

Enero



# Boletín Igualdad Empresa

# IX



# S U M A R I O

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

En mi empresa: nos comunicamos sin sexismo

Prácticas de igualdad en empresas

Última hora

## IGUALDAD EN LA EMPRESA

<http://www.igualdadenlaempresa.es>

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

El artículo principal de este Boletín se centra en cómo hacer para que nuestra comunicación sea inclusiva, bien mediante las imágenes que representan a nuestra entidad, o en el lenguaje (escrito o verbal) que utilizamos.

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

Con el lanzamiento del presente BIE, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas presenta el tercer decálogo de la campaña "10 gestos en tu empresa", la cual, consiste en una colección sencilla y práctica, a modo de cartel, con un decálogo que intenta garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, repartido en 10 temáticas. Este tercer decálogo se centra en el acoso por razón de sexo en la empresa, con el objetivo de que el empresariado realice su divulgación en sitios visibles para toda la plantilla.

Asimismo, el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando en ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que requieran acompañamiento en cualquiera de las diferentes fases del plan de igualdad en la que se encuentren, u otras acciones que quieran llevar a cabo.

### Información y Contacto



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



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



## “En mi empresa: nos comunicamos sin sexismo”

La comunicación humana es un proceso mediante el cual, las personas transmitimos información así como nuestros sentimientos y pensamientos. Esta comunicación supone el aprendizaje y la utilización de códigos específicos para la transmisión de mensajes y experiencias, con el objeto de permitir a las personas relacionarse entre sí.

La comunicación verbal, es decir el lenguaje hablado y el escrito, es la principal forma de comunicación humana pero también existe la comunicación no verbal, que es otra manera de emitir mensajes a través principalmente de imágenes, muy utilizada en los medios de comunicación, la publicidad y las expresiones artísticas.

En la infancia se nos enseña principalmente a utilizar los códigos de la comunicación verbal y no verbal, que son los instrumentos que nos sirven para relacionarnos con las demás personas, y mediante los cuales transmitimos de una generación a otra, nuestra forma de ver el mundo y nuestra cultura (ideas, comportamientos etc.).

Cuando somos niñas y niños, mediante el proceso socializador de relacionarnos con las demás personas, y en el proceso de aprendizaje, vamos asimilando inconscientemente el lenguaje que es la base de nuestro pensamiento y razonamiento. El lenguaje es la herramienta de comunicación humana más potente, a través de la cual se transmite el sexismo, que se define como el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino y que está presente en las manifestaciones de la vida social, y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

Que las personas, permanezcamos estancadas en el uso de un lenguaje que no nombra en femenino, o que incide en estereotipos cada vez más alejados de la realidad, es una toma de postura axiológica que, lejos de ser neutral, aboga por el mantenimiento de una parálisis. Por el contrario, **adoptar un punto de vista pragmático del lenguaje es reconocer su potencial transformador de la realidad.**



Una de las características esenciales del lenguaje es su versatilidad y capacidad de adaptación a las necesidades de quienes lo usamos. El lenguaje es un instrumento vivo que se adapta a las distintas formas de relacionarnos en respuesta a una realidad cambiante. Por ello, es lógico que la incorporación de las mujeres a espacios, antes reservados a los varones, **tenga** un reflejo en el lenguaje.

Para conseguir tal efecto no se pretende romper con las reglas básicas de la comunicación sino de **aprovechar** la riqueza y flexibilidad de nuestra lengua para conformar una nueva realidad, en la que se exprese una representación del sexo femenino más acorde con el lugar que actualmente ocupa en la sociedad.

Si la lengua, junto con otras convenciones sociales, ha conformado una situación de privilegio y de representación principalmente masculina, con algunas significativas exclusiones de las mujeres, son precisos algunos cambios para mostrar y legitimar su presencia.

Ahora la palabra puede ser utilizada de forma alternativa para realzar la presencia de la mujer en el mundo, tras siglos de ignorancia y exclusión. Incluir la perspectiva de género en la comunicación implica introducir en el lenguaje y en las imágenes las actividades que realizan, han realizado o van a realizar las mujeres, sus intereses, sus aportaciones y sus necesidades. En definitiva, visibilizarlas, situarlas en el mundo y reflejar de qué manera participan en él.

## ¿Qué dice la legislación respecto a la comunicación y lenguaje no sexista?

En la mayoría de los países occidentales, la discriminación histórica que padecen las mujeres ha sido objeto de distintas acciones desde las políticas públicas, sensibles a las situaciones de desigualdad que, por razón de sexo, se reproducen y perpetúan en todos los ámbitos de la vida.

Desde que existen políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha enfatizado la importancia de adoptar usos no sexistas del lenguaje.

Así, por ejemplo, desde Europa se han emitido distintos textos instando a los gobiernos a adoptar estrategias para el uso de lenguaje incluyente y no discriminatorio, y que a su vez se apoyaban en recomendaciones de otras instancias internacionales.

Las políticas de igualdad han contemplado la importancia de erradicar el sexismo de la comunicación humana, y el de trabajar por un lenguaje inclusivo, hecho que desde el feminismo y, dentro de él, los estudios de género siempre habían considerado como fundamentales para el paso a una sociedad igualitaria.

Muchas personas consideran dicha necesidad lingüística importantísima, como lo fue para las políticas de igualdad desde los foros internacionales y europeos. Como ejemplo de estas preocupaciones, citaremos tres medidas que el Consejo de Europa en 1990 consideró básicas a través de la Recomendación, de 21 de febrero, sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, desde la que se reconoce, en primer lugar, la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres para, a continuación, enunciar que el lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de las personas.

El Consejo de Europa, consciente de que el sexismo del lenguaje era un obstáculo para el desarrollo de la igualdad y negar a la mitad de la humanidad, propone:

-. Que los Estados Miembros incorporen iniciativas para promover un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia y situación de las mujeres en la sociedad.

-. Promover en textos jurídicos, educativos y de la administración pública, el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos.

-. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

Las referencias normativas actuales se encuentran en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), cuyo art.14.11 establece que, entre otros, serán criterios generales de actuación de los poderes públicos, “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”. Además, en el art. 28.4, de Sociedad de la Información se recoge que “en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas”.

# ¿Resulta difícil decir, la médica, la ingeniera, la jueza?

Debido a nuestras diferencias biológicas y fundamentalmente a nuestra socialización diferenciada, en la que se nos inculcan diferentes roles y patrones de conducta en función de nuestro sexo, mujeres y hombres no comunicamos igual las cosas ni nos comunicamos igual entre nosotras/os.

Ello ocasiona que en el proceso comunicativo:

- Utilicemos un lenguaje verbal y no verbal (o gestual) diferente.
- Fijemos nuestra atención de manera diferenciada en lo que se nos dice (mensaje) y en cómo se nos dice (forma del mensaje).
- El interés que suscita un mensaje en nosotros/as es diferente y, por tanto, diferente es nuestra retroalimentación o respuesta al mensaje.

LAS MUJERES INTERVIENEN EN PÚBLICO Y HACEN MENOS PREGUNTAS

LOS HOMBRES GESTICULAN MÁS Y DE FORMA MÁS EVIDENTE, LAS MUJERES MUEVEN MÁS LA CABEZA EN SEÑAL DE DEFERENCIA Y ATENCIÓN A LA PERSONA CON LA QUE HABLAN

LOS HOMBRES INTERRUMPEN MÁS EN UNA CONVERSACIÓN, Y MÁS A LAS MUJERES; ELLAS INTERRUMPEN MENOS Y SON MÁS INTERRUMPIDAS, SOBRE TODO POR PARTE DE HOMBRES

EN LAS CONVERSACIONES INTERPERSONALES, LAS MUJERES ESTABLECEN UNA MAYOR PROXIMIDAD Y APERTURA FÍSICA O POSTURAL, LOS HOMBRES MENOS

A través del lenguaje donde representamos el mundo en el que vivimos, razonamos, transmitimos ideas y sentimientos, ocurre un tanto de lo mismo. Pero como se ha comentado, si este lenguaje sólo habla en masculino, es un lenguaje sexista: mujeres y hombres no están representados/as en condiciones de igualdad en el mensaje, y este hecho contribuye a la desigualdad en nuestra sociedad.

Hay maneras de evitar el sexismo en el lenguaje contribuyendo, por un lado, a que éste sea más claro y preciso y, por otro lado, a que represente a mujeres y hombre de forma igualitaria.

Desde este Servicio de Asesoramiento se quiere hacer hincapié, a que no se debe utilizar el masculino como representativo de un grupo o de una colectividad en la que existen mujeres y hombres. En la mayoría de los casos, existe lo que se llama un colectivo genérico que incluye a ambos sexos. Algunos ejemplos son: ciudadanía, profesorado, alumnado, infancia, personas mayores, etc.

Si hablamos de profesiones o funciones, se debe utilizar el femenino cuando se trate de una mujer. Un ejemplo:



SE SUELE DECIR

La abogado tomó la palabra

Los buenos amigos son para siempre



SE DEBE DECIR

La abogada tomó la palabra

La amistad verdadera es para siempre

Otro caso de sexismo en el lenguaje es el diferente significado de una misma palabra, según se utilice para mujer o para hombre, cuando en femenino es claramente negativo.

Ejemplos claros: hombre público/ mujer pública; verdulero/verdulera.

Hay que señalar que el uso sexista del lenguaje es incorrecto desde el punto de vista gramatical, ya que nos confunde y hace que no podamos interpretar con exactitud el mensaje: “los niños que acaben la tarea pueden salir al recreo” (niñas y niños), “los niños que quieran pueden apuntarse al equipo de fútbol” (los niños sí, las niñas no).

Por tanto, el lenguaje y comunicación no sexista:

- No nos confunde con su mensaje
- INcluye y hace visibles a ambos sexos
- Valora por igual a hombres y mujeres
- Le da la palabra a todo el mundo

# PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS

En este apartado se pretende difundir prácticas empresariales que favorezca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que en principio hayan servido como respuesta a las necesidades surgidas en distintas entidades, y que ahora, puedan servir de guía y apoyo a otras entidades y a todas las personas interesadas en esta temática.

Este BIE 9, se centra en prácticas relacionadas con la materia de la comunicación ideal para cumplir la igualdad de género, reuniendo medidas de igualdad en las empresas, que tienen como objetivo favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en esta materia.

## AREA: Comunicación y lenguaje no sexista

- Manuales de comunicación no sexista: redactados por diversas instituciones, y que están en la red a disposición de cualquier persona que quiera profundizar en la materia que es objeto de este Boletín.
- Material Multimedia: enlaces con diversidad de guías que se diferencian de las anteriores por tener alguna posibilidad de interactividad en su contenido, diversas personas responsables de su traducción y otro material que permite una corrección rápida de expresiones y palabras de uso cotidiano.
- Observatorios de Uso Sexista del Lenguaje: existen enlaces, creados por instituciones locales, regionales y nacionales, encaminadas a controlar el uso que en ciertos contenidos hacen los medios de comunicación social de imágenes y expresiones sexistas en sus contenidos.
- Jornadas y Formación sobre Comunicación no Sexista: emprendidas por parte de instituciones de todo tipo que pueden ser interesantes para los organismos que deseen emprender acciones similares en el futuro.

# PRÁCTICAS EN COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Las prácticas que se muestran a continuación en este Boletín, son de empresas que en la actualidad están reconocidas con el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE). La información de estas acciones está reflejada, o bien en la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) en el apartado Red Empresas con DIE, o ha sido facilitada por las empresas, o extraídas de sus publicaciones en línea, con su

## BASF: Guía práctica de comunicación con perspectiva de género.

El objetivo de esta breve guía es principalmente, reflexionar sobre el lenguaje para integrar el valor de la diversidad e inclusión en la comunicación y proporcionar herramientas que faciliten el uso de un lenguaje neutro, no sexista ni androcéntrico.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaBASF.htm>

<p><b>GUÍA PRÁCTICA DE COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b></p> <p>LENGUAJE INCLUSIVO Y OTRAS RECOMENDACIONES</p> <p><i>El lenguaje es el vestido de los pensamientos Samuel Johnson (1709-1784)</i></p>	<p>Se destaca que en esta guía se hacen recomendaciones tanto para utilizar lenguaje no sexista, como el de cuidar las imágenes corporativas de la empresa.</p> <p><u>Algunas de ellas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Reproducir situaciones de trabajo en las que haya mujeres dirigiendo personal de ambos sexos y/o en puestos de responsabilidad y prestigio.</li><li>-El tema de cómo nos expresamos es doblemente importante cuando participamos en una conferencia o una presentación: la persona que habla, además de representarse a sí misma, representa también a su organización.</li></ul>
<p>2012</p> 	
<p>Plan de Igualdad BASF Española S.L.</p>	

# COMISIONES OBRERAS REGIÓN DE MURCIA

El objetivo de esta breve guía es principalmente, reflexionar sobre el lenguaje para integrar el valor de la diversidad e inclusión en la comunicación y proporcionar herramientas que faciliten el uso de un lenguaje neutro, no sexista ni androcéntrico.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaCCOO.htm>



Se recogen estas imágenes, como sendos ejemplos de la utilización de un lenguaje inclusivo.

Por un lado, utilizando palabras referentes a un colectivo como “público”, es tuyo, como base de la entidad.

Por otro lado, a modo de titulares el uso de “delegados y delegadas”, “manifiesto conjunto”, “las personas con VIH”.

# CONTRATAS Y OBRAS EMPRESA CONSTRUCTORA, S.A.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaContratasObras.htm>



La imagen que muestra una entidad sobre sí misma, es muy importante, con independencia del sector al que se dedique.

Se destaca la imagen corporativa de esta empresa constructora, porque como se ha comentado a lo largo de este Boletín, es importante que en especial aquellas empresas que trabajen en sectores donde a día de hoy, están predominados por hombres, sus iconos o emblemas, sean neutros, inclusivos y equitativos.

## CAMPAÑA “10 GESTOS EN TU EMPRESA”

Desde el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, presentamos esta campaña, a modo de 10 decálogos temáticos, que servirán como ejemplo de buena práctica para el empresariado.

Acorde con la temática de este BIE, presentamos el decálogo nº 4 titulado “Comunicación y lenguaje no sexista”, que se difundirá por correo electrónico, y que estará disponible en la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es), dentro del apartado de Novedades “10 gestos en tu empresa”.

### “10 gestos en tu empresa”

#### COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA



1. Una comunicación empresarial no sexista, beneficia a mujeres, hombres y empresas ⇒ nombremos el mundo de nuestra empresa, tal y como es, en femenino y en masculino.
2. El uso del masculino como genérico no es correcto ⇒ si lo utilizamos en nuestro entorno laboral además de potenciar equívocos, invisibilizaremos a nuestras compañeras.
3. Las acciones de nuestra entidad, deben visibilizar a las mujeres ⇒ por ej. desagreguemos los datos por sexo en estadísticas, informes e investigaciones que realicemos, con independencia de la temática que se trate.
4. Hay que trabajar para romper con los estereotipos de género en determinadas ocupaciones ⇒ la comunicación de nuestra empresa nunca debe minusvalorar las capacidades de las mujeres.
5. Si conocemos el sexo de la persona a la cual nos dirigimos, con independencia del medio que usemos ⇒ siempre personalizaremos nuestros mensajes.
6. La imagen corporativa de una empresa cada día es más importante ⇒ cuidemos las imágenes que ofrecemos de mujeres y hombres, a la hora de plasmar nuestra línea de trabajo.
7. En el diseño de logos u otros iconos de la empresa ⇒ introduzcamos la perspectiva de género proponiendo iconos neutros, evitando con ello que la marca pueda tener interpretaciones androcéntricas.
8. Las ofertas de empleo de nuestra entidad, deben evitar todo rasgo de sexismo ⇒ los puestos de trabajo deben dirigirse tanto a mujeres como a hombres, no haciendo diferencias por el puesto a cubrir.
9. El castellano tiene muchas más posibilidades que limitaciones ⇒ que usemos y promovamos un lenguaje inclusivo, no supone un texto redundante ni repetitivo.
10. Los convenios colectivos deben ser inclusivos ⇒ nuestro convenio debe potenciar y promover la igualdad, y con ello una comunicación libre de cualquier sesgo sexista.

“La lengua puede ser de todas y de todos: no es un sistema rígido, cerrado a cualquier mutación sino, al contrario, el cambio está previsto en sus mismas estructuras; es un sistema dinámico, un medio flexible, en continua transformación, potencialmente abierto a escribir en él, infinitos significados y por ello prevé también la expresión de la experiencia humana femenina”. Francesca Graziani

# ÚLTIMA HORA

## CONVOCATORIAS

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

**ANDALUCÍA:** el proyecto Emprendedoras en las Zonas de Pesca de Andalucía, promovido por todos los Grupos de Desarrollo Pesquero de la Comunidad Autónoma Andaluza, se pretende fomentar la cultura emprendedora y las actividades empresariales ligadas a la pesca, realizadas por mujeres.

**CANTABRIA:** se resuelve las subvenciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres trabajadoras o desempleadas con hijas y/o hijos a su cargo o personas incapacitadas sometidas a su tutela, convocadas en 2013 por el Servicio Cántabro de Empleo.

**ESTEPONA-MÁLAGA:** El Premio '8 de Marzo, Día de la Mujer' reconocerá a personas, colectivos, entidades o instituciones que hayan destacado por desarrollar iniciativas en favor de la salud de las mujeres. Se pueden presentar candidaturas hasta el 20 de Febrero en el registro del Ayuntamiento de Estepona.

**EXTREMADURA:** Primer Curso de Especialista Universitario en Igualdad y Violencia de Género. Abierto el plazo de preinscripciones hasta el 3 de Febrero de 2014.

**MADRID:** "Almuerzos Empresariales con Mujeres Líderes". 30 de Enero en la sede de Aliter, Escuela Internacional de Negocios.

**MADRID:** Bases del XVI concurso del cartel conmemorativo del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer. Plazo de presentación hasta el 11 de Febrero. Delegación de Igualdad del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes.

**MADRID:** "Premio de Innovación Científica en el estudio de las mujeres y del género". Convocado por el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid. Plazo de presentación hasta el 30 de Enero de 2014.

**MADRID:** Taller de Empoderamiento y de Igualdad de Género. 12, 19 y 26 de febrero. Aula 129. Facultad de CC. de la Información. Universidad Complutense de Madrid.

**MÁLAGA:** "XXI Premio de Divulgación Feminista Carmen de Burgos". Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga. Plazo de presentación hasta el 31 de Enero.

**PAÍS VASCO:** El Consejo de Gobierno aprobó el VI plan para la igualdad de mujeres y hombres, el documento que orientará la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la presente legislatura.

**SEVILLA:** Taller "Lo que puede un cuerpo. Una mirada de género". Fechas: 28, 30 y 31 de Enero de 2014, de 14:00 h. - 16:00h. En la Sala de Teatro del Espacio Cultural Antigua Guardería de la Universidad Pablo de Olavide.

**TARRAGONA:** "Premio Maria Helena Maseras" a un trabajo de investigación de bachillerato en estudios de mujeres y género, del Consejo Social de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona. Esta convocatoria está abierta hasta el 16 de Mayo de 2014.

# NUESTRAS NOTICIAS DE ENERO:

- 31/01/201 - Con Plan Nacional de Inclusión Social, aprobado por el Consejo de Ministros el pasado mes de Diciembre, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se pretende seguir avanzando en el compromiso con las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

El Plan cuenta con un presupuesto de 136.000 millones de euros para cuatro años y se basa en tres ejes:

- o El primer eje es el empleo.
- o El segundo es la garantía de un sistema de prestaciones.
- o El tercero es garantizar la prestación de los servicios básicos.

- 28/01/2014 - Programas de acciones singulares del Instituto de la Mujer y la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el ejercicio 2014

El plazo para la presentación de propuestas de inclusión por parte de las entidades locales está abierto hasta el 1 de febrero inclusive.

- 23/01/2014 - Convocatoria de subvenciones del Instituto de la Mujer con cargo al mecanismo financiero del espacio económico europeo

¿Qué se subvenciona? Proyectos destinados a promover la igualdad de género en el mercado laboral, el emprendimiento femenino, la conciliación de la vida laboral y personal, y la inclusión sociolaboral de mujeres de grupos vulnerables.

- 21/01/2014 - La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, ha firmado hoy con una treintena de las principales empresas de nuestro país, los primeros Acuerdos Voluntarios para aumentar, en los próximos cuatro años, la presencia de mujeres en puestos de dirección.

- 20/01/2014 - Ana Mato presidirá mañana martes 21, la firma de los primeros Acuerdos de Colaboración con Empresas para la igualdad de las mujeres, en el acceso a puestos de responsabilidad .

- 20/01/2014 - Seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado (AGE)

La igualdad entre mujeres en la AGE, en prácticamente todos los parámetros analizados, según el seguimiento del “I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos”, desarrollado por la Dirección General de la Función Pública, del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en estrecha colaboración con el Instituto de la Mujer, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en el marco de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la AGE, en la que están presentes las organizaciones sindicales y las Unidades de Igualdad de los distintos ministerios. Este seguimiento se ha plasmado en un Informe que recoge los principales resultados del análisis de los años 2011 y 2012, teniendo como objetivo fundamental conocer, de forma global y sintética, el grado de cumplimiento del Plan en su conjunto y de los logros alcanzados.

- 15/01/14 - El Ministerio De Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad va a firmar el próximo 21 de enero de 2014, un acuerdo de colaboración con 29 empresas, para avanzar hacia una mayor participación de mujeres en puestos de responsabilidad en las empresas.

- 14/01/2014 - Dentro de las medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras aprobadas recientemente, se destaca una importante mejora en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, al ampliarse el supuesto de reducción de jornada y de salario por cuidado de menores de ocho a doce años.

- 08/01/2014 - Concesión de subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Convocatoria 2013

Con fecha 27 de diciembre se ha hecho pública en el BOE la Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2013, convocadas por la Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio.

Desde el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, queremos transmitir nuestra enhorabuena a todas las empresas subvencionadas, y esperamos que su trabajo dé buenos frutos en los próximos meses.

- 07/01/2014 - El Instituto de la Mujer impulsa el conocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

La entidad ha publicado en el BOE, la Resolución por la que se conceden las subvenciones, convocadas en 2013, para la realización de actividades universitarias y postgrados oficiales de estudios de género, con el fin de favorecer el conocimiento y el avance en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 07/01/2014 - El Instituto de la Mujer ha publicado (BOE nº 310 de 27 de diciembre de 2013) la Resolución por la que se conceden las subvenciones, convocadas en 2013 (BOE núm.175 del 23 de Julio y BOE núm.184 del 2 de agosto), para apoyar al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal a favor de la igualdad y los derechos de las mujeres.

- 03/01/2014 - El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer convoca cuatro becas de formación en materia de violencia de género.

La duración de cada una de las becas de formación será por un periodo de 12 meses a contar desde la fecha de incorporación establecida en la resolución de concesión. Las plazas ofertadas son para las especialidades de:

- o Licenciatura o Grado en Estadística, Sociología o Economía
- o Licenciatura o Grado en Sociología
- o Licenciatura o Grado en Derecho
- o Licenciatura o Grado en Sociología, Ciencias Políticas o en Antropología Social y Cultura

El periodo de inscripción terminó el 17 de Enero.

# igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web [www.igualdad en la empresa.es](http://www.igualdad en la empresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

Servicio Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

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

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

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

Teléfono para consultas: 915 246 806

INSCRIBIROS

CONSULTADNOS