



Hermanas
Hospitalarias

CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI

Los Planes de Igualdad en la Empresa

I PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES



PRESENTACIÓN

En este primer curso denominado “*Planes y medidas de igualdad en las empresas*”, se hace un breve recorrido sobre las diferentes partes que conforman un Plan de Igualdad. Se contextualiza brevemente de la situación que ha vivido la mujer a lo largo de la historia en el mundo laboral, los obstáculos que ha tenido que ir venciendo, y se analiza de cuál es su situación actual.

Se explica la importancia que para una empresa puede llegar a tener, el hecho de realizar acciones que no discriminen entre sus trabajadoras/es por razón sexo, así como la legislación vigente que abala todo lo referente a incentivar acciones positivas pro igualdad en el mundo empresarial.

De todo ello, se intenta visualizar la vital importancia del “compromiso” por parte de una empresa, a la hora de llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad. Como se explica en este documento “la igualdad de oportunidades ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral, haciendo más rentable la empresa”.

Finalmente se presentan Buenas Prácticas, que sirven de apoyo para las personas que lleven a cabo las distintas fases, así como unas breves reseñas que recuerdan dónde se debe incidir para conseguir una real igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral y empresarial.



PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Es necesario hablar de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el SXXI. Hagamos un poco de historia.

A pesar del recorrido que la sociedad ha hecho en los últimos treinta años, siguen existiendo barreras que obstaculizan la presencia de las mujeres en igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Si el principio del siglo pasado fue complicado, 1923 lo fue todavía más, ya que el 13 de Septiembre de ese año, Miguel Primo de Rivera dio un golpe de Estado militar, imponiendo la primera dictadura en España y acabando con el gobierno liberal de García Prieto. Con las instituciones públicas totalmente militarizadas, las mujeres no tenían apenas relevancia en la sociedad. De hecho, apenas tenían libertades (todo lo que les estaba permitido debían hacerlo bajo supervisión de su padre o marido) e incluso no pudieron votar hasta que ocho años después lo permitiera la Segunda República.

Todo esto es todavía más comprensible si tenemos en cuenta que la ley de Instrucción Pública seguía siendo la misma que se aprobó en 1857, la denominada Ley Moyano y que, por desgracia, estuvo vigente en nuestro país durante más un siglo, ya que no se cambió hasta 1970. Esta ley reconocía el derecho de la Iglesia Católica a vigilar la pureza ideológica de los estudios. Es decir, que la Ley Moyano legitimaba la intervención y la vigilancia de la Iglesia para velar en las escuelas públicas por la pureza de la doctrina, de la fe y de las costumbres, así como de la educación religiosa en la juventud.

Si retrocedemos a los años 70 del siglo pasado, recordaremos cómo las mujeres necesitaban el permiso del marido para trabajar; que muchas profesiones estaban vetadas a las mujeres o que éstas cobraban menos que

los hombres porque se consideraba que su sueldo sólo constituía una ayuda para el hogar que era sostenido por el padre de familia.

Como ejemplo claro a lo que se comenta, son las increíbles medidas a las que obliga un contrato estándar como el que se muestra a continuación no son de extrañar si nos transportamos a la complicada etapa que se vivía en España:

Contrato de Maestras en 1923

Este es un acuerdo entre la señorita..... maestra, y el Consejo de Educación de la Escuela por la cual la señorita acuerda impartir clases durante un período de ocho meses a partir del..... de septiembre de 1923. El Consejo de Educación acuerda pagar a la señorita la cantidad de (*75) mensuales.

La señorita..... acuerda:

- 1.- No casarse. Este contrato queda automáticamente anulado y sin efecto si la maestra se casa.
- 2.- No andar en compañía de hombres.
- 3.- Estar en su casa entre las 8:00 de la tarde y las 6:00 de la mañana, a menos que sea para atender función escolar.
- 4.- No pasearse por heladerías del centro de la ciudad.
- 5.- No abandonar la ciudad bajo ningún concepto sin permiso del presidente del Consejo de Delegados.
- 6.- No fumar cigarrillos. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encontrara a la maestra fumando.
- 7.- No beber cerveza, vino ni whisky. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encuentra a la maestra bebiendo cerveza, vino y whisky.
- 8.- No viajar en coche o automóvil con ningún hombre excepto su hermano o su padre.
- 9.- No vestir ropas de colores brillantes.
- 10.- No teñirse el pelo.
- 11.- Usar al menos dos enaguas.
- 12.- No usar vestidos que queden a más de cinco centímetros por encima de los tobillos.
- 13.- Mantener limpia el aula:
 - a) Barrer el suelo al menos una vez al día.
 - b) Fregar el suelo del aula al menos una vez por semana con agua caliente.
 - c) Limpiar la pizarra al menos una vez al día.
 - d) Encender el fuego a las 7:00, de modo que la habitación esté caliente a las 8:00 cuando lleguen los niños.
- 14.- No usar polvos faciales, no maquillarse ni pintarse los labios.

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución.

Naciones Unidas (en adelante NU) afirma en el artículo 1 de la **Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer** que "La



discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana“. Es por ello que NU establece un listado de derechos que han de garantizarse para las mujeres, sean éstas de cualquier cultura, situación jurídica o nacionalidad.

En este tiempo se ha hecho un largo recorrido entre la reclamación por parte de los movimientos de mujeres, en cuanto a la igualdad de derechos y oportunidades, hasta su actual concreción institucional y legislativa, siendo hoy la Igualdad de oportunidades un principio jurídico universal, cuya aplicación resulta necesaria y positiva, tanto para la empresa como para la sociedad y que se consolida día a día.

La llegada de la igualdad ha llevado a cambios sociales y culturales. La Constitución, en su artículo 14, afirma que mujeres y hombres son iguales ante la legislación. La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad) cuestiona cualquier forma de discriminación contra la mujer.

Análisis de situación.

Hablar de Igualdad de Oportunidades, no es ni puede ser, un asunto de opinión. Requiere como el resto de los asuntos que queramos abordar, dentro y fuera del ámbito empresarial, un diagnóstico riguroso que nos dé información fiable y suficiente para conocer la situación actual y posteriormente su evolución, y plantearnos la tesitura o no de abordar la necesidad de su incorporación o mejora.

Hoy disponemos de numerosas fuentes estadísticas, diagnósticos y estudios realizados dentro y fuera de España, que nos permiten conocer la situación en



cada momento, su evolución respecto a situaciones anteriores y proponer nuevas líneas de mejora e intervención. El disponer de una serie histórica de datos es importante porque la mejora y el cambio son posibles siempre que se pueda evaluar el recorrido, analizar resultados y proponer nuevas estrategias para una siguiente etapa.

Esto que parece muy lógico no lo ha sido en España hasta los años 80, tiempo en el se empieza a contar y a realizar diagnósticos de ámbito social sobre el nivel de desarrollo de la igualdad real entre mujeres y hombres, con motivo de la firma de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer ONU. 1981.

Los datos hablan de diferencias significativas en el número de mujeres contratadas y en la duración de los contratos. Nos dicen que suelen ocupar más puestos temporales o con reducción de jornada. Las mujeres, en conjunto cobran menos, promocionan con más dificultad y están subrepresentadas en ciertos sectores profesionales, como la dirección o los consejos de administración de las empresas y en determinadas profesiones y empleos, que suelen coincidir, en muchos casos, con los más valorados y mejor remunerados.

No hay mejor forma para abordar la necesidad de introducir medidas que fomenten la igualdad de oportunidades en la empresa que conocer la realidad a través de sus datos. Cuando hablemos de planes de igualdad la primera propuesta siempre va a ser que realice un diagnóstico con perspectiva de género de los recursos de su empresa.

Si sus trabajadoras y trabajadores se encuentran en una situación parecida en relación a una serie de indicadores que se proponen referidos al acceso, permanencia, promoción, formación, salarios y otros más, su empresa se encuentra, en un estado de igualdad de oportunidades muy saludable.

Si no es así, entonces, quizás sea el momento de tomar decisiones al respecto.



¿Qué significa aplicar la igualdad en las empresas?

Uno de los objetivos de las políticas de empleo es aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres. Se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar a una determinada proporción de ellas.

La **igualdad** es relativamente un nuevo elemento estratégico que introduce formas innovadoras de gestión en las organizaciones laborales y mejora la eficacia organizativa. También aporta una imagen positiva de la empresa que permite una atracción y retención del talento. Para ello, las organizaciones tienen que asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, e incorporarlo de forma permanente en su gestión, garantizando que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas



oportunidades en el acceso, la participación y permanencia en todas las prácticas de gestión de recursos humanos.

La gestión de las empresas desde el enfoque de género integra el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de prácticas y procedimientos que conforman la gestión de una organización.

El proceso debe plantearse desde el inicio en términos de CALIDAD y MEJORA CONTINUA.

La Ley de Igualdad, es una razón importante para aplicar la igualdad en la empresa ► tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad¹.

Vamos a repasar algunos de los **aspectos esenciales y medidas innovadoras de la ley** en relación a la incorporación de la igualdad de oportunidades en las empresas.

Merece la pena comentar que muchas de estas medidas proceden de empresas de reconocido prestigio que han participado en calidad de expertas

¹ Matriz DAFO: Gil, M. A. 2002. Planificación estratégica: método DAFO. En Villasante, T. R.; Montañés, M. y Martí, J. (coords) 2000. La investigación social participativa. Construyendo ciudadanía. Vol.1. Ed. El Viejo Topo, Barcelona.

en la elaboración de los contenidos de la ley referidos a la actividad empresarial.

Hay en la Ley de Igualdad un grupo de propuestas que se conocen con el nombre de **enfoque de género en las cláusulas sociales y subvenciones**, que suponen la valoración, en las bases reguladoras de las subvenciones y en las condiciones de ejecución de los contratos públicos, de *actuaciones de efectiva consecución de igualdad* por parte de las empresas solicitantes. Su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.



A estos efectos podrán valorarse, entre otras *actuaciones*: las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la responsabilidad social de la empresa, en los términos que establece la ley, la obtención del distintivo empresarial, y otras que la ley irá desarrollando en su concreción.

Los Planes de Igualdad como instrumento para integrar la igualdad en las organizaciones

Las actuaciones empresariales dirigidas a integrar la igualdad en las organizaciones pueden sistematizarse en un Plan de Igualdad, que según el art. 46 de Ley de Igualdad, son **un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**



Realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, como se propone en los Planes de Igualdad, es, a día de hoy, el mecanismo preventivo que permitirá detectar situaciones de discriminación, reales o latentes y aplicar medidas y acciones positivas para corregirlas y lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Sólo en algunos supuestos **es obligatorio para la empresa** la creación e implantación del Plan de Igualdad. Concretamente, los casos en que es obligatoria su creación y aplicación son:

- En las empresas con **más de 250 trabajadoras y trabajadores**.
- En las empresas en que el **Convenio Colectivo** en vigor así lo establezca.
- En aquellos casos en que la **autoridad laboral**, previo procedimiento sancionador administrativo, lo hubiera acordado como sustitución de las sanciones accesorias.

Para el resto de las empresas la implantación de este plan será voluntaria.

En cualquier caso el Plan de Igualdad deberá ser objeto de negociación el segmento de la plantilla que actúen como representantes de la misma. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, la ley prevé que el gobierno establezca medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán apoyo técnico necesario.

Recordemos que la Ley afecta de manera obligatoria a la Administración General del Estado. El resto de Administraciones Públicas podrán establecer medidas según consideren oportunas al logro de la igualdad efectiva en su entidad.

Qué tiene que ver la Igualdad de Oportunidades con su empresa

Independientemente de la obligatoriedad o no de implantar un Plan de Igualdad que establece la Ley de Igualdad, *el acometer medidas de igualdad efectiva en el trabajo* constituye un ejercicio empresarial necesario, sin perjuicio de las ventajas inmediatas -mejorar la imagen y la competitividad en el mercado, incrementar el compromiso personal de la plantilla beneficiada y por



las medidas de conciliación de su vida laboral y personal, atraer personal altamente cualificado, etc.

Muchos son los estudios en este tiempo que cada vez hacen más fácil demostrar que las empresas que incorporan la Igualdad de Oportunidades obtienen mejores resultados.

La Igualdad de Oportunidades ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral, haciendo más rentable la empresa. La Igualdad de Oportunidades, en definitiva, ayuda a construir un proyecto profesional coherente que respete los derechos del personal trabajador fomentando su integración en la empresa en igualdad de condiciones.

Qué espera la sociedad de las empresas en relación a la Igualdad

En las diferentes épocas y sociedades ha existido una división del trabajo en función del sexo, que responde a fenómenos sociales y culturales. Esta distribución del trabajo entre mujeres y hombres se llama división sexual del trabajo y consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades “que deben realizar las mujeres” y las que “deben realizar los hombres”, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

La división sexual del trabajo es la forma de dividir el trabajo socialmente necesario, sobre la base del sexo de las personas, construida histórica y socialmente.

Es aquí donde la Igualdad de Oportunidades en las empresas, revela importancia para el conjunto de la sociedad, la cual espera que se comprometa de forma ética y responsable con el desarrollo y bienestar de la comunidad.



Cada vez son más las empresas que se plantean la importancia de incorporar medidas y estrategias que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que se esfuerzan por realizar su trabajo de forma ética y responsable. Son conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales para el desarrollo social y el medio ambiente. Por esta razón incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como clave estratégica de su organización y se preocupan de que forme parte de su identidad corporativa.

El compromiso con la igualdad dentro de la empresa

Cuando hablamos de compromiso de las empresas con la igualdad hacemos referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Cuando una empresa decide finalmente comprometerse con la Igualdad de Oportunidades e incorporar transversalmente la perspectiva de género dentro de su organización, inicia un camino que no tiene retorno. Hablar de incorporar la igualdad en una empresa supone plantear un reto de cambio cultural y estructural dentro de la organización que afecta a las decisiones estratégicas de la empresa.

Es por ello que el compromiso de la empresa tiene que ser firme y consciente del inicio de un camino de cambios con perspectiva de género, que tiene sus dificultades, pero que es posible y además enormemente positivo para sentar los cimientos de una empresa más sostenible, éticamente más responsable y económicamente más productiva, rentable y competitiva.





Un análisis de género realizado con rigor en una empresa va a revisar metodologías, procedimientos, gestión de personal y recursos, decisiones estratégicas... y eso requiere compromiso de la dirección de la empresa con el cambio, la implicación de la representación sindical y la participación de sus trabajadoras y trabajadores, siguiendo todo un planteamiento estratégico del cambio, la aplicación de recursos humanos y económicos, y la puesta en marcha de metodologías de trabajo especializadas.

El proceso de integración de la Igualdad de Oportunidades en la organización se enfoca fundamentalmente en la política de gestión de recursos humanos dado que está relacionada directamente con las personas. Sin embargo, como eje transversal, deberá incluirse en políticas tales como las de comunicación, marketing y publicidad (por ejemplo, no utilizando lenguaje ni imágenes sexistas).

Materialización del compromiso de la empresa

La voluntad de la dirección de la empresa de trabajar por la Igualdad de Oportunidades debe materializarse de forma clara y concisa. Esto empieza por reconocer la igualdad como principio básico ► transversal ► de la organización.

La Ley de Igualdad recomienda la realización de un Plan de Igualdad en el que diagnosticar la situación de partida, marcar objetivos y estrategias para conseguirlo. Son muchas, las empresas que están incorporando la igualdad y están demostrando que es posible. Han incorporado medidas eficaces en cada una de las acciones de la empresa, con excelentes resultados. Desde la selección en condiciones de igualdad, promoción interna o políticas de retribución salarial hasta la gestión del tiempo o la política de riesgos laborales (la formación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo...).



La Igualdad de Oportunidades no es difícil de gestionar. Lo importante es conocer y descubrir qué situaciones actúan en la discriminación, para después poner en funcionamiento soluciones a la medida de su empresa. Porque no todas las empresas son iguales, no hay soluciones estándar. Pero existen guías y propuestas como las que encontrará en este nuevo servicio de asesoramiento a las empresas del que forma parte esta guía.

La **Cultura Empresarial** es lo que identifica la forma de ser de una empresa y se manifiesta en las formas de actuación ante los problemas y oportunidades de gestión y adaptación a los cambios y requerimientos de orden exterior e interior, que son interiorizados en forma de creencias y talentos colectivos que se transmiten y se enseñan al personal de plantilla como una manera de pensar, vivir y actuar.

La cultura empresarial es, por tanto, cambiante, en cuanto que opera como un factor de adaptación y transformación al entorno exterior y orienta el desarrollo de los mecanismos internos para enfocar la gestión de la empresa.

En las empresas, los **valores**, constituyen el núcleo de toda cultura empresarial ya que aportan un sentido de dirección común a todas las personas que componen la empresa y unas líneas directrices a su labor diaria, es decir, concretan las líneas globales de actuación de la empresa relacionados con los Sistemas de Gestión. En resumen son creencias sólidas que sirven de premisas a todas las políticas y acciones empresariales.

En la empresa, como ocurre en la sociedad, muchos de los valores que influyen en el desarrollo de ciertas actitudes, están condicionados por los estereotipos de género. Estos estereotipos de género actúan en la cultura empresarial de dos formas:

- En la creencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor personas de un sexo que de otro.
- En la consideración de los valores estereotipados atribuidos al género masculino como la competitividad, la violencia, el espíritu de lucha y el liderazgo, son los más idóneos para el ámbito empresarial.



En pleno siglo XXI podemos afirmar que la Igualdad de Oportunidades no sólo es necesaria sino que también es fácil, porque tanto administraciones, como organizaciones empresariales, sindicatos, grupos de clientes/as y hasta la propia plantilla están aportando propuestas para conseguirla.

Las empresas socialmente responsables que quieren establecer la Igualdad de Oportunidades no es ir a contracorriente, sino a favor de los tiempos.

Hablamos que las empresas mejorarían en:

- ✓ Cumplen con la normativa vigente.
- ✓ En la gestión y el funcionamiento de la empresa, proporcionan mejor conocimiento de su gestión y personal.
- ✓ Optimizan sus recursos humanos → una modernización en la gestión que permite un mejor aprovechamiento del talento y la fidelización del personal.
- ✓ Mejoran el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la organización, el rendimiento y la calidad de los servicios y productos que ofrecen.
- ✓ Desarrollan sistemas de calidad con un impacto medible en términos económicos.
- ✓ Consolidan la responsabilidad social, introduciendo un valor añadido a los productos y servicios y profundizando en el compromiso ético tanto a nivel interno como externo.
- ✓ Mejoran la imagen externa y el reconocimiento público del compromiso de la empresa con la igualdad, afectando a las relaciones con su clientela e introduciendo un elemento diferenciador respecto a otras empresas de la competencia.



Aproveche la oportunidad, haga suyas las razones y súpese a la oportunidad y responsabilidad ética que supone hacer real la Igualdad de Oportunidades en la empresa o en su entidad.

Ver video: [No es igual, no da igual](#)

El **principio de igualdad** reconocido en nuestra Constitución y el desarrollo normativo, así como la práctica judicial de las últimas décadas, han actuado contra la discriminación de las mujeres en el entorno laboral. Los poderes públicos han puesto en marcha **acciones positivas** para el logro de la igualdad real y la superación de las barreras que la impiden.

Las empresas están tomando conciencia de que la **conciliación de la vida laboral y familiar** no es un problema sólo de las mujeres, sino también de los trabajadores hombres y que cuanto más preparadas están la empresas para ello, menor impacto causan estas medidas en términos de rendimiento económico.

Buenas Prácticas

La perspectiva de género permite un conocimiento más profundo de la sociedad e identifica aspectos esenciales para poder elaborar e implementar políticas y actuaciones eficaces denominadas “buenas prácticas”. De esta manera, el enfoque de género constituye una herramienta de cambio hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el acceso y control de los recursos y beneficios, así como en todas las esferas de la toma de decisiones.

Os mostramos a continuación, buenas prácticas relacionadas con la igualdad en la empresa:

Convocatorias del distintivo “Igualdad en la Empresa”: el cual es una marca de excelencia que reconoce a las entidades que aplican medidas y



políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la implementación de las medidas que integran sus planes de igualdad.

La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias en las que pueden participar cualquier empresa o entidad que destaque, de forma integral, en las medidas desarrolladas en cuanto a las condiciones de trabajo, en los modelos de organización de su entidad y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Ya son 95 las empresas españolas que poseen el distintivo de calidad Igualdad en la Empresa y forman parte de la Red DIE. Este sello de excelencia en materia de igualdad tiene una vigencia de 3 años.

Fuente: <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm>

Programa de Apoyo a la Mujer Empresaria (PAEM): el cual impulsó la creación de 1.014 empresas en los primeros seis meses del año 2014. El impacto de estos negocios en el mercado laboral ha supuesto la creación de 1.120 nuevos puestos de trabajo.

Según los datos del PAEM durante el mismo periodo analizado, más de 5.700 mujeres acudieron a las Cámaras de Comercio para asesorarse sobre cómo crear su empresa. El perfil actual de la emprendedora corresponde a una mujer de entre 25 y 45 años, en paro hace más de un año y universitaria. El 92% de las mujeres que han creado empresas del sector servicios y sólo un 4,7% a la industria. El Programa de Apoyo Empresarial a la Mujer (PAEM), puesto en marcha por las Cámaras de Comercio y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE), cumple en 2015 quince años.

Fuente: <http://www.camara.es/es/la-mujer-motor-del-emprendimiento>



En mayo de 2009, la Fundación Másfamilia, EOI Escuela de Negocios y la Consultora Tatum presentan el primer informe del Observatorio: “Absentismo laboral: el colesterol de la empresa”.

El informe concluye que las empresas que actúan con flexibilidad tienen un absentismo por debajo del 3% frente al 5,3% del resto. Informa, además, que el mayor motivo de absentismo, registrado en el 23% de los casos, son visitas al médico, seguido, en el 21,4%, de atenciones a la vida personal. Esto provoca que las mujeres, que son las que resuelven casi siempre los problemas familiares, falten una media de 4,4 jornadas para conciliar su vida profesional y personal y los hombres sólo 1,7 días.

Cuando los motivos se relacionan con la salud, los hombres encabezan las ausencias, con 8,4 jornadas frente a las 6,3 que faltan las mujeres. En caso de accidente, de nuevo la mano de obra masculina ocupa el primer puesto con 2,8 días, mientras que sus compañeras únicamente están fuera 1,8 jornadas.

Fuente: <https://www.eoi.es/es/noticias/15991/eoi-acogera-la-presentacion-del-informe-sobre-absentismo-laboral-del-observatorio-efr>



- ✓ Aún queda mucho por hacer, a pesar de los avances jurídicos y sociales. Las estadísticas ponen de manifiesto que sigue existiendo una clara discriminación hacia las mujeres, que se traduce en un menor salario, empleos más precarios, dificultades para acceder a la dirección de las empresas o dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- ✓ El sentir general de la sociedad y de sus instituciones es que las empresas tienen una gran repercusión en el contexto local y global. Son responsables, tanto de la situación y calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras, como de los efectos medioambientales, de desarrollo local y de derechos humanos, que se deriven de su actividad.
- ✓ Conscientes de su responsabilidad, son ya muchas las empresas que realizan su actividad de acuerdo con un modelo ético y solidario socialmente responsable, intentando contribuir al bienestar y progreso social. Empresas que incorporan entre sus señas de identidad, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Empresas que han comprobado como la responsabilidad social, conlleva beneficios para la empresa y el conjunto de las personas que trabajan en ella.
- ✓ Las empresas socialmente responsables han adoptado medidas para luchar contra la discriminación hacia las mujeres y facilitan, en igualdad de condiciones, su participación en todos los niveles y sectores de la organización, haciendo compatible la vida laboral y personal.



PROMOVER la igualdad de oportunidades ► es beneficioso para su empresa, para su personal, hombres y mujeres y para el conjunto de la sociedad. Es una de las prioridades sociales del siglo XXI, que hoy, viene respaldada por la Ley de Igualdad.

Puedes consultar:

- ✓ Las mujeres que conviven con un hombre y están en edad laboral tienen unos ingresos un 36% más bajos que las que viven solas, y un 12% inferior a las que encabezan hogares monoparentales.

Fuente: [La Vanguardia](#)

- ✓ El Informe Mundial de Salarios de la OIT revela una disparidad salarial considerable entre hombres y mujeres en una muestra de 38 países, ya que los salarios promedios de las mujeres son entre 4 y 36% inferiores a los de los hombres y la brecha salarial aumenta en términos absolutos para las mujeres que ganan más. Asimismo, la OIT demanda en el documento una remuneración igual para un trabajo de igual valor a fin de garantizar un crecimiento inclusivo.

Fuente: [Organización Internacional del Trabajo](#)

- ✓ Hasta un 39 por ciento de las trabajadoras afirma haber renunciado a un empleo o ascenso laboral por tener hijos o personas a su cargo, frente al 12 por ciento de los hombres, según se desprende de las conclusiones del estudio elaborado por Fundación Pfizer con el lema 'Conciliación y Familia'.

Fuente: [Fundación Fade](#)

“¿Quién ha erigido al hombre en único juez si la mujer comparte con él el don de la razón?”

Mary Wollstonecraft (1759-1797), en su obra “Vindicación de los derechos de la mujer”.