.
- Permanencia en un turno determinado por un periodo de tiempo significativo, permitiendo a las personas organizar en el medio plazo su vida personal y familiar con un horario estable.

<sup>1</sup> Disponible [aquí](#)

- Establecimiento de medidas compensatorias de tipo retributivo o de cómputo de horas o jornadas, para aquellos turnos realizados durante la noche o en sábados y festivos.
- Adopción de sistema de “corretornos” consistente en que los turnos menos favorables se repartan equitativamente entre las personas que ocupen un mismo puesto de trabajo, de modo que no se concentren en unas personas en concreto.
- Intercambio voluntario de turnos, permitiendo que personas con un mismo puesto permuten, previo acuerdo mutuo y aprobación de la persona responsable directa, sus respectivos turnos. Este intercambio se puede realizar con carácter puntual (para una jornada) o agrupado (varias jornadas). En estos casos, se debe vigilar que no haya un impacto negativo en el resto de compañeros y compañeras.
- Creación de grupos de trabajo de autogestión de los turnos. Consiste en que un número de trabajadoras y trabajadores con un mismo puesto tengan la facultad de autogestionar su propia distribución de turnos, vigilando la equidad en la asignación y comunicando con suficiente antelación a la empresa la configuración acordada.



## DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Uno de los factores más importantes del éxito de las medidas de distribución flexible del tiempo de trabajo es que sean fruto de la negociación y acuerdo entre el empresariado y la representación de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, la negociación colectiva constituye un elemento clave para asegurar que los intereses de las partes se contemplen adecuadamente.

*"El tiempo de trabajo es una cuestión de suficiente impacto en la vida de las personas como para ser consensuada de forma colectiva, en tanto que afecta a todos quienes trabajan en la organización. En este sentido, los departamentos de recursos humanos tienen que ser capaces de elevar las negociaciones al respecto al ámbito colectivo. Al mismo tiempo, sería conveniente que la representación de las personas trabajadoras priorizara la cuestión del tiempo de trabajo conjuntamente con otros temas tradicionales, como son los salarios, la jornada laboral y la estabilidad del puesto de trabajo."*

***10 XQ para la mejora de la organización del tiempo de trabajo.  
Generalitat de Catalunya. 2010<sup>2</sup>***

En relación a esto último, es importante hacer una reflexión relacionada con las necesidades de las personas. La respuesta más sencilla puede ser el alcanzar acuerdos individualizados para cada persona. Sin embargo, es evidente que esta situación puede provocar agravios comparativos, mejorando la motivación de la persona beneficiaria, pero empeorando la del resto, con lo que – también desde la perspectiva empresarial- resultaría inconveniente.

Por ello, los acuerdos en relación a la distribución flexible del tiempo de trabajo deben necesariamente:

<sup>2</sup> Disponible [aquí](#)

- adoptarse en el marco de la negociación colectiva, garantizando además que la representación de la plantilla conozca y cuide de que las medidas respeten la equidad y, específicamente, la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y la de las personas con discapacidad.
- cubrir, en la medida de lo posible, a toda la plantilla, buscando las fórmulas más adecuadas para cada unidad, departamento o función dentro de la organización, e incluso el tipo de contrato. En caso de incapacidad para ofrecer las mismas condiciones a toda la plantilla, la organización debería activar otro tipo de medidas compensatorias (complementos salariales, aumento del periodo vacacional, etc.).
- en los casos de medidas con opción de configuración para cada persona, cuidar que dicha opción sea oportunamente conocida por toda la plantilla (aquí la divulgación resulta esencial, mediante campañas específicas, procedimientos publicados y accesibles, etc.), y se garantice su aplicación sin discrecionalidad (transparencia en la asignación, existencia de criterios objetivos y no discriminatorios, etc.).

En ocasiones, se establecen por acuerdo laboral el acceso preferente (o exclusivo) a medidas en este ámbito (elección de horario laboral o de turno) de acuerdo a criterios asociados a las condiciones de la persona. Es el caso, por ejemplo, de otorgar preferencia a quienes tienen hijos o hijas de corta edad, o personas mayores a su cargo. Este tipo de formulaciones, aparentemente positivas, pueden sin embargo provocar sentimientos de discriminación y generar un clima negativo en el resto de la plantilla que no cumple esos criterios.

Por tal motivo, se recomienda limitarlas al ámbito de medidas de acción positiva, que, de un modo temporal y justificado por la realidad de la empresa, favorezcan a un colectivo de personas en particular que, de facto, parte de una situación de desventaja. Igualmente será necesario comunicar estas circunstancias oportunamente a la plantilla. En este sentido, cabe señalar que el Estatuto de los Trabajadores, en su Artículo 34, no establece preeminencia de la conciliación de la vida familiar frente a la personal, ni viceversa.



## IMPACTO DIFERENCIAL EN LAS MUJERES

Es un hecho que, aún hoy, las mujeres asumen en mayor medida que los hombres las responsabilidades familiares (de cuidado de descendientes o ascendientes), y domésticas (asociadas a las tareas del hogar). Si bien es cierto que la sociedad evoluciona, poco a poco, hacia un reparto más equitativo de estas funciones, pervive para la mayor parte de las mujeres su papel “titular” de estas responsabilidades, en la dinámica de roles familiares y sociales, mientras que los hombres tendrían una categoría de “suplentes”, colaborando de manera complementaria y puntual.

En este sentido, el acogerse a medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo (cuando éstas son opcionales) supone para las mujeres una “necesidad”, mientras que para sus compañeros hombres sería una “oportunidad”. Evidentemente, no es lo mismo: a un hombre le puede “venir bien” acabar antes su jornada laboral para “apoyar” a su pareja; mientras que la mujer “necesita” salir a cierta hora de su lugar de trabajo para, pongamos por caso, recoger a su hija o hijo de la escuela.

Esta realidad provoca cierta polarización que, llevada al extremo, puede traducirse en unos “horarios de hombres” y otros “horarios de mujeres” en una misma organización: las primeras llegarían antes al puesto de trabajo, consumirían el tiempo mínimo en el descanso de la comida, y saldrían tan pronto como termine su jornada laboral; los hombres dedicarían más tiempo en la comida y saldrían más tarde de su puesto de trabajo. Coincidiendo este esquema con la disponibilidad más intensiva de las personas con mayor grado de responsabilidad, estos horarios reforzarían los estereotipos laborales de mujeres y hombres.

Otro efecto adverso para las mujeres es el hecho de que, aunque las medidas de flexibilidad existan y estén disponibles para mujeres y hombres, sean ellas quienes las emplean con mayor frecuencia. Esto puede provocar dos situaciones no deseadas: por parte de sus compañeros varones, se puede asociar como que son medidas “para las mujeres”; y por parte de la empresa, pueden igualmente asociarse al sexo de la persona que las utiliza, penalizando (de manera explícita o implícita) el caso de que sea un varón quien desee usar esas medidas.

Otra circunstancia que puede darse es que la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo no sea suficiente para que las mujeres respondan a todas las responsabilidades que asumen, por lo que en muchos casos terminan optando por una reducción de jornada, con las consecuencias negativas que ello acarrea en términos de salario y sus futuras pensiones y, en no pocos casos, su desarrollo profesional. En estas situaciones, una mayor flexibilidad (no sólo de tiempo, sino tal vez también de espacio de trabajo) ayudaría a evitar estos sesgos entre géneros.

Para el caso de los turnos, las mujeres pueden verse discriminadas por el hecho de no poder acceder a turnos nocturnos o vespertinos por motivos ajenos al propio trabajo, como pueden ser la inseguridad del entorno del lugar de trabajo. Por otro lado, su mayor asunción de responsabilidades familiares dificulta también este ejercicio. Esto limita su elección de turno o incluso su acceso a determinados empleos.

Esta posición de partida de mayor o menor necesidad está marcada, como hemos visto, por los roles familiares y sociales. Sin embargo, la empresa no tiene por qué facilitar a ellas más que a ellos el acogerse a medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo. Sí, en cambio, la empresa tiene la oportunidad de sensibilizar a sus trabajadoras y trabajadores acerca de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para las tareas de atención y cuidados, e incluso promover la adopción de este tipo de medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo por parte de los hombres.



## PRÁCTICAS DE EMPRESAS

### FEIRACO Sociedad Cooperativa Gallega

FEIRACO es una compañía agro-ganadera fundada en 1968 en el Valle de A Barcala, comarca próxima a Santiago de Compostela.



Actualmente es la cooperativa líder en el sector lácteo gallego, recogiendo, procesando y comercializando leche, derivados y productos afines producidos por sus socios/as, a los que prestan servicios complementarios necesarios para su actividad. Junto a la calidad e innovación, la Responsabilidad Social Corporativa es uno de los pilares fundamentales de la cooperativa, y la cohesión social uno de sus objetivos. En este sentido, FEIRACO, que cuenta con una plantilla de 108 personas (44 mujeres y 64 hombres) ha puesto en marcha un Plan de Igualdad, cuyo objetivo principal es implantar de forma efectiva la Igualdad de Oportunidades en la empresa.

Dentro de su política de RSC, FEIRACO apuesta por la conciliación, porque mejora la calidad de vida del personal y de la gente que lo rodea, su satisfacción con el trabajo, mejora el sentimiento de pertenencia a la organización y todo ello repercute satisfactoriamente en la productividad. Con este tipo de políticas, se quiere contribuir a construir una sociedad basada en el bienestar de las personas. Con esta premisa, la cooperativa ha puesto en práctica las siguientes medidas:

1. Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.
2. Jornada intensiva todos los viernes y meses de verano para personal de oficinas.
3. Durante el año siguiente al parto, padres y madres con jornada partida podrán disfrutar de jornada intensiva y aquellas personas con trabajos a turnos podrán vetar uno de ellos.
4. Libertad para intercambiar turnos entre el personal de las fábricas.
5. Flexibilidad horaria para las víctimas de violencia de género.
6. Personal con niños de hasta 9 años, podrán modificar su jornada el día del cumpleaños del pequeño (jornada intensiva o modificar turno de trabajo)
7. Posibilidad de modificar la jornada (escoger turno o jornada intensiva) para acompañamiento a revisiones médicas de la pareja con embarazo de alto riesgo.



## MANTEQUERÍAS ARIAS



Mantequerías Arias pertenece al Grupo multinacional francés Soparind-Bongrain. Cuenta con diferentes marcas en el mercado español, siendo Arias su marca enseña y líder en el sector de la alimentación en España.

El Grupo Bongrain y Mantequerías Arias tienen una cultura empresarial marcadamente humanista que apuesta por la innovación y la autonomía, y su forma de actuar ante su clientela, colaboradores/as y consumidores/as finales está inspirada en su cultura, objetivos, valores y principios de acción.

Su plantilla está formada por 530 personas (247 mujeres y 283 hombres).

Bajo este enfoque humanista, la empresa ha querido mostrar su sensibilización en cuestiones de género con la elaboración de un Plan de Igualdad. Este Plan contempla las siguientes medidas específicas con respecto a la organización del tiempo de trabajo:

1. Reducción de jornada por cuidado directo de personas con discapacidad a cargo: El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo directo (convivencia) alguna persona con discapacidad física o psíquica (con valoración del organismo correspondiente superior al 33%) tendrá derecho a una reducción de una hora de su jornada diaria, sin pérdida de su salario.
2. Modificación Horaria Temporal.- Los trabajadores y trabajadoras de Mantequerías Arias sometidos al régimen de turnos podrán solicitar la adscripción temporal a un solo turno de trabajo durante un tiempo mínimo de 1 semana sin que exceda de 4, para atender circunstancias personales de especial gravedad.
3. Flexibilidad de Horario.- Los trabajadores y trabajadoras que no estén sometidos al régimen de trabajo a turnos, podrán solicitar acogerse a un sistema de horario flexible que permita acomodar su horario de trabajo a sus circunstancias concretas.
4. Horarios compatibles para parejas con hijos/as.- Los trabajadores y trabajadoras de Mantequerías Arias, sometidos al régimen de trabajo a turnos en el mismo centro de trabajo, que convivan con sus hijos o hijas menores, podrán solicitar la compatibilidad de los mismos a fin de evitar la coincidencia en el momento de prestación de servicios de ambos progenitores de modo que al menos uno de ellos pueda atender el cuidado directo del menor.



5. Reuniones de Trabajo y desplazamientos de empresa.- Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, se aplicarán cuando organizativamente sea posible las siguientes medidas:

- Fijación de las reuniones de trabajo en horario de mañana, con expresión del orden del día y hora prevista de finalización, para ayudar a la planificación de la jornada laboral de los asistentes.
- Fomento de la utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia, cuando por la naturaleza de la reunión y/o materia sea posible.
- Planificación de las actividades informativas/formativas dentro del horario habitual de trabajo.

## MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.

Martínez Loriente es una empresa referente nacional y europeo en el procesado industrial de carne, interproveedora de Mercadona. Cuenta con plantas de producción en Cheste (Valencia), Tarancón (Cuenca) y Buñol (Valencia), donde se sitúa también la Sala de Sacrificios de vacuno de la compañía.



Al cierre del último ejercicio (2014) su plantilla estaba compuesta por 1.531 personas de las que el 46'8% son mujeres y el 53,2% hombres, un equilibrio en razón de sexo que continúa también en los puestos de mando con proporciones parecidas. La empresa genera empleo de calidad y el 77% de sus empleados y empleadas tienen contrato indefinido.

La política de igualdad guía integralmente la compañía, y la Igualdad de Oportunidades es uno de los principios de su política corporativa.

A través de la aplicación del convenio de empresa y los planes de igualdad se introducen medidas cuyos objetivos son: garantizar la no discriminación por sexos o cualquier otra razón; facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y favorecer la paternidad y maternidad con ayudas económicas. Se persigue también apoyar las adversidades socio-económicas, a los colectivos desfavorecidos y prevenir situaciones de acoso.

Martínez Loriente incentiva a las mujeres a presentarse a ocupaciones tradicionalmente masculinas y viceversa, y cuenta con mecánicas de mantenimiento y con casi tantos hombres como mujeres en secciones que habitualmente eran asignadas a la mujer, como el área de envasado.

Para favorecer la igualdad, la empresa incentiva también la creación de equipos de trabajo heterogéneos, no sólo en razón de sexo, sino también por su nacionalidad, cultura, creencias... que es lo que, a juicio de la empresa, le aporta verdadero valor.

El Plan contempla las siguientes medidas específicas con respecto a la organización de los turnos de trabajo:

1. Horario especial jornada continuada. Posibilidad de realizar jornada continuada para el personal con turno central y en situación de guarda legal.



2. Turnos fijos. Facilitar turnos fijos de acuerdo a las siguientes modalidades:
  - Posibilidad de realizar un turno fijo de mañana o tarde, para el personal adscrito a turnos rotativos y con jornada completa. La Organización destina para este concepto un número de plazas coincidentes con el 2% del total de la plantilla, correspondiente a mano de obra directa.
  - También existe, para el personal adscrito a turnos y con reducción de jornada, una modalidad de turno fijo, que consiste en la composición de parejas (una de turno fijo de mañana y otra de turno fijo de tarde). En esta modalidad, no hay límite de plazas establecido.
3. Flexibilidad horaria. Posibilidad de iniciar la jornada laboral entre las 8:00 y las 10:00 AM, y como consecuencia adelantar y retrasar la finalización de la jornada, en proporción al horario de inicio de la misma. Disfruta de esta medida el personal con turno central.
4. Bolsa de horas. Su compensación en tiempo, puede realizarse de forma total o parcial, por días o fracciones de días, que se disfrutarán dentro del año natural en el cual se hayan generado.
5. Jornada intensiva en verano. Posibilidad de realizar jornada intensiva durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Para personal con turno central.
6. Acumulación del permiso de paternidad con la mitad del periodo vacacional. Para los trabajadores que tienen adjudicadas las vacaciones por turnos (turno de verano y turno de invierno), existe la posibilidad de solicitar la acumulación de uno de estos turnos al permiso de paternidad.
7. Reserva de bolsa de horas y/o vacaciones para la realización de tratamientos médicos no contemplados como baja médica legal. Posibilidad de realizar reserva de bolsa de horas y/o período vacacional (personal que las tiene adjudicadas por turno); para la realización de tratamientos médicos diversos, no contemplados como baja médica legal.
8. Adaptación de líneas producción para personal con reducción de jornada. Líneas de trabajo adaptadas a la organización de la producción y a los horarios del personal con reducción de jornada. Se pretende unificar horarios y evitar el desplazamiento de este colectivo por distintas líneas, facilitando su integración en un equipo fijo.
9. Acumulación del periodo vacacional por motivos de arraigo o adopción internacional. Posibilidad de acumular todo el periodo vacacional o un periodo significativo del mismo, para poder viajar al país de origen o localidad de procedencia, así como para la realización de adopción internacional.
10. Reuniones por videoconferencia entre los distintos Centros de Trabajo y con otras entidades; para evitar viajes y desplazamientos innecesarios.

## METRO BILBAO



Metro de Bilbao es el eje vertebrador del sistema de transporte de viajeros y viajeras de Bizkaia, proporcionando un servicio de máxima calidad mediante:

- Una gestión eficaz, eficiente y transparente de los recursos encomendados.
- La incorporación de los últimos medios de seguridad, tanto humanos como tecnológicos.
- Un compromiso de responsabilidad social y con el desarrollo sostenible.
- **Personas satisfechas e implicadas en el desarrollo de su actividad.**

Metro Bilbao cuenta con un equipo de 715 personas: 192 mujeres y 523 hombres, siendo la conciliación laboral uno de los ámbitos de actuación de su Plan de Igualdad.

De acuerdo con este Plan, la empresa ha llevado a cabo las siguientes prácticas para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal de su plantilla sin interferir en la correcta prestación de su servicio.

Para las personas de la Organización que trabajan a turnos se han implementado aplicaciones informáticas en la intranet que les facilitan:

1. Cambios de turnos.
2. Solicitudes de descanso.
3. Solicitudes de cambios de vacaciones.

La aplicación informática, agiliza la gestión de las solicitudes, permitiendo que se propongan personas, dispuestas a hacer el turno vacante, en caso de que, en ese momento la Unidad no disponga de recursos humanos para concederlo.

En el año 2014 se aprobaron el 99% de las peticiones de cambio de turno, el 96% de las solicitudes de descanso (836 días aprobados sin persona candidata y 1.204 con) y el 95% de los cambios de vacaciones.



Además existen otras posibilidades, para facilitar la conciliación de las personas que desarrollan su trabajo a turnos:

- Libre elección/posibilidad de variación del periodo vacacional.
- Jornada laboral intensiva en periodos vacacionales y los viernes en Instalaciones y Talleres.
- Mayoría de la plantilla con contratación indefinida.
- Comedor de empresa (cheque gourmet).
- Ventajas en la compra de productos de la entidad.
- Condiciones financieras ventajosas.
- Ayuda económica para la formación de hijos e hijas.
- Aparcamiento de empresa.

Respecto al tratamiento de los turnos en las personas que se han acogido a reducciones de jornada, existe la opción de reducir una parte del turno o el turno completo.

## RENAULT ESPAÑA, S.A.

Renault España es la filial del Grupo Renault dedicada a la fabricación de vehículos y órganos mecánicos. La filial cuenta con cuatro factorías: 2 de carrocería montaje (en Valladolid y Palencia), una de motores (Valladolid) y una de cajas de velocidades (Sevilla).



Renault España cuenta también con una Dirección de Ingeniería, y Direcciones que trabajan en funciones soporte como es el caso de la Dirección Ejecutiva, la Dirección Financiera, la Dirección de Compras, la Dirección Logística, la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Comunicación.

Renault España cuenta en la actualidad con casi 12.000 colaboradores en su plantilla, en concreto, 10.343 hombres y 1.613 mujeres.

El Código Deontológico del Grupo Renault contiene, desde su entrada en vigor en 2002, una serie de principios que constituyen para todos los miembros del Grupo un conjunto de conductas profesionales y personales aplicables en todo lugar y circunstancia. La primera premisa a tener en cuenta es el respeto y protección de las personas, entendiendo por tal, no introducir ninguna discriminación en las relaciones de trabajo.

Siguiendo este compromiso, el Plan de Igualdad de Renault España nace con el objetivo fundamental de buscar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre las mujeres y hombres de la organización, inspirando este principio todos los procesos y políticas de la empresa.

En el Marco del Plan de Igualdad firmado por RESA en el año 2010, se establecieron, entre otras, medidas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Renault. Entre ellas se pueden citar las siguientes:

1. Licencia para acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria, incluidas las urgencias, de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos y pareja de hecho, por el tiempo necesario y con un máximo de 16 horas al año
2. Licencia por nacimiento o adopción de hijos/as de cuatro días laborables, ampliables hasta seis naturales en caso de desplazamiento.
3. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias, sin merma en su retribución, mientras dure esta circunstancia.



4. Teletrabajo como herramienta que posibilita la conciliación de la vida familiar y laboral, puesto que permite la conexión con la empresa sin necesidad de estar presente y cuando la organización del trabajo lo permita.
5. Para el caso de una adopción internacional, el personal con más de un año de trabajo efectivo en la empresa tendrá derecho a solicitar un permiso especial no retribuido, de uno a seis meses, con reingreso automático en el puesto anterior o en uno similar

Estas medidas se agregan a otras medidas que existían ya en Renault España, como por ejemplo:

- La posibilidad de horarios de entrada flexibles para personal administrativo.
- Derecho a vacaciones complementarias individuales en razón a la antigüedad de hasta 6 días laborables.
- Turnos de noche o de fin de semana voluntarios que permitan al trabajador o trabajadora una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

## ÚLTIMA HORA

### 30 nuevas entidades obtienen el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) en la convocatoria de 2014

El martes 19 de mayo de 2015 fue publicada en el B.O.E. la Orden SSI/918/2015, de 6 de mayo, por la que se concede el distintivo “Igualdad en la Empresa” correspondiente al año 2014, a las siguientes entidades, que pasan a formar parte de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE):

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir

Asamblea de Cooperación por la Paz

Automóviles Citroën España, S.A.

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)

Empresa Técnica de Gestión Deportiva, S.L.

Finconsum E.F.C., S.A.U.

Fundación del Museo Guggenheim Bilbao

Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.

Ibermutuamur, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 274

Leaseplan Servicios, S.A.U.

Mercedes Benz España, S.A.

Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 183

Mutual Midat Cyclops (MC Mutual)

Renault España Comercial, S.A.

Soemca Empleo, S.L.

Arada Ingeniería Agroindustrial, S.A.

Asociación de Educadores Las Alamedillas

Casino de Mallorca, S.A.

EMC Computer Systems Spain, S.A.U.

FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, S.A.U.

Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.

Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L.

Hijos de Luis Rodríguez, S.A.

Institut Catalá d'Oncologia (ICO)

Marodri, S.L.

Multianau, S.L.

Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 7

Peugeot España, S.A.

Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica (SENASA)

Software AG España, S.A.



## NOVEDADES DEL SERVICIO: Pamplona acoge la celebración del taller práctico sobre brecha salarial de género en la empresa



En el marco de las actuaciones que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) ha puesto en marcha para dar a conocer la *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género*, el martes 26 de mayo de 2015 tuvo lugar, en la sede de Cámara Navarra de Comercio e Industria, el Taller práctico **“Brecha salarial de género en la empresa: cómo identificarla y corregirla para aumentar la productividad”**.

En el Taller se abordaron, en primer lugar la definición del concepto de brecha salarial, el análisis de estadísticas a nivel nacional y europeo, referencias normativas y propuesta de acciones para el logro de la igualdad salarial.

Posteriormente, tras la visualización de uno de los vídeos divulgativos se presentó la *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género*. Siguiendo la *Guía de Uso* de la propia Herramienta se ofrecieron pautas prácticas para su correcta utilización, mostrando todas las funcionalidades que ofrece y abordando, con el soporte de un vídeo, la resolución de un caso práctico de una empresa en la que se detecta que para un mismo puesto, la brecha salarial de mujeres y hombres crece conforme se incrementa el número de hijos/as de las mujeres.

En el taller hubo tiempo también para el debate y para responder a las cuestiones planteadas por las personas asistentes tanto al representante del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades como al personal técnico del Servicio de Asesoramiento de Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas.

El Taller contó con la participación de profesionales con responsabilidad en la gestión de personal procedentes de empresas, entidades locales y regionales, y de la universidad.

Las personas asistentes valoraron la flexibilidad y utilidad de la Herramienta.


La *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género* se puede descargar en la web institucional [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) junto a otros documentos de referencia:

- *Guía de uso* de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.
- Ejemplo de uso de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.
- *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización.*
- Tutorial y caso práctico (vídeos).
- Spots de Igualdad Salarial.

Las empresas que incorporen esta Herramienta en su gestión podrán firmar el *Acuerdo de Adhesión* a su uso (disponible también en la web).




## Nuestras noticias de mayo

 04/05/2015 - [La Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra presenta un proyecto de mentoring para la inserción laboral de mujeres](#)

Este es uno de los tres proyectos de inserción laboral, dirigidos principalmente a mujeres usuarias de los servicios sociales municipales con dificultades de acceso al mercado laboral, que el Ayuntamiento de Pamplona va a poner en marcha en colaboración con la Obra Social “la Caixa”. El proyecto, que parte de una experiencia piloto realizada en 2013 con la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA), se realiza bajo el título de “Mentoring para la inserción laboral de las mujeres”, e integra acciones de selección, formación, acompañamiento a través de coach, participación como mentoras de mujeres empresarias y directivas en activo y acciones proactivas en la búsqueda de empleo.

 05/05/2015 - [FEDEPE apuesta por herramientas para reafirmar la valía, talento y liderazgo femenino en la empresa](#)

Más de una veintena de mujeres cordobesas, autónomas, directivas o empresarias, han participado en el primer taller de la V edición de Evolucionara, un coaching intensivo que ofrece herramientas de alta competición deportiva para mejorar habilidades de auto-liderazgo de las mujeres en entornos profesionales. El taller gratuito, financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se celebró el pasado 17 de abril en Córdoba. En los últimos 5 años, FEDEPE ha llevado Evolucionara a 16 ciudades y más de 600 mujeres ha participado en el coaching.

 06/05/2015 - [Informe de ONU Mujeres: transformar las economías para realizar los derechos](#)

La pasada semana se presentó en diferentes lugares del mundo el informe realizado por ONU Mujeres “El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: transformar las economías para realizar los derechos”. El informe examina detenidamente cómo sería la economía si realmente fuese efectiva para las mujeres, en beneficio de todas y todos. Asimismo, refleja cómo la agenda económica alternativa que describe no sólo crearía sociedades más justas, sino que también generaría nuevos sectores de empleo, por ejemplo, en la economía relacionada con los cuidados. Para leer el informe completo (en inglés) y el resumen ejecutivo (en español), visite: <http://progress.unwomen.org/>



📅 07/05/2015 - [Alrededor del 40% de los 72.000 nuevos autónomos registrados en el último año son mujeres](#)

Durante un acto de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), celebrado en Ibiza, dedicado al papel de la mujer emprendedora, la secretaria de Estado, Susana Camarero, ha afirmado que las mujeres emprendedoras son “un elemento clave” para la creación de puestos de trabajo, y en consecuencia, para favorecer la recuperación económica.

📅 08/05/2015 - [Exposición fotográfica: Una mirada sobre la igualdad en el empleo](#)

La exposición “Una mirada sobre la igualdad en el empleo” muestra, del 8 al 20 de mayo, las imágenes ganadoras del I Concurso de Fotografía Digital PHOTOWORK, organizado por el Plan de Empleo de Cruz Roja Comunidad de Madrid. La exposición también integra las fotografías de todas las personas y entidades que han participado en el concurso así como imágenes de Cruz Roja y de empresas que apoyan proyectos de igualdad de oportunidades en el empleo. Esta exposición se enmarca en las acciones de sensibilización del proyecto Madrid Incluye, del Plan de Empleo de Cruz Roja en la Comunidad de Madrid, cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013.

📅 11/05/2015 - [La delegación de igualdad del Ayuntamiento de Benalmádena celebró el taller “Liderazgo y Empoderamiento de la Mujer”](#)


La Delegación de Igualdad, a través del Centro Municipal de Información a la Mujer de Benalmádena, celebró el pasado 24 de abril, el taller “Liderazgo y Empoderamiento de la Mujer”. La iniciativa se enmarca en la campaña de sensibilización de la violencia de género y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas del Proyecto Emplea +30. Más de una veintena de personas han asistido a la formación, que ha estado dirigida a las empresas y agentes empresariales del municipio que, mostrando su interés por la igualdad, participan de forma voluntaria.

📅 12/05/2015 - [Inclusión, educación y empleo, principales retos de las empresas españolas para contribuir a la Agenda de desarrollo mundial](#)


El Pacto Mundial ha presentado recientemente en Madrid las principales conclusiones de un análisis realizado para identificar el papel de la comunidad empresarial dentro de los retos de la Agenda de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, que quedará definitivamente fijada en el mes de septiembre, momento en que se presentarán los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).




El informe, que ha identificado prioridades, debilidades y fortalezas, indica que inclusión, educación y empleo, son los principales retos de las empresas españolas para contribuir a la Agenda de desarrollo mundial.

 13/05/2015 - [Entrega de los certificados “Empresa Familiarmente Responsable” a 81 nuevas entidades](#)


El ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Alfonso Alonso, ha intervenido en el acto de entrega de los certificados de Empresa Familiarmente Responsable, que con periodicidad anual entrega la Fundación Más Familia. En el evento, celebrado en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el ministro ha apostado por avanzar hacia un modelo de relaciones laborales basado en la igualdad y en la corresponsabilidad familiar.

 14/05/2015 - [Castilla y León subvenciona la contratación laboral de mujeres víctimas de violencia de género](#)

La Junta de Castilla y León subvencionará con hasta 6.000 euros la contratación de mujeres víctimas de violencia de género en Castilla y León con el objetivo de fomentar su inserción laboral. La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades ha fijado las bases reguladoras de estas ayudas en una orden que publica el Boletín Oficial de Castilla y León en su edición del 4 de mayo de 2015.

 18/05/2015 - [Aprobado el Plan de Apoyo a la Familia que incluye una línea estratégica de conciliación y corresponsabilidad](#)

El Consejo de Ministros, a propuesta del ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Alfonso Alonso, aprobó el pasado 14 de mayo el Plan Integral de Apoyo a la Familia. El Plan cuenta con 10 objetivos generales y 7 líneas estratégicas para su consecución, entre ellas la dirigida a favorecer la conciliación y corresponsabilidad que, además de avanzar en la racionalización de horarios y de impulsar políticas empresariales familiarmente responsables, incide en la mejora de los derechos de conciliación de las personas autónomas y en analizar la necesidad de regular el teletrabajo.

 19/05/2015 - [El Ayuntamiento convoca la quinta edición del Sello #Alcorcón Concilia](#)

El Ayuntamiento de Alcorcón, a través de la Concejalía de Infancia, Mujer, Cooperación, Asuntos Europeos y Juventud, convoca la V Edición del Sello “ALCORCÓN CONCILIA”. El Sello reconoce la labor de las empresas de Alcorcón en favor de la adopción de medidas innovadoras y soluciones diferentes que favorecen la Igualdad de Oportunidades, y la Conciliación de la vida personal y laboral de toda su plantilla.



## 20/05/2015 - [El Ayuntamiento de Fuenlabrada y la Universidad Rey Juan Carlos firman un acuerdo de colaboración en materia de igualdad de género](#)

El alcalde de Fuenlabrada y el rector de la Universidad Rey Juan Carlos han firmado un convenio de colaboración en materia de igualdad de género.

Se trata de un convenio marco que servirá de base al desarrollo y puesta en marcha de actividades y programas conjuntos que se irán plasmando en convenios específicos posteriores. "El objetivo de este acuerdo es aunar capacidades y esfuerzos de dos instituciones que vienen trabajando desde hace tiempo para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres", señaló el alcalde de Fuenlabrada.

## 21/05/2015 - [Diputación de Cádiz: comenzaron dos nuevos cursos del Aula de Igualdad con más de 150 inscripciones](#)

La séptima edición del Aula provincial de Igualdad de Diputación de Cádiz se inició el 5 de mayo con dos sesiones presenciales de los cursos "Políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres" y "Uso igualitario del lenguaje administrativo". Como es habitual en los últimos años el interés por completar esta formación gratuita es alto, hasta sumar 153 inscripciones en total. Los cursos se imparten on line, a través de la plataforma virtual de la Diputación, con la excepción de una única sesión presencial obligatoria que se imparte los dos primeros días en horario de mañana y tarde en el Palacio Provincial para facilitar la asistencia.

## 22/05/2015 - [Curso de formación online "DIVERSIDAD EN EL ENTORNO LABORAL: RETOS Y OPORTUNIDADES"](#)

Red Acoge imparte un curso on line sobre "Diversidad en el entorno laboral" cuyo objetivo es obtener los conocimientos y herramientas para incorporar la gestión de la diversidad en los entornos laborales a través del conocimiento, reconocimiento y valoración de los aspectos positivos que proporciona la diversidad y su adecuada gestión.

## 25/05/2015 - [XXIV Premios FEDEPE](#)

La Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE) ha abierto oficialmente el plazo para la recepción de propuestas de candidatura para los XXIV Premios FEDEPE que se celebrarán el próximo otoño 2015. Un año más se quiere reconocer el valor de la trayectoria de mujeres brillantes al frente de la empresa o en el ejercicio de su profesión, así como visibilizar y galardonar aquellas empresas o medios de comunicación que impulsan, desde su actividad, políticas de igualdad y de liderazgo femenino en el ámbito profesional.



## 26/05/2015 - [Creación del distintivo de Empresa Socialmente Responsable de la Comunidad de Madrid](#)

El Consejo de Gobierno aprobó el pasado 14 de mayo el proyecto de Decreto por el que se crea el distintivo de Empresa Socialmente Responsable de la Comunidad de Madrid y se regula el procedimiento para su concesión.

Este distintivo tendrá como finalidad dar un reconocimiento público a aquellas empresas que, además de cumplir las obligaciones legales vigentes, adopten, voluntariamente, políticas destinadas en cualquiera de las dimensiones o ámbitos de la responsabilidad social empresarial (social, económica y/o ambiental).

## 27/05/2015 - [10 de junio: TEDxBarcelona Women](#)

“It’s time to shift the balance” (Es hora de cambiar el equilibrio) será el lema del evento TEDxBarcelona Women, que este año contará con la presencia de ponentes de todo el mundo que trasladarán sus historias personales a un auditorio de cerca de 1.000 personas, además de la difusión vía streaming, con el foco en la mujer emprendedora. La jornada girará en torno a tres ejes. El primero de ellos tratará de demostrar por qué es rentable invertir en mujeres. El segundo analizará qué representación de mujeres hay actualmente en los medios de comunicación y cómo podemos cambiar esta imagen. Finalmente, el tercer eje versará sobre cómo muchos hombres se unen a la lucha por una sociedad más equilibrada. También se dedicará un espacio para aquellas emprendedoras asistentes que quieran explicar sus proyectos y empresas.

## 28/05/2015 - [Oviedo: Jornadas sobre Igualdad en el ámbito laboral y la empresa](#)

Los días 11 y 12 de junio se celebran en Oviedo, convocadas por el Centro de Estudios y la Comisión de Igualdad del Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo, unas Jornadas sobre Igualdad en el ámbito laboral y la empresa. Sus objetivos primordiales son promover el análisis jurídico del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, en particular en relación con la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, analizando la casuística y jurisprudencia en la materia, así como conocer la implantación de planes de igualdad en las empresas y fomentar el conocimiento de los instrumentos legales destinados a promover la igualdad en el ámbito del empleo, la promoción profesional de las mujeres y las obligaciones legales de las empresas al respecto. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades participa, junto al Instituto Asturiano de la Mujer, en la Mesa redonda: Distintivos de igualdad otorgados por las Administraciones Públicas.



# igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad 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](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 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



Síguenos en twitter  
@IgualdadEmpresa

## INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS