

Febrero



Boletín Igualdad Empresa

X

S U M A R I O

Igualdad en la Empresa:
www.igualdadenlaempresa.es

El techo de cristal, ¿un espejismo?

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.

El artículo principal de este Boletín se centra en buscar las posibles explicaciones de la menor presencia femenina en puestos directivos. Conocer los factores psicosociales que ocasionan la existencia del llamado “techo de cristal”, en relación con la ocupación de puestos de responsabilidad por mujeres. Averiguar por qué ellas ocupan menos puestos directivos de los que les corresponderían, en función de la población laboral de mujeres y hombres, así como de la cualificación femenina.

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 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 quinto 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 quinto decálogo se centra en el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad, y de las barreras que a día de hoy aún se siguen encontrando.

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.

i nformación y Contacto



pdi@msssi.es



www.igualdadenlaempresa.es

“El techo de cristal, ¿un espejismo?”

En los últimos años, al menos en las sociedades occidentales, se han realizado importantes avances con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En España, no se debe olvidar que, hasta 1976, año en el que se implanta la Ley 16/1976, de 8 de Abril, de Relaciones Laborales, donde el permiso del marido era un requisito legal necesario para que la esposa pudiera ejercer el derecho al trabajo, a la mujer se le reconoce que “cualquiera que sea su estado civil, podrá convenir toda clase de contratos de trabajo y ejercitar los derechos correspondientes en iguales condiciones que el varón, inclusive la percepción de su remuneración. A igualdad de trabajo percibirá las mismas retribuciones”.

Teniendo en cuenta hechos como este, no cabe duda de que, en algunos casos, los avances han sido notables y reales. Sin embargo, en muchos otros aspectos, el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de sexo resulta sólo un criterio legal pero no un hecho plenamente conseguido. Así, aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha experimentado un extraordinario desarrollo en las últimas décadas, uno de los ejemplos más patentes de la persistencia de la desigualdad lo constituye, el diferente grado de ocupación de puestos de decisión con responsabilidad por parte de mujeres y hombres en distintos ámbitos y organizaciones, hecho que, con mayor o menor incidencia, ocurre en casi todos los países.



Las teorías que históricamente se han elaborado sobre la carrera profesional de las mujeres y su perfil de liderazgo pueden resumirse en cuatro grandes modelos:

» **Modelo de asimilación**: es el modelo de la power woman de los años ochenta, modelo de inspiración thatcherista según el cual para acceder a posiciones directivas las mujeres deben adoptar los patrones de dirección asociados al estilo masculino de dirección y renunciar a buscar un perfil propio (incluso en el modo de vestir). Este modelo, propio del yuppismo agresivo, fue magistralmente satirizado por Caryl Churchill en su obra de teatro *Top Girls*.

» **Modelo complementario**: este modelo sostiene que mujeres y hombres presentan estilos diferentes de liderazgo que se adecuan a circunstancias diferentes. Lo ideal sería integrar ambas aproximaciones en la organización y esto pasa por una mayor presencia de mujeres pero también por la asunción de las mejores cualidades de cada modelo. En ese sentido, algunas autorías hablan del surgimiento de un liderazgo andrógino que disminuye los impactos de género, y conjuga los mejores rasgos de los estilos masculinos y femeninos.

» **Modelo del liderazgo femenino**: según este modelo, el liderazgo femenino presenta unas cualidades intrínsecamente superiores al masculino que se traducen en mejores resultados para las organizaciones. El liderazgo femenino se estructura en oposición al modelo patriarcal vertical y prima la colaboración y el networking por encima de la jerarquía. También presenta una mayor inteligencia emocional, habilidad en la gestión de personas y aversión al riesgo inmoderado (recientemente se ha dicho que el desastre de Lehman Brothers no hubiera pasado de haber sido en Lehman Sisters). Hay estudios científicos sobre el efecto de la testosterona como bloqueo de la capacidad de decisión racional en los brokers. Este modelo cree que el impacto de la incorporación plena de la mujer en la dirección será tan grande que se podrá hablar de una nueva economía, de una *womenomics*.

» **Modelo negacionista**: niega la existencia de un modelo de liderazgo femenino. Es el caso de posiciones escépticas como la del semanario *The Economist*, que afirman que la variabilidad de estilos y cualidades dentro de cada género es mayor que la variabilidad entre géneros.

Para explicar las diferencias en los estilos de dirección que aprecian tanto el modelo complementario como el del liderazgo femenino, hay dos posiciones de partida diferentes:

» **Biologista:** parte de diferencias constitutivas en el cerebro masculino y femenino, así como del efecto de las diferentes hormonas. Es el caso de los estudios que afirman que, en la toma de decisiones, las mujeres activan hemisferios diferentes del cerebro.

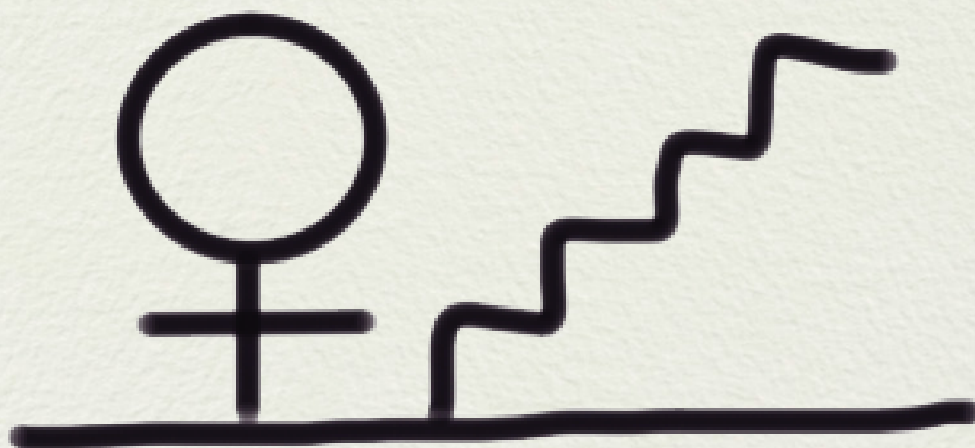
» **Educativo:** según la famosa sentencia de Simone de Beauvoir, una persona no nace mujer sino que se convierte en ella. El género sería así, la construcción social del sexo en un proceso de socialización diferenciado, que condiciona actitudes también diferentes.

El Estudio Catalyst de 2008, realizado sobre las 500 mayores empresas del mundo, afirma que “Las empresas con mayor número de mujeres en sus puestos de dirección obtienen mejores resultados económicos en general”. Estos resultados no se explican sólo por la presencia de mujeres. Es cuestión de recuperar el talento, la forma de pensar, de organizar, el modelo de dirigir que se queda fuera cuando las directivas son excluidas. Es decir, es cuestión de sumar talentos.

El estudio afirma también que “el talento no está asociado a ningún sexo y si hay problemas en contratar talento se perderá en productividad. A la vista de los datos económicos, las empresas deben integrar a las mujeres no por una cuestión de ética o de estética, sino por actuar de forma inteligente”.

Si nos paramos a pensar que las mujeres representan más del 50% de la población mundial, seguro que estaríamos de acuerdo en que el talento también está dividido a la mitad, entre mujeres y hombres. Por tanto toda desviación que en mayor o menor medida se produzca sobre ese porcentaje, es indicativo de una mala política de selección de personas valiosas para nuestra organización, sea cual sea el sistema de reclutamiento.

Llegado a este punto, y con los datos con los que se cuentan, desde este Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, se considera el primer paso que habría que dar es el de romper con mitos y patrones de pensamiento muy implantados.



Ejemplos de algunos de los mismos son:

- Incompatibilidad entre posiciones directivas y maternidad: precisamente los países nórdicos, donde hay más mujeres directivas, presentan las tasas de natalidad más elevada.
- El techo de cristal sólo se hace manifiesto a partir de ciertas posiciones: hay estructuras patriarcales que influyen a las organizaciones en todos los ámbitos de decisión.
- La discriminación siempre es abierta y manifiesta, fruto de una conspiración de hombres: muchas prácticas machistas son sutiles y tienen un fuerte arraigo inconsciente. Un estudio de la Universidad de La Rioja cronometró los tiempos de intervención y las interrupciones durante el transcurso de una reunión. Los resultados mostraron que los hombres tendían a intervenir más y también a interrumpir más a las mujeres en su uso de la palabra.

Entre las medidas que desde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se están llevando a cabo para garantizar que el talento y el mérito de las mujeres sea reconocido, cabe destacar los acuerdos voluntarios que el pasado 21 de enero de 2014 fueron firmados con una treintena de las principales empresas de nuestro país con el objetivo de que en los próximos cuatro años se incremente la presencia de mujeres en puestos de dirección.

Se trata de una iniciativa pionera, pues es la primera vez que las compañías acuerdan con el Gobierno aumentar el número de mujeres directivas con cifras concretas: al cabo de cuatro años, las empresas se comprometen a conseguir un 20% de mujeres en puestos directivos y comités de dirección, o bien aumentar su presencia en cinco puntos porcentuales.

En el acto de presentación, la ministra Ana Mato recordó que, en la actualidad, casi el 60% de las personas que obtienen un título universitario en España son mujeres y, en general, lo hacen con expedientes más brillantes que los hombres. Sin embargo, su presencia en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 supone sólo el 14%. Entre los motivos de este desequilibrio, la ministra ha citado las dificultades de conciliación, el desigual reparto de las responsabilidades familiares, la falta de flexibilidad y de racionalización de horarios, así como la persistencia de ciertos estereotipos, algo que “debemos corregir”.

De las 31 empresas firmantes de los acuerdos, **12 están en el IBEX 35 y 18 cuentan ya con el distintivo “Igualdad en la Empresa”**.



Para garantizar la eficacia de los acuerdos, se han establecido como **objetivos mínimos a alcanzar los siguientes:**

- ✓ A los cuatro años de la firma del acuerdo una presencia de al menos el 20% de mujeres en los puestos de dirección y comités de dirección de las empresas firmantes, o incrementarla respecto a su cifra actual en al menos 5 puntos porcentuales.
- ✓ Promover activamente que la igualdad, el mérito y la capacidad de las mujeres sean respetadas y valoradas en los procesos de formación interna, selección y promoción de personal.
- ✓ Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres.
- ✓ Tomar en consideración, junto a los principios de mérito y capacidad, el de igualdad de oportunidades cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo, directivo o en la renovación de un puesto, en el Comité de Dirección.
- ✓ Presentar a los dos y cuatro años de la entrada en vigor del presente acuerdo, un informe evaluando la progresión y analizando, en su caso, los desequilibrios y obstáculos que puedan persistir para, cuando sea necesario, poner en marcha nuevas medidas que permitan garantizar el cumplimiento de los objetivos.

RECUERDA QUE ...

- La eficiencia empresarial pasa por poner en el centro del negocio a las personas. Esto supone en las organizaciones una forma diferente de gestionar y liderar a las personas, capacidad para atraer y retener el talento y aprovechar el talento de las mujeres.
- La igualdad significa atracción del talento.
- La igualdad es eficiencia.

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 10 se centra en prácticas relacionadas con el liderazgo femenino para cumplir con 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.

ÁREA: Acceso a puestos de responsabilidad

- ☑ Sistema de promoción basado en la evaluación objetiva de competencias y habilidades. Esto crea un marco justo y evita el modelo de promoción basado en “dejarse ver”, y en las relaciones de compañerismo fuera de la organización.
- ☑ Sistemas de detección del talento interno que compensen el sesgo de género.
- ☑ Cambiar la cultura de la presencialidad: potenciar fórmulas de flexibilidad que favorezcan la conciliación. No se trata tanto de la creación de un ambiente de trabajo woman-friendly, sino más bien people-friendly.
- ☑ Equipos de trabajo mixtos que eviten áreas específicamente de mujeres (Recursos Humanos, Marketing) y áreas de hombres (Producción, Logística).
- ☑ Las escuelas de negocio (lugar desde donde se empieza a percibir el desequilibrio entre la proporción de mujeres y hombres) tienen un papel importante a través de la incorporación de más profesoras y la inclusión en los planes de estudio de modelos de éxito de liderazgo de mujeres.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS DE LIDERAZGO FEMENINO

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 Empresas con DIE, o ha sido facilitada por las empresas, o extraídas de sus publicaciones en línea, con su correspondiente autorización.

BT



En BT España se han puesto en marcha dos proyectos en 2012, dirigidos a potenciar la trayectoria profesional de las mujeres.

Más
Información



Ponte al día,
LIDERA
tu futuro

Ponte al día, lidera tu futuro, dirigido a todas las mujeres que quieran mejorar y potenciar su trayectoria profesional, con sesiones formativas específicas “Fórmate, desarrolla tu potencial”, y programas de mentoring por parte de directivas de BT en “mentorízate”.

Ferrovial

ferrovial

Más
Información



Campaña IGUALA +: comunicación y sensibilización interna en materia de igualdad de oportunidades, con alcance global.

Ha recibido diferentes reconocimientos (Empresa más Igual de la Comunidad de Madrid y Mejor Iniciativa RSC del Observatorio de Comunicación Interna). Incluye vídeos innovadores en los que, con la aplicación de disonancia cognitiva, se confrontaron las creencias y prejuicios sociales, a través de la inversión de voces y un discurso que nos invita a reflexionar y a cuestionar la exclusividad de características y habilidades asociadas a cada sexo, así como las atribuciones que podemos hacer a la hora de asociar cada sexo a cierto tipo de trabajos y desempeño.

Pauma



Más
Información



INFORME

MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

En este informe se refleja, que uno de los cimientos fundamentales y prioritarios en el contexto de la gestión de personas de Pauma, es la formación como eje estratégico de la entidad.

El enfoque de la formación en Pauma persigue aprovechar al máximo el talento y por ello no da lugar a discriminaciones por ninguna razón.

Además, se recomienda consultar los dos primeros documentos técnicos de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE), que versa sobre Las mujeres en puestos de responsabilidad en el ámbito empresarial, fruto de la I Jornada técnica de esta Red que se llevó a cabo el 3 de junio de 2013, coincidiendo con la creación de la propia Red (informe final y anexos). En este foro se expusieron, exploraron y debatieron experiencias y buenas prácticas, que han dado fruto a la hora de conseguir una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en las tres empresas que se presentaban como casos prácticos: Ferrovial, Indra Sistemas y Mutualia Matepps nº2.

Más
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 nº 5 titulado “Acceso a puestos de responsabilidad”, que se difundirá por correo electrónico, y que estará disponible en la web www.igualdadenlaempresa.es, dentro del apartado de Novedades “10 gestos en tu empresa”.

“10 gestos en tu empresa”

ACCESO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD



1. **Concienciar al empresariado** ⇨ *dar a conocer los beneficios de una buena gestión y organización del tiempo en las empresas.*
2. **En la empresa fomentar nuevas formas de organización** ⇨ *experimentar, difundir y promocionar maneras de trabajar acorde a nuestra plantilla y sus necesidades.*
3. **Cambiar la cultura presencial** ⇨ *potenciar formulas de flexibilidad o medidas de conciliación.*
4. **Fomentar nuevas estrategias para retener la capacidad humana** ⇨ *el salario emocional, como recurso para retener el talento de las mujeres.*
5. **La situación personal de cada trabajador/a es importante** ⇨ *es esencial que se tenga en cuenta en cada acción que se planifique, especialmente con las reuniones y acciones formativas que se puedan proyectar.*
6. **Se tiene conciencia de que existen nuevas formas de trabajar** ⇨ *es positivo permitir formas de auto-organización horaria que beneficie a mujeres y hombres.*
7. **Incidir en el mejor funcionamiento de los equipos de trabajo** ⇨ *las empresas con porcentajes similares de mujeres y hombres son más competitivas.*
8. **Motivación** ⇨ *que toda la plantilla sienta que la empresa se ocupa de su realidad, no sólo como personal trabajador, sino también de su entorno personal.*
9. **Para cambiar comportamientos excluyentes hacia las mujeres** ⇨ *se necesitan leyes, incentivos y sanciones, pero principalmente un cambio de cultura.*
10. **Introducir cláusulas preventivas** ⇨ *en las políticas de la empresa: negociación colectiva, planes de igualdad etc.*

ÚLTIMA HORA

 **ESTATAL:** Festival Miradas de Mujeres. El único evento cultural que se desarrolla simultáneamente en toda España, que aporta visibilidad y reconocimiento por el trabajo de las mujeres artistas. 308 SEDES, 162 Sedes institucionales (museos, centros de arte, salas, ayuntamientos, universidades), 146 Sedes particulares (galerías de arte, asociaciones, espacios privados), 18 Universidades, 7 Museos estatales. Participan 15 COMUNIDADES AUTÓNOMAS en 95 Localidades diferentes.

 **ESTATAL:** La Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), formada por 42 universidades públicas españolas, en el marco de la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

 **CASTILLA-LA MANCHA:** Se convoca el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial correspondiente al año 2014. Las empresas tienen 30 días hábiles computados desde el día siguiente al de la publicación de la Resolución en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

 **SANTIAGO DE COMPOSTELA:** "Reinas e infantas en los reinos medievales ibéricos". 21, 22 y 23 de Mayo en la Universidade de Santiago de Compostela.

 **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.

 **VALENCIA:** VII Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas "Las políticas de igualdad en la gobernanza de las Universidades: conciliación, investigación y docencia". 5 y 6 de Junio de 2014. Organiza la Unitat D'igualtat de la Universitat D València.

NUESTRAS NOTICIAS DE FEBRERO:

 **26/02/2014** - Los días 18 y 19 de Febrero se llevó a cabo la V Edición de la Feria “Salón Mi Empresa 2014”.

Desde la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, se considera que esta feria, ya en su quinta edición, es un marco idóneo para difundir las actuaciones de apoyo a las emprendedoras que se llevan a cabo desde el ministerio, así como para dar a conocer las nuevas y mejores prácticas de participación en el tejido empresarial español, donde la mujer tiene una participación activa.

 **25/02/2014** - La directora general para la Igualdad de Oportunidades y del Instituto de la Mujer, Carmen Plaza, y el presidente de Microbank, José Francisco de Conrado, han firmado ayer, en la sede del Instituto de la Mujer, un convenio de colaboración para financiar proyectos empresariales de mujeres. 10 millones de euros en microcréditos para proyectos empresariales, a los cuales podrán optar las emprendedoras y empresarias cuyo negocio tenga una antigüedad inferior a tres años, o cinco en los casos de consolidación y mejora, que tengan dificultades de acceso a financiación, tanto por falta de avales como por su situación personal o familiar, y presenten un plan de empresa viable.

 **24/02/2014** - Con motivo de la celebración del Día de la Igualdad Salarial, Carmen Plaza informó el pasado viernes, que para 2014 se pondrá a disposición de las empresas, un manual de autodiagnóstico de brecha salarial de género.

 **19/02/2014** - El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las empresas desde hoy está en la red social Twitter. Con el nombre @IgualdadEmpresa la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad opera desde hoy en la red social Twitter, con el objeto de conectar empresas, personas, profesionales, instituciones y todo tipo de agentes que compartan la motivación principal del logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

 **18/02/2014** - El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad duplicará en 2014 el presupuesto para programas de igualdad en el ámbito del emprendimiento y el empleo.

Se presentó la aplicación “Emprendemos”, la primera “app” para dispositivos móviles que facilitará toda la información necesaria y recursos on-line a jóvenes y mujeres emprendedores/as. Se trata de una de las iniciativas puestas en marcha por el ministerio para contribuir al fomento del empleo juvenil y a la lucha contra la discriminación de las mujeres en el empleo. Fruto del trabajo conjunto del Instituto de la Juventud de España (Injuve) y del Instituto de la Mujer, la aplicación “acerca y hace más asequibles” las iniciativas que se están impulsando desde el Gobierno para fomentar el emprendimiento.

 **14/02/2014** - Cocreación Social&Business. Colaborar por un mayor impacto.

Las colaboraciones entre emprendedores/as sociales y empresas tradicionales que participen, habrán de generar beneficio social mediante un modelo de negocio rentable, innovador, sostenible y escalable para ambos.

Lo que la organización denomina 'Co-Creación Social&Business'. En el centro de cada proyecto deberá estar el potencial de crear una economía más humana e inclusiva, cambiar las estructuras organizativas y permitir que todas las personas profesionales, con independencia de su nivel, se conviertan en changemakers comprometidos/as que conviertan los problemas en oportunidades.

 **13/02/2014** - Congreso Conectad@s – Networking para el emprendimiento.

El Congreso Conectad@s – Networking para el emprendimiento se celebró el día 27 de Febrero en la Cámara de Comercio de Zaragoza, en el marco del Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM), cofinanciado por el Fondo Social Europeo y por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

 [12/02/2014](#) - El Instituto Nacional de Estadística (INE) ha publicado sus datos provisionales sobre Estadísticas de Sociedades Mercantiles (SM) en Diciembre 2013 y año 2013.

En Diciembre se crearon 6.986 sociedades, un 10,9% más que en el mismo mes de 2012, y se disuelven 2.397, un 3,3% menos. Por su parte, las comunidades autónomas con mayor dinamismo empresarial han sido: Cantabria (48,0%), Comunidad Foral de Navarra (32,7%) y País Vasco (32,0%).

 [06/02/2014](#) - Se celebró el Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina.

La mutilación genital femenina (MGF) comprende todos los procedimientos consistentes en la resección parcial o total de los genitales externos femeninos, así como otras lesiones de los órganos genitales femeninos por motivos no médicos y es reconocida internacionalmente como una violación de los derechos humanos de las mujeres y niñas.

 [05/02/2014](#) - Campus de género online: Programa sobre Normas Internacionales del Trabajo, Derechos en el Trabajo y la Igualdad de Género. Del 17 de Febrero al 31 de Diciembre de 2014.

Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. Con esta formación se pretende buscar formas y procesos para construir una organización inclusiva, una democracia profunda y métodos de organización útiles para cualquiera persona, con independencia de su ámbito cultural.

 [4/02/2014](#) - Se celebró el Día Mundial contra el Cáncer .

El día 4 de febrero fue instaurado en el año 2000 como Día Mundial Contra el Cáncer, con el objetivo de aumentar la concienciación y movilizar a la sociedad para avanzar en la prevención y control de esta enfermedad. El cáncer es una de las principales causas de muerte en España, y las estadísticas aventuran que una de cada cuatro mujeres, y uno de cada tres varones serán diagnosticadas/os de cáncer a lo largo de su vida.

igualdadenlaempresa.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.igualdadenlaempresa.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