



empresas
ASESORAMIENTO PARA LA
igualdad

BOLETÍN IGUALDAD EN LA EMPRESA N° 4 JULIO 2013

SUMARIO

Igualdad en la empresa: www.igualdadenlaempresa.es

Reportaje: EFQM-Compromiso hacia la Excelencia Empresarial es
IGUALDAD.

Jornadas “La igualdad en la empresa como estrategia de gestión”

Lo que nos han contado las empresas sobre igualdad

Última hora para las empresas y personas trabajadoras

IGUALDAD EN LA EMPRESA: www.igualdadenlaempresa.es

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

Este cuarto Boletín, se centra en cómo la igualdad de género y los modelos de excelencia empresarial son complementarios, ya que parten de procesos y objetivos comunes, por lo que incorporar en el **Modelo Europeo de Gestión o Modelo EFQM de Excelencia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, reforzará a las empresas europeas en la aplicación de los principios de Calidad en su gestión.

A lo largo del mes de julio se han desarrollado las últimas Jornadas “La igualdad en la empresa como estrategia de gestión” os contamos las sedes participantes y las buenas prácticas aprendidas de las empresas que han participado.

En este mes de julio tenemos disponible en la web:



- **Índice de servicios por CC.AA.**, con un mapa de situación sobre implantación de Planes de Igualdad en cada comunidad autónoma.
- **12 herramientas de apoyo**, para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en las empresas
- **8 cuestionarios técnicos** (Check- list) que ayudan a medir la situación de igualdad en las empresas en diferentes fases y áreas.
- En enlaces de interés, hay un apartado denominado **Recursos en línea**, donde se han publicado las fuentes consultadas y las referencias utilizadas en la elaboración de nuestros materiales.
- Publicado en novedades el **cuarto Boletín Igualdad en la Empresa**.
- **En destacado** está disponible la resolución de la última convocatoria del distintivo “Igualdad en la Empresa”, y el folleto publicado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

REPORTAJE: EFQM- EL COMPROMISO HACIA LA EXCELENCIA EMPRESARIAL ES IGUALDAD

La **Fundación Europea para la Gestión de Calidad (EFQM®)** fue creada en 1988 por catorce grandes empresas europeas bajo el patrocinio de la Comisión Europea, con el objetivo de promocionar y ayudar a mejorar la competitividad de las organizaciones europeas mediante la mejora de su gestión. Actualmente cuenta con más de 800 miembros, desde pequeñas compañías hasta grandes multinacionales, institutos de investigación, escuelas de negocios y universidades.

Su misión es ser la fuerza que impulsa la excelencia en las organizaciones europeas de manera sostenida. Asimismo, tiene como visión, un entorno en el que las organizaciones europeas sobresalgan por su excelencia.

En 1991 publicó el ***Modelo Europeo de Gestión o Modelo EFQM de Excelencia, como modelo de referencia para ayudar a las empresas europeas en su gestión a través de la aplicación de los principios de Calidad Total.*** En sucesivos años, realizaron modificaciones al Modelo, y publicaron versiones especiales para Pyme y organizaciones de servicios públicos.

En 1992 se creó el European Quality Award, un premio que reconoce a las organizaciones más destacadas y avanzadas en el ámbito de la gestión y que permite la difusión de las mejores prácticas existentes a nivel europeo. Actualmente hay numerosos premios nacionales y regionales que utilizan el Modelo EFQM como referencia.

La EFQM está representada en los distintos países europeos a través de las National Partners Organizations (NPO's). El **Club Excelencia en Gestión** es la NPO de la EFQM para España. La EFQM es la propietaria del Modelo EFQM de Excelencia y gestiona los Premios Europeos a la Excelencia.

Evolución del Modelo EFQM:

- Presentación del Modelo EFQM de Gestión de la Calidad en 1991
- 1er Premio Europeo a la Calidad en 1992
- Adaptación del modelo para el Sector Público y organizaciones no lucrativas en 1995
- Adaptación del modelo para Pyme en 1996
- Aparición de la revisión del Modelo EFQM de Excelencia en 1999
- Aparición de la revisión del Modelo para Pyme en 2002

EFQM

EFQM - European Foundation for Foundation for Quality Management

Todas las organizaciones, ya sean con ánimo de lucro o sin él, desarrollan sus actividades en mercados globales y cambiantes, en los cuales la supervivencia y continuidad se ve condicionada principalmente por tres variables:

- Búsqueda y optimización de una excelente gestión empresarial.
- Continua orientación y conocimiento de las necesidades y satisfacción de clientes.
- Adaptación a los cambios del mercado adelantándose a la competencia.

EL VALOR DE LA EXCELENCIA PARA SU ORGANIZACIÓN

El Modelo EFQM proporciona reconocimiento social por la mejora continua en su gestión empresarial hacia la excelencia.

Favorece la competitividad y la calidad en la gestión integral; estimulando el deseo de superación, la motivación y la participación interna a través de un lenguaje común de excelencia. Utiliza herramientas de autoevaluación para diagnóstico de la gestión, que califica en puntos EFQM, lo que permite comparar el nivel de excelencia con otras organizaciones. Es un sistema complementario del esquema ISO, que da coherencia global y hace útil el sistema. Sirve de trampolín para acceder a Premios Autonómicos, Nacionales y Europeos.

FUNDAMENTOS

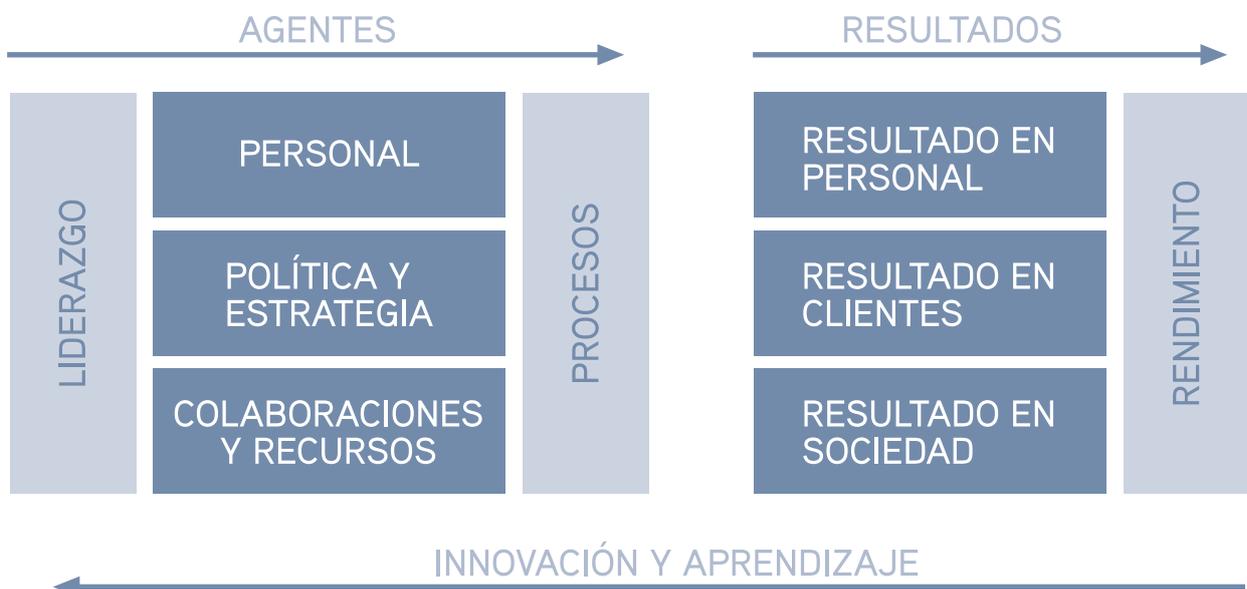
Las organizaciones que han adaptado e incluido en su gestión empresarial el referencial del Modelo EFQM de Excelencia, ya trabajan con solidez desde hace tiempo en esta línea y, por tanto, su posicionamiento frente al entorno competitivo es de privilegio.

Para estas organizaciones, y quienes se han iniciado recientemente en el camino hacia la excelencia queriendo diferenciar su buena gestión respecto a quienes que no la poseen, existe el Esquema de Reconocimiento Europeo a la Excelencia. Dicho Esquema se basa en cuatro fundamentos:

- Prestigio del Esquema frente a otros reconocimientos.
- Agentes con cualificación para su intervención e interacción con las organizaciones.
- Estandarización y unificación de los aspectos económicos aplicables por las entidades que actúan como entidades de certificación.
- Reconocimiento europeo de la EFQM armonizado con el reconocimiento de Excelencia nacional. Entrega de dos certificados por el mismo proceso de evaluación técnica: Sello CEG de Excelencia y EFQM Levels of Excellence.

El Modelo EFQM de Excelencia

La lógica del Modelo está basado en nueve criterios y la consecución de resultados excelentes en los ámbitos de gestión de la Clientela, Personas, Sociedad y Estrategia está directamente relacionada con la capacidad de Liderazgo, la calidad de la Estrategia y su despliegue a través de las Personas Partners y Procesos.



El modelo EFQM de Excelencia conlleva la puesta en marcha de un sistema de diagnóstico interno del grado de calidad de la gestión de la organización, cuyo concepto fundamental es la autoevaluación basada en un análisis detallado del funcionamiento del sistema de gestión usando como guía los criterios del modelo.

Esta autoevaluación permite identificar las áreas fuertes y áreas de mejora, de forma que pueden sugerirse planes de acción basados en hechos objetivos y la consecución de una visión común sobre las metas a alcanzar y las herramientas a utilizar.

LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO FACTOR DE EXCELENCIA

La igualdad de género se integra en el sistema de gestión de la empresa, por lo tanto implica introducir la transversalidad de género en los ámbitos de gestión: clientela, personas, sociedad y estrategia, estableciendo sistemas que garanticen la calidad en el liderazgo, en los procesos y en el rendimiento, que pasan necesariamente por la retención y atracción del talento, que sólo se puede producir reduciendo las desigualdades y generando condiciones favorables a la igualdad, que mejoren la situación de las mujeres y hombres en la organización.

Principios básicos para la integración de la igualdad de género en la gestión

Igualdad de resultados	Compromiso político y de la dirección
Las personas en el centro de las políticas	Toma de conciencia y participación de todos los agentes implicados.
Corresponsabilidad y conciliación en la organización	Lenguaje no sexista
Procesos sistemáticos	Análisis de impacto de género
Evaluación del impacto de género	

Los planes de igualdad son un instrumento que se pueden poner a disposición de las empresas, para enriquecer el modelo de excelencia EFQM, integrando los procedimientos para la igualdad de trato y de oportunidades como principio inspirador de ambos sistemas de gestión. En todo caso el Modelo de Excelencia y el Modelo de Igualdad en la Empresa, deben integrarse en el sistema de gestión de forma transversal para aunar esfuerzos y resultados.

El **Sello de Excelencia** es la punta del iceberg en la gestión de una organización que aplica el Modelo EFQM de Excelencia, y facilita la comprensión de las relaciones entre lo que una organización hace, y los resultados que es capaz de alcanzar. Permite a las organizaciones, realizar una profunda revisión de su gestión, proporcionando un marco de medición para una mejora continua, así como establecer una comparación con la realidad de otras organizaciones. Asimismo puede ser utilizado como guía para identificar los objetivos de la organización y las capacidades y recursos necesarios para alcanzarlos.

El Sello de Excelencia se convalida automáticamente con los Levels of Excellence de la EFQM, el reconocimiento a nivel europeo, y es también un paso hacia la obtención del Premio Europeo de Excelencia en la Gestión que concede la EFQM cada año.

Las organizaciones que pueden obtener el Sello de Excelencia Europea, son todas aquellas o partes de las mismas que tengan carácter de unidad operativa independiente, públicas o privadas, radicadas en España, y comprometidas con la mejora continua, independientemente de su actividad. Cada organización puede aplicar el nivel que considere más adecuado a su grado de madurez recibiendo, en caso de aprobación, un certificado emitido por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM) y otro certificado emitido por el Club de Excelencia en Gestión.

La aplicación del Modelo EFQM lleva al reconocimiento del Sello de Excelencia Europea integrado en el Esquema de Reconocimiento del Club Excelencia en Gestión, que se ha estructurado en cuatro niveles para poder reconocer más fielmente el esfuerzo y el nivel de organizaciones muy distintas que abordan el proceso de obtención de esta marca en momentos distintos de maduración.

Levels of Excellence:

<p>Más de 200 puntos EFQM</p> 	<p>Compromiso hacia la Excelencia Club Excelencia en Gestión (CEG) Committed to Excellence European Foundation for Quality Management (EFQM)</p>
<p>Más de 300 puntos EFQM</p> 	<p>Excelencia Europea 300+ Club Excelencia en Gestión (CEG) Recognised for Excellence 3 Stars European Foundation for Quality Management (EFQM)</p>
<p>Más de 400 puntos EFQM</p> 	<p>Excelencia Europea 400+ Club Excelencia en Gestión (CEG) Recognised for Excellence 4 Stars European Foundation for Quality Management (EFQM)</p>
<p>Más de 500 puntos EFQM</p> 	<p>Excelencia Europea 500+ Club Excelencia en Gestión (CEG) Recognised for Excellence 5 Stars European Foundation for Quality Management (EFQM)</p>

Durante el presente año 2013, las Evaluaciones Externas para la obtención de un Sello de Excelencia Europea se podrán realizar en base al Modelo EFQM de Excelencia 2010 y en base al Modelo EFQM de Excelencia 2013. Es decir, durante todo el año 2013, convivirán ambos Modelos en el Esquema de Reconocimiento. En todo caso, una organización no podrá ser evaluada externamente con un Modelo diferente con el que se haya autoevaluado.

A partir del 1 de Enero de 2014, todas las organizaciones serán evaluadas externamente en base al Modelo EFQM de Excelencia 2013 y, por tanto, deberán haberse autoevaluado en base a dicho modelo.

Algunos ejemplos de empresas españolas:



Mercasturias-Sello de Excelencia Europea 500+



Consorci de Transport Sanitari de Catalunya-
empresa reconocida con el Sello de Excelencia Europea 400+



EXCELENCIA EUROPEA 300+
LGAI Technological Center, S.A., por concesión del Club Excelencia en Gestión, otorga el Sello de Excelencia Europea 300+ por su Sistema de Gestión, a

ASANSULL
(C/ Granada 86, 11300 LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN, ESPAÑA)

De acuerdo con la puntuación obtenida en la evaluación realizada siguiendo los criterios del Modelo EFQM de Excelencia.

Fecha de concesión del Sello: 28 de mayo de 2013
Periodo de validez: 2 años
Certificado n°: CEG/RE03/0013/13

Firma: 
Pere Margenat
Por LGAI Technological Center, S.A.

ASANSULL-empresa reconocida con el Sello de Excelencia Europea 300+



Fundación de Solidaridad Amaranta-Empresa con Compromiso hacia la Excelencia

*Fuente consultada: <http://www.clubexcelencia.org/>

JORNADAS “LA IGUALDAD EN LA EMPRESA COMO ESTRATEGIA DE GESTIÓN”:

Durante este mes, han tenido lugar las seis jornadas con las que se ha completado el calendario programado de las jornadas “La igualdad en la empresa como estrategia de gestión” y que se han venido realizando desde el mes de mayo en la mayoría de las Comunidades Autónomas. Durante este mes de Julio han participado Castilla y León con sus dos sedes, Valladolid y Burgos, la Comunidad de Madrid, Canarias con su segunda sede en Tenerife, Galicia y Aragón, también con su segunda sede, en Teruel.



02/07/2013. Transcurso de la jornada de Valladolid



05/07/2013. Inauguración de la jornada en Madrid



10/07/2013. Intervenciones en la jornada de Burgos



12/07/2013. Intervenciones en la jornada de Tenerife



12/07/2013. Mesa redonda en la jornada de Galicia. Empresas participantes: Álvarez Real, S.L. de Lugo, Feiraco de Ames y PSA Peugeot-Citroën de Vigo



16/07/2013. Mesa redonda en la jornada de Teruel. Empresas participantes: CEPAIM, Ronal Ibérica y Universidad de Zaragoza

LO QUE LAS EMPRESAS NOS HAN CONTADO SOBRE IGUALDAD:

En las Jornadas celebradas para difundir el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, se ha dedicado un espacio denominado LAS EMPRESAS DE MI COMUNIDAD HABLAN DE IGUALDAD, dirigido a visibilizar las acciones puestas en marcha por empresas y otras entidades para favorecer la igualdad en sus organizaciones.

Se ha tenido la oportunidad de escuchar de primera mano, la experiencia de más de cuarenta empresas, pertenecientes a diferentes sectores de actividad: construcción, automoción, atención personas dependientes, formación, industria, hostelería, limpieza, asistencia social, salud, medios de comunicación etc. Grandes, medianas y pequeñas empresas, que actúan en el ámbito local, nacional e internacional, empresas con distintivos y reconocimientos en materia de igualdad y empresas que acaban de iniciar su andadura en la implantación de medidas. Gracias a su contribución se ha visibilizando una gran riqueza de acciones, medidas y áreas de intervención dirigidas a lograr la eficiencia empresarial, a través de la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

A continuación, presentamos algunas de las buenas prácticas que han contado las empresas en las jornadas celebradas en el mes de julio. Como en este apartado no hay espacio para mencionar todas, realizamos una selección de algunas de las medidas pro igualitarias mencionadas, y buscaremos otros boletines y/o comunicaciones para mostrar las que no han tenido cabida en esta ocasión.

Queremos agradecer su colaboración a Álvarez Real S.L., Anova IT Consulting, S.L., Asociación de Educadores Las Alamedillas, CEPAIM, CCOO de Burgos, Endesa, Feiraco, Fundación Lesmes, Gesor, Gestión y Organización para empresas S.L., Mercadona, PSA Peugeot-Citroen, Renault Ronal Ibérica, y Universidad de Zaragoza.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS



Cepaim es una organización que se define como independiente, cohesionada y sostenible que da respuestas a dinámicas sociales relacionadas con el hecho migratorio.

Como buenas prácticas, organiza talleres destinados a favorecer la Gestión de la Diversidad y la Igualdad de Oportunidades. Consideran que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del derecho comunitario y que sin embargo, esto todavía no tiene reflejo en la realidad cotidiana de las empresas y organizaciones. Por ello, Cepaim realiza formación en gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades, con el objetivo principal de sensibilizar y llamar la atención de la ciudadanía sobre esta situación, e intentar incidir en un proceso de cambio hacia una igualdad mucho más real y tangible.



Endesa figura entre las mayores empresas eléctricas del mundo. Ha recibido el distintivo “Igualdad en la empresa” que otorga el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, una marca de excelencia que sirve de reconocimiento a aquellas empresas comprometidas con la igualdad y que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Entre los aspectos más relevantes se encuentran la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión; el acceso a los puestos de mayor responsabilidad; o el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados, que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como de los mismos.

Endesa se ha Adherido a la iniciativa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”. Y en esta misma línea de actuación han puesto en marcha medidas a favor de la persona trabajadora que acredite ser víctima de violencia de género: asesoramiento psicológico, asistencia sanitaria a través de los servicios de la empresa, asistencia jurídica preferencial para ocupar vacantes fuera de su lugar de residencia y ayudas económicas.



Feiraco ha sido pionera en sistemas de producción industrial y en gestión de explotaciones ganaderas. Fue una de las primeras empresas lácteas en España en introducir el sistema UHT de elaboración de leche de larga vida y ha adaptado las explotaciones de sus socias y socios a los requerimientos de la producción de calidad, trazabilidad y sostenibilidad.

Ha recibido recientemente el Primer Premio Europeo a la Innovación Cooperativa por la Leche Unicla y ha sido distinguida como Empresa Socialmente Responsable y con el distintivo "Igualdad en la Empresa", del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales de Igualdad.

Una de las apuestas de Feiraco por la igualdad, se materializa en el fomento del cooperativismo femenino, para ello como medida interna se ha cambiado el horario del Consejo Rector de la Cooperativa, buscando favorecer la presencia de mujeres en los órganos de decisión.



Renault España es una compañía del sector de automoción. El 13% de su plantilla son mujeres.

Desde 2010, Renault España cuenta con un Plan de Igualdad, y ha sido de los primeros países en adherirse a la red "Women@Renault", que lleva funcionando desde el mes de abril de 2011 en España y al que pertenecen más de 350 personas.

Esta red nació en Francia en 2010, cuenta con más de 3.500 integrantes, y se trata de una red social mixta para el desarrollo personal y profesional de la mujer en la empresa, favoreciendo la igualdad de oportunidades en el seno de la organización.



1542

Universidad Zaragoza

La **Universidad de Zaragoza**, ha creado el Observatorio de Igualdad de Género, el cual depende del Vicerrectorado de Cultura y Política Social, y se crea con el objetivo

prioritario de promocionar la igualdad de oportunidades de todas las personas que forman la comunidad universitaria: alumnado, profesorado y personal de administración y servicios.

Cuenta con la Comisión Asesora del Observatorio de Igualdad de Género, que tiene como función informar, evaluar y ofrecer opinión al Rectorado y al Consejo de Dirección en los asuntos relacionados con la actividad del Observatorio que precisen su intervención, y está integrada por personas del Consejo de Dirección y de todos los sectores de la comunidad universitaria, incluyendo a quienes hayan trabajado en ámbitos de docencia e investigación sobre género.

ÚLTIMA HORA PARA LAS EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS

Resuelta la convocatoria del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2012 (Orden SSI/1371/2013, de 12 de julio. BOE 18 de julio de 2013, pág. 53310)



Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

Inicio BOE BORME Legislación Anuncios Publicaciones Tienda La Agencia Buscar a la Carta

Está Vd. en > Inicio > BOE > 18/07/2013 > Documento BOE-A-2013-7903

Orden SSI/1371/2013, de 12 de julio, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2012, convocado mediante Orden SSI/2723/2012, de 30 de noviembre.

Publicado en: «BOE» núm. 171, de 18 de julio de 2013, páginas 53310 a 53311 (2 págs.)
Sección: III. Otras disposiciones
Departamento: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Referencia: BOE-A-2013-7903

[PDF de la disposición](#)
[XML de la disposición](#)

TEXTO

Con fecha 20 de diciembre de 2012 fue publicada en el BOE la Orden SSI/2723/2012, de 30 de noviembre, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2012, y se establecen sus bases reguladoras.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6, punto 3, de la Orden citada, la Comisión Evaluadora ha elevado a través de la Directora General para la Igualdad de Oportunidades con fecha 25 de junio de 2013, la correspondiente propuesta de resolución definitiva.

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-7903

El distintivo "Igualdad en la Empresa" es la marca de excelencia del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad que sirve de estímulo y reconocimiento a aquellas empresas comprometidas con la igualdad y que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Listado de empresas con el distintivo "Igualdad en la Empresa", convocatoria 2012.

ANEXO		
N.º expediente	Nombre o razón social	NIF
DIE12-028	Acciona Energía, S.A.	A31768138
DIE12-021	Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.	A28007748
DIE12-088	Anpark Gestión, S.L.	B18824813
DIE12-058	Asociación Alanna	G97285308
DIE12-067	CAN CET Centre d'Inserció Socio-Laboral	B60759644
DIE12-066	Dr. Franz Schneider, S.A.U.	A46089702
DIE12-006	Ernst & Young Abogados, S.L.P.	B28266526
DIE12-039	Fundación Once	G78661923
DIE12-040	Fundosa Grupo, S.A.	A79139267
DIE12-091	Grupo Leche Pascual	A09006172
DIE12-002	IKEA Ibérica, S.A.	A28812618
DIE12-043	ING Direct NV Sucursal España	W0032177H
DIE12-078	Instituto Técnico Comercial Cuatrovientos, S. Coop.	F31229545
DIE12-024	International Business Machines, S.A.	A28010791
DIE12-036	Martínez Loriente, S.A.	A96945530
DIE12-020	Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.	A36602837
DIE12-082	S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.	B96863444
DIE12-031	Sada p.a. Valencia, S.A.	A46033015
DIE12-089	Verdimed, S.A.	A46719167

Con estas 19 entidades que se incorporan ya, son **81 las empresas** que forman parte de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa".

A la convocatoria de 2012 se han presentado 94 solicitudes, de las cuales, casi la mitad (45,7%), lo han hecho por primera vez.

En la distribución por tamaños, de las 19 entidades, 6 de ellas son pyme (31,6%):

- 13 entidades grandes (68,4%)
- 4 entidades medianas (21,1%) y
- 2 entidades pequeñas (10,5%)

Entre las sedes de las entidades que han obtenido la distinción destacan en primer lugar la Comunidad de Madrid y en segundo la Comunidad Valenciana:

- Comunidad de Madrid: 8 entidades (42,1% del total)
- Comunidad Valenciana: 5 entidades (26,3%)
- Cataluña: 2 entidades (10,5%)
- Andalucía, Región de Murcia, C.F. de Navarra y Galicia: 1 entidad (5,3% cada una).

Desde el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, se quiere felicitar a las 19 entidades que han obtenido el distintivo "Igualdad en la Empresa", valorando el trabajo y esfuerzo diario que están realizando en pro de la igualdad. Al mismo tiempo queremos agradecer a las empresas que han participado activamente en la jornada "La igualdad en la empresa como estrategia de gestión", colaborando en las mesas redondas organizadas en las distintas comunidades autónomas donde se han llevado a cabo.

EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD PROPONE A LAS EMPRESAS LA FIRMA DE ACUERDOS VOLUNTARIOS PARA AVANZAR HACIA LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS DE ALTA RESPONSABILIDAD



The screenshot shows the website of the Spanish Ministry of Health, Social Services and Equality. The main navigation bar includes categories like 'Organización institucional', 'Ciudadanos', 'Profesionales', 'Biblioteca y Publicaciones', 'Portal Estadístico del SNS', 'Proyectos normativos', 'Servicios Sociales e Igualdad', 'Servicios al Ciudadano', and 'Sector Electrónico'. The article 'Promoción Profesional' is displayed, featuring a photo of women's legs in high heels. The text discusses the need for companies to increase the number of women in senior positions and offers a commitment to sign voluntary agreements with the ministry.

www.mssi.es

El Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad se dirige a las empresas para pedirles que adopten nuevos compromisos para incrementar el número de mujeres en los puestos directivos y Consejos de Administración, incorporando en sus políticas empresariales medidas de autorregulación que permitan progresivamente, en función de las características de cada compañía, avanzar de manera decidida en la consecución del objetivo de equilibrio en su seno.

Este compromiso se concretará con la firma de acuerdos de colaboración entre las empresas interesadas y el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad para tratar de incrementar la presencia de mujeres tanto en puestos de directivos y comités de dirección, como en Consejos de Administración durante los próximos cuatro años.

Las empresas que tengan interés en participar en esta iniciativa pueden ponerse en contacto con la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades a través de la siguiente dirección de correo electrónico sgppm-sessi@mssi.es

España presenta como buena práctica la experiencia del Observatorio de la Imagen de las Mujeres en el Consejo de Europa

El Instituto Actualidad Servicios y recursos Conoce tus derechos Áreas temáticas Estadísticas Observatorios Movimiento Asociativo Mujeres emprendedoras Biblioteca de mujeres

Noticias y Novedades Compartir

Durante la Conferencia Internacional sobre "Medios de Comunicación e Imagen de las Mujeres", celebrada en Ámsterdam

España presenta como buena práctica la experiencia del Observatorio de la Imagen de las Mujeres en el Consejo de Europa

• Gestionado por el Instituto de la Mujer, desde 1994 ha recibido más de 11.000 quejas sobre unos 4.000 contenidos distintos



12 de julio de 2013.- El Instituto de la Mujer ha participado en la Conferencia Internacional sobre "Medios de Comunicación e Imagen de las Mujeres" que, organizada por el Consejo de Europa, ha tenido lugar en Ámsterdam, los pasados días 4 y 5 de julio.

Durante la conferencia, se ha presentado el trabajo que realiza el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, desde 1994, como una experiencia consolidada que contribuye a sensibilizar a la ciudadanía y a los y las profesionales de la comunicación y la publicidad, en la necesidad de un tratamiento más igualitario y respetuoso de la imagen de las mujeres, exponiendo la evolución de los estereotipos y los resultados obtenidos desde su creación.

El Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM) ha recibido, desde 1994, más de 11.000 quejas sobre unos 4.000 contenidos, el 66% sobre publicidad y el 32% sobre medios de comunicación. Las quejas relativas a estos últimos han ido aumentando, pasando del 10% de los inicios a más del 50% de media en los últimos cuatro años, siendo la programación televisiva de entretenimiento la más frecuentemente denunciada.

Desde su creación, el OIM se ha dirigido a más de 330 empresas solicitando el cese o modificación de sus mensajes o remitiendo recomendaciones para mejorar las estrategias de comunicación.

Por su parte, el Instituto Europeo de Género (EIGE) presentó el informe "Mejorando la igualdad de género en la toma de decisiones de las organizaciones mediáticas" según el cual, el porcentaje de mujeres en los cargos ejecutivos de los medios públicos es del 35%, mientras que en los privados es del 29%, lo que sitúa la media para todos en el 32%. El dato correspondiente a España es del 25%, por debajo de la media UE.

Entre las principales conclusiones, y con carácter general, se señaló la necesidad de que las administraciones, los medios, la sociedad civil, las empresas, y demás agentes reflexionen, analicen y actúen para desarrollar políticas y tomar medidas que acaben con el tratamiento de las mujeres que las presenta como objetos sexuales, siempre subordinadas a los a los hombres o mayoritariamente como víctimas.

www.inmujer.gov.es



El Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM), se gestiona desde el Instituto de la Mujer, ha recibido, desde 1994, más de 11.000 quejas sobre unos 4.000 contenidos, el 66% sobre publicidad y el 32% sobre medios de comunicación. Las quejas relativas a estos últimos han ido aumentando, pasando del 10% de los inicios a más del 50% de media en los últimos cuatro años, siendo la programación televisiva de entretenimiento la más frecuentemente denunciada.

¿QUÉ HACE?

- Recogida de las quejas ciudadanas y seguimiento de oficio de los contenidos considerados sexistas.
- Análisis y clasificación de los contenidos detectados o denunciados.
- Actuación solicitando la modificación o retirada de las campañas más estereotipadas o denigrantes para las mujeres.
- Difusión de la información obtenida.
- Participación en actividades de formación y sensibilización sobre la influencia que el tratamiento discriminatorio en los medios y la publicidad tiene en la desigualdad.

CONTACTO CON EL OBSERVATORIO DE LA IMAGEN DE LA MUJER

Condesa de Venadito, 34
28027 MADRID
Tel.: 900 19 10 10
91 363 79 98

FOLLETO ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ¡CONOCE TUS DERECHOS!



GOBIERNO DE ESPAÑA



MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD



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

**ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
¡CONOCE TUS DERECHOS!**

¿Qué es?

ACOSO SEXUAL es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

¿Está sancionado?

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y el resto del *ordenamiento jurídico*.

Tanto el *Estatuto de los Trabajadores*, como el *Estatuto Básico del Empleado Público* y la *Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social* consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

El acoso sexual puede además ser constitutivo de delito conforme a lo previsto en *Código Penal* con pena de prisión o multa.

¿Qué obligaciones tiene la empresa?

Todas las empresas tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.



www.igualdadenlaempresa.es

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha publicado el Folleto ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ¡CONOCE TUS DERECHOS!, en el que se ofrece información práctica sobre las modalidades de acoso, las sanciones ante las conductas de acoso, las obligaciones de la empresa en la prevención y actuación, qué hacer ante una situación de acoso y los recursos disponibles.

+ INFORMACIÓN

Servicio de Información y Asesoramiento del Instituto de la Mujer
C/ Condesa de Venadito 34 28027 Madrid
Tel. de información gratuito: 900 191 010
Tel. de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152

Horario:
9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.

Consulta online



Servicios de información y asesoramiento de las Comunidades Autónomas
(consultar el listado accediendo al folleto digital disponible en la web www.igualdadenlaempresa.es)

www.igualdadenlaempresa.es

