

Septiembre '16

# Sellos de Igualdad en América Latina y el Caribe



## Boletín Igualdad Empresa

# XXXVII



INTRODUCCIÓN

LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS EN AMÉRICA LATINA  
Y EL CARIBE  
III FORO GLOBAL EMPRESAS POR LA IGUALDAD DE  
GÉNERO

ÚLTIMA HORA

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información 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 BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este número, se ofrece información sobre la situación actual de igualdad de género en las empresas de los países de América Latina y el Caribe, así como sobre el proyecto América Latina Genera y los Sellos de Igualdad en la empresa que otorga cada país. Se incluye, además, información sobre el III FORO GLOBAL “Empresas por la Igualdad de Género: Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible” que se celebrará en Panamá el próximo mes de noviembre.

Este *boletín* se completa con la sección *Última hora* que incluye novedades del Servicio y el titular de las noticias recogidas en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es) durante el mes de septiembre de 2016.

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 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha constituido como un valor fundamental de las sociedades actuales, especialmente desde que la ONU declarara 1975 Año Internacional de la Mujer. Desde entonces, en virtud de un mundo globalizado y en constante interconexión, la preocupación por la igualdad de género ha pasado a ser un tema central de la agenda política en todo el mundo, produciéndose una reacción en cadena que ha influido a la sociedad internacional en su conjunto y a todas las instituciones públicas y privadas, internacionales o nacionales.

Naciones Unidas ha mantenido este impulso desarrollando políticas de igualdad en todos los ámbitos, y muy especialmente en el económico, considerando el empoderamiento económico de las mujeres un elemento clave para conseguir el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Así, en el reciente Plan de acción *“Transformar nuestro mundo: la Agenda para el Desarrollo Sostenible”* incluye, entre otros, los siguientes objetivos:

- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos

De esta forma, la actuación en el ámbito empresarial y del empleo es decisiva para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que a pesar de los avances en el acceso a bienes y riqueza y en la inserción de las mujeres en el mercado laboral, siguen existiendo obstáculos y desigualdades estructurales que no les permiten desarrollarse laboralmente en las mismas condiciones ni en los mismos niveles que los hombres.

Uno de los modos para tratar de atajar estas desigualdades es el compromiso empresarial. Y así, son muchas las empresas que han hecho de la igualdad de género uno de sus valores principales, convirtiéndola en parte de su cultura empresarial, implementando medidas en su gestión.

En este sentido, la adopción de medidas como el diseño de planes de igualdad, la participación en programas de certificación de igualdad o de promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad, entre otras, contribuye de forma activa y directa en la lucha por la igualdad de género y merecen ser reconocidas.

Con este propósito, en España, la [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

En este sentido, en 2009 se creó el [distintivo "Igualdad en la Empresa"](#). En las seis convocatorias publicadas desde 2010 ya son 127 las organizaciones integrantes de la [Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" \(Red DIE\)](#), un espacio común de intercambio de buenas prácticas y dinamización de las políticas de igualdad.

Al igual que España, diversos países miembros de la Unión Europea conceden reconocimientos a las empresas que adoptan medidas de igualdad, estas distinciones fueron recogidas en el [BIE Temático por el 9 de Mayo: "Día de Europa"](#).

En esta misma línea, en muchos países de América Latina y el Caribe se han creado distintivos o sellos similares con el objetivo de promover y dar publicidad a las buenas prácticas empresariales orientadas a favorecer la igualdad en la empresa.

Los cambios producidos en un mercado global llevan a que las empresas aspiren a que su excelencia en esta materia sea reconocida, no sólo en su país de origen, sino en cualquier otro mercado en el que desarrolla su actividad. Con este objetivo, el presente BIE pretende mostrar, de forma resumida, aquellos reconocimientos de excelencia empresarial en igualdad en los diferentes países de América Latina y el Caribe, regiones con las que España y sus empresas mantienen estrechos vínculos.

## LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

La equidad de género y la garantía de acceso igualitario de las mujeres al ámbito de la empresa y el empleo se han convertido en prioridad de la agenda internacional.

En la última década, América Latina y el Caribe han experimentado un importante crecimiento económico que, sin embargo, no ha conseguido eliminar la elevada brecha de género.

Tal y como muestra el Informe Regional *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo* sobre América Latina y el Caribe<sup>1</sup>, a pesar de los avances, se mantiene la situación de desigualdad en el acceso al trabajo decente y a la participación laboral en general, la segregación ocupacional y los ingresos, la precariedad laboral, la participación de las mujeres en posiciones de decisión, influencia y poder, así como en la distribución del tiempo no remunerado que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia. Las mujeres representan el 51,2% de la población total de América Latina y el Caribe, y el 52,1% de la población en edad de trabajar, sin embargo, son el 71,7% de las personas fuera del mercado laboral y el 41,1% entre quienes tienen empleo.

Las responsabilidades familiares inciden directamente en la desigualdad que muestran estas cifras. Así lo revela una investigación realizada en el marco del proyecto *“Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejoras políticas”*<sup>2</sup> que concluye que uno de los elementos clave, de las políticas públicas orientadas a mejorar el empoderamiento económico de las mujeres en el ámbito del trabajo, es la reorganización de la reproducción social.

---

<sup>1</sup> Informe Regional. [Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo](#). 2013 CEPAL, FAO, ONU Mujeres, OIT

<sup>2</sup> [Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas](#). 2014. IDRC Canadá, PNUD, AECID

Es necesario incidir a través de actuaciones que reconozcan y redistribuyan roles y responsabilidades de cuidado en el hogar, que rompan con los estereotipos de género acerca de las tareas y los tipos de empleo que corresponden a las mujeres y modifiquen el "modelo de trabajador ideal". El éxito de este objetivo está no sólo en las políticas públicas sino en las medidas adoptadas por entidades privadas y especialmente las empresas.

Con el objetivo de combatir esta brecha laboral de género e impulsar la participación de las empresas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha puesto en marcha el **Programa de Certificación de Sellos de Igualdad de Género para empresas privadas y públicas**.

Este Programa de Certificación considera **6 áreas claves para garantizar resultados en las empresas**:

1. Abordar y eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres
2. Aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en los niveles medio y superior de gestión organizacional
3. Incrementar la participación de las mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa
4. Desarrollar e implementar políticas que mejoren la conciliación laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social
5. Reconocer el trabajo de las mujeres en todos los campos, mediante estrategias de comunicación inclusivas y no sexistas
6. Erradicar el acoso sexual en el trabajo e impulsar la prevención de la violencia contra las mujeres

Desde el lanzamiento de la iniciativa en 2009, más de 1.700 empresas han participado en el programa y alrededor de 1.400 han sido certificadas por los gobiernos de la región.

Hasta la fecha, el Programa es implementado por los gobiernos nacionales con el apoyo del PNUD en diez países (Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Honduras, México, Nicaragua, República Dominicana, Uruguay) y en dos más (El Salvador y Panamá) está en proceso de construcción.

Además, su impulso está generando que otros países (Paraguay y Perú) desarrollen sus propios sistemas de certificación de igualdad en el ámbito empresarial.

El Programa consta de dos elementos clave, que se desarrollan en los apartados siguientes:

- ❖ Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG): metodología para incorporar la igualdad de género a la gestión empresarial
- ❖ “Sello de Igualdad de Género”: certificado de cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma, de acuerdo con una evaluación independiente

## SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

El Sistema de Gestión de Equidad de Género, desarrollado a través del proyecto [América Latina Genera](#), se configura como instrumento y herramienta técnica, dirigido a empresas e instituciones, que busca identificar, entender y gestionar procesos interrelacionados que permiten que la empresa logre objetivos de igualdad y de equidad de género.

Este Sistema consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar la gestión de los recursos humanos y los procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras. Su objetivo central es reducir las brechas de género en las empresas, mediante la implementación de un amplio abanico de medidas de igualdad de oportunidades, de acciones positivas y de transversalización de género.

Al comprometerse con la aplicación de un sistema de esta naturaleza, las empresas introducen medidas orientadas a:

- ✓ remover la discriminación institucionalizada, directa e indirecta, que coloca a trabajadoras y trabajadores en lugares de desventaja,
- ✓ compensar a los grupos más vulnerables dentro de la empresa,
- ✓ garantizar criterios más equitativos para la valoración de las tareas que destierren criterios tradicionales que toman como modelo ideal al trabajador masculino desprendido de responsabilidades de cuidado

En torno al Programa de Certificación de Sistemas de Gestión con Equidad de Género se ha creado una comunidad de intercambio de prácticas y conocimientos, desarrollados al amparo de esta iniciativa, que han permitido la elaboración de un [Manual de Igualdad de Género en las Empresas](#) que explica, paso a paso, cómo diseñar, implementar y evaluar un Programa de Certificación cuya implantación lleve a la obtención del Sello de Igualdad de Género.

## SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO

Hasta la fecha, son doce los países de América Latina que se han asociado, junto con el Área de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y El Caribe, para crear la [Comunidad del “Sello de Igualdad de Género”](#), cuyo origen se encuentra en un Memorando de Entendimiento (MOU) firmado por Ministerios del Trabajo y Mecanismos de la Mujer de los países miembros y que constituye una oportunidad para intercambiar conocimiento, buenas prácticas y herramientas que inspiren y faciliten la implementación de políticas de igualdad en otros países.

El objetivo de la Comunidad es promover la igualdad de género en empresas de América Latina, por ello se define como *“un espacio que permite fomentar la cooperación sur-sur, la asistencia técnica y el aprendizaje sobre: prácticas de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal con corresponsabilidad social, la inserción y el desarrollo profesional, el impacto de la igualdad de género en la productividad y competitividad, estrategias para combatir el acoso laboral y sexual en las empresas, etc.”*<sup>3</sup>.

El **Sello de Igualdad de Género** certifica que la empresa promueve activamente la igualdad entre trabajadoras y trabajadores y que lo hace según los requisitos de un Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG). Dicho Sello se traduce en un logotipo o distintivo que certifica la adecuada adopción de medidas para la reducción sistemática de brechas de género en el empleo. Este sello además, permite la difusión del compromiso de la propia empresa en el mundo del trabajo.

El primer país en poner en funcionamiento esta iniciativa fue Costa Rica, quién implementó el “Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género (SIGIEG)” en 2002, junto con México, que implantó, ese mismo año, el “Programa Proequidad”. Desde entonces nueve países han desarrollado sellos y certificaciones de igualdad siguiendo la metodología del Sistema de Gestión de Equidad de Género, encontrándose El Salvador y Panamá en fase de estudio.

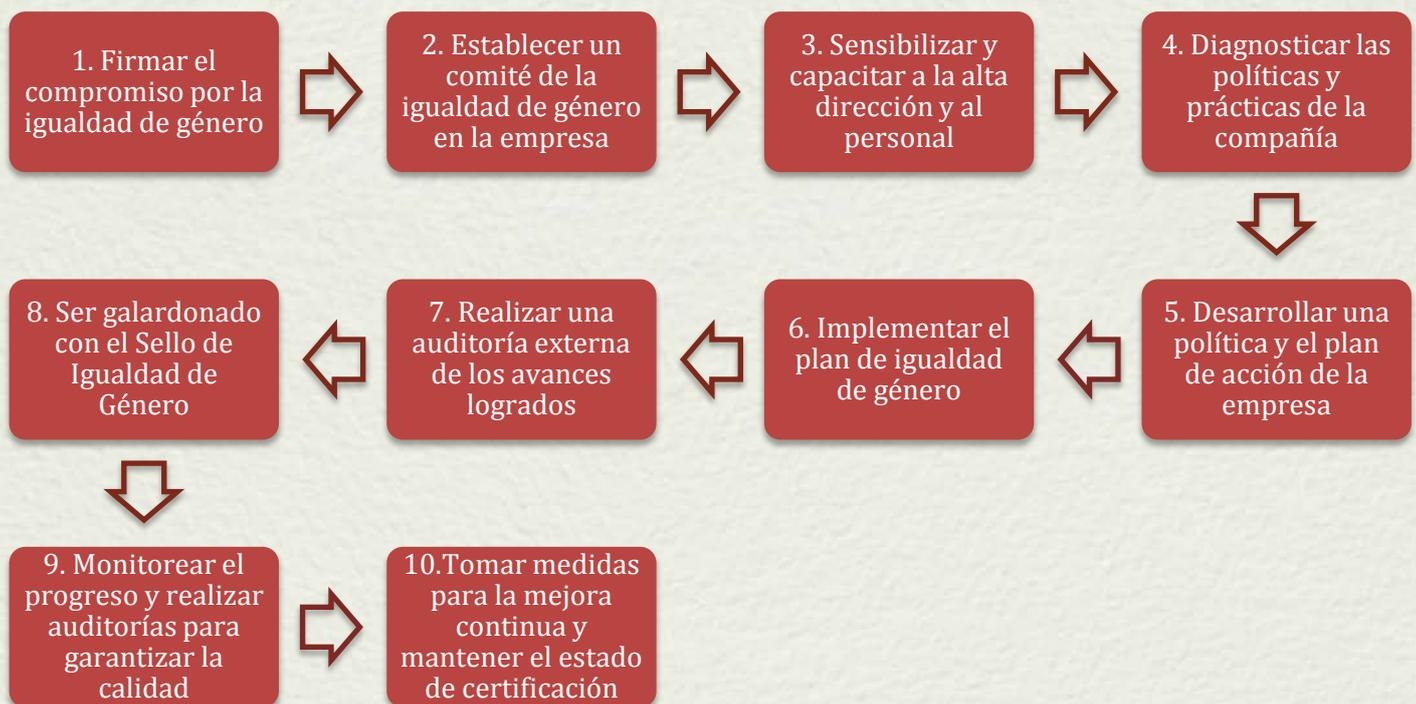
---

<sup>3</sup> [Genera Igualdad](#)

Junto con los países miembros de la Comunidad y gracias al trabajo desarrollado por ésta junto con el PNUD, otros países comienzan a implementar políticas similares, creando sus propios sistemas de certificación. En 2012 Perú creó el “Sello empresa segura Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer” y en 2015 Paraguay se une a la iniciativa con el “Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres”.

Las empresas deben seguir los siguientes pasos para ser certificadas por el Gobierno, mediante un organismo o empresa de certificación independiente. El Sello se otorga únicamente a las empresas que demuestran un compromiso con la excelencia.

### 10 pasos para ganar el Sello de Igualdad



Fuente: [Genera Igualdad](#)

A continuación se presenta información más detallada sobre cada uno de los sellos:



## BRASIL



### [Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça](#)

**Organismo responsable:** Secretaria de Políticas para as Mulheres

**Dirigido a:** Medianas y grandes empresas, públicas y privadas, con personalidad jurídica propia

**Requisitos:** Alcanzar, en materia de igualdad de género y raza, objetivos de cantidad (al menos un 70%) y calidad (rendimiento cualitativamente satisfactorio o muy satisfactorio), que debe plasmarse en el Plan de acción de cada organización

**Objetivos:** Promocionar la igualdad de género y la raza en el mundo laboral



## CHILE



### [Sello Iguala-Conciliación vida laboral, familiar y personal](#)

**Organismo responsable:** Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)

**Dirigido a:** Empresas, municipios y ONG's

**Requisitos:** Certificarse en la Norma Chilena NCh 3262 Sistemas de Gestión – Gestión de igualdad de género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

**Objetivos:** Generar en las organizaciones modelos de referencia de prácticas de equidad de género en el empleo mediante la implantación voluntaria de acciones, planes o programas de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, con énfasis en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal



COLOMBIA



[Equipares](#)

[Sello de Equidad Laboral](#)

**Organismo responsable:** Ministerio del Trabajo y Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACEPM)

**Dirigido a:** Instituciones públicas y organizaciones privadas

**Objetivos:** Potenciar la igualdad y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral, así como generar mayores oportunidades laborales para las mujeres



COSTA RICA



[Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género \(SIGIEG\)](#)

**Organismo responsable:** Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

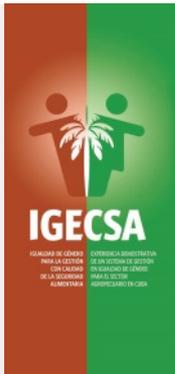
**Dirigido a:** Empresas públicas y privadas

**Requisitos:** a) Implementar y mantener procedimientos documentados para identificar las brechas de género reales y potenciales en la entidad; b) determinar la magnitud de las brechas de género; y c) priorizar las brechas de género significativas para mitigarlas

**Objetivos:** Desarrollar políticas y acciones que eliminen las brechas de género en el empleo



## CUBA



### [Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria \(IGECSA\)](#)

**Organismo responsable:** Ministerio de la Agricultura (MINAG), Federación de Mujeres Cubanas (FMC) y Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP)

**Dirigido a:** Entidades del sector agropecuario cubano

**Requisitos:** a) Conformar un Comité de IGECSA; b) realizar un diagnóstico de las brechas de género existentes en las entidades; y c) elaborar un Plan de Acción para la Gestión con Igualdad de Género

**Objetivos:** Promover un Sistema de Gestión en Igualdad de Género para cooperativas y entidades de servicios locales del sector agropecuario en Cuba



## EL SALVADOR

### [Sello de Igualdad Laboral](#)

En proceso de construcción

**Organismo responsable:** Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Ministerio de Trabajo (MTPS) y Ministerio de Economía (MINEC)

**Dirigido a:** Empresas salvadoreñas

**Objetivos:** Promover las políticas públicas para la creación de un sistema de gestión de igualdad laboral en empresas salvadoreñas a través del establecimiento de medidas de equidad que garanticen el trabajo, el crecimiento económico y productivo de las empresas, a través de la motivación y estímulo



## HONDURAS

### Sistema de Gestión de Equidad de Género

**Organismo responsable:** Instituto Nacional de la Mujer de Honduras, con el apoyo de ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

**Dirigido a:** Organizaciones públicas y privadas

**Requisitos:** Actúa bajo la Norma OHN 3001, que incluye la implementación de un conjunto de procedimientos y medidas, asumidas por organizaciones públicas y privadas, para que integren en su gestión organizacional la equidad de género y se logre reducir la brecha de género en el ámbito laboral

**Objetivos:** Lograr el derecho de acceso al empleo, al trabajo digno y a los recursos productivos y no reproductivos, en condiciones de igualdad



## MÉXICO

Programa  
**PROEQUIDAD**

### Programa Proequidad

**Organismo responsable:** Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

**Dirigido a:** Organizaciones de la sociedad civil

**Objetivos:** Apoyar a organizaciones de la sociedad civil para que desarrollen proyectos orientados a impulsar el adelanto de las mujeres y la igualdad de género en los ámbitos social, político, económico o cultural



NICARAGUA

[Modelo de Gestión de Buenas Prácticas Empresariales con Igualdad de Género](#)

**Organismo responsable:** ONU Mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Unión Nicaragüense de Responsabilidad Social Empresarial (UNIRSE)

**Dirigido a:** Pequeñas, medianas y grandes empresas

**Requisitos:** Contar con una política de género documentada, garantizándola con el consultor o la consultora

**Objetivos:** Promover cambios internos en las empresas que contribuyan a cerrar las brechas de género existentes en las mismas



REPÚBLICA DOMINICANA



[Sello Igualando RD](#)

**Organismo responsable:** Ministerio de la Mujer, Ministerio de Trabajo, Consejo Nacional de Competitividad y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

**Dirigido a:** Empresas y organizaciones

**Objetivos:** Promover la eliminación de las desigualdades de género en el ámbito laboral tomando en consideración la ejecución de Prácticas de conciliación de la vida laboral y personal, de acceso al trabajo, de igualdad salarial, no discriminatorias asociadas al acoso laboral y sexual y la incorporación de acciones para prevenir y atender la violencia intrafamiliar y de género



URUGUAY



[Modelo de Calidad con Equidad de Género](#)

**Organismo responsable:** Instituto Nacional de las Mujeres

**Dirigido a:** Instituciones gubernamentales y organizaciones de cualquier otro tipo en todo el territorio nacional

**Objetivos:** Promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal, a fin de incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones así como la justicia social



PARAGUAY



[Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación Contra las Mujeres](#)

**Organismo responsable:** Ministerio de la Mujer

**Dirigido a:** Organizaciones y empresas públicas o privadas, nacionales o extranjeras

**Requisitos:** a) Desarrollar proyectos de prevención de violencia contra las mujeres; y b) establecer una política de marketing responsable de la empresa que rechace el uso de publicidad sexista, así como la violencia contra las mujeres y las prácticas discriminatorias

**Objetivos:** Incorporar al sector empresarial como principal aliado en la lucha frente a la violencia y la discriminación contra las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en la comunidad



PERÚ



[Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación Contra la Mujer](#)

**Organismo responsable:** Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)

**Dirigido a:** Todo tipo de empresas privadas a nivel nacional

**Objetivos:** Reconocer e incentivar a las empresas que muestran esfuerzos en promover la no violencia contra la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible este logro al interior de la empresa, en la comunidad donde interactúan y/o en el ámbito nacional

## III FORO GLOBAL

# “Empresas por la Igualdad de Género: Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible”

El III Foro Global organizado por el Gobierno de Panamá y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), junto a Ciudad del Saber, tendrá lugar durante los días 21, 22 y 23 de Noviembre de 2016, bajo el nombre de “[Empresas por la Igualdad de Género: Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible](#)”.



Este III Foro se presenta como continuación de los dos Foros Regionales de Empresas por la Igualdad de Género que el PNUD, los Gobiernos de América Latina y el Caribe y las empresas privadas han desarrollado en años anteriores en [México \(2012\)](#) y [Colombia \(2014\)](#).

En esta III edición del Foro Global, participarán líderes y especialistas del sector empresarial, gobiernos, sociedad civil, el mundo académico y sindicatos, que tendrán la oportunidad de compartir e intercambiar experiencias exitosas y prácticas innovadoras para la reducción de las brechas de género en el empleo y de la discriminación a las mujeres, así como para destacar el rol del sector privado en la inclusión de las mujeres en el marco de la Agenda 2030. Además, se desarrollarán recomendaciones y estrategias para extender prácticas y políticas de Igualdad de Género (como los Sellos de Igualdad de Género) entre países, empresas y sectores productivos.

## ÚLTIMA HORA

### NOVEDADES DEL SERVICIO

#### Talleres prácticos, 18 y 19 de octubre

En octubre se celebrarán, en **Las Palmas de Gran Canaria** (martes 18) y en **Santa Cruz de Tenerife** (miércoles 19), **talleres** dirigidos a difundir las actuaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para favorecer la Igualdad de Oportunidades en las empresas y, de forma específica, la convocatoria del distintivo **“Igualdad en las Empresas” (DIE)**, y las **herramientas de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género y Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género**.

Pueden consultar los programas y realizar su inscripción a través del apartado [Jornadas y encuentros empresariales](#) de la web del Servicio.

#### Jornadas y encuentros empresariales

En este apartado se muestra información referente a las jornadas y encuentros empresariales organizados desde este Servicio de Asesoramiento con la colaboración de las Comunidades y Ciudades Autónomas.

- Santa Cruz de Tenerife - 19/10/2016 - Taller práctico - distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) y herramientas de gestión de recursos humanos con perspectiva de género
  - Programa [pdf](#)
  - Inscripción a través del siguiente e-mail indicando nombre y apellidos, correo electrónico, cargo en la empresa y taller al que asistirá: [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)
- Las Palmas de Gran Canaria - 18/10/2016 - Taller práctico - distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) y herramientas de gestión de recursos humanos con perspectiva de género
  - Programa [pdf](#)
  - Inscripción a través del siguiente e-mail indicando nombre y apellidos, correo electrónico, cargo en la empresa y taller al que asistirá: [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)

## NUESTRAS NOTICIAS DE SEPTIEMBRE

- 👉 01/09/2016 - [Las mujeres pasan 4,8 años de su vida adulta trabajando fuera de casa y los hombres 7,3](#)
- 👉 02/09/2016 - [Informe sobre igualdad de género en el empleo en Europa](#)
- 👉 05/09/2016 - [Las mujeres representan un 38,6% del personal investigador que trabaja en I+D en Andalucía](#)
- 👉 06/09/2016 - [España tiene la quinta menor tasa de empleo femenino de la Unión Europea](#)
- 👉 07/09/2016 - [La Casa de la Mujer de Zaragoza ofrece cursos destinados a la capacitación profesional](#)
- 👉 08/09/2016 - [Protocolo para la detección de la violencia de género en el trabajo](#)
- 👉 09/09/2016 - [La Comisión Europea ha lanzado la 2ª fase de la consulta sobre conciliación dirigida a interlocutores sociales](#)
- 👉 12/09/2016 - [Proyecto “Emprende en femenino: un camino hacia la igualdad”](#)
- 👉 13/09/2016 - [Estudio de LinkedIn revela que las mujeres representan menos de un cuarto de los profesionales CTIM](#)
- 👉 14/09/2016 - [Taller de prácticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar](#)
- 👉 15/09/2016 - [Nueva edición del Premio Internacional de Igualdad de Género Luisa Medrano](#)
- 👉 16/09/2016 - [La Junta de Castilla y León aprueba las directrices para promocionar a la mujer en el sector agrario e implicarla en la dinamización del medio rural](#)
- 👉 19/09/2016 - [Jornada “Muller e liderado” en Pontevedra](#)
- 👉 20/09/2016 - [Cada vez menos mujeres trabajan en empresas tecnológicas](#)
- 👉 21/09/2016 - [Aprobación del “I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos” del País Vasco](#)
- 👉 22/09/2016 - [La Generalitat Valenciana prima a las empresas con plan de igualdad](#)
- 👉 23/09/2016 - [El informe “Oferta y demanda de empleo en España 2015” revela que las mujeres cobran de media anual 6.500€ menos que los hombres](#)

-  26/09/2016 - [Jornada “Mujer y Nuevas Tecnologías para la Empleabilidad”](#)
-  27/09/2016 - [Evento “Women Insights 2016”](#)
-  28/09/2016 - [Presentación de la “Guía para el Avance de la Mujer Profesional”](#)
-  29/09/2016 - [V Reconocimiento Público con motivo del Día Internacional de la Mujer Rural](#)
-  30/09/2016 - [II Reconocimientos en gestión de la diversidad empresarial](#)

# igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad 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



Síguenos en twitter

[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

## INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS