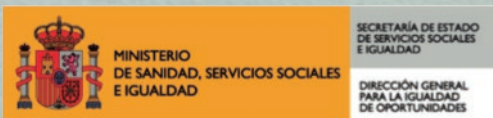


Mayo



Boletín Igualdad Empresa

XIII



S U M A R I O

Igualdad en la Empresa:

www.igualdadenlaempresa.es

En nuestra empresa, fórmate en igualdad de oportunidades.

Prácticas de igualdad en empresas

Última hora

www.igualdadenlaempresa.es

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

Para el Servicio de Asesoramiento, el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y para alcanzarla resulta fundamental, entre otros asuntos, fomentar e impulsar medidas que faciliten la formación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, y es en esta temática en la que se centra el presente BIE.

En el apartado de prácticas de igualdad en empresas, se presentan aquellas relacionadas con la formación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para ofrecer al resto modelos de prácticas en esta materia. Asimismo, se muestra la última hora en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de Mayo.

Con el lanzamiento del presente BIE, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas presenta el octavo 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 octavo decálogo se centra en la formación para la igualdad de oportunidades aplicada a la empresa, y en qué puntos debe incidir el empresariado para buscar recursos que se puedan aplicar por igual a mujeres y hombres.

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

Información y Contacto



pdi@msssi.es



www.igualdadenlaempresa.es

“En nuestra empresa, fórmate en igualdad de oportunidades”

Se entiende que la información es útil cuando proporciona datos, orientaciones, pautas o pistas relevantes para conocer una realidad o para tomar decisiones frente a situaciones en las que caben diferentes alternativas o vías de solución.

La producción de información y el análisis desde la perspectiva de género debe diferenciar claramente los conceptos de sexo y género a nivel operativo: a la hora de abordar un acercamiento a la realidad hemos de utilizar el concepto sexo como variable cuantitativa; y el concepto género como categoría explicativa, que ayuda a interpretar los “por qué” de ciertas cuestiones.

En cualquier entidad, con independencia de su sector, lo deseable sería que formase a toda su plantilla y a su personal directivo en igualdad de oportunidades, con el fin de que todo el personal de la entidad sea consciente del punto de partida y de su situación actual.

Para ello, una formación básica en igualdad de oportunidades comienza con la aclaración entre los conceptos de sexo y género:

SEXO - Variable de análisis. Permite interpretar la realidad teniendo en cuenta la situación o posición de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de su vida.

GÉNERO - Categoría de análisis. El primer paso para producir información útil para la igualdad sería, partiendo de lo visto hasta ahora, la introducción de la variable sexo en las bases de datos y registros de información siempre que sea posible, así como el establecimiento de mecanismos de cruce de esa variable con el resto.

Cuando se está trabajando en cualquier ámbito desde una óptica integral y no parcial, se debe disponer de toda la información que permita aprehender la realidad y actuar con la certeza de que se lograrán los objetivos que se persiguen.



Desde una óptica de género (que implica una visión integral), el conjunto de datos, hechos relevantes que describen una realidad, para que sean útiles deben, en consonancia con lo dicho hasta aquí, cumplir un primer requisito que es el de mostrar la realidad de una forma en la que se incluya tanto la situación de las mujeres como la de los hombres. Así no se enmascara la realidad mediante la aportación de datos globales, sin distinguir el sexo de las personas que la componen, ya que se pasa a mostrar la realidad de una forma parcial aun cuando los datos sean globales.

Sabemos como a lo largo de la historia todas las sociedades han intentado perdurar en el tiempo a través de la reproducción de la especie y la producción de los bienes para su subsistencia.

La sociedad ha ido evolucionando y los procesos que anteriormente se desarrollaban en un mismo espacio, la economía familiar y la comunidad, sufren una separación entre la producción para uso privado y la orientada al mercado, asumiendo el trabajo doméstico una nueva forma característica de este sistema social.

¿Cuántas veces se ha oído decir que las mujeres que son amas de casa no trabajan?

A pesar de que la legislación recoge este principio básico para la igualdad, las mujeres siguen sufriendo discriminaciones laborales por razón de sexo, encontrándose con barreras tanto en el acceso como en el mantenimiento en el empleo, y en el desarrollo de la carrera profesional.

BARRERAS EN EL ACCESO AL EMPLEO: Items a reforzar en la formación para la igualdad de oportunidades en la empresa

▷ Mayores dificultades para encontrar empleo.

↳ En España, la tasa de paro femenina es de 26,6% frente al 25,4% de la masculina. Fuente: EPA, I trimestre 2014. INE.

▷ En los procesos de reclutamiento, a día de hoy, son frecuentes las ofertas de trabajo sexistas.

↳ Utilizan el lenguaje femenino o masculino dependiendo del tipo de puesto ofertado.

▷ En los procesos de selección de personal, a las mujeres se les hacen preguntas en torno a su vida privada que no suelen formularse a los hombres.

↳ Estado civil, maternidad, cuidado hijos/as, o personas en situación de dependencia etc.

▷ El empresariado, en ocasiones, se sigue dejando llevar por estereotipos de género a la hora de realizar una contratación.

↳ Consideran que las mujeres no son adecuadas para determinados puestos de trabajo, como albañilería, electricidad, mecánica, etc.

▷ Desigualdad retributiva.

↳ Los datos Eurostat para el año 2011, reflejan una brecha salarial de género en España del 17,8%. La ganancia hora media en las mujeres es de 13,12€ y en los hombres de 15,68€. Fuente: Encuesta de estructura salarial, 2011. INE.

▷ Subempleo.

↳ Las mujeres son contratadas en categorías inferiores a las que corresponden con su formación, aumentando el subempleo en las mujeres jóvenes.

▷ Doble o triple jornada.

↳ Con estos términos se alude al tiempo de dedicación de las mujeres a las responsabilidades domésticas, a continuación de su jornada laboral, y se le puede sumar el trabajo realizado por algunas mujeres con responsabilidades dentro de las AMPAS (Asociaciones de Madres y Padres de alumnado), asociaciones, juntas vecinales etc.

La participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado de trabajo permite aprovechar la capacidad de todas las personas, logrando que se expresen libremente, sin que existan roles o estereotipos que

Facilita que las mujeres y hombres de su plantilla puedan hacer compartibles experiencias y a la vez responsabilidades laborales y familiares.

Tiene en cuenta a las personas por sus capacidades, experiencias y preparación, por lo que no desaprovechan las capacidades y cualidades que pueden aportar las mujeres a su organización.

Una empresa en la que, tanto las mujeres como hombres participan y se forman de forma equilibrada sin que exista discriminación por razón de sexo, puede disfrutar de ventajas para su propia organización y para sus trabajadoras y trabajadores.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral es una responsabilidad de todos los agentes sociales y económicos, y de todas las personas.

Atrae a mujeres y hombres con alta cualificación y compromiso que desean formar parte de una empresa que respeta los derechos de las personas.

Mejora su imagen como empresa comprometida socialmente, atrayendo clientela e inversión.

¿Cómo pueden ayudar las administraciones públicas para la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades dentro de una entidad?

Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva se requiere, además de la voluntad política, contar con los conocimientos necesarios, las capacidades y técnicas para realizar un análisis de la realidad desde la perspectiva de género, impulsar investigaciones y hacer ese conocimiento accesible a las personas responsables de poner en marcha las políticas de igualdad, en todos los niveles, con el fin de que llegue a la sociedad en su conjunto, para que este conocimiento se incorpore a nuestra cultura.

El Instituto de la Mujer, organismo autónomo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, colabora en estos procesos mediante la investigación sobre procesos de formación en igualdad, el diseño de metodologías específicas, la elaboración de materiales didácticos, la promoción y realización de cursos presenciales y on-line en materia de igualdad y el diseño de indicadores y procesos de evaluación.

Dentro de su “Plan de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, está dirigido al personal al servicio de las Administraciones Públicas, profesorado, representantes de la sociedad civil y público en general, con el objetivo de convertirse en una guía de referencia, útil y de fácil manejo y comprensión, y que recopila un importante catálogo de acciones formativas y materiales para el desarrollo de las políticas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Dentro de la modalidad formativa online se pretende conseguir una mayor difusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y las formaciones están dirigidas a:

- ▶ Población en general.
- ▶ Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para profesionales de distintos ámbitos.

Concretamente a través de la Escuela Virtual, se ofrecen dos cursos que versan sobre la igualdad en el empleo:

- ▶ Curso avanzado de igualdad de oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los recursos humanos. Orientado a personas vinculadas a organizaciones empresariales.
- ▶ Curso avanzado de igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito del empleo. Para personas vinculadas a la gestión y orientación para el empleo.

información

Por su parte, la Organización Internacional de Trabajo, OIT/Cinterfor, tiene una fructífera historia en el abordaje de las interrelaciones entre formación y género, lo que le permite sostener que la integración estructural de la dimensión de género en el diseño y gestión de las políticas de formación y apoyo al empleo es una cuestión de derechos, de eficiencia económica pero también un factor de innovación y mejora de la calidad y la equidad de las intervenciones.

Incorporar la perspectiva de género a la formación para el trabajo implica:

- ▶ Disponer de un instrumento de análisis y un marco conceptual de las relaciones sociales y del mundo del trabajo.
- ▶ Conceptualizar a mujeres y hombres como personas que están condicionadas por su género y su realidad social y económica y que tienen la capacidad de cambiar a partir de aprendizajes y estrategias individuales y colectivas.
- ▶ Revisar las prácticas institucionales e innovar en sus enfoques, contenidos, metodologías y estrategias.

información

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 13 se centra en prácticas relacionadas con la formación en igualdad de oportunidades dentro de la empresa y/o entidad laboral, recogiendo medidas que tienen como objetivo favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta materia.

ÁREA: Formación en igualdad de oportunidades en el empleo

- Campañas corporativas de información y sensibilización, que incidan en la igualdad como valor de la organización.
- Existencia de un mecanismo de participación, que permita a la plantilla un *feed-back* sobre efectos reales de las medidas igualitarias adoptadas.
- Preámbulo en aquellos canales de difusión propios de la entidad, con información sobre acciones y resultados obtenidos.
- Distribución de documentos corporativos que aludan a la igualdad entre mujeres y hombres, como eje transversal de la organización.



información

PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

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

Can Cet, Centre d’Inserció Socio Laboral, S.L.

can cet

Realización de formaciones internas y externas para promover el acceso a mujeres en puestos de trabajo masculinizados. Fomento de la aplicación a mujeres en estos puestos de trabajo (promociones internas y nuevas incorporaciones).

Elaboración de manuales y guías de comunicación ética y no sexista.



información

ENAGÁS



Programa de asimilación de valores de Enagás desde el momento de nuevas incorporaciones a la empresa.

Acciones de discriminación positiva: programa formativo

¿Hasta dónde quieres llegar? especialmente enfocado a ayudar a las mujeres a romper sus propias barreras para desarrollar su carrera profesional. En su primera edición se ha convocado al programa formativo a 26 mujeres de puestos directivos o técnicos (18% del total de mujeres en estos puestos).

- o Acciones de difusión interna y externa.
- o Crecimiento de las personas.
- o Lenguaje/imagen no sexista.



información

GRUPO SADA



Dentro de su *“Guía de buenas prácticas para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres”* recoge:

- Programas de sensibilización para la organización: todavía existen estereotipos por razón de sexo como pensar que el hombre es más independiente y la mujer más insegura, etc. Establecer programas de sensibilización para toda la organización: donde se trabaje en la identificación de estereotipos y en la forma de mitigarlos, ya que pueden generar desigualdades.
- Programas de “mentoring” y redes informales: es necesario que existan canales de comunicación abiertos entre mujeres y hombres, fomentando reuniones mixtas en las que se tenga acceso a información valiosa que pueda ayudar al avance en su carrera profesional. Se deben promover redes sociales entre las personas que trabajan en la empresa.
- Establecer programas de “mentoring”: proporcionar tutorías específicas que ayuden en temas como gestión de equipos, negociación, habilidades comunicativas, etc. Es importante que las mujeres puedan servir de mentoras para otras mujeres.
- Poner en marcha “focus groups”: sesiones focalizadas de discusión para el descubrimiento y resolución de problemas, compuestas por mujeres y hombres, de las que suelen extraerse prácticas que ayuden al desarrollo de las mujeres en la empresa.



información

CAMPAÑA “10 GESTOS EN TU EMPRESA”

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

Acorde con la temática de este BIE, presentamos el decálogo nº8 titulado “Formación para la igualdad de oportunidades en el empleo”, que se difundirá por correo electrónico, y que estará disponible en igualdad.enlaempresa.es, dentro del apartado de Novedades -> “10 gestos en tu empresa”.

“10 gestos en tu empresa” FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO




1. La formación es el pilar fundamental para el desarrollo profesional ⇨ recibir cursos en igualdad de oportunidades mejora conocimientos técnicos y habilidades directivas.
2. Es importante que las empresas ofrezcan igualdad de oportunidades en el acceso a la formación ⇨ para que mujeres y hombres puedan mejorar su situación laboral.
3. Formación en el plan de igualdad de la entidad ⇨ tanto en los planes de formación como en el plan estratégico de recursos humanos.
4. Diseño, organización y ejecución de acciones formativas ⇨ adaptadas a las necesidades de cada colectivo destinatario de la empresa.
5. Utilización de metodologías didácticas orientadas a satisfacer los objetivos ⇨ que permitan neutralizar la rentabilidad de la inversión realizada en la formación de igualdad.
6. Diseñar programas de formación en materia de género ⇨ en sus diversas áreas de conocimiento dentro de la entidad.
7. A partir de las necesidades, recursos y disponibilidad de cada departamento ⇨ planificar una formación lo más adaptada posible a sus líneas de trabajo.
8. Dotar de conocimientos necesarios que permitan realizar un análisis de género ⇨ de la segregación ocupacional de las empresas, brecha salarial, división sexual del trabajo.
9. En la formación se manifestará la importancia de la negociación colectiva ⇨ adecuada a la gestión de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas.
10. Mediante la formación se proporcionará conocimientos y herramientas básicas ⇨ con el fin de mejorar la conciliación de la plantilla en las empresas.


ÚLTIMA HORA


 **Barcelona:** Curso de formación: "El tratamiento del género en la documentación UPC". 23 de Octubre. Universidad Politécnica de Cataluña.


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

 **Donostia:** 19 y 20 junio: II JORNADAS de Metodología de Investigación Feminista: herramientas y aplicaciones para los Derechos Humanos.


 **Logroño:** Curso de verano sobre 'Miradas de género en la Ciencia y la Tecnología'. 10 y 11 de Julio. Fundación Universidad de la Rioja.

 **Madrid:** Curso de verano: "Aspiraciones profesionales de mujeres y hombres: ¿Tienden a desaparecer las diferencias de género?". 23 y 24 de Julio. Universidad Complutense de Madrid.

 **Madrid:** Jornada "Creando compromiso, compartiendo experiencias: Relaciones entre empresas y ONG". 12 de Junio. Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa.

 **Santander:** Curso de verano: "Género, sexualidad y reproducción". Del 7 al 9 de Julio. Dirección General de Igualdad, Mujer y Juventud del Gobierno de Cantabria y el Ayuntamiento de Santander.

 **Sevilla:** V Congreso Universitario Internacional "Investigación y Género 2014". 3 y 4 de Julio. Universidad de Sevilla.

 **Vigo:** I Congreso Internacional SOS-VICS «Construir puentes de comunicación en el ámbito de la violencia de género». 25 y 26 de Septiembre. Proyecto SOS-VICS.

NUESTRAS NOTICIAS DE MAYO :

 30/05/2014 - 9ª Convocatoria del Premio Jóvenes Emprendedores/as Máshumano.


El Premio Concilia emprendedores Máshumano es una iniciativa de la Fundación Máshumano en España, cuyo objetivo principal es fomentar el emprendimiento socialmente responsable entre la población joven. A través de las VIII convocatorias anteriores, la Fundación ha trabajado con jóvenes apoyando la creación de empresas máshumanas que incorporan la gestión de los equipos en la línea estratégica de la empresa.


Los proyectos pueden presentarse hasta el 20 de Junio en cualquiera de las tres categorías:

- o Proyectos de empresas en fase de crecimiento (hasta 1 año de vida)
- o Proyectos de empresas no constituidos
- o Proyectos de emprendimiento social

 28/05/2014 - Se celebró el Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer.

Debemos luchar por una sociedad inclusiva con justicia social, política, económica, antirracista y de género; con equidad e igualdad, en que prevalezca la libertad, la paz, la no discriminación y la solidaridad. Donde el empoderamiento y la autonomía de las mujeres aseguren el pleno ejercicio de su ciudadanía y la vigencia de los derechos humanos, en particular su derecho a la salud integral, y los derechos sexuales y derechos reproductivos.

 26/05/2015 - La Directora General para la Igualdad de Oportunidades, Carmen Plaza, fue la encargada de inaugurar la Jornada Internacional sobre Diversidad en Europa, que, entre otras cuestiones, abordará la importancia de una mayor presencia de mujeres en los puestos de dirección de empresas y organismos.

 23/05/2014 - Abierta la convocatoria de subvenciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a PYME y otras entidades para planes de igualdad.

En el BOE 125 de fecha 23 de mayo de 2014, se ha hecho pública la Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes a 2014. El plazo para la presentación de solicitudes está abierto hasta el próximo 10 de junio.

 23/05/2014 - Joaquín Salvador Lavado Tejón, Quino Premio Príncipe de Asturias de Comunicación y Humanidades 2014.

En el acta del jurado se recoge que Mafalda, la principal protagonista del trabajo creativo de Quino, es inteligente, irónica, inconformista, contestataria y sensible. Sueña con un mundo más digno, justo y respetuoso con los derechos humanos. Al cumplirse el 50 aniversario del nacimiento de Mafalda, los lúcidos mensajes de Quino siguen vigentes por haber combinado con sabiduría la simplicidad en el trazo del dibujo con la profundidad de su pensamiento.

 22/05/2014 - Martes 27 de Mayo "Jornada Internacional sobre Diversidad en Europa", en la Fundación Lázaro Galdiano.

 22/05/2014 - II Jornadas sobre políticas locales de apoyo a las familias.

Durante los días 10 y 11 de Junio se celebrarán en Guadalajara las “II Jornadas sobre políticas locales de apoyo a las familias”. Estas Jornadas que se desarrollan a través del convenio FEMP-Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y cuentan con la colaboración del Ayuntamiento de Guadalajara, tienen como objetivo analizar el papel y las respuestas ofrecidas por las administraciones locales en materia de apoyo a la familia para afrontar los retos más destacados a los que éstas se enfrentan en la actualidad.

 22/05/2014 - La OIT estima más de la mitad de las víctimas de trabajo forzoso son mujeres y niñas.


El trabajo forzoso genera ganancias anuales ilegales de 110.000 millones de euros en el mundo. La OIT denuncia que dos terceras partes procede de la explotación sexual, el resto viene del trabajo doméstico, la agricultura y otras actividades.

 21/05/2014 - El Gobierno manifiesta su compromiso con la igualdad y contra la discriminación por causa de la orientación sexual o identidad de género.

EL Consejo de Ministros, a propuesta de los Ministerios de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de Exteriores y Cooperación, ha aprobado hoy una declaración con motivo de la celebración del Día Internacional contra la homofobia y la transfobia que se celebró el 17 de mayo.

 20/05/2014 - El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad suscribe dos convenios para la promoción y el fomento de la empleabilidad de mujeres en Ceuta y Melilla.

Los convenios, que se desarrollarán durante el año 2014, tienen por objeto concretar la colaboración entre ambas administraciones para aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. De esta manera, se podrá avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, potenciando su nivel formativo y de adaptabilidad, a los requerimientos del mercado de trabajo. Estas acciones se destinarán, de forma prioritaria, a grupos específicos de mujeres que se encuentren en situación social desfavorecida o en riesgo de exclusión.


 15/05/2014 - Entre los días 19 y 20 de Mayo, se llevaron a cabo las jornadas interuniversitarias “La Estrategia Europa-2020 y las políticas públicas a favor del empleo, de las mujeres emprendedoras y de la igualdad salarial”.

El objetivo de las jornadas será analizar las políticas públicas que, en el marco de la Estrategia 2020, deben comenzar a diseñarse por los Estados miembros para promover la igualdad de los sexos en el ámbito económico y laboral.

 15/05/2014 - En la jornada del 15 de Mayo se celebró: el Día Internacional de las Familias.

Esta efeméride tiene como propósitos:

- o Promover el progreso social y mejorar los niveles de vida de la población.
- o Promover la igualdad de responsabilidades de mujeres y hombres en el entorno familiar.
- o Incluir el Día Internacional de la Familia en las agendas de las agencias especializadas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- o Recomendar a los Estados miembros de la ONU y al resto de países, a considerar el Día Internacional de la Familia como una ocasión especial para contribuir al desarrollo de un mejor nivel de vida a favor de las familias, principalmente, aquellas con más bajos recursos.
- o Promover campañas de información y promoción del Día Internacional de la Familia y políticas de fortalecimiento a la familia a nivel internacional, nacional y regional, con la participación de los medios de comunicación.

 15/05/2014 - El 31 de mayo finalizó el plazo de presentación de candidaturas a la XXIII edición de los Premios FEDEPE.


Del 7 al 31 de mayo estuvo abierto el plazo para la presentación de candidaturas a la XXIII edición de los Premios FEDEPE convocado por la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias, a alguna de las siguientes categorías: Mujer Directiva, Mujer Empresaria, Mujer Profesional, Política de Empresa a Favor de la Mujer, Medio de Comunicación impulsor de las Mujeres Profesionales y Premio Internacional.

 14/05/2014 - IMF Business School y UNESCO Club firman un acuerdo, para impartir los primeros masters en Desarrollo Sostenible a nivel internacional de forma online.

Dicho acuerdo responde a la importancia que desde Naciones Unidas le han dado a esta área en su Plan Post 2015 para la sostenibilidad global. El programa formativo incluye tres especialidades diferentes. En primer lugar, el master en Desarrollo Sostenible en la Empresa, que fomenta la gestión del cambio en nuestra sociedad desde las organizaciones empresariales. Por otro lado, el master en Liderazgo Sostenible, que ofrece una formación teórico-práctica basada en valores del bien común, vinculados con los valores corporativos y el desarrollo profesional. Finalmente, un master en Desarrollo Sostenible para Entidades Locales, el único master actual que entrena a políticos y funcionarios en competencias precisas para un Desarrollo Sostenible del municipio.

 14/05/2014 - El Borrador de la Estrategia Española de RSE del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se eleva a consulta pública hasta el próximo 3 de junio.


La Estrategia Española de RSE 2014- 2020, para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora, está en fase de consulta pública hasta el próximo 3 de junio, en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las aportaciones y comentarios se pueden enviar a la dirección de correo electrónico infoRSE@meyss.es.

 13/05/2014 - El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ha manifestado su condena y rotundo rechazo ante el secuestro de más de 200 niñas en un colegio de Nigeria.

Este Ministerio, invita a la sociedad, organismos internacionales, y gobiernos a trabajar de manera permanente y conjunta, por el respeto, por la dignidad de niñas y mujeres de cualquier lugar del mundo, con independencia de cualquier condición o circunstancia personal o social.


 09/05/2014 - Se celebró el Día de Europa.

El 9 de Mayo se celebró el Día de Europa, una fecha que simboliza el éxito de la Unión Europea, como el euro, la bandera, o el himno. Es un Día para celebrar la paz, la estabilidad y la ciudadanía europea. Se aclama en los 27 Estados miembros de la Unión Europea con cientos de actividades y festejos que acercan Europa a su ciudadanía y hermanan a los distintos pueblos de la Unión. En el enlace al cual os derivamos, se pueden consultar todas las actividades que se han desarrollado en España, desglosados por Comunidades Autónomas. Deseamos que sean de vuestro interés.

 06/05/2014 - NUEVO PLAZO para suscribir convenios de colaboración CON EMPRESAS para fomentar la presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad.

 05/05/2014 - La Comisión Europea lanza una campaña para fomentar el acceso y la participación de las mujeres en las TIC.

La campaña se ha realizado sobre la base del Estudio “Women active in the ICT sector”, según el cual, a pesar de la evidente necesidad de incorporar a las mujeres en las TIC, la brecha digital de género persiste en Europa. Entre sus principales recomendaciones se encuentra la de dar visibilidad a las profesionales de dicho sector, convirtiéndolas así en referentes y haciendo que el mismo sea atractivo para las mujeres, especialmente las jóvenes. Otra vía de trabajo es mediante la identificación de trayectorias profesionales al objeto de lograr que las mujeres que ya trabajan en el sector tecnológico se mantengan en él y promocionen a lo largo de su vida profesional.

 02/05/2014 – El 3 de Mayo se celebra el “Día Mundial de la Libertad de Prensa”.

Esta efeméride sirve para poner de relieve la importancia que tienen unos medios de comunicación independientes, libres y pluralistas para la protección y la promoción de dichos derechos. El periodismo ofrece una base para el debate informado sobre una gran variedad de temas de desarrollo: de los problemas ambientales y los avances científicos a la igualdad de género, la participación de la población joven y la consolidación de la paz.

igualdad en la empresa.es

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

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

Y cuenta con:

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

Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

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

Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



@IgualdadEmpresa

INSCRIBIROS

CONSULTADNOS