

Agosto '14

# Seguridad y salud en el trabajo para mujeres y hombres



## Boletín Igualdad Empresa

# XVI



Igualdad en la Empresa:

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

Seguridad y salud en el trabajo

Prácticas de igualdad en empresas

Última hora

## [www.igualdadেনlaempresa.es](http://www.igualdadেনlaempresa.es)

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

En este sentido, cada edición del mismo se centra en un área temática de interés para la empresa y/o sociedad con el objetivo final de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral. En este BIE, se ofrece información útil para incorporar el enfoque de género a las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de las empresas, ámbito en el que deben tener un papel determinante, ya que la adopción de una visión neutra que no tenga en cuenta las características diferenciales de mujeres y hombres, resta eficacia a los sistemas de prevención.

Nos encontramos en un momento de transición, entre los resultados de la evaluación de la Estrategia Europea 2007-2012 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, y el diseño de la nueva Estrategia 2013-2020. Esta última se diseñará teniendo en cuenta la situación actual de la SST en Europa, los resultados alcanzados hasta este momento y todo ello, articulado con la Estrategia Europa 2020. En este escenario de cambio y construcción, la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género es un tema a tener muy en cuenta, especialmente cuando se trata de promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo de la economía europea. Por ello, el boletín de agosto le ofrece un espacio de información y reflexión sobre esta materia.

Como viene siendo habitual, en el apartado de prácticas de igualdad en empresas, se presentan aquellas relacionadas con principios de igualdad aplicados en las empresas, para ofrecer al resto de entidades ejemplos a tener en cuenta en estas materias. Asimismo, se muestra la última hora en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en [www.igualdadেনlaempresa.es](http://www.igualdadেনlaempresa.es) durante el mes de Agosto.

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

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

**I**nformación y contacto

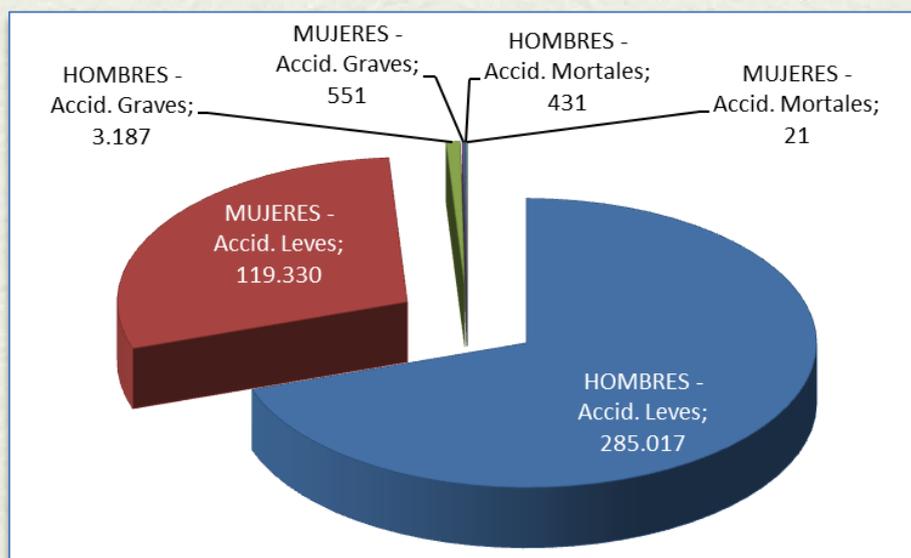
✉ [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)

🏠 [www.igualdadেনlaempresa.es](http://www.igualdadেনlaempresa.es)

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MUJERES Y HOMBRES

Formal o informal, remunerado o no, el trabajo ocupa un lugar destacado en la vida de las personas y define - en gran medida - la identidad y función que tiene cada una en la sociedad. A pesar de los ingresos y satisfacciones personales que proporciona, también puede entrañar peligros y riesgos para la salud y la seguridad.

**Accidentes en jornada de trabajo con baja por sexo y nivel de gravedad, 2012**



[INE](#), 2013

Los riesgos laborales que corren los hombres son más conocidos debido a que, hasta ahora, los aspectos de SST se habían focalizado en empleos peligrosos, en sectores predominantemente masculinos. Hoy en día, sin embargo, las mujeres representan más del 40% de la fuerza de trabajo mundial, es decir, 1.200 millones de los 3.000 millones de personas trabajadoras de todo el mundo. Esta presencia creciente de las mujeres despierta una serie de interrogantes relacionados con cuestiones de género, en función de los diferentes riesgos que pueden enfrentar hombres y mujeres. La segregación de la fuerza de trabajo en función del sexo genera diferentes retos para la SST de mujeres y hombres.

Sabemos que los hombres tienen más presencia en industrias, mientras que la gran mayoría de las mujeres trabajadoras se concentran en el sector servicios. Las mujeres, con más probabilidad que los hombres, suelen acceder a trabajos con salarios bajos, precarios o con jornadas reducidas. A su vez, tienen menos posibilidades de ocupar cargos de supervisión y gerencia. Si a esto le añadimos las mayores dificultades que tienen de acceso a la información, a los mercados, a las finanzas, a la formación y a la tecnología, en comparación con los hombres, se hace esencial mirar la SST con perspectiva de género.

## La SST con perspectiva de género

Hasta ahora, el tratamiento de la salud laboral de las mujeres se ha centrado fundamentalmente en cuestiones biológicas, vinculadas a su rol reproductivo, adoptándose medidas de prevención para los casos de embarazo, parto y lactancia. Pero también existen otros factores que inciden de manera diferencial en la salud y condiciones de trabajo de las mujeres. Por ello, una adecuada política preventiva pasa por el reconocimiento de la existencia de riesgos laborales que inciden mayoritariamente o específicamente sobre la salud de las mujeres:

- Riesgos biológicos, que inciden sobre todo en la situación de embarazo y/o lactancia.
- Riesgos psicosociales que se manifiestan en forma de estrés, depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, doble y triple jornada laboral, etc. Situaciones que, en definitiva, generan una especial carga mental y emocional, y que inciden de forma negativa en la salud y en el trabajo de las mujeres.
- Acoso, incluyendo aquí el acoso laboral, por razón de sexo o sexual.
- Riesgos derivados de otros factores de discriminación: salarios más bajos, precariedad, dificultad de acceso a puestos de responsabilidad, temor a la pérdida de empleo por situación de embarazo o maternidad.
- Riesgos ligados a actividades feminizadas como la enseñanza, sanidad, textil y confección o el servicio doméstico.

## La invisibilidad de los riesgos que corren las mujeres

En muchas ocasiones los daños a la salud que padecen las trabajadoras son invisibles. Esta falta de visibilidad puede darse porque o bien no se hace una correcta evaluación de riesgos, o porque las medidas preventivas se dirigen solo a evitar los accidentes laborales, que afectan en mayor número y gravedad a los hombres. Así lo prevé la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL):

*“Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.”*

## Riesgo para el embarazo y la lactancia

La primera medida de prevención exigible a las empresas es una evaluación de riesgos, que necesariamente debe incluir aquéllos que de forma específica puedan afectar a las trabajadoras durante el embarazo, parto reciente o lactancia natural. Dicha evaluación debe (de acuerdo al art. 26 de la LPRL, y al art. 4.1.b del [Reglamento de los Servicios de Prevención](#), RSP):

- contemplar la naturaleza, el grado, y la duración de la exposición a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto, o del o la lactante, durante el período de lactancia, y
- realizarse atendiendo a la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las personas citadas (Anexos I y II Directiva 92/85/CEE).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud durante el embarazo o la lactancia, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Tales medidas serán:

- Modificación del tiempo de trabajo o alteración de la jornada.
- Adaptación de las condiciones de trabajo. Incluyendo la no realización de trabajo a turnos o nocturno en caso necesario.
- Cambio de puesto o función. En caso de que la adaptación de condiciones o tiempo de trabajo no sea posible o sea insuficiente para eliminar el riesgo, y éste venga acreditado por informe médico, la trabajadora será asignada a puesto o función distinta. La acreditación se hará por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de las Mutuas, con el informe médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.
- Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, en caso de que las medidas anteriores no resulten eficaces para prevenir el riesgo.
- Las medidas anteriores son aplicables también a la situación de riesgo durante el periodo de lactancia natural, hasta que el o la lactante cumpla nueve meses.

Por último, debemos hacer mención a la necesidad de comunicación por parte de la trabajadora a la empresa, acerca de su estado de embarazo o lactancia, para que la empresa adopte las medidas necesarias. Aunque la LPRL no lo recoja expresamente, sí establece el deber de trabajadores y trabajadoras de cooperar con la empresa para que pueda garantizarles unas condiciones de trabajo que sean seguras y sin riesgos para su seguridad y salud (art. 29.2.6 LPRL).

## Riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las trabajadoras y trabajadores a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce cinco grandes grupos de factores de riesgo psicosocial:

1. Factores del entorno y el puesto de trabajo.
2. Factores organizativos.
3. Relaciones en el trabajo (acoso).
4. Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional.
5. Carga total de trabajo.

**Las mujeres están más expuestas a los factores de riesgo psicosocial a causa de la desigualdad de género del mercado laboral y de las condiciones de trabajo.** La exposición a dichos factores tiene efectos en la salud tanto a nivel psicológico (ansiedad, depresión) como fisiológico (problemas respiratorios, dermatológicos o musculo-esqueléticos).

### Campaña europea “Trabajos Saludables”

ESTRÉS Y RIESGOS PSICOSOCIALES | HERRAMIENTAS Y RECURSOS | PARTICIPE | SOCIOS DE LA CAMPAÑA | MEDIATECA | MATERIAL DE LA CAMPAÑA

¿QUÉ SON EL ESTRÉS Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?  
¿POR QUÉ SON IMPORTANTES?  
¿QUIÉN DEBE IMPLICARSE?  
¿CÓMO PUEDEN GESTIONARSE?  
BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS  
DATOS Y CIFRAS

**Trabajos saludables**  
Gestionemos el estrés

*Consejos y herramientas para gestionar el estrés y los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo*

<https://www.healthy-workplaces.eu/es>

## Riesgos ligados a actividades feminizadas

De acuerdo con los datos del INE, el 80% de las trabajadoras desarrollan su actividad en el sector servicios (educación y sanidad mayoritariamente), sectores en donde los riesgos más habituales son el estrés, la ansiedad, problemas musculo-esqueléticos así como los propios del ámbito sanitario (biológicos, radiaciones, químicos).

### Distribución de partes con baja de enfermedades profesionales por grupos de enfermedad (%)

Enfermedad profesional	Hombre	Mujer	Total
2.Causadas por agentes físicos	79,99	77,59	78,76
3. Causadas por agentes biológicos	4,06	10,36	7,29
5.Enfermedades de la piel	5,14	6,38	5,78
4.Causadas por inhalación de sustancias	5,68	2,41	4,00
1.Causadas por agentes químicos	4,24	3,23	3,72
6.Causadas por agentes carcinógenos	0,89	0,03	0,45
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Observatorio de Enfermedades Profesionales y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo.  
[INFORME ANUAL 2013](#)

Es necesario conocer la interacción de riesgos físicos y psicosociales en los trabajos feminizados que inciden directa o indirectamente en la aparición de trastornos musculo-esqueléticos y de salud mental.

## Medidas preventivas con carácter general

La prevención más eficaz es aquella que actúa sobre el origen, modificando las condiciones de la organización del trabajo y evitando la exposición a los riesgos. Las medidas más comunes a realizar son las siguientes:

- Evaluación minuciosa de riesgos que incorpore la perspectiva de género.
- Visión integral de todos los factores que inciden en la creación del riesgo: interacción entre las condiciones de vida y de trabajo.
- Fomento del apoyo entre la plantilla y la dirección, y promoción de la autonomía en la realización de las tareas.
- Incremento de las oportunidades concedidas por la empresa a las trabajadoras y trabajadores para aplicar sus conocimientos y habilidades y el desarrollo de sus carreras.
- Garantía del respeto y el trato justo a las personas, e impulso de medidas que acaben con la discriminación por razón de sexo.
- Fomento de la claridad y la transparencia organizativa, proporcionando toda la información necesaria para realizar las tareas y adaptarse a los cambios, y posibilitando la participación de las trabajadoras y los trabajadores.
- Promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Adecuación de la cantidad de trabajo a la duración de la jornada.

## Sitio Web de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

The screenshot shows the website interface. At the top left is the logo of the 'Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo'. To the right is a search bar with the text 'Google™ Búsqueda'. Below the header, a breadcrumb trail reads 'Usted está aquí: Inicio → Grupos prioritarios → La mujer y la salud en el trabajo'. On the left is a navigation menu with categories like 'Navegación', 'Acerca de la Agencia', 'Soluciones prácticas', 'Observatorio Europeo de riesgos', 'Temas', 'Grupos prioritarios', 'Personas con discapacidad', 'Trabajadores migrantes', 'Los jóvenes', 'La mujer y la salud en el trabajo' (highlighted in yellow), 'Trabajadores de edad avanzada', 'Sectores', and 'Campañas'. The main content area features a photo of a woman in a yellow safety vest holding a yellow umbrella. The title is 'La mujer y la salud en el trabajo'. The text states: 'La Mujer y la Salud en el Trabajo Las mujeres representan el 45% de la población activa en la UE. Los hombres y las mujeres no son idénticos y las actividades profesionales que realizan, las condiciones laborales y la forma en que son tratados por la sociedad son distintas. Estos factores pueden influir en los peligros a los que se enfrentan en el puesto de trabajo y en el enfoque necesario para su evaluación y control.' Below this, it lists factors to consider: 'Algunos de los factores que hay que tener en cuenta son los siguientes: • los hombres y las mujeres se **concentran en la realización de ciertos trabajos**, por lo que se enfrentan a peligros específicos de esos trabajos • los hombres y las mujeres son **físicamente diferentes**, especialmente en lo que respecta a la reproducción • los hombres y las mujeres tienen diferentes **responsabilidades en casa**. Las mujeres trabajadoras tienden a tener dos trabajos: su puesto de trabajo y la casa. Por eso, es importante reconocer estas diferencias y **adoptar una estrategia "desde una perspectiva de género"** en las cuestiones de la salud y la seguridad en el trabajo.'

Incluye una [sección específica](#) y [documentación técnica](#) sobre la perspectiva de género en la SST

## JURISPRUDENCIA DE INTERÉS

### Prestaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (STS 1815/2013) [ver completa](#)

Con esta sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo unifica doctrina para el reconocimiento de las prestaciones de Seguridad Social por riesgo durante el embarazo o lactancia natural. Para la suspensión del contrato de trabajo por los citados riesgos han de cumplirse todos los requisitos normativamente previstos de manera sucesiva. A saber:

1. Evaluación específica del puesto de trabajo que incluya la naturaleza, grado y duración de la exposición al riesgo.
2. Realización de todas las modificaciones necesarias para adaptar el puesto de trabajo.
3. En caso de no poderse aplicar materialmente el requisito anterior, cambio de puesto o función, y finalmente suspensión del contrato.
4. El informe médico debe precisar los agentes nocivos concretos detectados efectivamente en el puesto, y los efectos que los mismos pudieran tener sobre la madre o el/la lactante.

## Reconocimiento del síndrome del *burn out* como accidente laboral (STSJC 709/2005) [ver completa](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirma la incapacidad permanente absoluta concedida a una maestra de Barcelona. La resolución considera que el "síndrome del quemado o de agotamiento profesional" se define como "agotamiento físico, emocional y mental motivado por un proceso en el que se acumula un estrés excesivo por una desproporción entre la responsabilidad y la capacidad de recuperación del empleado".

La sentencia determina que el citado síndrome es un "riesgo psicosocial descrito, que ha debutado en la actora estando en el trabajo y como consecuencia del mismo y que el estado actual no le permite una capacidad de trabajo valorable".

## PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN 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 en la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es), en el apartado Red de Empresas con DIE (Red DIE).

### BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.



El Plan de igualdad de trato y oportunidades de BBVA incluye un apartado específico, título cuarto, destinado a la protección al embarazo y a la maternidad que, además de regular los permisos por lactancia, maternidad /paternidad a tiempo parcial, permanencia en el puesto, vacaciones, permiso por nacimiento de hijo/a, cobertura de bajas por maternidad..., contempla aspectos sobre salud y seguridad durante el embarazo.

 información

### BT



El Plan de Igualdad de BT España contempla entre sus actuaciones el impulso de políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculoesqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, alteraciones relacionadas con la menopausia, etc.).

 información



## ENDESA, S.A.



El Plan de Igualdad y Conciliación de Endesa contiene un apartado específico sobre protección del embarazo y maternidad que establece pautas relativas a la solicitud de permisos, disfrute de descansos, solicitud de puesto de trabajo exentos de riesgos para la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del recién nacido, preferencia para la planificación de vacaciones y trabajo a turnos.



información

## IKEA Ibérica, S.A.



El Plan de Igualdad de Ikea, en su apartado de Salud Laboral, incluye como uno de sus objetivos introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de trabajadores y trabajadoras.



información

## ÚLTIMA HORA

- 🕒 Comunidad Valenciana: ["Premio Empresas Sabias"](#). El plazo de presentación de solicitudes finaliza el 30 de Septiembre de 2014.
- 🕒 Murcia: [Premio "Empresa. Murcia en Igualdad - 2014"](#). El plazo de presentación de solicitudes se establece desde el 16 de Junio al 15 de Septiembre de 2014. Ayuntamiento de Murcia.
- 🕒 País Vasco: [Foro para la Igualdad 2014](#). Del 1 de Octubre al 30 de Noviembre de 2014. Emakunde.

## NUESTRAS NOTICIAS DE AGOSTO

- 📅 29/08/2014 - [XI Jornada de empresarias y profesionales en FIDMA](#)  
El pasado 4 de agosto se celebró la XI Jornada de empresarias y profesionales en FIDMA, que versó sobre "Sostenibilidad, el Futuro de Europa y de la Empresa"
- 📅 28/08/2014 - [Nace una comunidad online para promover la conciliación de la vida personal y laboral:#mamiconcilia Movimiento Social](#)  
#mamiconcilia es un movimiento surgido a partir del lanzamiento del *ebook* del mismo nombre que recoge los testimonios sobre conciliación de 27 mujeres directivas del sector de la comunicación, el marketing y la publicidad.
- 📅 27/08/2014 - [El Servicio de Asesoramiento a Emprendedoras del IAM ha atendido en el primer semestre a 2.031 empresarias](#)  
El Servicio de Asesoramiento a Emprendedoras y Empresarias del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha prestado atención personalizada y formación durante el primer semestre del año a un total de 2.031 personas empresarias y emprendedoras, un 82,5% de ellas mujeres.
- 📅 26/08/2014 - [Las mejores empresas en conciliación en España](#)  
Según el II Estudio sobre la Situación de la Conciliación en España, elaborado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas, la mayoría de las medidas desarrolladas en el mundo laboral orientadas a favorecer la conciliación entre vida privada y trabajo, alejan a la mujer del mundo del trabajo, perjudicándolas tanto a nivel social como económico, lo cual fomenta la desigualdad de género en este ámbito.

📅 25/08/2014 - [Cataluña: Formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo](#)

El Área de Calidad en el Trabajo de la Generalitat de Cataluña ofrece formación *en línea* dirigida a la adquisición de conocimiento de los conceptos básicos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo laboral. Abierto el plazo de inscripción.

📅 22/08/2014 - [Cataluña: Curso sobre Negociación colectiva de Planes de igualdad en las empresas](#)

El Área de Calidad en el Trabajo de la Generalitat de Cataluña ofrece formación *en línea* dirigido a personas que desean acercarse de manera sencilla y con propiedad a la situación de las mujeres y los hombres en el mundo laboral y, en concreto, a los planes de igualdad en las empresas como instrumento para actuar en favor de la igualdad de oportunidades. Abierto el plazo de inscripción.

📅 21/08/2014 - [Iniciativas formativas de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género](#)

Entre enero a julio el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia ha desarrollado nueve seminarios dirigidos a personal técnico y encargado de la implantación de medidas concretas en las empresas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Se han tratado temas como la seguridad vial laboral o los riesgos específicos para las situaciones de embarazo y lactancia.

📅 20/08/2014 - [La edad de la experiencia](#)

Estudios confirman que las personas mayores de 55 años son casi dos veces más propensas a fundar empresas exitosas que aquellas personas de entre 20 y 34 años. Aunque estas estadísticas no suelen ser reconocidas, existen iniciativas para cambiar la idea y promover que la experiencia de las líderes más allá de los 40 años permite un punto óptimo de competencia y el valor de sus funciones.

📅 20/08/2014 - ["Noticias Inmujer"](#)

"Noticias Inmujer" es un boletín de prensa digital donde el Instituto de la Mujer difunde y da a conocer las actuaciones y actividades del Organismo. Boletín Digital Inmujer Junio/Julio 2014.

 19/08/2014 - [Presentación de los Premios MAS Mujeres a Seguir](#)

El pasado mes tuvo lugar la presentación de los Premios MAS Mujeres a Seguir con la asistencia de la directora general de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Laura Ruiz de Galarreta. Con estos galardones se quiere distinguir a aquellas mujeres profesionales que ocupan puestos de responsabilidad y, por tanto, son determinantes en la estructuras de la comunicación publicitaria en España.

 18/08/2014 - [XX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo](#)

La OIT celebrará entre los días 24 y 27 de agosto en la ciudad alemana de Frankfurt el XX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Participarán 4.000 especialistas del sector de todo el mundo con el fin de intercambiar ideas, investigaciones y mejores prácticas sobre problemas cruciales en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

 14/08/2014 - [Convocatoria del “Curso sobre liderazgo en equidad de género en seguridad y protección social”](#)

El curso se impartirá a distancia durante 8 semanas, dando comienzo el próximo 13 de octubre de 2014. El plazo de inscripción finaliza el 14 de septiembre.

 13/08/2014 - [I Congreso Nacional de Investigación e Innovación sobre Empresa y Derechos Humanos. 21 y 22 de octubre, Murcia](#)

Organizado por la Fundación CEPAIM y la Plataforma de Innovación Social de la Universidad de Murcia, el Congreso pretende ser instrumento de intercambio de conocimientos, innovación y un lugar de debate y sensibilización en el campo de los derechos humanos y su implementación en el sector empresarial. Abierto el plazo de inscripción.

 12/08/2014 - [ONU MUJERES Informe anual 2013-2014](#)

El Informe Anual de ONU Mujeres proporciona información acerca del trabajo de la organización para fomentar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género alrededor del mundo.

 11/08/2014 - [I Carrera Hay salida contra la violencia de género](#)

Organizada por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en colaboración con la revista MIA, con el objetivo de contribuir a la sensibilización social contra la violencia de género.

 07/08/2014 - [Un total de 188 empresas valencianas obtienen visado de su Plan de Igualdad](#)

Desde el año 2008 se han registrado 254 solicitudes de empresas para la obtención del visado de la Comunitat Valenciana, de las que el 93% son privadas y el 7% públicas. Un total de 188 empresas han obtenido la validación de su Plan de Igualdad con el visado de la Generalitat, a través de la Conselleria de Bienestar Social, ha informado la Directora General de Familia y Mujer, Laura Chorro, en un comunicado.

 06/08/2014 - [Celebrado el curso “Mujer, Economía y Empresa” el pasado 4 y 5 de Agosto en la sede de Santander de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo \(UIMP\).](#)

El curso ha abordado los siguientes temas: la necesidad de incrementar la participación económica de las mujeres y de alcanzar la igualdad efectiva en las empresas, cómo favorecer la presencia equilibrada en puestos de responsabilidad, cómo integrar medidas de conciliación de las que se beneficien hombres y mujeres, cómo promover la corresponsabilidad tanto en el ámbito privado entre hombres y mujeres en las empresas, la brecha salarial entre mujeres y hombres, y la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la responsabilidad social corporativa.

 31/07/2014 - [El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y las Cámaras de Comercio renuevan su compromiso por el impulso del emprendimiento femenino](#)

La secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Susana Camarero, y el presidente de las Cámaras de Comercio, Manuel Teruel, han firmado dos convenios para ayudar a las mujeres a que puedan crear su empresa y para que éstas se consoliden una vez iniciada su andadura.

 14/07/2014 - [Entrega de los distintivos “Igualdad en la Empresa” 2013 a las nuevas 14 empresas que lo han obtenido en la cuarta convocatoria.](#)

El acto tuvo lugar en el salón de actos de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y contó con la presencia de la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y la Directora General para la Igualdad de Oportunidades.

# 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 de 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



@IgualdadEmpresa

## INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS