



ESTUDIO DE **IGUALDAD** EN LAS **EMPRESAS EXTREMEÑAS**

inex
instituto de la **mujer**
de **extremadura**



 JUNTA DE
 EXTREMADURA



inex
instituto de la *mujer*
de *extremadura*



**JUNTA DE
EXTREMADURA**

©CREEX 2017

DEPÓSITO LEGAL

BA-000601-2017

Diseño y maquetación

Efezeta, Artes Gráficas. Badajoz

ESTUDIO DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS EXTREMEÑAS

POR UNA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA

“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Constitución Española, 1978.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| PUNTO DE PARTIDA DE ESTE ESTUDIO | 12 |
| CAPÍTULO 1: DEFINICIONES Y CONCEPTOS A TENER EN CUENTA | 14 |
| CAPÍTULO 2: IMPLICACIONES PARA EL MUNDO EMPRESARIAL DE LA LEY 8/2011, DE 23 DE MARZO, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EXTREMADURA | 16 |
| 2.1.- INCIDENCIA DE LA LEY EN EL MUNDO EMPRESARIAL | 17 |
| CAPÍTULO 3: PRINCIPALES LÍNEAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES DE EXTREMADURA | 23 |
| EJE 2. EMPLEO | 24 |
| EJE 3. INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y TECNOLOGÍA DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACIÓN (TIC) | 26 |
| EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL | 28 |
| CAPÍTULO 4: OTRAS DISPOSICIONES, NORMATIVAS Y PLANES | 29 |
| CONTEXTUALIZACIÓN Y MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL | 29 |
| CONTEXTUALIZACIÓN Y MARCO JURÍDICO NACIONAL | 30 |
| Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres | 31 |
| Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral | 31 |
| La ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial | 32 |
| Real Decreto 1716/2012 | 32 |
| Real Decreto – Ley 16/2013 | 32 |
| Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016 | 32 |
| Distintivo “Igualdad en la Empresa” | 35 |
| CONTEXTUALIZACIÓN Y MARCO JURÍDICO REGIONAL | 35 |
| Línea de Ayudas para impulsar la Corresponsabilidad y la Igualdad de Género en el Empleo | 36 |
| CAPÍTULO 5: SITUACIÓN ACTUAL EN EXTREMADURA DE LA MUJER EMPRESARIA, EMPREDEDORA Y DE LA MUJER DENTRO DEL MERCADO LABORAL | 37 |
| LA MUJER EMPRESARIA EXTREMEÑA | 37 |
| PERFIL DE LA MUJER EMPRENDEDORA EXTREMEÑA | 45 |
| SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL EXTREMEÑO | 47 |
| Evolución del Mercado de Trabajo. Resultados e Indicadores | 49 |
| CAPÍTULO 6: INCIDENCIA SOBRE LAS POLÍTICAS EMPRESARIALES | 58 |
| CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA MEJORA COMPETITIVA Y DE LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA EXTREMEÑA | 58 |

| | |
|---|----|
| CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA MEJORA DE LA IMAGEN DE LA EMPRESA..... | 60 |
| CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE..... | 61 |
| CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA MEJORA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD..... | 61 |
| CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOS | 62 |
| CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL AHORRO DE COSTES EMPRESARIALES | 63 |
| ¿CÓMO INCORPORAR LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS?..... | 64 |
| PROCESO DE INTEGRACIÓN..... | 65 |
| <u>CAPÍTULO 7: UNA VISIÓN DESDE LA EXPERIENCIA</u> | 68 |
| <u>CAPÍTULO 8: CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO</u> | 80 |
| <u>CAPÍTULO 9: RECOMENDACIONES GENERALES, POSIBLES PROYECTOS Y POLÍTICA</u> | |
| DE TRANSFORMACIÓN EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL | 83 |
| RECOMENDACIONES GENERALES..... | 83 |
| Acciones recomendadas para integrar la Igualdad de Oportunidades en las empresas extremeñas por áreas | 85 |
| Acciones recomendadas para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de dirección en las empresas extremeñas | 86 |
| POSIBLES PROYECTOS | 86 |
| PRINCIPALES POLÍTICAS DE TRANSFORMACIÓN EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL..... | 87 |
| BIBLIOGRAFÍA | 91 |

Las mujeres extremeñas que finalizan estudios superiores representan el 58,74% de personas con formación universitaria y el 50,52% de población de 16 y más años, son más emprendedoras que los hombres, pero sin embargo, su tasa de paro sigue siendo muy superior a la de los hombres, ocupan puestos de menor responsabilidad.

¿A qué es debido?

¿Por qué, a pesar de los cambios legislativos, sociales y laborales, la mujer sigue ocupando puestos de menor responsabilidad en las empresas?

¿Por qué su acceso al empleo es más difícil?

¿Por qué el número de empresarias está por debajo al número de empresarios? ¿Cómo es el perfil de la mujer empresaria y emprendedora extremeña?

¿Las legislaciones vigentes, programas y planes responden a las necesidades de las empresas para motivar la contratación de mujeres?

¿Conocen las empresas las razones por las cuales es rentable para ellas contar en sus plantillas con estrategias en igualdad de oportunidades?

Este trabajo procura dar respuesta a alguna de estas preguntas, a la vez que trata de contribuir a un mejor conocimiento del valor añadido que desde el ámbito femenino se aporta a la gestión y desarrollo empresarial.

PUNTO DE PARTIDA DE ESTE ESTUDIO.

Los cambios económicos, políticos y sociales que se producen de forma constante, empujan la adaptación continua de las empresas a las nuevas condiciones y retos planteados por la globalización económica, de cara a su consolidación y permanencia en el mercado.

Estos cambios no solo garantizan a las empresas el cumplimiento de legislaciones vigentes sino que también les garantiza una mayor competitividad, productividad y rentabilidad.

“Una cuestión que afecta directamente a las empresas y que lleva años provocando un cambio social y económico es el papel desempeñado por hombres y mujeres dentro de las organizaciones”

Es imprescindible que las empresas utilicen sus recursos técnicos, **humanos** y económicos para ser más competitivas, más eficientes y más responsables, y que desarrollen y pongan en marcha estrategias y acciones que les permitan ser rentables a largo plazo.

En este estudio abordamos y profundizamos en las principales temáticas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades en las empresas extremeñas y en la importancia para éstas de incluir en sus estrategias **“La Igualdad de Oportunidades”**.

Multitud son los estudios e informes que demuestran que la incorporación real y efectiva de la igualdad de oportunidades en las empresas permite a éstas ser más productivas y más competitivas.

Los objetivos buscados con el estudio son varios:

1. Definir los conceptos claves a tener en cuenta.
2. Establecer la implicación que ha supuesto al mundo empresarial la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres y la violencia de género.
3. Identificar las principales líneas del Plan para la Igualdad de las mujeres en Extremadura destinadas al mundo empresarial y al mercado laboral.
4. Evidenciar otra serie de disposiciones, normativas y planes tanto a nivel Europeo, Nacional como regional.
5. Incidencia sobre las políticas empresariales.
6. Establecer la situación de la mujer empresaria en Extremadura, así como de la mujer dentro del mercado laboral de forma global, y de la mujer emprendedora extremeña.
7. Visión desde la experiencia: Entrevistas a mujeres empresarias extremeñas.
8. Recomendaciones y principales políticas de transformación en la gestión empresarial

Todo ello va a evidenciar la realidad existente a nivel regional en cuanto a la igualdad de oportunidades en las empresas extremeñas, poniendo en valor el perfil de las mujeres empresarias y emprendedoras en la región y exponiendo además una serie de razones de peso para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial.

Y es que llevar a cabo acciones para la mejora de la igualdad dentro de las empresas extremeñas, no solo afecta a que éstas sean más competitivas, productivas y responsables, sino que son un EJE ESENCIAL PARA LA MEJORA DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE EXTREMADURA.



Figura 1. Relación Igualdad de Oportunidades en Empresas y Desarrollo Económico y Competitivo Regional.

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Según un estudio reciente del *European Institute for Gender Equality*, la igualdad entre sexos tiene impactos positivos en el **Producto Interior Bruto** de un país o región.

Este estudio prevé que para el **2050**, la mejora de la igualdad de oportunidades conduciría a un **aumento del PIB per cápita de la Unión Europea a un 9,6%**, lo que supondría **entre 1,95 y 3,15 billones de euros**.

Esta mejora en la igualdad de género, provocaría la creación de **10,5 millones de empleos** para el año 2050, lo que sería positivo tanto para hombres como para mujeres.

El **estudio estima que el 70% de estos puestos de trabajo serían ocupados por mujeres** cuestión clave para reducir entre otros las desigualdades y situaciones de pobreza que es una de las prioridades clave de la Estrategia de la Unión Europea 2020.

CAPÍTULO 1: DEFINICIONES Y CONCEPTOS A TENER EN CUENTA

ACTIVIDAD ECONÓMICA: La actividad económica es cada una de las agrupaciones en las que pueden dividirse las empresas según los diferentes productos y/o servicios que producen. Las actividades económicas se han agrupado según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009, aprobada por el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril.

ACTIVOS: Personas de 16 o más años que, en un periodo de referencia dato, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse al dicha producción.

BRECHA SALARIAL: La brecha salarial de género, o la desigualdad salarial, hace referencia a los ingresos entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o trabajos de valor igual.

CONTRATOS INICIADOS: Contratos inicialmente procesados estadísticamente en el periodo estudiado

CONTRATOS REGISTRADOS: Contratos procesados estadísticamente (iniciales, contratos convertidos en indefinidos); se excluyen aquellos en los que transcurren más de seis meses desde que se inicia el contrato hasta que se mecaniza.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL: Introducción de medidas que posibiliten la creación de una estructura y la organización en el entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la armonización del trabajo productivo y las responsabilidades familiares y del hogar.

CONVENIOS COLECTIVOS: Acuerdo que suscriben los representantes de los trabajadores y las trabajadoras y los empresarios y empresarias para fijar las condiciones de trabajo y productividad y las obligaciones a que se compromete cada parte. Es el resultado de una negociación colectiva entre ambas partes

COMPETITIVIDAD: La competitividad puede definirse como la capacidad que tiene la empresa para obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores.

CULTURA ORGANIZACIONAL: La cultura organizacional permite crear valores empresariales y se evidencia en la forma en la que las empresas realizan sus actividades de intercambio con empleados, clientes, proveedores, inversores y con el resto de la sociedad en general

DEMANDANTE DE EMPLEO: Persona en edad laboral, desempleada o no, que ha realizado una solicitud de un puesto de trabajo ante una Oficina de empleo, agencia de colocación, empresa de trabajo temporal y otros.

DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”: Es una marca de excelencia otorgada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad que reconoce a las empresas que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA: La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

ESTRATEGIA: Es toda acción específica desarrollada para conseguir un objetivo propuesto. Trata de desarrollar ventajas competitivas sostenibles en productos, mercados, recursos o capacidades, que sean percibidas como tales por los clientes potenciales y que permitan alcanzar los objetivos previstos.

GESTIÓN DE LA CALIDAD: Los Sistemas de Gestión de la Calidad son un conjunto de normas y estándares internacionales que se interrelacionan entre sí para hacer cumplir los requisitos de calidad que una empresa requiere para satisfacer los requerimientos acordados con sus clientes a través de una mejora continua, de una manera ordenada y sistemática

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS: Igualdad de hecho en el acceso, participación, formación, desarrollo de la carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas personas trabajadoras.

INACTIVOS: Personas de 16 años o más, no clasificadas como ocupadas ni paradas, durante el periodo de tiempo considerado: estudiantes, jubilados o pensionistas, personas que se ocupan del hogar, incapacitados, etc.

MAINSTREAMING DE GÉNERO: La integración de la Igualdad de oportunidades o mainstreaming de género, se refiere a su inclusión como principio fundamental en los procesos de actuación, en los sistemas de calidad, en el convenio colectivo, no haciendo simplemente una declaración de intereses sino integrándola de manera consciente y explícita en todas las actuaciones de la empresa.

MERCADO LABORAL: Se denomina mercado laboral o mercado de trabajo a la confluencia entre la demanda y la oferta de trabajo.

MODELO EFQM: Modelo desarrollado por la *European Foundation for Quality Management* y tiene como objetivo ayudar a las organizaciones a conocerse en profundidad y a mejorar su funcionamiento de forma continua.

OCUPADOS: Personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o ejercen una actividad por cuenta propia.

Los ocupados se subdividen en trabajadores por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes) y asalariados (públicos o privados). Atendiendo a la duración de la jornada los ocupados se clasifican en ocupados a tiempo completo (con una jornada habitual semanal superior a 30 horas) y a tiempo parcial (con una jornada habitual semanal inferior a 35 horas).

PARADOS: Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Se considera que una persona busca empleo de forma activa si:

- Ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.
- Ha estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
- Ha enviado una candidatura directamente a los empleadores.
- Ha indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.
- Se ha anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.
- Ha estudiado ofertas de empleo.
- Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Ha estado buscando terrenos o locales.
- Ha realizado gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

También se consideran parados a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

PLAN DE IGUALDAD: Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas relacionadas entre sí, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la realidad existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad y eliminar las discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo.

PRINCIPIO DE IGUALDAD: Ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en todos los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas económicas, políticas, sociales, laborales, culturales y educativas.

PRODUCTIVIDAD: La productividad de una organización se define como la relación existente entre la producción y los recursos empresariales utilizados.

PROFESIONES FEMENIZADAS: Presencia mayoritaria de mujeres en profesiones que tradicionalmente han sido desempeñadas por ellas, en donde se reflejan los estereotipos laborales al considerar que son profesiones exclusivas de mujeres (sanidad, enseñanza, limpieza)

RECURSOS HUMANOS: Los recursos humanos, son las personas que configuran una organización, las cuales desarrollan y ejecutan, acciones, actividades y tareas para su correcto funcionamiento.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: La responsabilidad social empresarial es la contribución activa y voluntaria a la mejora social, económica y ambiental por parte de las empresas.

Se consideran empresas socialmente responsables aquellas que, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su dirección y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

SECTOR ECONÓMICO: Agrupación de la actividad productiva en cuanto a grandes bloques: Agricultura, Industria, construcción y Servicios.

TASA DE ACTIVIDAD: Coeficiente entre el número total de activos y la población de 16 o más años. Se expresa en porcentaje.

TASA DE EMPLEO: Coeficiente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje.

TASA DE OCUPACIÓN: Tasa de Empleo

TASA DE PARO: Coeficiente entre el número de parados y el de activos. Se expresa en porcentaje.

TECHO DE CRISTAL: Se denomina techo de cristal a la teoría según la cual existen barreras invisibles que impiden a las mujeres desarrollarse profesionalmente y ocupar cargos directivos.

CAPÍTULO 2: IMPLICACIONES PARA EL MUNDO EMPRESARIAL DE LA LEY 8/2011, DE 23 DE MARZO, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EXTREMADURA

La igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, es un principio fundamental en la Unión Europea, plasmada en las Directivas Comunitarias, en Legislaciones Nacionales y Regionales.

Las disposiciones legales obligan a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad.

A todos estos niveles se han desarrollado Legislaciones, Directivas, Normas, Pactos y Planes para lograr de forma plena la igualdad entre hombres y mujeres. A continuación se evidencian las más importantes.

La Junta de Extremadura puso en marcha en el 2011, la **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Extremadura.**

El objetivo de la Ley es **“Garantizar la vinculación de los poderes públicos y el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, reconocimiento y combatiendo los diferentes tipos de discriminación desventajas fruto de la combinación de la desigualdades”**.

La ley tiene una triple vertiente:



Figura 2. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Extremadura

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Trata de abordar las formas en las que el sexo, la raza, la condición sexual, la educación, la posición económica, etc., crean inequidades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres, estableciendo acciones, desarrollando programas y mejorando los servicios que deben conducir a la igualdad sustantiva de las mujeres con independencia de su edad, recursos económicos y entorno en el que viven.

2.1.- INCIDENCIA DE LA LEY EN EL MUNDO EMPRESARIAL

La Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Extremadura, incide de forma clara en diferentes procesos de actuación de la empresa: desde actuaciones dirigidas a un cambio de cultura empresarial, a actuaciones en materia de contratación, promoción, cultura emprendedora, conciliación y mejoras en la imagen y comunicación de las empresas.

Los capítulos II, III y V de la Ley son los que principalmente inciden de una forma más directa en el mundo empresarial.

- **CAPITULO II: IGUALDAD EN EL EMPLEO.**

Se establece en sus artículos 40-49, 54, 55, como objetivos prioritarios la participación de las mujeres en el mercado laboral así como el reconocimiento de la función social y económica del trabajo doméstico y del cuidado de personas en situación de dependencia.

De igual manera desde la administración regional se fomenta dentro del sector privado al respeto e igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito profesional, con la finalidad de excluir cualquier discriminación por razón de sexo. En este contexto, se fomenta la igualdad en los procesos de formación, intermediación, cualificación, perfeccionamiento y promoción profesional.

La ley establece en este segundo capítulo diferentes medidas de apoyo y fomento a la contratación de mujeres que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación, así como incentiva y fomenta la contratación estable de las mujeres, bien mediante el incentivo de contratos fijos o bien mediante la transformación a indefinidos los contratos laborales.

En cuanto a la promoción empresarial, se fomenta el espíritu emprendedor de las mujeres, articulando acciones de orientación, formación, asesoramiento, acompañamiento y mediante ayuda financiera.

Se articulan además directrices para favorecer la calidad de la mujer en el trabajo, su presencia equilibrada en las empresas y actuaciones en materia de seguridad y salud, como pueda ser "Se prestará especial atención a la salud laboral de las trabajadoras durante el embarazo, en el periodo inmediato a su reincorporación tras el parto y durante la lactancia".

La ley promueve además el desarrollo de planes de igualdad en el tejido empresarial, la implantación de actuaciones en materia de responsabilidad social empresarial, así como la marca en excelencia en igualdad.

A continuación se recogen los artículos anteriormente mencionados:

| CAPÍTULO II: DE IGUALDAD EN EL EMPLEO | |
|---|--|
| Art. 40 Igualdad en el Empleo: | <p>Políticas de fomento del empleo, que tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como aquellas medidas de acción positiva destinadas a la superación de las situaciones de discriminación.</p> <p>Reconocimiento de la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional.</p> |
| CAPÍTULO II: DE IGUALDAD EN EL EMPLEO | |
| Art. 41 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | <p>Promover desde la Junta de Extremadura las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el acceso al trabajo tanto por cuenta propia como ajena, así como eliminar las barreras que impidan o dificulten este objetivo.</p> <p>Las políticas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, que desde la Junta de Extremadura se desarrollen tendrán un enfoque integrador e incluirán estrategias para eliminar los estereotipos sexistas y medidas para mejorar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, tanto de las mujeres como de los hombres.</p> <p>Formación profesional y técnica de las mujeres para la diversificación de sus opciones profesionales con la finalidad de que amplíen sus posibilidades de inserción laboral.</p> <p>La Junta de Extremadura impulsará medidas y acciones dirigidas a potenciar la igualdad de género en el acceso al empleo y desarrollará acciones positivas para la inserción en el mercado laboral de las mujeres extremeñas, especialmente para aquellas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación. A tal efecto</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Formará a personal de sus servicios de empleo y al de las entidades concertadas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral. b) Promoverá que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están sub-representadas. c) Garantizará en los distintos programas y actuaciones que desarrollen acciones formativas para el empleo. |
| Art. 42 Igualdad en el Trabajo: | <p>La Junta de Extremadura fomentará en el sector privado el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a fin de excluir cualquier forma de segregación profesional. A tal efecto se fomentará la igualdad en los procesos de formación, intermediación, cualificación, perfeccionamiento y promoción profesional.</p> <p>Promoverá dentro de sus competencias los protocolos de actuación, los pactos individuales y las decisiones individuales del empresariado que se dicten en el ámbito de cualquier relación laboral, no contentan discriminación alguna de carácter directo o indirecto, bien sean aparentes, ocultas o encubiertas, por razón de sexo.</p> <p>Propondrá anualmente la planificación de campañas de inspección dirigidas a compartir la discriminación por razón de género y especialmente la discriminación salarial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> |
| Art. 43 Incentivos a la contratación de mujeres | <p>La Junta de Extremadura fomentará la contratación estable de las mujeres, bien incentivando contratos fijos o mediante la transformación en indefinidos los contratos temporales, pudiendo cualificar estas ayudas en función de los sectores o categorías profesionales en los que las mujeres se encuentran sub-representadas.</p> <p>Establecerá medidas de fomento de la contratación de aquellas mujeres que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación por su temprana o tardía edad, su discapacidad, su condición de inmigrante, su vecindad en el ámbito rural, el haber sido víctima de violencia de género o cualquier otra condición de especial vulnerabilidad, conforme se determine reglamentariamente.</p> |

CAPÍTULO II: DE IGUALDAD EN EL EMPLEO

| | |
|--|---|
| <p>Art. 44</p> <p>Promoción Empresarial</p> | <p>La Junta de Extremadura fomentará el espíritu emprendedor de las mujeres y establecerá ayudas para la constitución y consolidación de sus empresas, así como para el autoempleo.</p> <p>Estas ayudas se articularán mediante acciones de orientación, formación, asesoramiento, acompañamiento y a través de ayudas de carácter económico.</p> <p>La Junta de Extremadura podrá suscribir convenios con entidades financieras, al objeto de promover la constitución y consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.</p> <p>Se prestará especial atención a aquellos proyectos que generen yacimientos de empleo innovadores, así como los relacionados con el ámbito de la economía social</p> |
| <p>Art. 45</p> <p>Calidad en el Trabajo</p> | <p>La Junta de Extremadura, en colaboración con los agentes económicos y sociales, potenciarán el trabajo estable y de calidad de las mujeres de Extremadura, incluida la prevención de riesgos laborales, la participación en la empresa, la formación continua, la productividad, la competitividad, la responsabilidad social empresarial y el valor del trabajo. Igualmente impulsará medidas para facilitar a hombres y mujeres la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> |
| <p>Art. 46</p> <p>Planes de Igualdad</p> | <p>La Junta de Extremadura fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad por las empresas de Extremadura, como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes deberá contemplar medidas de acceso para el empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como incluir ciertos criterios y mecanismos de implantación, seguimiento, evaluación y actuación.</p> <p>Fomentará su elaboración e implantación en la pequeña y mediana empresa en el marco de la negociación colectiva. La Junta de Extremadura promoverá la elaboración e implantación de dichos planes en el contexto de la responsabilidad social empresarial, previa consulta con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras</p> |
| <p>Art. 47</p> <p>Presencia equilibrada en el sector empresarial</p> | <p>La Junta de Extremadura impulsará y promoverá actuaciones y acciones a fin de que las empresas se comprometan a alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.</p> |

CAPÍTULO II: DE IGUALDAD EN EL EMPLEO

| | |
|---|---|
| Art. 48 Negociación colectiva | La Junta de Extremadura fomentará, a través de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales, la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva de Extremadura. |
| | Promoverá en el marco del Consejo de relaciones Laborales la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos en materia de igualdad, no discriminación, promoción y salud laboral de las mujeres en el trabajo, así como la realización de actividades de sensibilización y la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones. |
| | Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. |
| | Las entidades y Organismos de la Administración de la Comunidad Autónoma realizarán estudios y análisis sobre la situación de las mujeres en los diferentes convenios colectivos autonómicos. |
| | En el ámbito de la solución extrajudicial de conflictos laborales, la mediación intervendrá con la finalidad de que las partes lleguen a acuerdos que eviten situaciones eventualmente discriminatorias por razón de género. |
| | Cuando en el análisis de los convenios colectivos suscritos se aprecie la existencia de cláusulas contrarias al principio de igualdad entre mujeres y hombres, procederá a requerir a la mesa negociadora su subsanación. |
| | A instancia de los agentes económicos y sociales, se procederá a la impugnación de todos aquellos convenios colectivos ya publicados en los que se aprecie la existencia de cláusulas discriminatorias, directas o indirectas, por razón de género. |
| | La Junta de Extremadura primará la sustitución de las sanciones accesorias propuestas en las infracciones muy graves de discriminación por razón de sexo por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa. |
| | La Administración pública velará para que se cumplimenten los datos en las hojas estadísticas relativos al número de mujeres y hombres que forman parte de las comisiones negociadoras y número de trabajadoras y trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio. |
| | Los sindicatos podrán designar a un delegado o delegada que vele especialmente por la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el marco de la negociación colectiva. |
| La Junta de Extremadura promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género. | |
| Art. 49 Seguridad y Salud Laboral | En los planes de prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma se consagrará el principio de igualdad entre mujeres y hombres, de tal forma que sus diferencias físicas y estereotipos sociales asociados, no conduzcan a desigualdades entre ambos sexos en materia de seguridad y salud laboral. |
| | Se prestará especial atención a la salud laboral de las trabajadoras durante el embarazo, en el periodo inmediato a su reincorporación tras el parto y durante la lactancia. |
| | Se prestará atención a la salud laboral más allá de su capacidad reproductora. |
| | Promoverá actuaciones frente a riesgos de carácter ergonómico y psicosocial, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres. |

CAPÍTULO II: DE IGUALDAD EN EL EMPLEO

| | |
|--|---|
| <p>Art. 54</p> <p>Actuaciones en responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad</p> | <p>Las empresas podrán realizar acciones de responsabilidad social en material de igualdad.</p> <p>El convenio colectivo constituye un núcleo fundamental para la incardinación de acciones de responsabilidad social en material de igualdad de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.</p> <p>Las empresa podrán desarrollar entre otros instrumentos medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno.</p> <p>La voluntariedad de estas medidas no excluye la bilateralidad o multilateralidad de las mismas.</p> <p>La Junta de Extremadura promoverá las negociación, consulta o audiencia con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y en su caso, con otras asociaciones y entidades específicas de las mujeres o de otros ámbitos.</p> <p>La representación de los trabajadores y trabajadoras deberá ser informada con carácter previo a su adopción.</p> <p>Las empresas podrán hacer uso publicitario de estas acciones, de conformidad con la legislación general sobre publicidad y la específica de igualdad contenida en esta ley y sus normas de desarrollo.</p> |
| <p>Art. 55</p> <p>Marca de Excelencia en Igualdad</p> | <p>La Junta de Extremadura promoverá la adopción por las empresas de medidas específicas dirigidas a la equiparación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, la elaboración, concertación y aplicación de un plan de igualdad en su ámbito de aplicación. A tal efecto, como fórmula de promoción y reconocimiento a las empresas por la adopción de estas medidas se creará el distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad</p> <p>Otorgamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La equilibrada representación de hombres y mujeres b) La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad. c) Las garantías de retribución para trabajos de igual valor. d) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. e) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, así como de acoso moral. f) La no utilización de lenguajes sexistas o androcéntricos en la comunicación interna y en la publicidad de los productos, los servicios y el marketing de la empresa. g) La implantación de un Plan de Igualdad en las Empresas. h) La realización de actuaciones relativas a la responsabilidad social corporativa. <p>El distintivo consistirá en un sello identificativo. Su diseño, condiciones de solicitud, concesión, utilización y revocación se determinarán reglamentariamente.</p> <p>La concesión de la Marca de Excelencia en igualdad afectará exclusivamente a los centros de trabajo que las empresas tengan en la Comunidad Autónoma, sin perjuicio de los distintivos análogos que puedan ser concedidas por otras Comunidades Autónomas.</p> |

• **CAPÍTULO III: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.** La ley promueve a que las empresas respeten los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades, desarrollando actuaciones para facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales con su vida personal y familiar.

| CAPÍTULO III: DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL | |
|---|--|
| Art. 59 Conciliación en las empresas | Las empresas y entidades privadas respetarán los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que garantiza esta Ley. Igualmente, deberán desarrollar actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales de sus trabajadores y trabajadoras con su vida personal y familiar. |
| | Los poderes públicos de Extremadura, en el ámbito de sus competencias, impulsarán medidas que favorezcan que las empresas flexibilicen y reordenen el tiempo del trabajo o adopten otras medidas de conciliación. |

• **CAPÍTULO V: OTRAS POLÍTICAS SECTORIALES.**

Dentro del artículo 71, del capítulo V de la ley, se establecen acciones dirigidas de forma prioritaria para el ámbito rural, constanding actuaciones concretar para la mujer en el entorno rural.

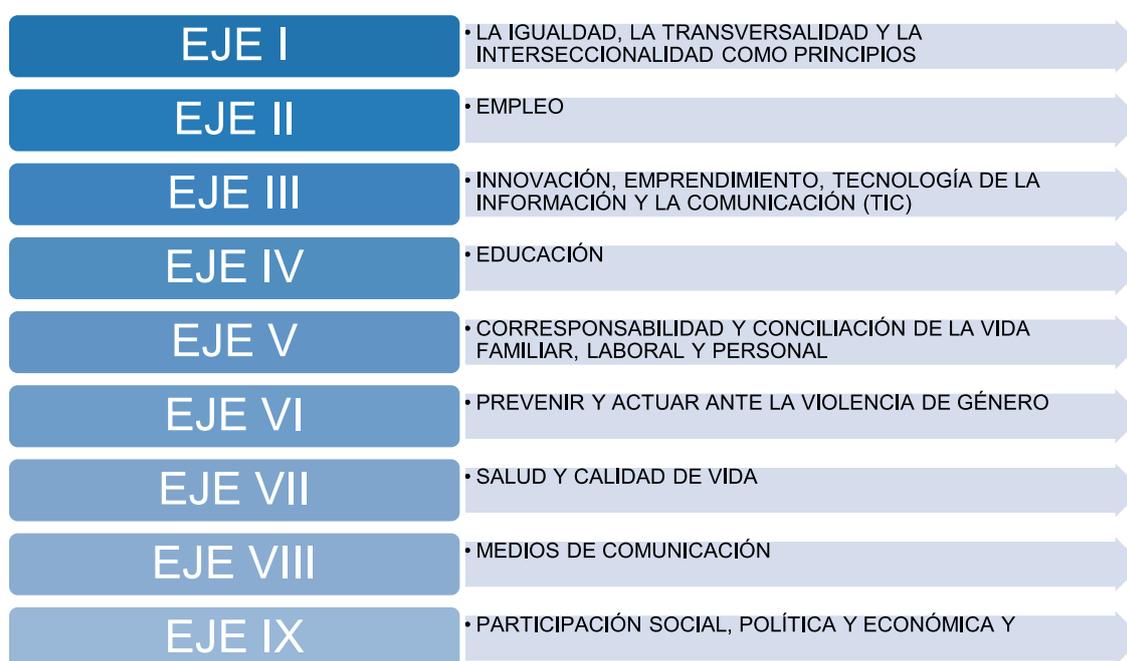
| CAPÍTULO V: OTRAS POLÍTICAS SECTORIALES | |
|---|---|
| Art. 71 Desarrollo Rural | Los poderes públicos de Extremadura integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. |
| | De manera específica, los poderes públicos de Extremadura desarrollarán acciones dirigidas a: <ul style="list-style-type: none"> a) Conocer la situación real de las mujeres en el ámbito rural b) Valorar y visibilizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias. c) Formar y prestar asistencia técnica a las mujeres del ámbito rural para facilitar su acceso a las nuevas tecnologías y a la gestión de empresas en sectores con futuro. d) Promover el acceso al autoempleo y al empleo de las mujeres del ámbito rural. e) Alentar y promover el asociacionismo de las mujeres en el ámbito rural. f) Promover el acceso al ocio, cultura y deporte de las mujeres en el mundo rural. g) Promover el acceso de las mujeres del ámbito rural a puestos de decisión política, profesional y sindical. h) Impulsar la participación de las mujeres en la elaboración, en la decisión y en la ejecución de los planes y políticas de desarrollo rural, a través de los cauces legales establecidos. |
| | Impulsara el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias reconocido en las normas, adoptando las medidas necesarias para facilitar a las mujeres el acceso y mantenimiento de la titularidad o cotitularidad de las explotaciones. |

CAPÍTULO 3: PRINCIPALES LÍNEAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES DE EXTREMADURA.

La Junta de Extremadura ha aprobado y desarrollado diferentes planes para la igualdad de oportunidades de las mujeres en Extremadura que tienen como objetivo global, *la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres a todos los ámbitos de la vida pública y privada.*

El Plan para la Igualdad de las mujeres de Extremadura 2013 – 2016, se desarrolla en base a **nueve ejes o líneas estratégicas** tal y como se recoge a continuación:

Ejes estratégicos Plan Igualdad Mujeres Extremadura 2013 -2016



Fuente: Plan para la igualdad de las Mujeres de Extremadura 2013 – 2016

Dentro del tema que atañe el presente estudio, se profundiza a continuación en los dos ejes estratégicos principales: **El Empleo, el emprendimiento y la Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y personal.**

EJE 2. EMPLEO

Se recoge dentro de este eje un total de 7 Objetivos estratégicos y 43 medidas para paliar en Extremadura la brecha en el acceso de hombres y mujeres al empleo.

| OBJETIVOS |
|---|
| OBJ. 1 - Incrementar la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, a través de políticas de fomento del empleo y medidas de acción positiva destinadas a eliminar las situaciones de discriminación. |
| OBJ. 2 - Promover la igualdad de condiciones de hombres y mujeres en el acceso al empleo. |
| OBJ. 3 - Diseñar políticas y programas de empleo incentivando la presencia de las mujeres beneficiarias e incorporando la diversidad de los grupos más vulnerables, con especial incidencia en el medio rural. |
| OBJ. 4 - Fomentar la igualdad de género en los procesos de formación, intermediación, cualificación, perfeccionamiento, igualdad retributiva y promoción profesional, tanto en el sector público como en el sector privado. |
| OBJ. 5 - Visibilizar el trabajo de las mujeres extremeñas. |
| OBJ. 6 - Integrar desde los poderes públicos de Extremadura la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural. |
| OBJ. 7 - Promover la Responsabilidad Social de las Empresas Extremeñas. |

A continuación se exponen las diferentes **medidas** propuestas en el Plan de Igualdad de las mujeres de Extremadura 2013 – 2016 para cada uno de los objetivos anteriores:

| OBJETIVO 1 | INCREMENTAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO |
|------------|--|
| Medida 1.1 | Asesorar y prestar apoyo técnico desde el IMEX, junto a las organizaciones sindicales, en las mesas de negociación para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas de Extremadura. |
| Medida 1.2 | Abordar desde la Junta de Extremadura, el problema de la brecha salarial, estableciendo mecanismos de control antidiscriminatorios, para hacer cumplir la legislación vigente, en la que trabajos iguales o de igual valor han de percibir la misma retribución. |
| Medida 1.3 | Impulsar y asesorar desde el IMEX, campañas de inspección del trabajo dirigidas a combatir la discriminación por razón de género, especialmente las relacionadas con la discriminación salarial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. |
| Medida 1.4 | Impulsar desde la Junta de Extremadura, con la participación de los agentes económicos y sociales, la elaboración de estrategias y metodologías que favorezcan el desarrollo de políticas de igualdad en el empleo. |
| Medida 1.5 | Poner en marcha sesiones informativas sobre medidas previstas en el Plan de Acción Integral de Empleo, Empresa y Emprendedores. |
| Medida 1.6 | Inclusión de la cláusulas sociales vinculadas con la igualdad de género en la contratación pública de la Junta de Extremadura, de acuerdo a la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. |
| Medida 1.7 | Impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos programas y actuaciones que desarrollen acciones formativas para el empleo. |

| OBJETIVO 2 | PROMOVER LA IGUALDAD DE CONDICIONES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL ACCESO EN EL EMPLEO |
|------------|---|
| Medida 2.1 | Impulsar la elaboración de estudios sobre acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. |
| Medida 2.2 | Fomentar actuaciones para incrementar el número de mujeres que realicen estudios técnicos y científicos. |

| OBJETIVO 3 | DISEÑAR POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE EMPLEO, INCENTIVANDO LA PRESENCIA DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS, INCORPORANDO LA DIVERSIDAD DE LAS MÁS VULNERABLES, CON ESPECIAL INDICENCIA EN EL MEDIO RURAL |
|------------|---|
| Medida 3.1 | Priorizar grupos de mujeres, con atención a la diversidad de las más vulnerables del medio rural, como beneficiarias en los programas de empleo. |
| Medida 3.2 | Incentivar desde la Junta de Extremadura, políticas a la inversión, que promuevan el acceso al empleo de hombre y mujeres en igualdad de condiciones. |
| Medida 3.3 | Impulsar la puesta en marcha de programas que apoyen la presencia de mujeres en aquellos sectores económicos en los que se encuentran menos representadas. |

| | |
|------------|---|
| Medida 3.4 | Ofrecer asistencia técnica desde el Servicio de Orientación socio laboral del SEXPE y desde la RED de Oficinas de Igualdad del IMEX con el fin de incluir el principio de igualdad en todas las actuaciones, programas de formación y empleo puestos en marcha desde la Administración. |
| Medida 3.5 | Promover la labor de los/as Agentes de Igualdad para el empleo del SEXPE como recurso específico en materia de empleo dirigido a mujeres, con especial atención a la diversidad de las más vulnerables. |

| | |
|------------|--|
| OBJETIVO 4 | FOMENTAR LA IGUALDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN, INTERMEDIACIÓN, CUALIFICACIÓN, PERFECCIONAMIENTO, IGUALDAD RETRIBUTIVA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Medida 4.1 | Asesorar a profesionales de los servicios de empleo sobre el modo de incorporar la perspectiva de igualdad en el proceso de inserción laboral. |
| Medida 4.2 | Analizar la demanda de trabajo y orientar los cursos de formación hacia ella, aprovechando y facilitando el acceso a las alumnas para trabajar en empresas realizando prácticas laborales. |
| Medida 4.3 | Establecer mecanismos que propicien la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos programas y actuaciones formativas. |
| Medida 4.4 | Impulsar la puesta en marcha de acciones formativas para la capacitación de mujeres en dirección empresarial. |
| Medida 4.5 | Poner en marcha procesos de formación sobre la oferta formativa para el empleo en los territorios, utilizando los canales que mejor lleguen a las mujeres. |

| | |
|------------|--|
| OBJETIVO 5 | VISIBILIZAR EL TRABAJO DE LAS MUJERES EXTREMEÑAS |
| Medida 5.1 | Valorizar el trabajo reproductivo, doméstico y de atención a personas dependientes, realizando campañas de difusión para la dignificación de los trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres, bajadas en el reconocimiento social y económico de estas funciones. |
| Medida 5.2 | Impulsar acciones para visibilizar la maternidad y paternidad como valor social, en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia. |
| Medida 5.3 | Elaborar y difundir estudios relativos a la aportación de las mujeres en el mundo laboral, reconociendo con ello su trabajo fuera del hogar. |
| Medida 5.4 | Crear un directorio de mujeres extremeñas empresarias y emprendedoras. |
| Medida 5.5 | Impulsar acciones para conocer la situación de las mujeres en el mercado laboral, destacando la diversidad de las más vulnerables. |
| Medida 5.6 | Impulsar campañas para la visibilización del trabajo de las mujeres en explotaciones agrarias. |
| Medida 5.7 | Promover la creación de asociaciones de mujeres ligadas a los diferentes ámbitos profesionales. |

| | |
|------------|--|
| OBJETIVO 6 | INTEGRAR DESDE LOS PODERES PÚBLICOS DE EXTREMADURA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DE DESARROLLO RURAL |
| Medida 6.1 | Impulsar la elaboración de estudios acerca de la situación real de las mujeres en el ámbito rural, incorporando la diversidad de las mujeres en riesgo y más vulnerables. |
| Medida 6.2 | Promover las ayudas a la inversión en industrias manufactureras y al emprendimiento de las mujeres en el sector agrícola y ganadero. |
| Medida 6.3 | Impulsar la creación de canales de comercialización que faciliten a las mujeres la venta de sus productos agrícolas. |
| Medida 6.4 | Fomentar las explotaciones agrarias compartidas, poniendo en marcha acciones de difusión para la aplicación de la Ley de "Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias". |
| Medida 6.5 | Impulsar desde las Administraciones Locales la creación de una oficina virtual para que las emprendedoras del sector agro-ganadera puedan resolver gestiones de su empresa vía – online, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y el mantenimiento en el empleo a las mujeres titulares de explotaciones agrarias. |
| Medida 6.6 | Crear un plan formativo específico para la mujer del medio rural. |
| Medida 6.7 | Prestar asistencia técnica a las mujeres en el ámbito rural para facilitar su acceso a las TICs. |
| Medida 6.8 | Organizar talleres de igualdad de género para los ciclos formativos directamente relacionados con las enseñanzas agrarias, forestales, agroalimentarias y del medio rural en general. |
| Medida 6.9 | Establecer un sistema de coordinación de todas las actuaciones que se estén llevando a cabo desde la Administraciones autonómicas y local que afecten el desarrollo del empleo de la mujer en el mundo rural. |

| | |
|-------------------|--|
| OBJETIVO 7 | PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EXTREMEÑAS COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO Y CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD |
| Medida 7.1 | Crear mecanismos de colaboración entre el empresariado extremeño, la administración pública y los agentes sociales en la complementariedad de buenas prácticas. |
| Medida 7.2 | Premiar a las empresas, incluidas las que no están obligadas por ley a la implantación de planes de igualdad y crear un distintivo de igualdad que servirá como sello de calidad en las transacciones comerciales de las empresas y como valor añadido para conseguir un contrato público. |
| Medida 7.3 | Impulso desde el IMEX para la creación del Registro de Planes de Igualdad en las empresas. |
| Medida 7.4 | Sensibilizar e informar al empresariado extremeño la importancia de la implantación de los planes para la igualdad en las empresas. |
| Medida 7.5 | Realizar campañas informativas de los beneficios que conllevan las medidas de fomento de empleo y cumplimiento del principio de igualdad, dirigida a las agrupaciones empresariales, las entidades de economía social, etc. |
| Medida 7.6 | Impulsar jornadas de intercambio de experiencias sobre buenas prácticas empresariales en materia de igualdad de género |
| Medida 7.7 | Organizar sesiones de trabajo grupales con el empresariado extremeño para fomentar la RSEEx |
| Medida 7.8 | Organizar acciones formativas dirigidas al empresariado para que introduzcan perspectiva de género en sus respectivas empresas. |

EJE 3. INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y TECNOLOGÍA DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACIÓN (TIC)

Se recogen dentro de este eje un total de 4 Objetivos Estratégicos y 17 medidas tal y como se evidencia a continuación.

| OBJETIVOS | |
|-----------|---|
| OBJ. 1 | Desarrollar el espíritu emprendedor de las mujeres extremeñas.. |
| OBJ. 2 | Apoyar a las mujeres que constituyan pymes, empresas de economía social o se establezcan como autónomas, mejorando las ayudas que existen para la creación de empleo. |
| OBJ. 3 | Promover la constitución y apoyar la consolidación de iniciativas empresariales innovadoras promovidas mayoritariamente por mujeres. |
| OBJ. 4 | Promover el emprendimiento de las mujeres extremeñas a través de las tecnologías de la información y la comunicación en la gestión empresarial. |

| | |
|-------------------|--|
| OBJETIVO 1 | DESARROLLAR EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR DE LAS MUJERES EXTREMEÑAS |
| Medida 1.1 | Potenciar el emprendimiento de las mujeres, partiendo de un diagnóstico de sectores emergentes, especialmente en el medio rural, con actuaciones formativas y de acompañamiento, tanto en el proceso de puesta en marcha de las iniciativas, como en el de consolidación de las ya existentes. |
| Medida 1.2 | Crear y poner en marcha acciones formativas/informativas sobre cómo crear tu propia empresa, búsqueda de líneas de financiación y aprendizaje de modelos con éxito para transferir. |
| Medida 1.3 | Completar la formación de las alumnas de las acciones formativas en gestión y creación de empresas a través de viajes de familiarización e intercambio de experiencias. |
| Medida 1.4 | Organizar encuentros de mujeres empresariales para transferencia de buenas prácticas. |

| | |
|-------------------|--|
| OBJETIVO 2 | APOYAR DECIDIDAMENTE A LAS MUJERES QUE SE CONSTITUYAN COMO PYME, AUTÓNOMAS Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL, MEJORANDO LAS AYUDAS A LA CRECIÓN DE EMPLEO DE EXTREMADURA. |
| Medida 2.1 | Agilizar y facilitar los procesos de tramitación a las ayudas públicas al emprendimiento, desarrollando estrategias para eliminar las trabas burocráticas. |

| | |
|------------|--|
| Medida 2.2 | Impulsar el espíritu emprendedor de las mujeres, estableciendo mejoras en las ayudas para la constitución y consolidación de sus empresas. |
| Medida 2.3 | Facilitar el acceso a microcréditos o créditos bandos para mujeres emprendedoras, apoyando principalmente la creación de industrias sostenibles y suscribiendo convenios con entidades financieras. |
| Medida 2.4 | Facilitar la oferta de terrenos públicos para iniciativas laborales por parte de la ciudadanía, dando prioridad a las mujeres que vayan a crear empresas en sectores en los que se encuentren subrepresentadas, para pequeñas y medianas empresas. |
| Medida 2.5 | Emprender acciones que estimulen y dinamicen el cooperativismo de mujeres especialmente en el medio rural. |

| | |
|------------|---|
| OBJETIVO 3 | PROMOVER LA CONSTITUCIÓN Y APOYAR LA CONSOLIDACIÓN DE INICIATIVAS EMPRESARIALES INNOVADORAS, PROMOVIDAS MAYORITARIAMENTE POR MUJERES. |
| Medida 3.1 | Impulsar las iniciativas de mujeres emprendedoras enmarcadas en nuevos sectores competitivos, apoyando desde la administración la inversión a la investigación, la innovación y las TICs, con el objetivo de promover la constitución y consolidación de estas iniciativas empresariales para el desarrollo de la región. |
| Medida 3.2 | Impulsar la internacionalización de empresas creadas por mujeres |
| Medida 3.3 | Apoyar a las mujeres para ser titulares de explotaciones agrarias. |
| Medida 3.4 | Promover la difusión y publicidad de las líneas de ayudas y servicios especializados en la innovación empresarial que existan en Extremadura |

| | |
|------------|---|
| OBJETIVO 4 | PROMOVER EL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES EXTREMEÑAS, A TRAVÉS DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL. |
| Medida 4.1 | Promover herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de información para una eficaz y rápida respuesta a la gestión empresarial y lograr una mayor productividad. |
| Medida 4.2 | Desarrollo de estrategias para contribuir al incremento de la productividad y la competitividad empresarial, mejorando los procesos de comunicación internos y externos de las empresas. |
| Medida 4.3 | Apoyar el desarrollo del comercio electrónico como nuevo marco de negocio. |
| Medida 4.4 | Promover la elaboración de libros virtuales relacionados con el marketing, la promoción empresarial, etc. |

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Se recoge dentro de este eje un total de 3 Objetivos estratégicos y 18 medidas para compartir y distribuir equitativamente y responsablemente las oportunidades en los diferentes ámbitos: familiar, laboral, social, económica y personal.

| OBJETIVOS | |
|-----------|--|
| OBJ. 1 – | Facilitar desde los poderes públicos el ejercicio de los derechos de conciliación. |
| OBJ. 2 – | Contribuir al desarrollo de la conciliación desde los diferentes modelos de familia. |
| OBJ. 3 – | Favorecer la conciliación desde el mercado de trabajo. |

| OBJETIVO1 | FACILITAR DESDE LOS PODERES PÚBLICOS EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN |
|------------|--|
| Medida 1.1 | Desarrollar estrategias para eliminar los estereotipos sexistas y ofrecer medidas de apoyo para conciliar la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres. |
| Medida 1.2 | Fomentar mediante diferentes acciones, la corresponsabilidad como herramienta facilitadora de una mayor participación social |
| Medida 1.3 | Promover y apoyar proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. |
| Medida 1.4 | Impulsar acciones informativas, dirigidas a la población en general, sobre los servicios y recursos de atención y cuidado a personas dependientes para equilibrar el uso de los mismos entre mujeres y hombres |
| Medida 1.5 | Promover estudios sobre buenas prácticas en conciliación de la vida laboral, personal y familiar |
| Medida 1.6 | Promover estudios e investigaciones sobre permisos, dificultades para poder conciliar, cuidado de personas dependientes, servicios, etc. |

| OBJETIVO 2 | CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE LA CONCILIACIÓN DESDE LOS DIFERENTES MODELOS DE FAMILIA |
|------------|--|
| Medida 2.1 | Impulsar acciones de intervención y mediación familiar para incentivar que la conciliación sea compartida |
| Medida 2.2 | Impulsar la creación de servicios de apoyo de calidad, tanto públicos como privados para el cuidado de personas dependientes con el fin de facilitar la conciliación de los tiempos sociales y laborales. |
| Medida 2.3 | Promover acciones dirigidas a la población en general sobre el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y domésticas, la gestión del tiempo y el uso de los espacios |
| Medida 2.4 | Facilitar el acceso a los servicios complementarios de comedor, transporte escolar y aulas matinales de los centros sostenidos con fondos públicos para posibilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. |

| OBJETIVO 3 | FAVORECER LA CONCILIACIÓN DESDE EL MERCADO DE TRABAJO |
|------------|---|
| Medida 3.1 | Colaborar con los agentes económicos y sociales en la defensa e implementación de propuestas de medidas de conciliación en el ámbito de la empresa privada, promoviendo la corresponsabilidad de las tareas familiares entre hombres y mujeres en la negociación colectiva. |
| Medida 3.2 | Promover campañas informativas, dirigidas a las organizaciones empresariales, sobre la regulación de las condiciones laborales en relación a las medidas de conciliación |
| Medida 3.3 | Promover políticas de flexibilidad laboral adecuadas a las necesidades de las familias |
| Medida 3.4 | Favorecer desde las entidades formativas extremeñas, el acceso de mujeres y hombres a sus procesos formativos, facilitando horarios acordes a las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. |
| Medida 3.5 | Promover la creación de servicios socio-educativos desde las empresas a través de los servicios de guarderías. |
| Medida 3.6 | Crear una guía online de empresas extremeñas que apuestan por la conciliación |
| Medida 3.7 | Impulsar programas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y personal del trabajador/a autónomo/a |
| Medida 3.8 | Otorgar a las empresas la Marca de Excelencia en Igualdad, como promoción de las empresas que adopten medidas de conciliación. |

CAPÍTULO 4: OTRAS DISPOSICIONES, NORMATIVAS Y PLANES

CONTEXTUALIZACIÓN Y MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL.

La **Organización de las Naciones Unidas** efectuó una declaración en 1967 sobre la *Eliminación de la Discriminación contra la mujer*.

Posteriormente la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (1979), (entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países y en su décimo aniversario, en 1989, casi 100 naciones habían declarado que se consideraban obligadas por sus disposiciones) en la que se declara que vulnera los principios de igualdad de derechos y respecto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultura.

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor esencial de la **Unión Europea**, recogido en los *artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea*, en los *artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE* y en los *artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales*.

Desde sus inicios, la UE ha desarrollado normas que ejercen de eje fundamental en las políticas de igualdad:

- 1948, Declaración de los Derechos Humanos.
- 1950, Convenio para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales que recoge el principio de no discriminación por razón de sexo.
- 1957, tratado consultivo de la Comunidad Económica Europea (Tratado de Roma), recoge la **igualdad de remuneración** entre trabajadoras y trabajadores por un mismo trabajo.
- 1972, Primer programa Europeo de Acción Social que reafirmaba el empleo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como prioridades de la Comunidad Económica Europea.
- Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de **igualdad de retribución** entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- 1979, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- Directiva 2002/73/2002, de 23 de septiembre, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el **acceso al empleo, la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo**.
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al **acceso de bienes, servicios y su suministro**.
- Artículo 157 tras el Tratado de Lisboa y el Artículo 141 TCCE (anterior al artículo 119) establecen que cada Estado Miembro garantizara la aplicación del principio de **igual retribución** para trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Este principio inspira la Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, **en asuntos de empleo y ocupación**.
- En 2006 desarrolló el **Pacto Europeo por la Igualdad de Género**

- Además, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europea 2020, ratificó el cumplimiento de los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la igualdad de Género (2011-2020).
- En este pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la UE a adoptar medidas para cerrar las **brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres** y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

CONTEXTUALIZACIÓN Y MARCO JURÍDICO NACIONAL.

La Constitución Española en sus artículos:

- » *Artículo 3.* El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- » *Artículo 5.* Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado
- » *Artículo 14* establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

De igual modo que suceda a nivel de la Unión Europea, en España se han desarrollado diferentes legislaciones, programas y planes en esta materia:

- » 1978, Estatuto de los Trabajadores. Recoge: Retribución entre trabajadores y trabajadoras, maternidad y paternidad; negociación colectiva; contratos laborales; protección social y el régimen de la seguridad social; jornadas laborales, licencias y permisos; salud laboral y derechos sindicales.
- » Ley 11/1985, Derechos Sindicales.
- » Ley 3/1989, sobre maternidad y paternidad.
- » 1994, Ley General de la Seguridad Social
- » Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- » Ley 33/2002, de 5 de Julio, modifica el artículo 28 Estatuto de los Trabajadores. Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- » Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- » Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. (*Se desarrolla con más detalle posteriormente*).
- » Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (*Se desarrolla con más detalle posteriormente*).
- » La ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

- » Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.
- » Las empresas de más de 250 trabajadores (*Según los datos del Instituto nacional de Estadística, el número de empresas en Extremadura de más de 200 trabajadores representan el 0,07% del total de empresas. No se ha podido tomar como base los 250 trabajadores por la diferenciación en intervalos establecida por INE: De 200 a 499 Trabajadores, De 500 – 999, de 1000 hasta 5.000*) tienen la obligación de negociar un plan de igualdad. La elaboración e implantación de los mismos será voluntaria en el resto de empresas, previa consulta a dicha representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- » Las empresas están obligadas a elaborar e implantar un plan de igualdad cuando se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable y en los términos previstos en el mismo, así como cuando sea establecido por una autoridad laboral.
- » Promueve la paridad en los Consejos de Administración para aquellas empresas obligadas a presentar una cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. Esta paridad se debe introducir de manera gradual en un periodo de ocho años desde la aprobación de la ley hasta alcanzar la equiparación entre el número de mujeres y hombres.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta ley, ha puesto en marcha las actuaciones claves para una nueva cultura del empleo, basada en:

- » la flexibilidad laboral, que facilita la participación de la mujer en el mercado de trabajo,
- » introduciendo nuevas medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas por contrataciones de mujeres,
- » la supresión de categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con garantía de no discriminación entre mujeres y hombres
- » la regulación del trabajo a distancia.

La ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial

La ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, establece mecanismos de acceso a prestaciones de la Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial.

Real Decreto 1716/2012

Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, establece medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mejorando los beneficios establecidos por el cuidado de hijos e hijas menores, evitando posibles supuestos de interrupción de la cotización relacionados con el nacimiento, adopción o acogimiento de menores que puedan afectar negativamente a la cuantía de las prestaciones sociales de las personas.

Real Decreto – Ley 16/2013

Real Decreto – Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores ha reforzado la protección otorgada a los supuestos de reducción de jornada por el cuidado de hijos o hijas, elevando a 12 años la edad que da derecho a dicha reducción.

En nuestra Comunidad Autónoma, el Estatuto de Autonomía recoge en su artículo 7 “Principios Rectores de los poderes públicos extremeños” la plena y efectiva igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural. (Ver en páginas posteriores)

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016

El Plan Estratégico de igualdad de oportunidades responde al compromiso del Gobierno Central de España con la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

El Plan estratégico se alinea con los objetivos generales de la política de cohesión para el periodo 2014-2020, recogidos en los reglamentos que regula la aplicación de fondos europeos estructurales y de inversión, así como con los objetivos de España establecidos en el Acuerdo de Asociación 2014-2020.

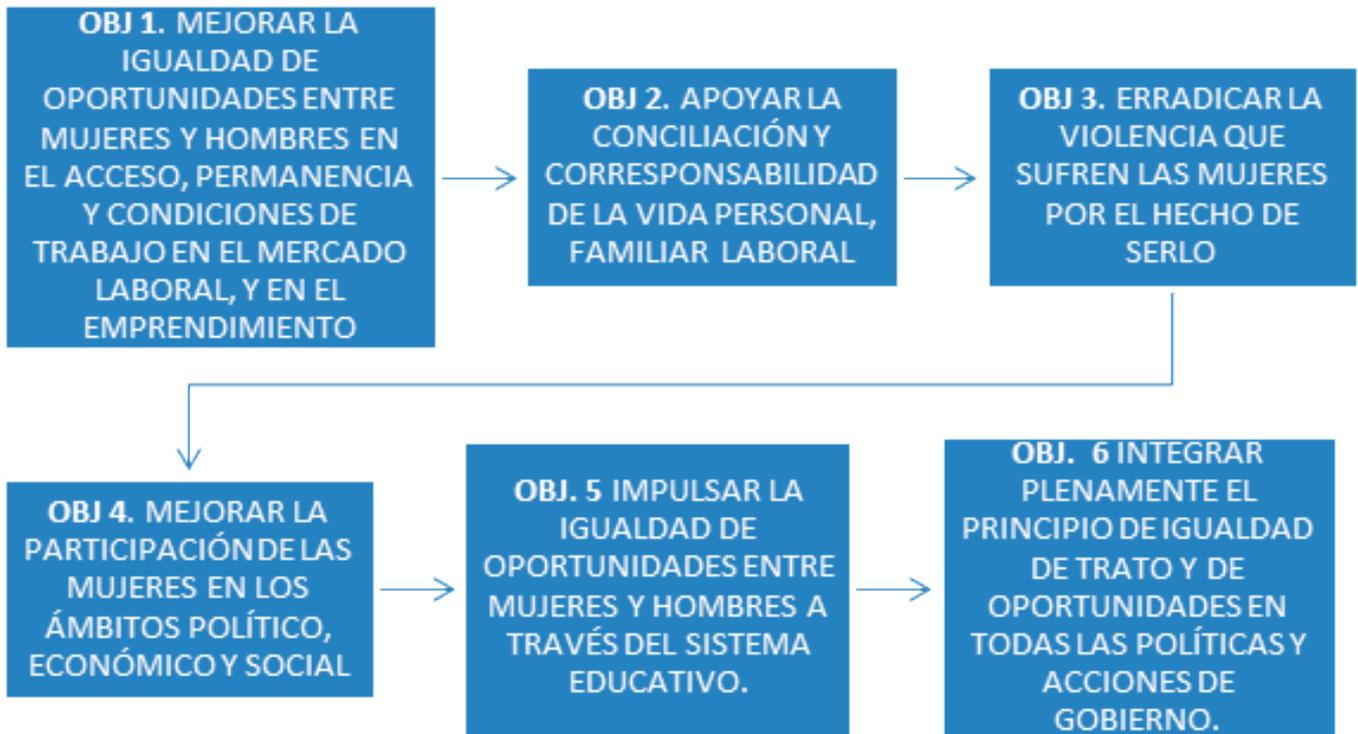


Figura 3. Objetivos Estratégicos del Plan 2014 -2016

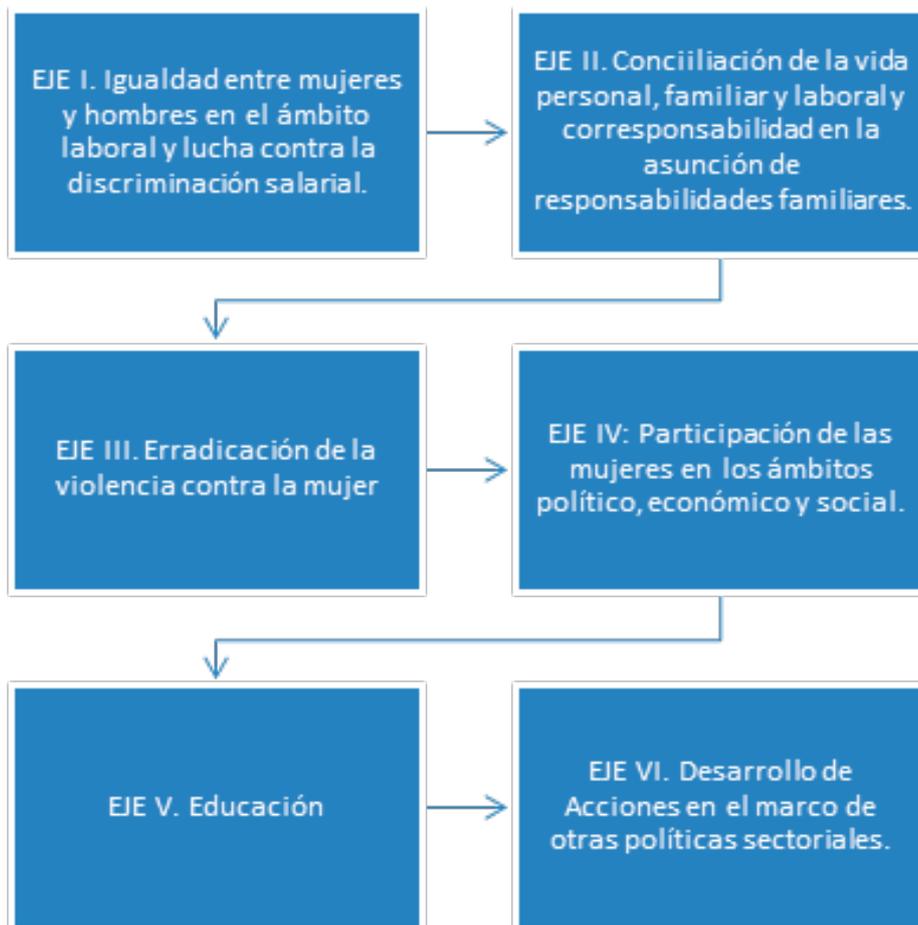
Fuente: Elaboración Propia (2017)

Dentro del desarrollo del **Objetivo 1 – Mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral y en el emprendimiento**, se recoge que a pesar de los avances alcanzados por las mujeres en educación éstos aún no se han visto reflejados en el mundo laboral, existiendo desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo.

Por su parte y en cuanto al desarrollo del **Objetivo 2 – Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral**, se expone que una de las causas que explican las desigualdades entre hombres y mujeres es la dificultad que tienen las mujeres para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Estos objetivos estratégicos, se articulan en un conjunto de ejes estratégicos y medidas que se exponen a continuación:

Figura 4. Ejes Estratégicos del Plan 2014 -2016



Fuente: Elaboración Propia (2017)

Por su parte y en cuanto a las medidas planteadas en el Plan Estratégico y referidas al mercado laboral y tejido empresarial:

| EJE I | IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL |
|------------|--|
| Medida 1.1 | Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. |
| Medida 1.2 | Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas. |
| Medida 1.3 | Combatir la brecha salarial de género. |
| Medida 1.4 | Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo. |
| Medida 1.5 | Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a los grupos vulnerables. |
| Medida 1.6 | Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como segundo receptor de rentas. |

| EJE II | CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES |
|------------|--|
| Medida 2.1 | Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad. |
| Medida 2.2 | Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| Medida 2.3 | Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad. |

Distintivo “Igualdad en la Empresa”.

El distintivo “**Igualdad en la Empresa**” es una marca de excelencia otorgada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Reconoce a las empresas que destaquen **en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad.

La concesión de esta distinción se lleva a cabo mediante convocatorias anuales en las que pueden participar cualquier empresa o entidad que destaque, de forma integral, tanto en la aplicación como en los resultados de las medidas de igualdad desarrolladas en su organización 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.

CONTEXTUALIZACIÓN Y MARCO JURÍDICO REGIONAL.

Además de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género y de los Planes para la Igualdad de la mujer extremeña, a nivel regional se dispone de otra serie de normativas y regulaciones relacionadas con la igualdad en el mercado laboral.

» **Artículo 7. Principios Rectores de los Poderes Públicos de Extremadura.**

Este artículo recoge la plena y efectiva igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural entre los principios rectores de los poderes públicos extremeños

A nivel regional también se han desarrollado diferentes legislaciones, programas y planes, tal y como se evidencia a continuación:

- » Ley 5/1987, de 23 de abril, de Servicios Sociales de Extremadura, que asienta los Servicios Sociales Especializados, que entre otras áreas aborda las diferentes problemáticas de las mujeres.
- » Ley 2/1995, de 6 de abril, del Deporte de Extremadura que recoge entre sus principios la promoción de la actividad física y deportiva de las mujeres a todos los niveles.
- » Ley 6/2001, de 24 de mayo, de los Consumidores de Extremadura, que reconoce a las mujeres gestantes entre los colectivos de especial protección objeto de actuaciones específicas.
- » Ley 11/2001, de 10 de octubre, de Creación del Instituto de la Mujer de Extremadura.
- » Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la regulación del procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general, introduce la necesidad de incluir un informe de impacto de género.
- » Ley 1/2003, de 27 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo de Extremadura, que establece como áreas preferentes la actuación de la Administración Regional en países receptores de la cooperación al desarrollo, la promoción de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la participación e integración social de las mujeres y la atención a la familia y a la infancia.
- » Ley 3/2005, de 8 de julio, de Información Sanitaria y Autonomía del paciente de Extremadura, establece que se vigilará especialmente que, durante el proceso de parto, sea efectivo el derecho de todas las mujeres a que se facilite el acceso al padre o de otra persona designada por ella, salvo cuando las circunstancias clínicas no lo aconsejen.

- » Ley 3/2008, de 16 de junio, reguladora de la empresa pública “Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales” que determina que la actividad de los medios de comunicación social gestionados por la Administración se inspirará en los principios de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en el fomento de la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres.
- » Ley 2/2009, de 2 de marzo, para la puesta en marcha de un Plan Extraordinario de Apoyo al empleo local. La ley fija la condición de mujer como criterio de preferencia a los efectos de establecer personas destinatarias del plan.
- » Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (se detalla a continuación)
- » Además de la regulación y aplicación de normas se han impulsado políticas tanto a nivel nacional como regional mediante los **Planes de Igualdad**. (se detalla a continuación)

Línea de Ayudas para impulsar la Corresponsabilidad y la Igualdad de Género en el Empleo.

Por su importancia y relevancia, se detallan un conjunto de líneas de ayudas puestas en marcha por la Junta de Extremadura a través de la Consejería de Educación y Empleo, para fomentar la igualdad de género en el empleo en Extremadura y para impulsar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Se exponen a continuación las principales características de las ayudas.

| IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO | |
|---|--|
| PROGRAMA I | Ayudas destinadas a promover la contratación indefinida de mujeres en empleos masculinizados. 9.000 euros |
| PROGRAMA II | Ayudas para transformación a contratos indefinidos a tiempo completo. 4.000 Euros |
| PROGRAMA III | Contratación indefinida de mujeres que lleven más de 24 meses desempleadas después del nacimiento o adaptación de hijo/a. 9.000 euros. |
| Además de lo anterior, estas ayudas podrán incrementarse en 1.000 euros por programa si la empresa solicitante: Concurra dentro de los marcos establecidos en Responsabilidad Social Empresarial y/o tengan desarrollados planes de igualdad. | |

| CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL | |
|--|--|
| PROGRAMA I | Facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante 6 meses. Hasta 1.000 euros en concepto de salario por mes de contratación. |
| PROGRAMA II | Impulsar la contratación de personas empleadas en el hogar así como para el mantenimiento de dicha contratación como medida de conciliación. Entre 200 – 1.200 euros en función de la Cotización a la Seguridad Social. |
| PROGRAMA III | Contratación de personas desempleadas en régimen de interinidad para sustituir a personas trabajadoras que disfruten del derecho de excedencia o reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos o personas dependientes a su cargo. 3 meses por 1.000 euros para el caso de maternidad 3 meses por 1.800 euros si la excedencia es solicitada por el hombre. Si la persona contratada es una mujer se otorgan 400 euros más a la empresa. |

CAPÍTULO 5: SITUACIÓN ACTUAL EN EXTREMADURA DE LA MUJER EMPRESARIA, EMPRENDEDORA Y DE LA MUJER DENTRO DEL MERCADO LABORAL.

LA MUJER EMPRESARIA EXTREMEÑA

Los cambios socioeconómicos y socioculturales han tenido reflejo en el perfil emprendedor y empresarial de la mujer.

Mujeres más formadas, más integradas en el mercado laboral, más participativas en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, ha provocado modificaciones sustanciales en el tejido empresarial y en la sociedad en general.

Es por ello que es esencial conocer más y mejor a las mujeres empresarias y emprendedoras tanto a nivel nacional como en la región, porque son un **fuerte potencial de crecimiento económico**: bien creando empleo, bien fortaleciendo sectores económicos, investigando nuevas actividades o bien fortaleciendo las propias organizaciones con sus capacidades y talento.

Partiendo de este primer contexto, se exponen los principales resultados de la mujer empresaria extremeña partiendo de un primer análisis de la situación global de la mujer empresaria a nivel nacional.

Para ello se han tomado datos de la Encuesta de Población Activa que desagrega los datos de ocupados y ocupadas por situación profesional, diferenciando entre trabajadores y trabajadoras por cuenta propia y asalariados.

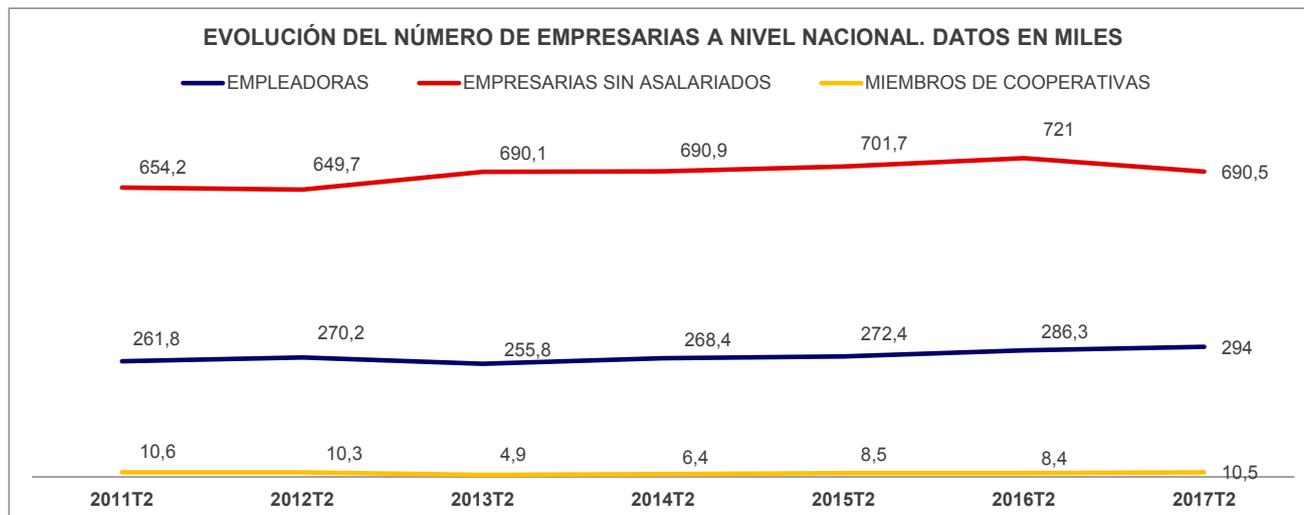
Antes de detallar los datos es necesario analizar el concepto de empresaria realizado por el Instituto Nacional de Estadística.

Como se indica en el informe *“Las empresarias españolas en el contexto socioeconómico actual”* realizado por la **Fundación INCYDE**, la definición de mujer empresaria es un tema complejo. Se apunta a una doble vertiente del concepto de empresaria: La Propiedad de la empresa y la Dirección de la empresa.

Por su parte la **Encuesta de Población Activa** analiza en número de empresarios y empresarias a través del **trabajador por cuenta propia**. Esta situación discrimina cuatro categorías: **Empleador/a, Empresario/a sin asalariados/as o trabajador/a independiente, Miembro de una cooperativa y ayuda en la empresa o negocio familiar**.

A nivel nacional y según un estudio de 2008 de la Fundación INCYDE – Cámara España, la aportación de las mujeres empresarias a la economía española se sitúa en más de 1,9 millones de empleo (el 10,3% del empleo total) y en torno al 9,4% del PIB.

Actualmente en España hay 995.000 mujeres empresarias, de las cuales, 690.500 son empresarias sin personas asalariadas y 294.000 dan empleo a otras personas.

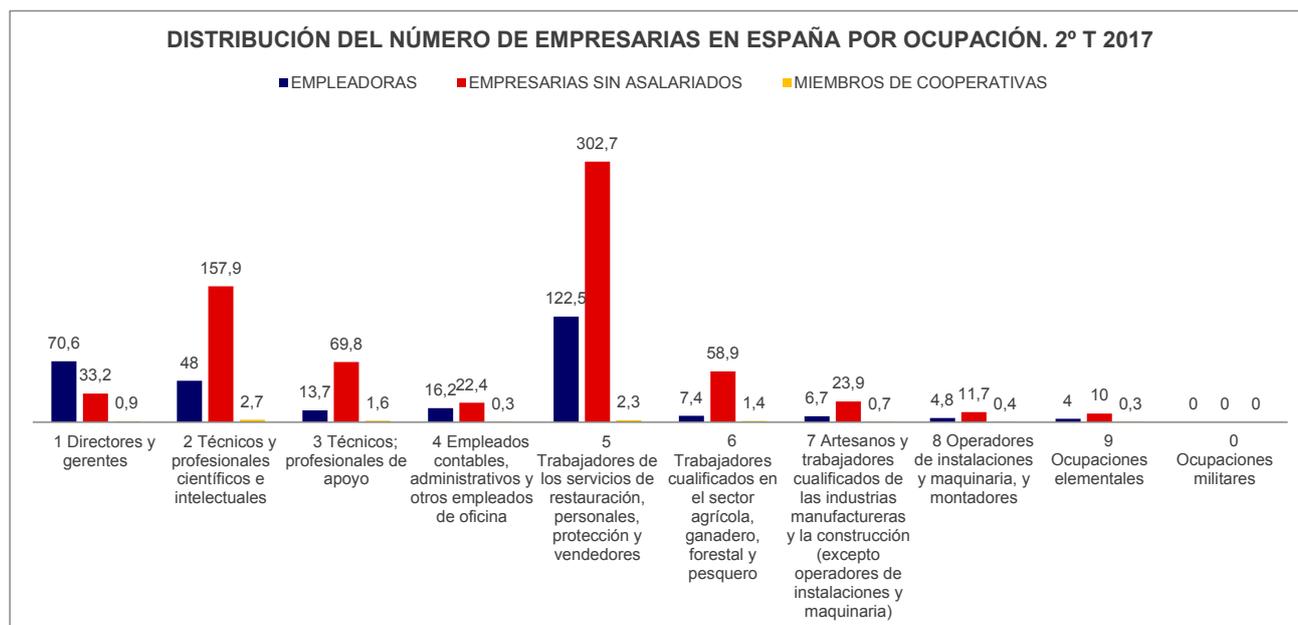


Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Mile

En relación a las ocupaciones de las empresarias españolas, el perfil principal son Empresarias sin personas asalariadas, trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras.

| | EMPLEADORAS | EMPRESARIAS SIN PERSONAS ASALARIADAS | MIEMBROS DE COOPERATIVAS |
|--|-------------|--------------------------------------|--------------------------|
| Directoras y gerentes | 70,6 | 33,2 | 0,9 |
| Técnicas y profesionales científicas e intelectuales | 48 | 157,9 | 2,7 |
| Técnicas; profesionales de apoyo | 13,7 | 69,8 | 1,6 |
| Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina | 16,2 | 22,4 | 0,3 |
| Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras | 122,5 | 302,7 | 2,3 |
| Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero | 7,4 | 58,9 | 1,4 |
| Artesanas y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operarias de instalaciones y maquinaria) | 6,7 | 23,9 | 0,7 |
| Operarias de instalaciones y maquinaria, y montadoras | 4,8 | 11,7 | 0,4 |
| Ocupaciones elementales | 4 | 10 | 0,3 |
| Ocupaciones militares | -.. | -.. | -.. |

Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles



Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles

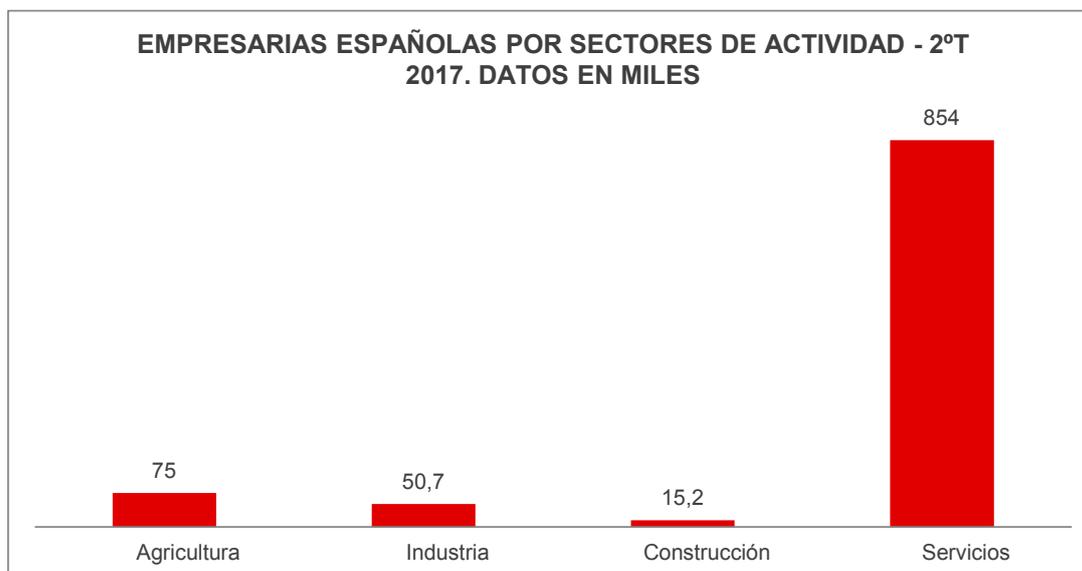
Factores geográficos, culturales o sociales parecen ser determinantes en el peso de las empresarias dentro del total del empleo femenino. Las comunidades autónomas con mayor porcentaje de empresarios también ocupan los primeros puestos en cuanto a empresarias femeninas dentro del empleo femenino.

| | EMPLEADORAS | EMPRESARIAS SIN PERSONAS ASALARIADAS | MIEMBROS DE COOPERATIVAS |
|-----------------------------|-------------|--------------------------------------|--------------------------|
| Andalucía | 50,7 | 111,5 | 0,3 |
| Aragón | 10,4 | 18,1 | .. |
| Asturias, Principado de | 8,3 | 20,4 | .. |
| Baleares, Illes | 9,2 | 22,4 | .. |
| Canarias | 13,9 | 20,7 | .. |
| Cantabria | 6,7 | 8,6 | .. |
| Castilla y León | 17,8 | 42,7 | 0,4 |
| Castilla - La Mancha | 8,9 | 33,7 | 0,2 |
| Cataluña | 49,1 | 123,1 | 0,9 |
| Comunidad Valenciana | 35,3 | 76,8 | 0,9 |
| EXTREMADURA | 4,9 | 13,5 | 0,4 |
| Galicia | 23,9 | 65,7 | 0,7 |
| Madrid, Comunidad de | 31,1 | 65,8 | .. |
| Murcia, Región de | 7,3 | 22,9 | .. |
| Navarra, Comunidad Foral de | 3 | 8,8 | 0,7 |
| País Vasco | 10 | 27 | 6 |
| Rioja, La | 2,8 | 6,5 | 0,1 |
| Ceuta | 0,4 | 1,5 | .. |
| Melilla | 0,3 | 0,8 | .. |

Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles

Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana reúnen el mayor porcentaje del empresariado femenino español **45,1% del total**.

A nivel sectorial, es el **sector servicios concentra 85,8% del total de empresarias** a nivel nacional.



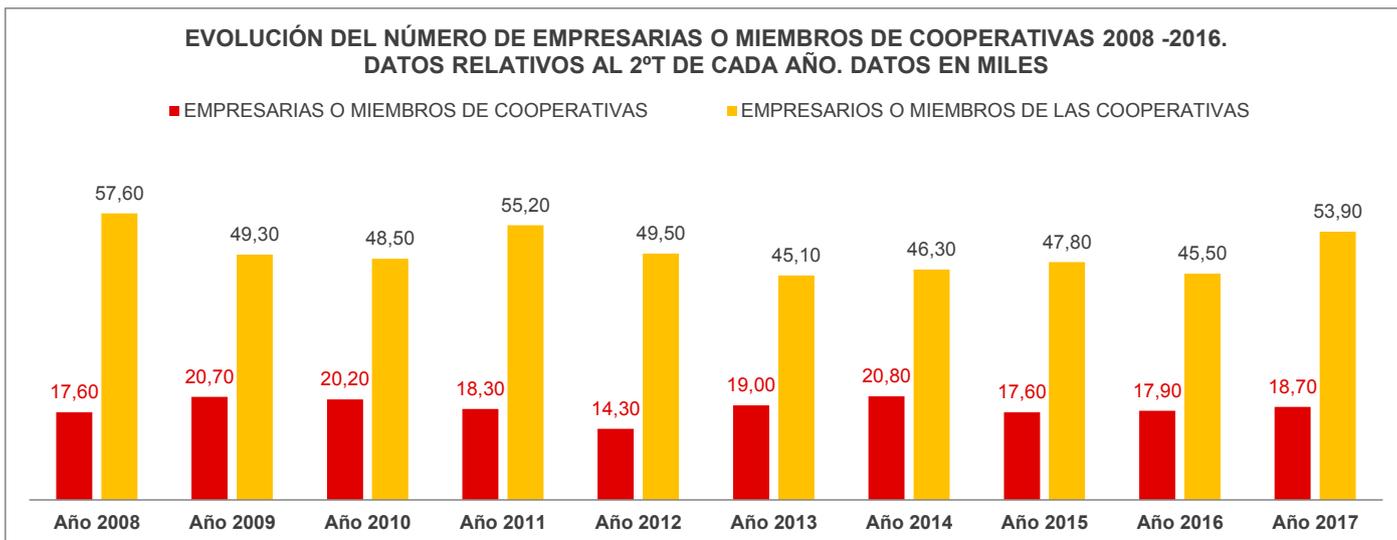
Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles

Distribución del número de empresarias por Comunidades Autónomas y Sectores de actividad. Datos 2º Trimestre de 2017

| | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
|-----------------------------|--------------------|------------------|---------------------|------------------|
| Andalucía | 13,4 | 6,6 | 1 | 141,5 |
| Aragón | 3 | 0,4 | 0,8 | 24,3 |
| Asturias, Principado de | 4,1 | 1,3 | 0,5 | 22,8 |
| Baleares, Illes | 0,2 | 1,5 | 0,6 | 29,2 |
| Canarias | 1,4 | 0,3 | 0,5 | 32,4 |
| Cantabria | 1,1 | 0,5 | 0,3 | 13,5 |
| Castilla y León | 6,9 | 5 | 1,1 | 48 |
| Castilla - La Mancha | 4,6 | 3,3 | 0,5 | 34,5 |
| Cataluña | 4,3 | 7,7 | 5,1 | 155,9 |
| Comunidad Valenciana | 2,7 | 6,7 | 1,8 | 101,7 |
| EXTREMADURA | 2,7 | 1,1 | .. | 14,9 |
| Galicia | 22,5 | 4,5 | 1,9 | 61,3 |
| Madrid, Comunidad de | .. | 6 | .. | 90,9 |
| Murcia, Región de | 2,1 | 1,2 | 0,3 | 26,7 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 1,6 | 0,5 | 0,1 | 10,3 |
| País Vasco | 3,6 | 3,4 | 0,8 | 35,2 |
| Rioja, La | 0,8 | 0,6 | .. | 8,1 |
| Ceuta | .. | .. | .. | 1,9 |
| Melilla | .. | .. | .. | 1 |

Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles

Con todo ello, y en función de los datos de la **Encuesta de Población Activa** la evolución en el número de **empresarias y empresarios en Extremadura** ha sido la siguiente:



Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles

Como puede evidenciarse, el número de mujeres empresarias es menos del doble que el de empresarios en la región. Para los datos del 2017, las mujeres empresarias representaban el 25,7% del total de empresarios y empresarias extremeños.

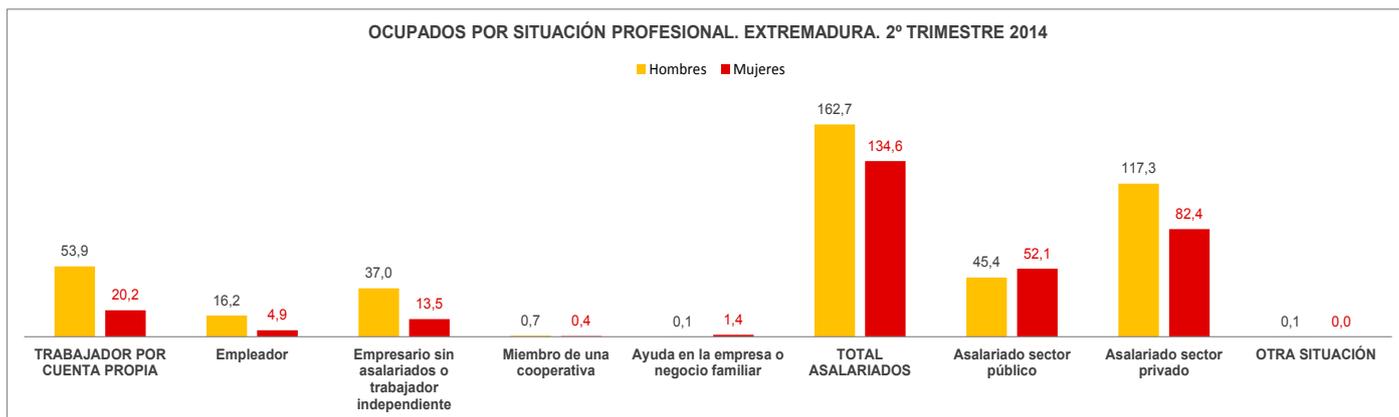
A finales del segundo trimestre del 2017 hay **18.700 mujeres empresarias** en la región, representando el 27,5% del total del empresariado extremeño.

Este dato dicta mucho de la situación del empresario masculino: **53.900 empresarios en la región**, de los cuales 16.200 dan empleo directo a otras personas.

Ocupados en Extremadura por Situación Profesional. 2ºT 2017 (Datos en Miles)

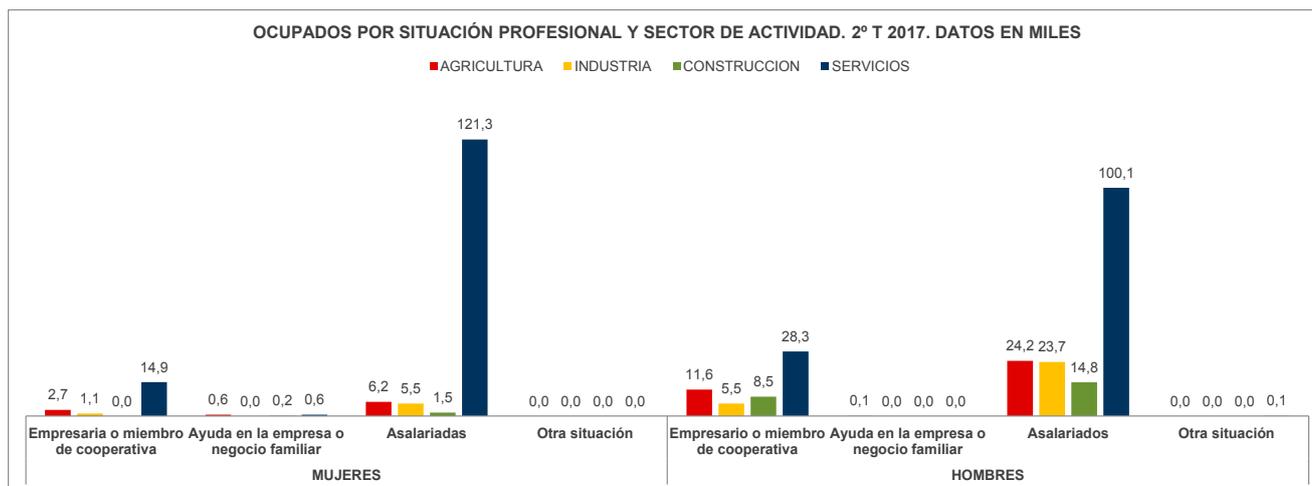
| | TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA | Empleador | Empresario sin asalariados o trabajador independiente | Miembro de una cooperativa | Ayuda en la empresa o negocio familiar | TOTAL ASALARIADOS | Asalariado sector público | Asalariado sector privado | OTRA SITUACIÓN |
|---------|------------------------------|-----------|---|----------------------------|--|-------------------|---------------------------|---------------------------|----------------|
| Hombres | 53,9 | 16,2 | 37,0 | 0,7 | 0,1 | 162,7 | 45,4 | 117,3 | 0,1 |
| Mujeres | 20,2 | 4,9 | 13,5 | 0,4 | 1,4 | 134,6 | 52,1 | 82,4 | .. |
| TOTAL | 74,1 | 21,1 | 50,5 | 1,1 | 1,5 | 297,3 | 97,5 | 199,7 | 0,1 |

Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles



Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles

Si se discriminan los datos por sector de actividad se observa que es en el **Sector Servicios** en el que principalmente ejercen su actividad las mujeres empresarias de Extremadura.



Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles

Ocupados por Situación Profesional y Sector Actividad. 2ºT 2017.

| MUJERES | | | | |
|--------------|-------------------------------------|--|--------------|----------------|
| | EMPRESARIA O MIEMBRO DE COOPERATIVA | AYUDA EN LA EMPRESA O NEGOCIO FAMILIAR | ASALARIADAS | OTRA SITUACIÓN |
| AGRICULTURA | 2,7 | 0,6 | 6,2 | .. |
| INDUSTRIA | 1,1 | .. | 5,5 | .. |
| CONSTRUCCIÓN | .. | 0,2 | 1,5 | .. |
| SERVICIOS | 14,9 | 0,6 | 121,3 | .. |
| Total | 18,7 | 1,4 | 134,5 | 0,0 |
| HOMBRES | | | | |
| | EMPRESARIO O MIEMBRO DE COOPERATIVA | AYUDA EN LA EMPRESA O NEGOCIO FAMILIAR | ASALARIADOS | OTRA SITUACIÓN |
| AGRICULTURA | 11,6 | 0,1 | 24,2 | .. |
| INDUSTRIA | 5,5 | .. | 23,7 | .. |
| CONSTRUCCIÓN | 8,5 | .. | 14,8 | .. |
| SERVICIOS | 28,3 | .. | 100,1 | 0,1 |
| Total | 53,8 | 0,1 | 162,7 | 0,1 |

Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles

Las mujeres están poco representadas en las diferentes categorías salvo en la de ayuda en la empresa o negocio familiar.

El **sector servicios** concentra el mayor número de empresarias, **el 79,7% del total de mujeres empresarias en Extremadura.**

En el sector de la **Construcción** ninguna mujer en Extremadura ejerce su actividad como empresaria en dicho sector.

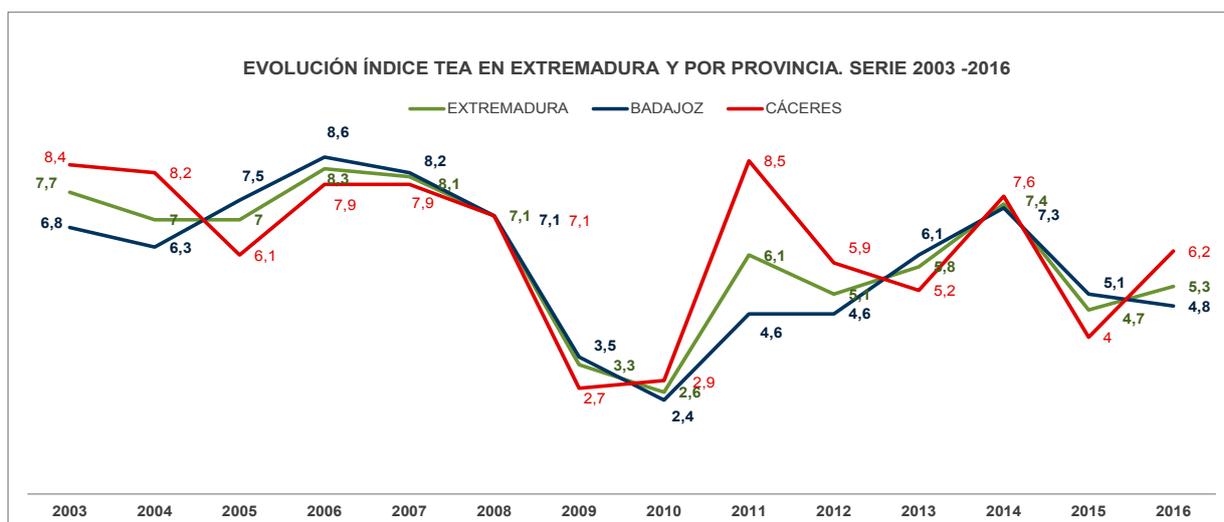
El sector de la **Agricultura** es el segundo sector a nivel de importancia en cuanto a mujeres empresarias se refiere, **suponiendo el 14,4% del total.**

En cuanto a la desagregación por ocupación de las mujeres extremeñas, no existen datos discriminados y recientes por comunidades autónomas, por lo que no se puede indicar para el caso de Extremadura.

PERFIL DE LA MUJER EMPRENDEDORA EXTREMEÑA

Por otro lado y para conocer datos significativos del **emprendimiento** femenino en la región extremeña, es necesario hacer mención a los datos del informe GEM de Extremadura 2016.

Según el **Informe GEM (Global Entrepreneurship) Extremadura 2016**, la **tasa de Actividad emprendedora (TEA)** en nuestra región se ha situado en el 5,3%, habiéndose incrementado un 12,8% respecto al 2015.



Fuente: Elaboración propia a través del Informe GEM Extremadura 2016.

A nivel nacional la **Tasa de Actividad Emprendedora** se ha situado en el 5,2 en el año 2016 (un 8% menos con respecto al año anterior).

El perfil general del emprendedor para este año en la región es:

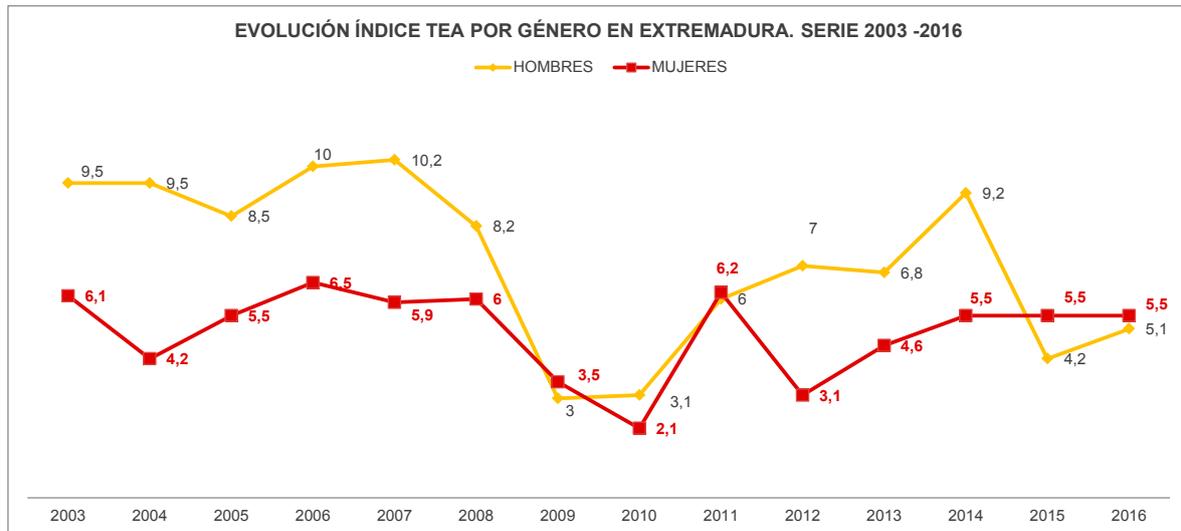
- Hombre o Mujer de 40,3 años con Estudios Secundarios, sin formación específica para emprender, que posee renta baja (menos de 1.200 euros) y ha creado su empresa en una zona urbana del norte de la provincia de Cáceres.

Por su parte, **el perfil de las nuevas empresas creadas por los emprendedores y las emprendedoras** en la región durante el año 2016:

- Empresas unipersonales o de pequeño tamaño, con 1 o 2 socios en el 88,7% de los casos, en sectores orientados al consumidor (56,4%) o en el sector transformador (20,8%). Crean 1,52 puestos de trabajo de media y esperan crear en los próximos 5 años 1,87.

Las empresas creadas no tienen orientación muy innovadora: el 69,9% piensan que sus productos/servicios no son nuevos en el mercado y utilizan tecnologías de hace más de 5 años.

El Informe GEM muestra además como por segundo año consecutivo la tasa de actividad emprendedora femenina (TEA) supera a la masculina, situándose la primera en 5,5% y la masculina en el 5,1%.

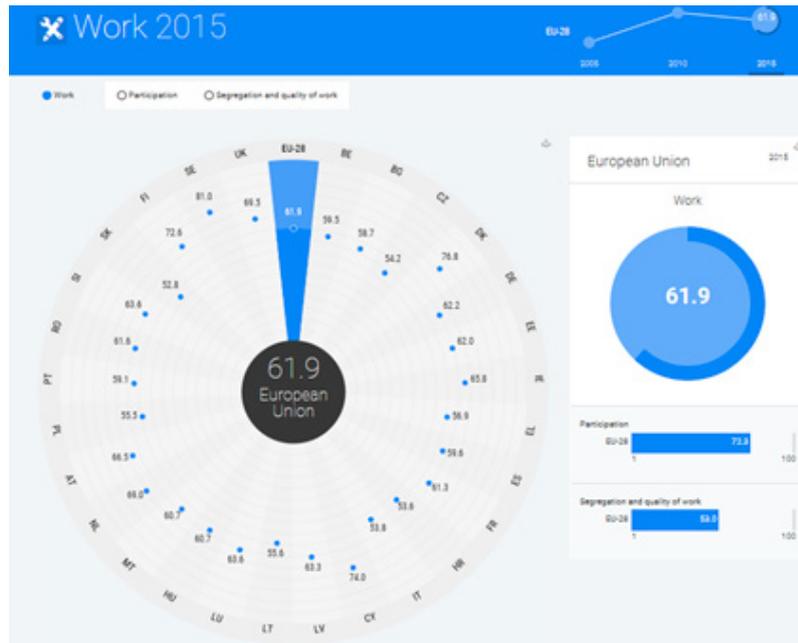


Fuente: Elaboración propia a través del Informe GEM Extremadura 2016.

Las mujeres extremeñas con formación media y residentes en las zonas rurales son las que más emprenden según el informe durante el año 2016, principalmente en sectores que tienen que ver con los servicios y las industrias agroalimentarias.

A nivel nacional la Tasa de Actividad Emprendedora Femenina ha sido del 4,7%, un 6% menos que en el año 2015. Por su parte la TEA masculina ha sido del 5,8%.

Figura 7. Índice de Igualdad en el Ámbito Laboral 2015. UE



Fuente: <http://eige.europa.eu/>

A nivel nacional, los datos son levemente mejores que en el contexto global de la Unión Europea, para el caso del Índice de Igualdad de Género (quedando muy lejos de países como Suecia o Finlandia), pero no para el caso del índice aplicado al mercado laboral, donde los datos evidencian que España se encuentra por debajo de los valores medios de la UE.

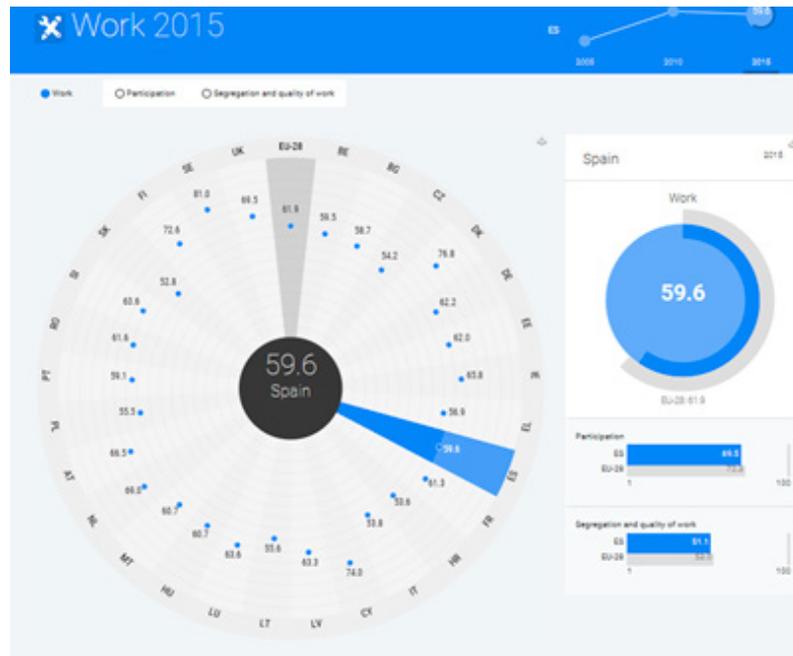
Figura 8. Índice de Igualdad de Género de 2015 en España.



Fuente: <http://eige.europa.eu/>

El índice de Igualdad de Género a nivel nacional es de alcanza una puntuación de 53,6%, habiendo sufrido un leve descenso con respecto al año 2010, en cuyo año este índice alcanzó el valor del 53,7%.

Figura 9. Índice de Igualdad en el Ámbito Laboral 2015. España



Fuente: <http://eige.europa.eu/>

Pero, ¿cómo es la realidad de la mujer en Extremadura?, ¿cómo es el acceso al mercado de trabajo, sus condiciones laborales y salariales?, ¿cuál es su nivel formativo?, ¿se dan las condiciones óptimas para lograr una conciliación laboral y personal efectiva?

Para dar respuesta a todas estas cuestiones se muestran a continuación los principales resultados e indicadores, obtenidos siempre a través de fuentes oficiales.

Evolución del Mercado de Trabajo. Resultados e Indicadores.

La evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo desarrollados por la Encuesta de Población Activa (elaborada por el Instituto Nacional de Estadística) y las estadísticas del Servicio Español Público de Empleo, evidencian:

- **La tasa de actividad de la mujer extremeña**, a pesar de que se ha ido incrementando a lo largo de los años, sigue estando por debajo de la tasa de actividad masculina.
 - La tasa de actividad de la mujer ha crecido desde el año 2008 un 12%.
 - La tasa de actividad femenina para el año 2016 es un 23,95% inferior a la de los hombres. (Para el año 2008 esta diferencia era del 34,16%).
- La oscilación de la **tasa de empleo en mujeres** sigue estando distante a la tasa de empleo de los hombres, aunque la evolución que ha sufrido la tasa masculina ha sido decreciente.
 - La tasa de empleo de las mujeres extremeñas ha decrecido un 3,15%.
 - La tasa de empleo femenina es un 32,59% inferior a la masculina para el año 2016.
- La evolución de la **tasa de paro femenina** desde el año 2008 ha estado siempre por encima de la tasa de paro masculina, alcanzando su mayor distancia en la serie analizada (2008-2016) en el año 2008 (siendo la tasa femenina casi el doble que la masculina).

- La tasa de paro de las mujeres extremeñas ha crecido desde el año 2008 en un 33%.
- La diferencia con respecto a la tasa de paro masculina para el año 2016: 36,43% superior.

Evolución histórica de los principales indicadores del mercado de trabajo en Extremadura.

Evolución histórica de los principales indicadores del mercado de trabajo en Extremadura.

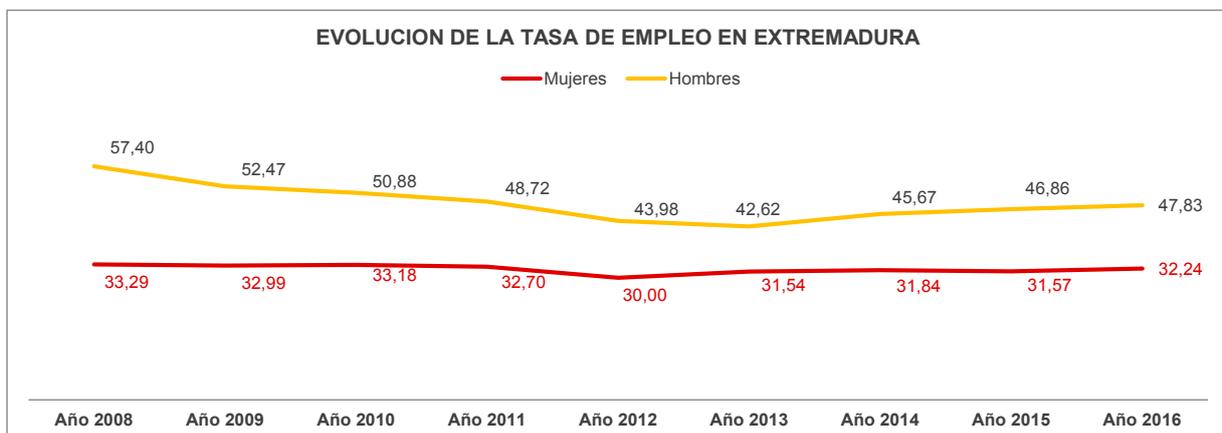
Serie 2008 -2016

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| TASA DE ACTIVIDAD | | | | | | | | | |
| Mujeres | 42,50 | 44,00 | 45,02 | 45,35 | 46,90 | 49,20 | 47,63 | 47,51 | 47,69 |
| Hombres | 64,56 | 63,61 | 64,06 | 63,30 | 63,60 | 62,91 | 62,72 | 63,05 | 62,71 |
| TASA DE EMPLEO | | | | | | | | | |
| Mujeres | 33,29 | 32,99 | 33,18 | 32,70 | 30,00 | 31,54 | 31,84 | 31,57 | 32,24 |
| Hombres | 57,40 | 52,47 | 50,88 | 48,72 | 43,98 | 42,62 | 45,67 | 46,86 | 47,83 |
| TASA DE PARO | | | | | | | | | |
| Mujeres | 21,69 | 25,03 | 26,30 | 27,89 | 36,04 | 35,90 | 33,15 | 33,54 | 32,39 |
| Hombres | 11,09 | 17,52 | 20,57 | 23,03 | 30,86 | 32,26 | 27,18 | 25,67 | 23,74 |

Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA. INE



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA. INE



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA. INE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA. INE

Otro de los grandes problemas a los que se enfrenta el empleo femenino es el relativo a la **crianza y cuidado de los hijos**.

Los datos del ministerio no dejan lugar a dudas de que las excedencias para el cuidado de los hijos sigue siendo una tarea asignada a las madres.

Número de excedencias para cuidado de hijos. Evolución 2008 - 2016

| | Año 2008 | Año 2009 | Año 2010 | Año 2011 | Año 2012 | Año 2013 | Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 |
|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| MADRES | 368 | 360 | 361 | 356 | 271 | 258 | 339 | 379 | 392 |
| PADRES | 19 | 12 | 23 | 33 | 17 | 17 | 33 | 34 | 35 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

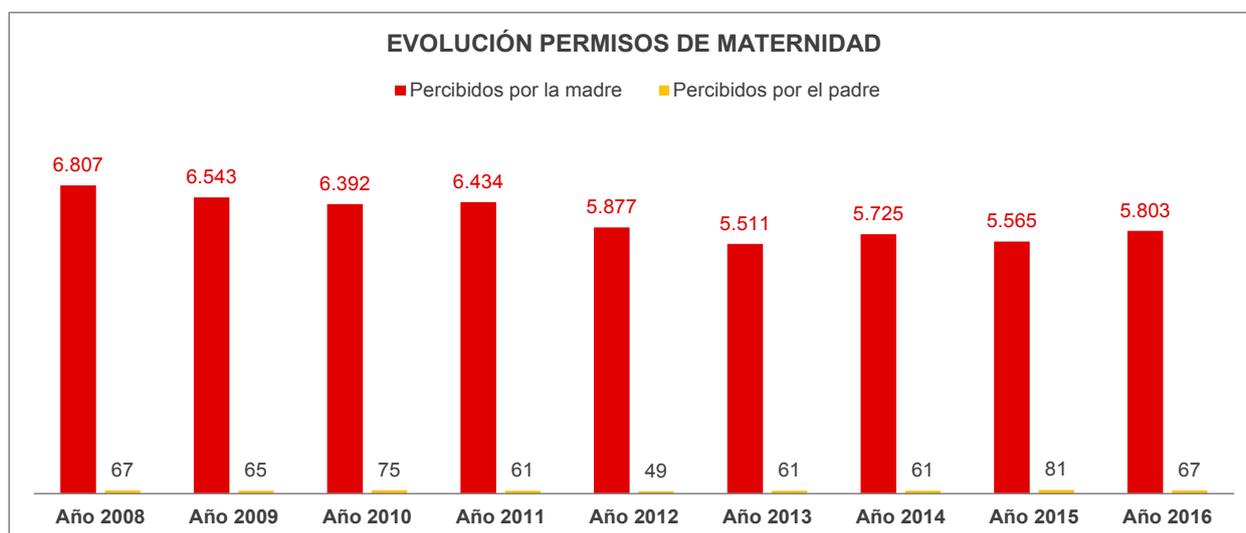


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Aunque la brecha entre madres y padres se ha ido reduciendo en los últimos años, los datos son contrarios para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Para el año 2016 el 91,8% de las excedencias para el cuidado de los hijos fueron solicitadas por las madres.

| | Año 2008 | Año 2009 | Año 2010 | Año 2011 | Año 2012 | Año 2013 | Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 |
|--------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Percibidos por la madre | 6.807 | 6.543 | 6.392 | 6.434 | 5.877 | 5.511 | 5.725 | 5.565 | 5.803 |
| Percibidos por el padre | 67 | 65 | 75 | 61 | 49 | 61 | 61 | 81 | 67 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Y en 2017, ¿han cambiado los indicadores del empleo femenino?

Los datos del segundo trimestre del 2017, evidencian que hay **222.885 mujeres activas** en el mercado laboral extremeño (un 44,5% del total de personas activas en la región), de las cuales **154.744 están ocupadas** y **68.141 en situación de desempleo**.

Indicadores del mercado laboral de Extremadura. Segundo Trimestre de 2017

| | 2º Trimestre 2017 | Variación sobre 1º Trimestre 2017 | | Variación sobre 2º Trimestre 2016 | | Variación sobre 2º Trimestre 2015 | |
|----------------------------|-------------------|-----------------------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|
| | | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % |
| MUJERES | | | | | | | |
| Población de 16 años y más | 457.406 | -921 | -0,20% | -1.987 | -0,43% | -3.128 | -0,68% |
| Activas | 222.885 | 6.019 | 2,78% | 971 | 0,44% | 4.027 | 1,84% |
| <i>Ocupadas</i> | 154.744 | 12.056 | 8,45% | 2.567 | 1,69% | 9.914 | 6,85% |
| <i>Paradas</i> | 68.141 | -6.037 | -8,14% | -1.596 | -2,29% | 5.888 | -7,95% |
| Inactivas | 234.521 | -6.940 | -2,87% | -2.958 | -1,25% | 7.155 | -2,96% |
| Tasa de Actividad | 48,73 | 1,41 | 2,98% | 0,42 | 0,87% | 1,21 | 2,54% |
| Tasa de Paro | 30,57 | -3,63 | -10,62% | -0,85 | -2,71% | -3,25 | -9,62% |
| Tasa de Ocupación | 33,83 | 2,7 | 8,67% | 0,71 | 2,13% | 2,38 | 7,58% |
| HOMBRES | | | | | | | |
| Población de 16 años y más | 447.921 | -1.041 | -0,23% | -2.347 | -0,52% | -3.753 | -0,83% |
| Activos | 277.618 | -2.081 | -0,74% | -1.523 | -0,55% | -7.822 | -2,74% |
| <i>Ocupados</i> | 216.823 | 8.115 | 3,89% | 3.256 | 1,52% | 6.406 | 3,04% |
| <i>Parados</i> | 60.796 | -10.196 | -14,36% | -4.779 | -7,29% | -14.228 | -18,96% |
| Inactivos | 170.302 | 1.040 | 0,61% | -824 | -0,48% | 4.069 | 2,45% |
| Tasa de Actividad | 61,98 | -0,32 | -0,51% | -0,02 | -0,02% | -1,22 | -1,93% |
| Tasa de Paro | 21,9 | -3,48 | -13,72% | -1,59 | -6,78% | -4,38 | -16,68% |
| Tasa de Ocupación | 48,41 | 1,92 | 4,13% | 0,98 | 20,60% | 1,82 | 3,91% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio de Empleo de Extremadura.

Los indicadores de Tasa de Actividad y Tasa de Ocupación siguen la misma tendencia de los trimestres anteriores, incrementándose con respecto al mismo trimestre del 2016 y del 2015.

Al finalizar el segundo trimestre de 2017 las mujeres representan el 41,6% de ocupados y el 52,8% de la población parada en la región extremeña.

FORMACIÓN

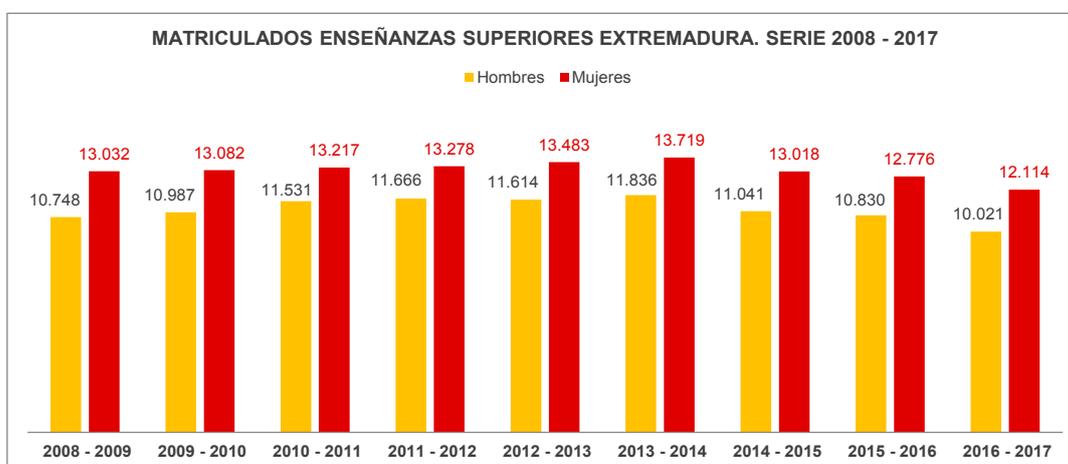
La formación es un aspecto básico para el desarrollo económico y social de las personas y constituye un elemento clave para el acceso a mejores condiciones de trabajo.

Es por ello que se entiende necesario evidenciar los datos relativos a la formación en educación superior de las mujeres extremeñas. ¿Cuáles son los datos desagregados de matriculados universitarios? ¿Y los datos de egresados?

Como se confirma a continuación, son las mujeres las que acceden mayoritariamente a la educación superior en Extremadura para todos los años analizados en la serie 2008 – 2017.

| MATRICULADOS | 2008 - 2009 | 2009 - 2010 | 2010 - 2011 | 2011 - 2012 | 2012 - 2013 | 2013 - 2014 | 2014 - 2015 | 2015 - 2016 | 2016 - 2017 |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Hombres | 10.748 | 10.987 | 11.531 | 11.666 | 11.614 | 11.836 | 11.041 | 10.830 | 10.021 |
| Mujeres | 13.032 | 13.082 | 13.217 | 13.278 | 13.483 | 13.719 | 13.018 | 12.776 | 12.114 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de datos de la Universidad de Extremadura. Unidad Técnica de Evaluación y Calidad.



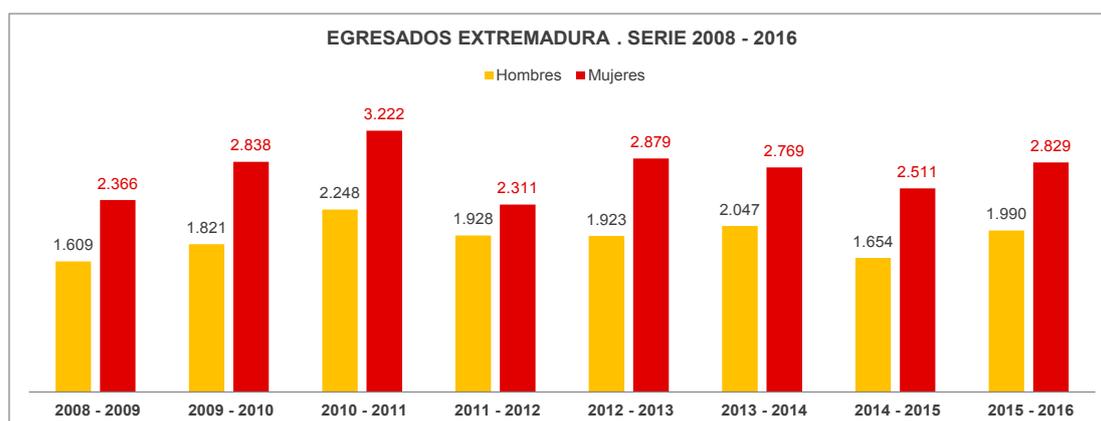
Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de datos de la Universidad de Extremadura. Unidad Técnica de Evaluación y Calidad.

Con respecto al número de egresados en Extremadura:

Nº Egresados Extremadura. 2008 - 2017

| EGRESADOS | 2008 - 2009 | 2009 - 2010 | 2010 - 2011 | 2011 - 2012 | 2012 - 2013 | 2013 - 2014 | 2014 - 2015 | 2015 - 2016 |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Hombres | 1.609 | 1.821 | 2.248 | 1.928 | 1.923 | 2.047 | 1.654 | 1.990 |
| Mujeres | 2.366 | 2.838 | 3.222 | 2.311 | 2.879 | 2.769 | 2.511 | 2.829 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de datos de la Universidad de Extremadura. Unidad Técnica de Evaluación y Calidad.

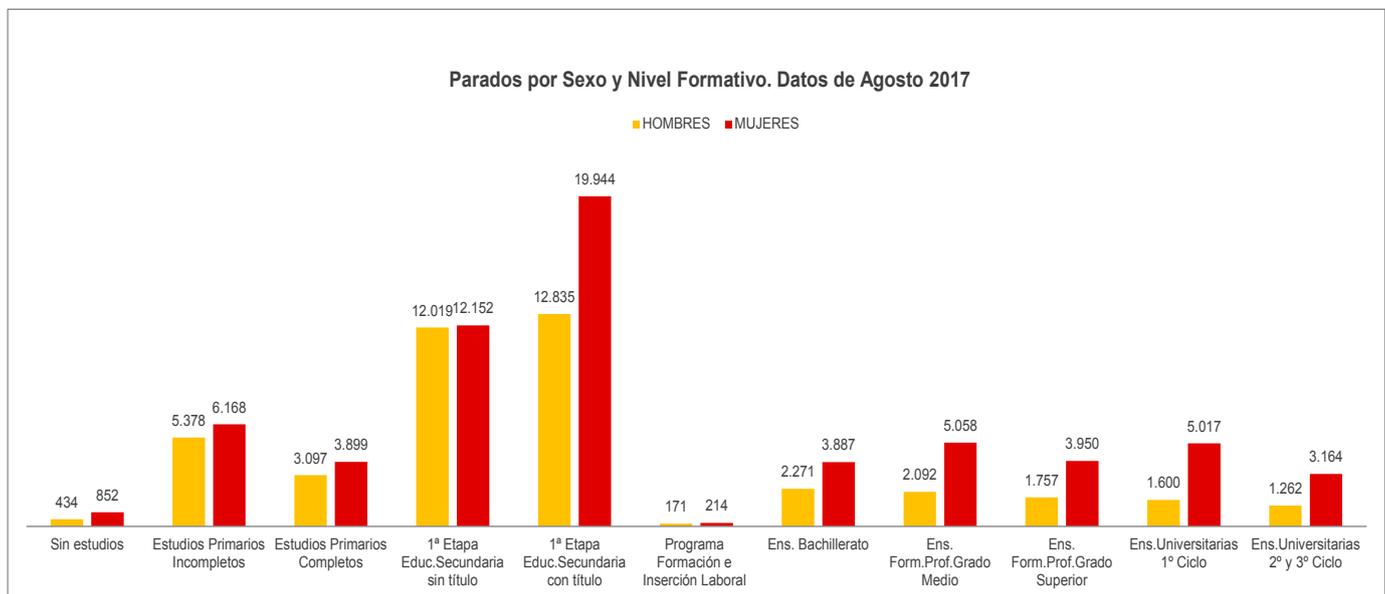


Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de datos de la Universidad de Extremadura. Unidad Técnica de Evaluación y Calidad.

La realidad de estos datos no se corresponde posteriormente en el mercado laboral.

Si se analizan detalladamente los últimos datos de ocupación y desempleo disponibles para conocer con más detalle la **situación de las mujeres en función de su nivel formativo**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Son las mujeres las que obtienen datos de desempleo más alto para todos los niveles formativos, tanto para el caso de mujeres sin estudios como aquellas con estudios universitarios.
- La menor diferencia entre hombres y mujeres en datos de desempleo se da para los casos de Programas de formación e Inserción Laboral y para 1ª Etapa de Educación Secundaria sin Título.
- La mayor diferencia entre el desempleo entre hombres y mujeres se da para el nivel formativo 1ª Etapa de Educación Secundaria con Título.
- Con respecto a enseñanzas universitarias superiores, tanto para primer como segundo ciclo, el desempleo femenino es mucho más acentuado que el masculino.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio de Empleo de Extremadura.

Analizando con más detalle los datos de enero a agosto del 2017 entre hombres y mujeres en relación al nivel de estudios, se obtienen los mismos resultados que los del mes de agosto analizado, tal y como se evidencia en la siguiente tabla.

| | ENERO | | FEBRERO | | MARZO | | ABRIL | | MAYO | | JUNIO | | JULIO | | AGOSTO | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres |
| Sin estudios | 534 | 926 | 526 | 935 | 532 | 942 | 497 | 918 | 448 | 870 | 441 | 873 | 434 | 872 | 434 | 852 |
| Estudios Primarios Incompletos | 6.213 | 6.734 | 6.107 | 6.737 | 6.004 | 6.685 | 5.680 | 6.545 | 5.371 | 6.339 | 5.189 | 6.199 | 5.395 | 6.182 | 5.378 | 6.168 |
| Estudios Primarios Completos | 3.655 | 4.268 | 3.586 | 4.217 | 3.501 | 4.196 | 3.343 | 4.117 | 3.146 | 4.015 | 3.103 | 3.975 | 3.139 | 3.927 | 3.097 | 3.899 |
| 1ª Etapa Educ.Secundaria sin título | 14.888 | 13.559 | 14.684 | 13.471 | 14.257 | 13.203 | 13.258 | 12.817 | 12.329 | 12.420 | 11.894 | 12.208 | 11.989 | 12.237 | 12.019 | 12.152 |
| 1ª Etapa Educ.Secundaria con título | 16.630 | 22.716 | 16.114 | 22.475 | 15.376 | 21.989 | 14.209 | 21.381 | 13.067 | 20.493 | 12.467 | 20.132 | 12.558 | 19.928 | 12.835 | 19.944 |
| Programa Formación e Inserción Laboral | 224 | 240 | 224 | 241 | 216 | 233 | 198 | 220 | 193 | 209 | 176 | 208 | 185 | 207 | 171 | 214 |
| Ens. Bachillerato | 2.700 | 4.352 | 2.610 | 4.277 | 2.533 | 4.150 | 2.416 | 4.028 | 2.351 | 3.972 | 2.181 | 3.732 | 2.197 | 3.767 | 2.271 | 3.887 |
| Ens. Form.Prof.Grado Medio | 2.870 | 6.272 | 2.786 | 6.310 | 2.621 | 6.131 | 2.446 | 5.964 | 2.200 | 5.663 | 2.085 | 5.470 | 2.027 | 5.032 | 2.092 | 5.058 |
| Ens. Form.Prof.Grado Superior | 2.343 | 4.552 | 2.187 | 4.405 | 2.104 | 4.235 | 1.970 | 4.102 | 1.803 | 3.878 | 1.666 | 3.736 | 1.723 | 3.692 | 1.757 | 3.950 |
| Ens.Universitarias 1º Ciclo | 1.809 | 5.119 | 1.782 | 5.090 | 1.666 | 4.874 | 1.609 | 4.794 | 1.529 | 4.574 | 1.420 | 4.377 | 1.481 | 4.724 | 1.600 | 5.017 |
| Ens.Universitarias 2º y 3º Ciclo | 1.272 | 2.915 | 1.225 | 2.819 | 1.179 | 2.745 | 1.124 | 2.668 | 1.070 | 2.589 | 1.017 | 2.588 | 1.200 | 2.985 | 1.262 | 3.164 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio de Empleo de Extremadura.

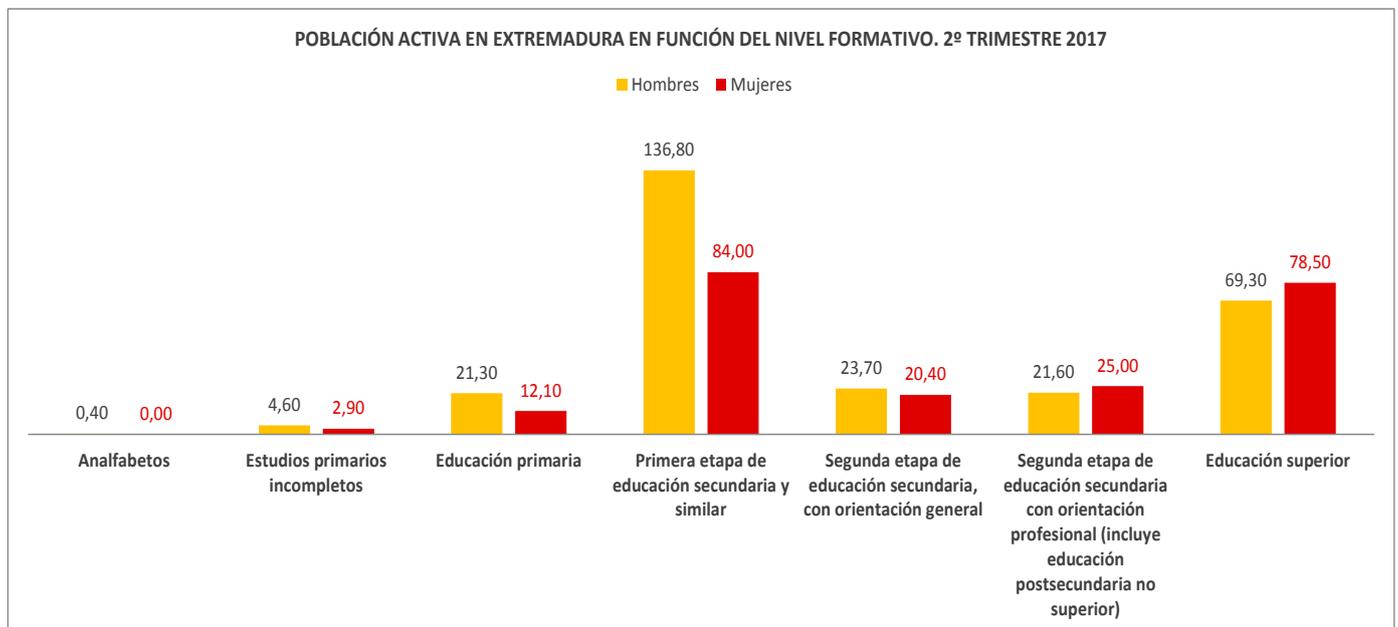
En cuanto a los resultados desagregados de población activa y ocupada por nivel formativo para el segundo trimestre de 2017, se obtiene que:

- Las mujeres activas en Extremadura con un nivel formativo superior suponen el 15,7% del total de población activa y un 52,7% de la población activa con nivel formativo superior.

Población Activa por nivel formativo. Datos en Miles. Extremadura – 2º Trimestre de 2017

| | Ocupados Extremadura (2ºT 2017) | Hombres | Mujeres |
|--|---------------------------------|---------|---------|
| Analfabetos | 0,40 | 0,40 | - |
| Estudios primarios incompletos | 7,50 | 4,60 | 2,90 |
| Educación primaria | 33,40 | 21,30 | 12,10 |
| Primera etapa de educación secundaria y similar | 220,80 | 136,80 | 84,00 |
| Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general | 44,10 | 23,70 | 20,40 |
| Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior) | 46,60 | 21,60 | 25,00 |
| Educación superior | 147,80 | 69,30 | 78,50 |

Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles



Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles

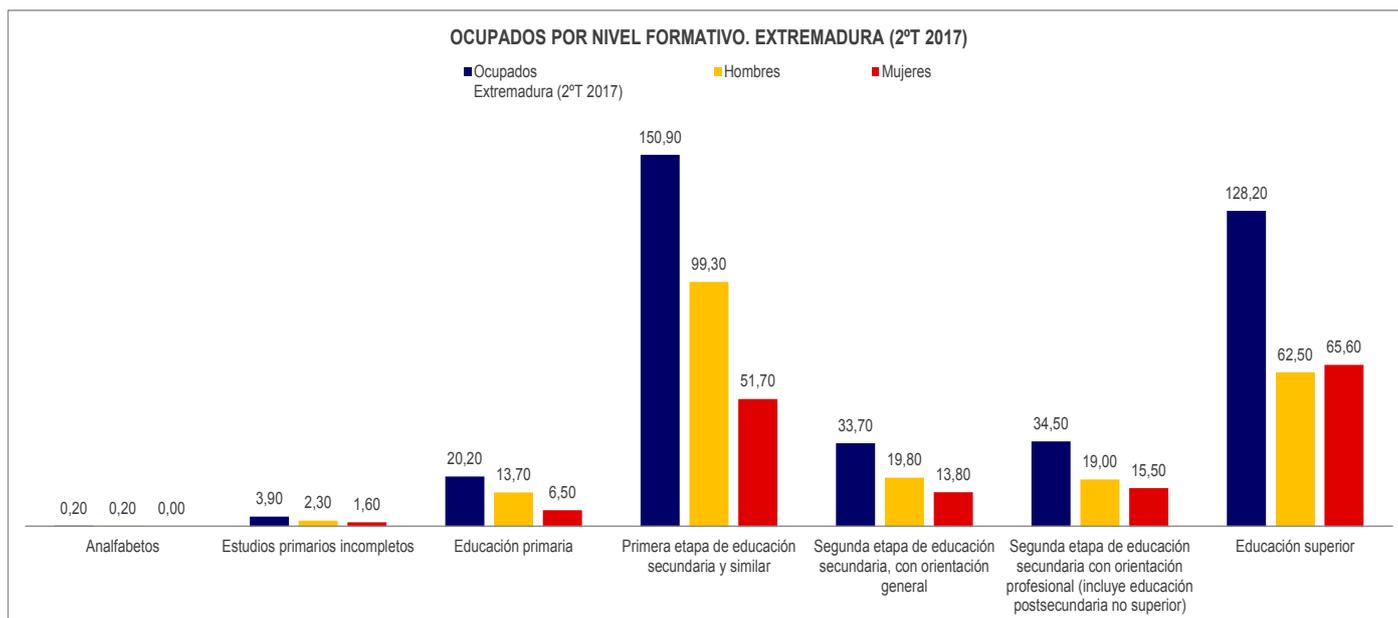
Con respecto a la población ocupada,

- Las mujeres ocupadas en Extremadura con un nivel formativo superior suponen el 13,1% del total del total de población ocupada y un 51,17% de la población ocupada con nivel formativo superior.

Ocupados por nivel formativo. Datos en Miles. Extremadura – 2º Trimestre de 2017

| | Ocupados Extremadura (2ºT 2017) | Hombres | Mujeres |
|--|---------------------------------|---------|---------|
| Analfabetos | 0,20 | 0,20 | - |
| Estudios primarios incompletos | 3,90 | 2,30 | 1,60 |
| Educación primaria | 20,20 | 13,70 | 6,50 |
| Primera etapa de educación secundaria y similar | 150,90 | 99,30 | 51,70 |
| Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general | 33,70 | 19,80 | 13,80 |
| Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior) | 34,50 | 19,00 | 15,50 |
| Educación superior | 128,20 | 62,50 | 65,60 |

Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles



Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Población Activa. INE 2017. Datos en Miles

CAPÍTULO 6: INCIDENCIA SOBRE LAS POLÍTICAS EMPRESARIALES

CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA MEJORA COMPETITIVA Y DE LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA EXTREMEÑA.

La competitividad y rentabilidad de las empresas está influida por diferentes condicionantes y factores: organizativos, estructurales, legislativos, financieros, fiscales...

Pero además, la productividad, la competitividad y la rentabilidad de una empresa están condicionadas por la incorporación de la mujer dentro de la organización.

En este sentido, **la igualdad de oportunidades supone un eje clave de la competitividad y de rentabilidad** de las empresas extremeñas.

Si bien los criterios relacionados con la igualdad de oportunidades eran inexistentes en las políticas de gestión de las empresas hace algunos años, actualmente el escenario es muy diferente gracias a diferentes cuestiones, como puedan ser las legislativas y los cambios sociales.

“La gestión de la igualdad en las empresas es una cuestión estratégica y social y ha de integrarse como factor de competitividad empresarial”.

“La Igualdad de Oportunidades busca facilitar la integración efectiva en el mercado laboral, pero también la mayor implicación profesional de las mujeres” (Fuente: *Confederación Española de Organizaciones Empresariales*).

Hablar de igualdad de oportunidades en las empresas es hablar de **igualdad de hecho en el acceso, participación, formación, desarrollo de la carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y los trabajadores** (*Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas*).

La igualdad de oportunidades tiene que asentarse como un **en la relación profesional**. Se trata de facilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, pero no sólo eso, también lograr una mayor implicación profesional de las mujeres en su desarrollo profesional y en su integración en las empresas.

La igualdad de oportunidades se articula como un **eje estratégico clave** que conlleva introducir otras formas de gestión en las organizaciones y mejora la eficacia, eficiencia, excelencia y a rentabilidad de la organización.

Igualdad de oportunidades en las empresas extremeñas



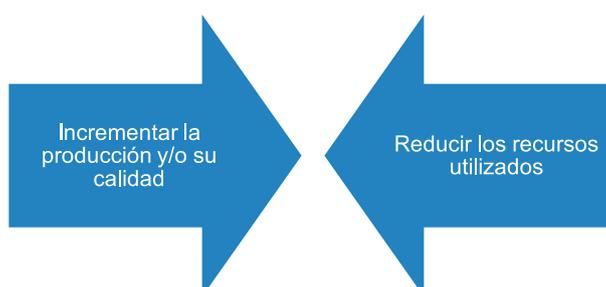
Fuente: Elaboración propia a partir de la guía de orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas.

La integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas es una **estrategia de gestión de los recursos humanos** que conlleva la eliminación de las barreras producidas por razón de sexo dentro de la organización y conforma **ORGANIZACIONES MAS PRODUCTIVAS, MÁS COMPETITIVAS Y POR LO TANTO, MÁS RENTABLES**.

PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

La **productividad de una organización** se define como la relación existente entre la producción y los recursos empresariales utilizados.

Las empresas disponen de dos mecanismos para aumentar su productividad:



En este sentido, **la productividad de la organización depende de las personas que la conforman** y éstas se ven influidas por sus circunstancias personales, profesionales, culturales y sociales.

Por lo tanto, la productividad de una organización aumentará cuanto más satisfechos estén sus trabajadores y trabajadoras, cuanto mejor sea el clima laboral, cuanto mejores sean las actuaciones en materia de conciliación, cuanto menor sea el absentismo y cuanto mayor sea la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades y talentos del personal.

COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

Capacidad que tiene la empresa para obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores.

Una empresa es más competitiva cuando obtiene mejores resultados que sus competidores (en términos de beneficios o en términos de cuotas de mercado), bien por tener menores costes, o mejores tecnologías, o bien por tener políticas diferenciadoras en gestión o producción.

Para mejorar su competitividad las empresas deben adaptarse e incluso anticiparse a los cambios producidos en los mercados en los que operan y su éxito depende en gran medida de sus capacidades para dotarse de recursos y habilidades adecuadas para conseguir nuevas ventajas competitivas.

Por ello, las empresas deben saber gestionar de forma adecuada sus recursos humanos, de manera que la aptitud, actitud, motivaciones, formación y habilidades de su capital humano las lleven a ser más competitivas y por tanto a obtener mejores resultados.

CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA MEJORA DE LA IMAGEN DE LA EMPRESA

Las empresas que desarrollan acciones en materia de igualdad transmiten una imagen de excelencia a la sociedad.

Si a una empresa se la relaciona con cualquier tipo de acción social, genera automáticamente una mejora en la notoriedad de la misma, no sólo en base a nuevos y antiguos clientes o proveedores, sino con respecto a los trabajadores y trabajadoras que la integran o que querrían formar parte de la empresa.

Hacer visible las actuaciones que acometen las empresas para igualar las oportunidades entre sus empleados y empleadas tiene un reconocimiento social valiosísimo que a largo plazo se traduce en una mejora de la imagen organizacional y de reconocimiento social.



Obtener por ejemplo el distintivo “Igualdad en la empresa” se traduce en un reconocimiento social de marca de excelencia en igualdad y sirve para destacar y obtener una ventaja diferencial con respecto a la competencia.

En esta línea nos encontramos también a aquellas empresas que integran dentro de su Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa la igualdad de oportunidades: mejoran la percepción de sus grupos de interés, evidencian el cumplimiento de las leyes en todas sus vertientes y manifiestan su respeto por las personas.

La Responsabilidad Social Corporativa implica que las empresas de forma voluntaria adquieran la responsabilidad directa del impacto social causado por su actividad. Este impacto social está íntimamente relacionado con la gestión de los recursos humanos, su salud e higiene en el trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

Las legislaciones autonómicas, nacionales y europeas fomentan la puesta en marcha de acciones concretas para la mejora de las condiciones, de acceso y permanencia al mercado laboral de las mujeres.

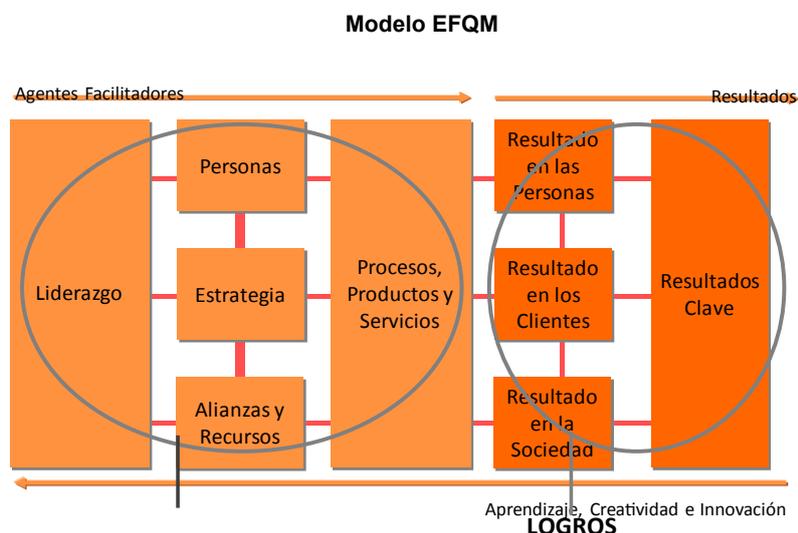
El principio de igualdad ante la Ley está desarrollado a todos los niveles, como se ha visto en los capítulos anteriores. Por lo tanto, el cumplimiento de este principio es fundamental para la permanencia de la empresa en el mercado, ya que como personas jurídicas deben cumplir con todas las normativas vigentes bajo las que se rigen sus actividades.

El incumplimiento de estas leyes acarrea a las empresas diferentes problemáticas; por un lado el rechazo ante clientes, proveedores, socios y la sociedad en general; por otro, las sanciones recogidas en las propias leyes.

CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA MEJORA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

La gestión de la calidad es otra estrategia más que adoptan las empresas para ser más competitivas y rentables, dado que este es un aspecto que tiene impacto y se mide de forma económica en las cuentas de resultados de las empresas.

Las empresas implantan modelos de gestión de la calidad como herramientas de mejora en su gestión, bien sea a través de **Normas ISO** o a través del modelo de excelencia europea **EFQM**.



Fuente: elaboración propia a través de European Foundation for Quality Management

El modelo EFQM es un modelo desarrollado por la *European Foundation for Quality Management* y tiene como objetivo ayudar a las organizaciones a conocerse en profundidad. A través de la autoevaluación, el modelo EFQM pretende una gestión más eficaz y eficiente del conjunto de la organización.

La identificación de los puntos fuertes y débiles aplicados a diferentes ámbitos de la organización son el punto de partida para el proceso de mejora continua de la misma.

El modelo EFQM no es opuesto a la implantación de Normas ISO, todo lo contrario, son complementarios entre sí y es adecuado que se lleven de forma simultánea.

La implantación de estos modelos supone una ventaja para las empresas porque ello supone un diagnóstico interno que detecta errores en la gestión y en la definición de estrategias y pone en valor puntos fuertes y áreas de mejora.

Además los sistemas de gestión de la calidad y el Modelo EFQM incluyen a las **personas** en el desarrollo, mantenimiento y mejora de los diferentes procesos de las empresas.

CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos, son las personas que configuran una organización, las cuales desarrollan y ejecutan, acciones, actividades y tareas para su correcto funcionamiento.

A la hora de mejorar la competitividad empresarial es esencial que tanto los recursos humanos como las capacidades directivas estén a disposición de la empresa.

Como se indica en *la Guía para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas*, el mercado laboral cada vez está más envejecido en cuanto mano de obra cualificada se refiere, y por ello es imprescindible que para ser competitivas las empresas integren en sus plantillas personas preparadas y cualificadas, motivadas, con capacidad de aprendizaje, creativas, flexibles y adaptables.

| EJEMPLOS DE RESULTADOS DE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Equipo de trabajo motivado • Plantilla implicada con la empresa y comprometidas con la organización. • Trabajadores y trabajadoras que aportan sus conocimientos y experiencias • Comunicación interna fluida • Un personal que comparte la cultura empresarial y sus valores • Mayor Flexibilidad • Proceso de aprendizaje continuo en el cual cada persona desarrolla estrategias, tácticas y técnicas de manera que se aporta y se aprende de los demás y con los demás. • Mayor productividad • Mejora del clima laboral • Mejor gestión del tiempo y planificación del trabajo |

Fuente: Guía para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas

La igualdad de oportunidades supone:

- » Una ventaja competitiva porque permite a las personas acceder a niveles y puestos ajustados a sus capacidades lo que conlleva un aumento de la productividad individual y empresarial.
- » Es un aspecto clave para captar y retener talento en la organización.

CONTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL AHORRO DE COSTES EMPRESARIALES.

Además de todo lo anterior, la implantación de la estrategia de igualdad supone para las empresas una serie de **AHORRO EN COSTES**, algo esencial para cualquier organización, sea cual sea su actividad, naturaleza o tamaño.

Pero, ¿**Qué costes pueden ahorrarse las empresas?**

- » Lo derivados por procesos judiciales:
 - Por incumplimiento de legislaciones,
 - Por procedimientos sancionadores,
 - Por denuncias de trabajadores y trabajadoras,
 - Por denuncias de diferentes grupos de interés.

- » Los derivados de la discriminación de género, es decir, todos aquellos costes acarreados de una ineficaz gestión de los recursos humanos.
 - Los derivados del absentismo laboral ,
 - Los derivados de un mal clima laboral por parte de trabajadores y trabajadoras de la empresa,
 - Los derivados de las rotaciones de personal: mayores costes en selección de personal, promoción, formación, etc.

- » Los derivados de la insatisfacción del cliente como consecuencia de la rotación del personal de la organización y de tener personal poco cualificado.

- » Los derivados de una mala gestión de los sistemas de gestión de calidad.

- » Los derivados de una mala política de comunicación.

¿CÓMO INCORPORAR LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS?

Como ya se ha indicado, hablar de igualdad de género en las empresas significa tener una estrategia de integración de igualdad de oportunidades, lo que implica integrar una serie de principios dentro de la **cultura organizacional**.

“La cultura organizacional permite crear valores empresariales y se evidencia en la forma en la que las empresas realizan sus actividades de intercambio con empleados, clientes, proveedores, inversores y con el resto de la sociedad en general”



Fuente: Elaboración propia. 2017

Para integrar la Igualdad de oportunidades en la cultura organizacional, las empresas deben:

- » Por un lado, llevar a cabo una revisión de toda la organización: desde sus valores empresariales, como de sus objetivos (tanto estratégicos como económicos), como de los procedimientos y métodos de trabajo.
- » Por otro, poner en marcha y utilizar de una serie de instrumentos que serán adaptados en función del tamaño y las características de las mismas.

Es esencial afrontar el reto de la implantación de la igualdad de oportunidades desde el convencimiento absoluto de que es una **OPORTUNIDAD DE MEJORA** para las empresas, tanto en términos competitivos como de rentabilidad.

PROCESO DE INTEGRACIÓN

Como sucede con cualquier estrategia o acción empresarial, integrar la estrategia de igualdad en una empresa, puede provenir de cualquier miembro o área de la organización y ser puesta en marcha e impulsada desde la Dirección.

Independientemente de quién proponga la estrategia de igualdad de oportunidades en la empresa, el éxito de la misma dependerá **por un lado de la Dirección y por otro del resto de personas o áreas que integran la empresa.**

Toda la organización debe adquirir con compromiso y voluntad la integración de la estrategia y para ello es necesario hacer partícipe a todo el personal y buscar siempre el consenso de toda la organización.

“El mainstreaming no es una estrategia para ser puesta en funcionamiento una vez, debe ser algo que permanezca a lo largo de todo el proceso...”

Consejo de Europa

“Es necesario que progresivamente se vayan integrando las políticas de conciliación en la planificación estratégica de las empresas, superando la idea de la conciliación como un coste para la empresa o una inversión no recuperable. Las empresas tienen que tratar de hacer de la conciliación una ventaja competitiva para atraer, motivar y retener capital humano y mejorar su productividad”.

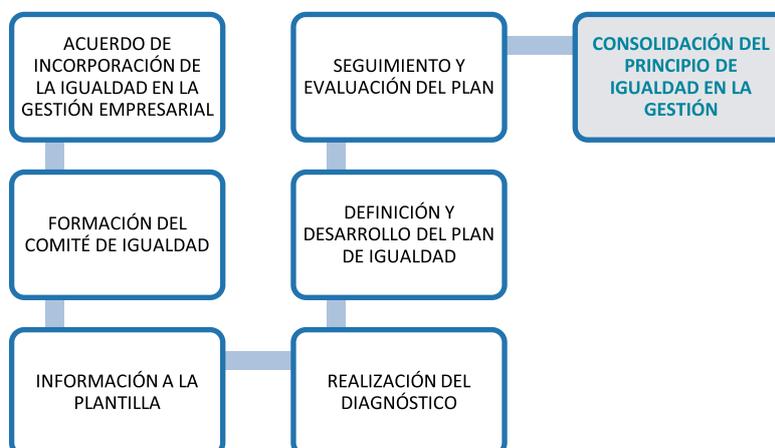
CEIM Confederación Empresarial de Madrid - CEOE

“La implantación de políticas de Conciliación en las empresas reduce la rotación, el absentismo, el estrés, ansiedad y depresión en los empleados, y aumenta la productividad, la motivación, el compromiso y satisfacción laboral en los mismos y, en general, mejora las relaciones laborales”

Estudio IESE sobre Beneficios de las Políticas Flexibles

La *Guía para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas* establece el siguiente proceso para la integración de la igualdad, el cual está dirigido principalmente a la política de gestión de los recursos humanos de las empresas.

Integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas extremeñas



Fuente: Guía para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas

Se trae hasta aquí la descripción de la metodología anterior diferenciada en 7 fases (Fuente: *Guía para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas*):

FASE 1: ACUERDO DE INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Adquirir el compromiso para integrar la igualdad en la organización por parte de la Alta Dirección:

- » Reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la empresa.
- » Incluir la igualdad en los objetivos de la política de la empresa y en especial en la política de recursos humanos.
- » Facilitar los recursos necesarios para el desarrollo del diagnóstico y posterior definición, implantación seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

FASE 2: FORMACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD

Construir el Comité de Igualdad que impulsará las diferentes acciones de información y sensibilización a los recursos humanos, apoyo o realización del Diagnóstico y Plan de Igualdad, apoyo o realización de su seguimiento y evaluación.

El Comité de Igualdad debe:

- » Estar formado de forma paritaria entre la empresa y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.
- » Tener un número de personas que permita que sea un grupo dinámico.
- » Estar compuesto por mujeres y hombres
- » Estar compuesto por diferentes personas influyentes con capacidad de decisión en la empresa.

FASE 3: FORMACIÓN E INFORMACIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA

Garantizar la formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género:

- » Dirigida a todas las personas que componen el Comité de Igualdad.
- » Debería hacerse extensiva a la dirección, mandos intermedios y al Comité de empresa.

Por otro lado desarrollar acciones de comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

- » Asegurando que la información llega a toda el personal de la empresa
- » Detallando el proceso de integración de la igualdad, los objetivos que se desean alcanzar y la decisión de realizar un diagnóstico de la empresa que de paso a un Plan de Igualdad.
- » Informando sobre la creación del Comité de Igualdad, quiénes lo conforman y actividades a desempeñar y fomentando la comunicación con el mismo y apoyando la participación continua de todo el personal en todo el proceso.
- » Utilizando canales formales de comunicación de la empresa (reuniones informativas, tabloneros de anuncios, comunicados internos, etc.)

FASE 4: REALIZACIÓN DE DIAGNOSTICO

Realización de un diagnóstico para conocer la situación de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- » Análisis, desde el enfoque de género, de temas como:
 - La distribución de niveles jerárquicos y departamentos.
 - La participación de mujeres y hombres en todos los procesos de la empresa
 - La política y prácticas de gestión de recursos humanos y cómo se benefician trabajadores y trabajadoras de ellas.
- » Su objetivo es identificar qué áreas necesitan ser modificadas.

FASE 5: DEFINICIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

A partir de los resultados del diagnóstico se define e implementa el Plan de Igualdad.

- » Los objetivos del Plan deben:
 - Promover el cambio en la cultura empresarial integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial.
 - Reducir los desequilibrios detectados previamente y
 - Prevenir posibles desequilibrios futuros.
- » Debe estar dotado de recursos humanos y materiales suficientes para su realización.
- » Identificará a todas las personas implicadas, especialmente la dirección como responsables de su ejecución.

Contenidos básicos de un Plan de Igualdad:

- Resumen del diagnóstico realizado
- Oportunidades en la empresa para el desarrollo del Plan de Igualdad, estableciendo los elementos claves.
- Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad.
- Definición de las acciones del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y Evaluación.
- Cronograma.
- Presupuesto asignado.

FASE 6: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Seguimiento continuo y evaluación del Plan de Igual

- ü El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.
- ü La evaluación de los resultados y efectos de las prácticas desarrolladas y los procesos en la empresa, especialmente las que tienen que ver con la gestión de recursos humanos.
- ü Permite la revisión de las prácticas en función de los resultados de la evaluación para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la organización.

FASE 7: CONSOLIDACIÓN DEL COMPROMISO A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Consolidación del compromiso a través de la negociación colectiva, desde los convenios colectivos hasta los códigos de conducta empresariales.

- » Incluir la igualdad de oportunidades es un paso para garantizar su cumplimiento y permanencia en el tiempo porque el convenio colectivo recoge los temas de relaciones laborales, condiciones económicas y de trabajo, derechos y deberes, y fija las normas de actuación sobre las condiciones laborales.
- » La inclusión se refiere a que no existan cláusulas discriminatorias y que lo contemplado no tengan un impacto negativo para ninguno de los sexos.
- » Debe contemplar las necesidades y recoger las soluciones a las inquietudes de trabajadoras y trabajadores en relación a las condiciones de trabajo para fomentar el trato de igualdad de condiciones y garantizar las mismas oportunidades para mujeres y hombres.

La consolidación del principio de igualdad en la gestión de la empresa se evidencia:

1. En las empresas con convenio colectivo propio o que participen en mesas de negociación sectorial: Recogiendo el compromiso en el propio convenio.
2. En las empresas sin convenio colectivo propio: Recogiendo el compromiso en documentos internos o en un acuerdo de la propia empresa.

CAPÍTULO 7: UNA VISIÓN DESDE LA EXPERIENCIA

Como complemento de todo lo anterior se han llevado a cabo una serie de entrevistas con diferentes mujeres empresarias y extremeñas, tanto del núcleo más urbano de la región, como del ámbito rural, para conocer de primera mano cuál es su visión sobre la igualdad de oportunidades, cuál es su experiencia, cuáles son sus motivaciones, aspiraciones y dificultades, que la han llevado a ser empresaria así como evidenciar cuáles son sus percepciones sobre el futuro del empleo femenino en la región.

Los sectores en los que ejercen su actividad:

- Consultoría y asesoramiento a empresas
- Mobiliario y material de cuartos de Baño, Comercio al por menor y por mayor.
- Socio-Sanitario
- Formación y Eventos
- Fabricación de Maquinaria.
- Comercio al por mayor de fruta.

SILVIA PÉREZ



Silvia Pérez Amores, 48 años, Licenciada en Económicas y Master en Tributación y Contabilidad, madre de un niño, Directora de SPA ASESORES.

Sector de Actividad de la Empresa: Consultoría y Asesoramiento.

Número de empleados y empleadas: Autónoma sin personal empleado.

Descripción del empleo de su tiempo:

- Días Laborables: 70% Trabajo remunerado y 30% Hogar y Familia.
- Días no laborales: 70% Hogar y Familia, 15% vida social y diversión, 10% actividades al aire libre y 5% a Trabajo remunerado

Empleos anteriores, condicionantes y motivaciones para ser empresaria

“Durante mis 20 años anteriores a comenzar mi actividad como empresaria, mi vida profesional ha estado ligada siempre a la consultoría y asesoría fiscal y mercantil. En las empresas anteriores en las que trabajé no existían actuaciones concretas en materia de igualdad, pero jamás me he sentido discriminada con respecto a mis compañeros, ni en condiciones laborales ni en salarios.

Posteriormente las circunstancias económicas y de crisis me llevaron a lanzarme a ser empresaria. Es algo que llevaba pensando hacia algo de tiempo, el trabajar para mí y no para terceras personas”.

Retos y dificultades

“Las principales dificultades y retos a las que me enfrenté, como cualquier empresario o empresaria, son principalmente las financieras y las de crear mi propia cartera de clientes. A pesar de tener muy definidos los estudios financieros y de mercados, siempre sientes cierta inquietud hasta que definitivamente te lanzas como empresa y comienzas a funcionar y a prestar tus servicios día a día.

Por otro lado en mi sector hay que estar permanentemente formándose, y es algo que voy compatibilizando con el desarrollo de mi actividad profesional.

Tengo que señalar que desde que soy empresaria, a pesar de las dificultades del día a día me siento más libre, me organizo perfectamente en mi vida profesional y como madre”.

Su percepción sobre la igualdad de oportunidades en las empresas y sobre el futuro del empleo femenino en la región.

“Creo que se están haciendo muchas cosas para mejorar la situación del mercado laboral femenino.

La percepción sobre la mujer empresaria ha evolucionado en la sociedad, es buen momento para serlo en este aspecto, siempre teniendo en cuenta las circunstancias que existen en el mercado actualmente.

Tal vez seamos nosotras mismas las que nos ponemos barreras para no alcanzar la situación profesional que deseamos.

Sobre el futuro del empleo femenino en la región en general, creo que debe darse un cambio en ciertos sectores que si están muy masculinizados. Entiendo un futuro mejor para el empleo femenino en la región”.

¿Qué actuaciones propone para mejora el mercado laboral de la mujer extremeña?

“Creo que se debe valorar y contratar por las capacidades de las personas y entiendo que es justo en ese lugar donde mejoraría el empleo femenino (que se valorasen más las capacidades y menos si sé es hombre o mujer)”.

Mujer empresaria a la que admira

“Admiro a todas las mujeres empresarias que luchan día a día por sus empresas”

¿Recomendaría a otra mujer ser empresaria?

“Sinceramente creo que todos las mujeres y hombres a nivel profesional deberíamos ser empresarias y empresarios.

Para mí sin lugar a dudas, ha sido una buena decisión y experiencia, además aprendes mucho y te conoces mejor a ti misma en las nuevas circunstancias que se van dando”.

ANA ESPADA



Ana Espada, 42 años, Estudios Secundarios – Formación Profesional, casada y madre de un niño. Autónoma y responsable de la empresa Expobaño.

Sector de Actividad de la Empresa: Mobiliario y material de cuartos de Baño, Comercio al por menor y por mayor.

Número de empleados y empleadas: Sin personal empleado.

Descripción del empleo de su tiempo:

- Días Laborables: 80% Trabajo remunerado y 20% Hogar y Familia.
- Días no laborales: 80% Hogar y Familia, 5% cuidados personales y 15% Aficiones, Vida Social y Diversión.

Empleos anteriores, condicionantes y motivaciones para ser empresaria

“Antes de ser autónoma y decantarme por el autoempleo, trabajé en diferentes sectores (Inmobiliarias, seguros, publicidad, etc.). En todos estos empleos, la conciliación me resultaba muy difícil y los salarios eran bajos, siempre basados en una base más incentivos y con contratos temporales que dificultan otras muchas cuestiones.

Posteriormente y tras buscar otras opciones de empleo vi que lo que me ofrecía el mercado laboral no se adecuaba a mis necesidades por ese motivo decidí hacerme empresaria.”

Retos y dificultades

“La verdad es que fue un proceso bastante sencillo para mí, encontrando la mayor dificultad en encontrar un local adecuado para mi actividad en el municipio en el que vivía. Otra dificultad encontrada fue lograr conseguir proveedores que quieran trabajar conmigo y con la competencia. Conocía el sector en el que emprendí y el resto de cuestiones en cuanto a mercados, publicidad, tipo de clientes, etc., no me resultó complicado. Tampoco el resto de cuestiones para montar la empresa, como puedan ser las gestiones de la tramitación de la empresa y el tema financiero.

Su percepción sobre la igualdad de oportunidades en las empresas y sobre el futuro del empleo femenino en la región.

“Considero esencial que las empresas integren acciones en materia de igualdad, si queremos lograr que la mujer pueda acceder al mercado laboral sin necesidad de emprender. Además lo considero clave para que en el medio rural se siga manteniendo la calidad de vida y el empleo”.

“En cuanto al futuro del empleo femenino se refiere, sinceramente creo que en el corto plazo no van a cambiar mucho las cosas. Por ejemplo dentro de mi sector, sigue estando arraigado el estereotipo “Jefe – Empleada. En ocasiones hay proveedores nuevos que entran en mi establecimiento preguntando por el jefe”

¿Qué actuaciones propone para mejora el mercado laboral de la mujer extremeña?

“Cuando fui madre, el tema de la baja laboral fue complicado. Yo estoy sola en mi negocio y tuve que contratar en su momento a una persona a jornada completa que me sustituyera. Como quería ser madre y en previsión de mis circunstancias laborales me hice un seguro gracias al cual pude en su momento llevar a cabo dicha contratación y estar de baja algún tiempo para recuperarme y cuidar de mi hijo.

En este aspecto considero de vital importancia actuaciones de mejora desde el punto de vista de la baja maternal para personas autónomas y asalariadas”

Mujer empresaria a la que admira

“Admiro mucho a mi abuela, ya fallecida, pero fue empresaria en tiempos de la postguerra en el medio rural. Supongo lo difícil que fue para ella ser empresaria en aquella época, conciliando su vida laboral con el cuidado de 5 hijos”

¿Recomendaría a otra mujer ser empresaria?

“Sin duda. Otorga independencia social y familiar, te permite un sueldo digno y te permite en mayor medida conciliar la vida personal y laboral para personas como yo que tenemos hijos”.



NOELIA MARTÍN

"Centro de Psicología Psiquiatría y Logopedia"

Noelia Martín, 35 años, Licenciada en Psicología, casada y madre de una niña. Directora de la empresa SÉFODE "Centro de psicología, psiquiatría y logopedia".

Sector de Actividad de la Empresa: Socio-Sanitario.

Número de empleados y empleadas: 2 empleadas.

Descripción del empleo de su tiempo:

- Días Laborables: 70% Trabajo remunerado y 30% Hogar y Familia.
- Días no laborales: 100% Hogar y Familia.

Empleos anteriores, condicionantes y motivaciones para ser empresaria

"Anteriormente mi actividad profesional ha estado relacionada con los recursos humanos y la formación (durante 7 años). La situación económica comenzó a afectar al sector en el que estaba y eso me facilitó algo que siempre había querido: Ser empresaria. Es algo que había visto en mi familia y lo tenía claro desde siempre. Las circunstancias en aquel momento me ayudaron a dar el paso definitivo.

Retos y dificultades

"Al comenzar lo más costoso fue la incertidumbre de empezar algo nuevo, pero estaba muy ilusionada, con mucha fuerza y sabía lo que quería y cómo lo quería, por lo que las pequeñas dificultades que he ido encontrado he aprendido a gestionarlas.

Con respecto a la constitución de la empresa no tuve problema, tuve asesoramiento fiscal y laboral y con la ayuda y el apoyo familiar pude poner en marcha mi realidad empresarial"

Actualmente me siento desarrollada en un campo que me encanta, puedo conciliar mi vida laboral y familiar sin problema, al igual que el resto de mujeres que integramos la empresa. Tenemos libertad de horarios, podemos cambiar citas, etc.

Es cierto que en nuestro sector, el de la psicología, está muy extendido entre las mujeres, por lo que no nos enfrentamos a un sector masculinizado como pueda pasar en otros en los que sigue existiendo el perfil de empresario muy mayor y muy hecho así mismo."

Su percepción sobre la igualdad de oportunidades en las empresas y sobre el futuro del empleo femenino en la región.

"Considero que para lograr una igualdad en las empresas tiene que haber un cambio de generación. Las empresas gestionadas por mujeres o en las que hay mujeres entre su personal, son empresas más flexibles, pero actualmente no son muchas las empresas así.

Sobre el futuro del empleo femenino, me encantaría que las estadísticas fueran otras. Pero en nuestra región sigue existiendo un perfil de empresario de la antigua usanza, que tienen encasillado al colectivo femenino con ciertas funciones y responsabilidades. También entiendo que en futuras generaciones esto irá cambiando. Estamos educando a nuestros hijos de forma distinta en esta materia y la sociedad también va evolucionando. Por lo que entiendo que el futuro será mejor".

¿Qué actuaciones propone para mejora el mercado laboral de la mujer extremeña?

“Desde mi punto de vista hay que hacer todo lo posible para que las bajas maternales no supongan dificultades ni económicas ni de recursos humanos a las empresas”.

Mujer empresaria a la que admira

“Como mujer empresaria admiro a mi socia Victoria Bazaga: Lleva desde los 16 años trabajando muy duro, haciendo respetar el papel de la mujer en grupos copados por hombres. Se ha hecho un enorme hueco en la economía regional, explotando diferentes negocios y siempre ilusionada y con ánimo de cambiar las cosas”.

¿Recomendaría a otra mujer ser empresaria?

“Creo que empresario se nace. A todas aquellas mujeres que tuvieran la duda, les diría que es un trabajo apasionante que te enseña a gestionarte y a desarrollarte como persona, genera muchas habilidades y actitudes”.

PILAR COSLADO



Pilar Coslado Santibañez, 46 años, Master en Dirección y Administración de empresas, casada y madre de una niña de 17 años. Directora de la empresa ALMATTIA.

Sector de Actividad de la Empresa: Formación y Eventos.

Número de empleados y empleadas: 4 Mujeres en contrato indefinido. Contratación temporal de una media de 26 docentes anualmente.

Descripción del empleo de su tiempo:

- Días Laborables: 41% Trabajo remunerado, 20% Hogar y Familia y resto del tiempo repartido principalmente entre cuidados personales y estudios.
- Días no laborales: 45% Hogar y Familia, 15% cuidados personales, 10% estudios y resto dividido en trabajo remunerado, deportes, medios de comunicación, trayectos, vida social y diversión y aficiones.

Empleos anteriores, condicionantes y motivaciones para ser empresaria

“En mi caso, hay dos “fases” como empresaria. La primera, cuando como trabajadora de la empresa en el Régimen General, se me ofrecen participaciones de la Sociedad Limitada, y decido comprarlas y pasar a ser socia de los que hasta entonces habían sido mis “jefes”.

Me motivó el poder desarrollar mi trabajo de una manera más autónoma y reafirmar mi responsabilidad con la empresa, para la que llevaba casi 20 años trabajando.

En la segunda fase, casi por obligación, debido a la enfermedad terminal de uno de mis socios y además Administrador Único de la Sociedad, tuvimos que cerrar la empresa, ya que yo no veía factible quedarme con el patrimonio que ésta había generado y me establezco como autónoma de manera individual.

Me motiva el poder hacer las cosas mejor, tras 26 años de experiencia, se detectan muchas áreas de mejora y esto fue lo que me lanzó a tomar la decisión”.

Retos y dificultades

“La principal dificultad fue ajustar la inversión a mi presupuesto, además de la cantidad de burocracia que además requiere la presencialidad a la hora de ser presentada y las ayudas a la inversión que tardaron mucho en llegar.

Como restos: Conseguir clientes, Mantener el nivel de calidad en el servicio y llegar a todo lo que me propongo. Creo que los mismos a los que se enfrenta un hombre. Quizá como mujeres, en el día a día, vivimos poco. (Entendiendo como vivir, dedicarnos tiempo a nosotras)”

Su percepción sobre la igualdad de oportunidades en las empresas y sobre el futuro del empleo femenino en la región.

“Creo que la desigualdad suelen producirse más en las grandes empresas que en las pymes. El principal motivo es la tendencia, el “*porque siempre ha sido así*”, y la mujer asume su responsabilidad y siempre suele aportar un valor añadido que económicamente no se ve recompensado. Además los incentivos no están regulados en los Convenios Colectivos. Los altos cargos, cobran lo que decide la empresa, y ahí es donde se permite la diferencia.

Sobre el futuro del empleo femenino considero que la tendencia es positiva, quizá algo lenta, pero va a mejor. Lo que esto no puede ir ligado a la baja natalidad y por lo tanto a la despoblación”.

Creo que todavía somos muy pocas, pero cada vez somos más. La sociedad cada vez se sorprende menos de ver a una mujer liderar una empresa.”

¿Qué actuaciones propone para mejora el mercado laboral de la mujer extremeña?

“Una regulación más completa de los Sueldos y Salarios, no regular los mínimos sino también en los máximos, exigiendo esa igualdad así como ayudas a las empresas por la contratación de mujeres en edad fértil”.

Mujer empresaria a la que admira

“Admiro a todas las mujeres empresarias porque sé lo que cuesta ser, hoy en día, empresaria.

Si tengo que decir un nombre: Cristina Alonso Franco. Porque es una emprendedora nata que siempre ha sabido levantarse y seguir luchando.”

¿Recomendaría a otra mujer ser empresaria?

“Si, porque es la mejor manera de demostrar nuestra valía”.

LUISA SANTANA



Luisa Santana Muñoz, 64 años, estudios primarios, casada y madre de tres hijos. Directora de la empresa SEGEDA.

Sector de Actividad de la Empresa: Fabricación de Maquinaria.

Número de empleados y empleadas: 27 personas empleadas de las cuales 3 son mujeres.

Descripción del empleo de su tiempo

“Más de 35 años dividiendo mi tiempo entre mis responsabilidades como empresaria, mis responsables como madre, como hija y mis responsabilidades con la sociedad, aportando mi experiencia, inquietudes y expectativas en mi sector”.

Empleos anteriores, condicionantes y motivaciones para ser empresaria

“Mi vida profesional comenzó con 16 años, en una cadena de supermercados que distribuía por toda Extremadura. A los 17 años ya tenía un puesto de responsabilidad teniendo al cargo a dos personas.

Posteriormente, allá por el año 89, mi marido como socio de SEGEDA se da cuenta de que tenemos que adelantarnos a los cambios para seguir en el mercado (las circunstancias estaban cambiando, más competencia, menor demanda, etc.) y se hace cargo de ella incorporándome en su plantilla como gerente, como empresaria”.

Actualmente mi marido está jubilado y soy yo la que continua al frente de la empresa en el día a día con la ayuda indudable de todo mi equipo”

Retos y dificultades

“Considero que hoy en día es todo mucho más sencillo. Las dificultades que en mi caso hemos conocido, cuando no existía internet o cuando no sabíamos a quién dirigirnos para implantar por ejemplo en la empresa actuaciones en materia de seguridad y salud, o cómo desarrollar medidas para normalizar los procesos de trabajo, ahora son mucho más sencillas.

Crear una empresa hoy en día es mucho más fácil, y también es más fácil el acceso a la información y a las personas que pueden ayudarte a poner en marcha la empresa.

Por otro lado y a pesar de que mi sector está muy masculinizado, tengo que indicar que no me he encontrado ninguna situación en la que se me haya menospreciado por ser mujer empresaria, si bien es cierto que siempre me he hecho valer y respetar como persona y como empresaria allá donde he ido”.

Su percepción sobre la igualdad de oportunidades en las empresas y sobre el futuro del empleo femenino en la región.

“No veo en un futuro cercano muchos cambios. Hay que cambiar diferentes aspectos. Por ejemplo la mujer rural debe romper con ciertos estereotipos y se debe impulsar el dinamismo y la participación de la mujer en el sector agrario.

También entiendo que debe haber una formación más adecuada a la que demandamos las empresas y en este aspecto entran hombres y mujeres. Por ejemplo las empresas necesitamos de comerciales mejores y más preparados”

¿Qué actuaciones propone para mejora el mercado laboral de la mujer extremeña?

“Las empresas tenemos que mantener un cierto nivel de rentabilidad, pero siempre bajo la premisa de tener un compromiso social, ya no sólo con nuestros trabajadores y trabajadoras, sino también con nuestra ciudad

o pueblo, comarca y región. Las empresas tenemos que responder con dinamismo a los retos a los que nos enfrentamos.

En esta línea considero que se promueve mucho el autoempleo femenino cuando desde mi punto de vista hay que ayudar a las empresas que ya damos empleo y que en mayor o menor medida estamos consolidadas en el mercado, para lograr alcanzar y desarrollar acciones en materia de igualdad. Y para ello considero importante actuaciones relacionadas con la maternidad y con la ayuda directa a las empresas”.

Mujer empresaria a la que admira

“Por ser parte de una empresa importante en nuestra comunidad autónoma considero por ejemplo el papel de dos hermanas empresarias actualmente responsables de INQUIBA.”

¿Recomendaría a otra mujer ser empresaria?

“Recomendaría a cualquier persona que tuviera la inquietud de emprender que lo hiciera, sin miedo al fracaso.”

NURIA CRUZ VILLALÓN

Nuria Cruz Villalón, 52 años, Licenciada en Ciencias de la Información, soltera y sin hijos. Directora de la empresa FDO COMERCIO SL.

Sector de Actividad de la Empresa: Comercializadora de Fruta.

Número de empleados y empleadas: 4 personas fijas.

Descripción del empleo de su tiempo:

- Días Laborables: 70% Trabajo remunerado, 15% estudios, 10% Hogar y Familia y 5% Deporte y Actividades al Aire libre,
- Días no laborales: 60% Hogar y Familia, 20% vida social y 20% deporte y actividades al aire libre.

Empleos anteriores, condicionantes y motivaciones para ser empresaria

“Mis empleos anteriores poco tuvieron que ver con la actividad que actualmente desempeño. Durante 16 años estuve trabajando en el sector de los medios de comunicación y en las agencias de publicidad.

Después, y durante dos años, estuve trabajando para la Junta de Extremadura y un año en otra empresa del sector.

A nivel de actuaciones en materia de igualdad, salgo la Junta de Extremadura, en el resto no se llevaban a cabo actuaciones en dicha materia.

Posteriormente a estos empleos y motivada por un lado por la situación del mercado de trabajo y por otro porque mi familia tienen una finca donde se produce fruta y teníamos la necesidad de vender dicha fruta, decidimos formar la empresa FDO Comercializadora”.

Retos y dificultades

“Los retos y dificultades fueron de todo tipo al poner en marcha la empresa: había que contratar personal, disponer de un almacén, no disponíamos de colchón económico... Pero poco a poco fuimos aprendiendo a solventar las dificultades y empezamos a conocer más y mejor los retos a los que nos enfrentábamos”.

Su percepción sobre la igualdad de oportunidades en las empresas y sobre el futuro del empleo femenino en la región.

“Espero que el futuro de la mujer dentro del mercado laboral sea mejor, sobre todo en cuanto al mundo rural se refiere”.

¿Qué actuaciones propone para mejora el mercado laboral de la mujer extremeña?

“Creo que deberían darse más incentivos a la maternidad, no solo a las mujeres sino también al tejido empresarial. Considero que sigue siendo la principal dificultad a la hora de contratar mujeres”.

¿Recomendaría a otra mujer ser empresaria?

“Recomendaría ser empresaria a aquellas mujeres que quisieran ser sus propias jefas y que quieran tener una seguridad económica y un mejor desarrollo profesional”.

CAPÍTULO 8: CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO

SOBRE LAS LEGISLACIONES VIGENTES EN MATERIA DE IGUALDAD.

La igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, es un principio fundamental en la Unión Europea, plasmada en las Directivas Comunitarias, en Legislaciones Nacionales y Regionales.

A todos estos niveles se han desarrollado Legislaciones, Directivas, Normas, Pactos y Planes para lograr de forma plena la igualdad entre hombres y mujeres.

Las disposiciones legales obligan a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad.

En el presente estudio se ha abordado con detalle el análisis la **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Extremadura**, cuyo objetivo es **“Garantizar la vinculación de los poderes públicos y el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, reconocimiento y combatiendo los diferentes tipos de discriminación desventajas fruto de la combinación de la desigualdades”**.

La ley incide de forma clara en diferentes procesos de actuación de la empresa: desde actuaciones dirigidas a un cambio de cultura empresarial, a actuaciones en materia de contratación, promoción, cultura emprendedora, conciliación y mejoras en la imagen y comunicación empresarial.

Por su parte el Plan para la Igualdad de las Mujeres de Extremadura 2013-2016, cuyo objetivo global es objetivo global, **la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres a todos los ámbitos de la vida pública y privada**, profundiza en un conjunto de medidas encuadradas dentro de los ejes estratégicos de Empleo, Emprendimiento y Conciliación de la Vida familiar, laboral y personal.

SOBRE LA IMPORTANCIA DE INCLUIR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS.

El estudio reciente del **European Institute for Gender Equality**, sobre el impacto de la igualdad de género en el PIB de una región o país, pone de manifiesto la previsión de los siguientes resultados para la Unión Europea en el 2050:

1. **aumento del PIB per cápita de la Unión Europea a un 9,6%**, lo que supondría **entre 1,95 y 3,15 billones de euros**.
2. la creación de **10,5 millones de empleos** para el año 2050, lo que sería positivo tanto para hombres como para mujeres.
3. **El 70% de estos puestos de trabajo serían ocupados por mujeres**.

En este contexto y traduciendo estos datos a Extremadura, a su mercado laboral, en base a los datos analizados en el presente estudio, queda constatada la enorme importancia que tiene tanto para la región como para su tejido empresarial incluir la igualdad de oportunidades dentro de las organizaciones extremeñas.

Multitud de estudios avalan de forma empírica que la inclusión de la igualdad de oportunidades supone un aumento de la competitividad, productividad y rentabilidad de las empresas.

Se recuerda que hablar de igualdad de oportunidades en las empresas es hablar de **igualdad de hecho en el acceso, participación, formación, desarrollo de la carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y los trabajadores** e igualdad y, su integración, debe darse como una **estrategia de gestión de los recursos humanos** y conlleva la eliminación de las brechas producidas por razón de sexo dentro de la organización e integrar una serie de principios dentro de la cultura organizacional.

La igualdad de oportunidades tiene que asentarse como un **proyecto transversal** en la relación profesional. Se trata de facilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, pero no sólo eso, también lograr una mayor implicación profesional de las mujeres en su desarrollo profesional y en su integración en las empresas.

¿Cómo incide la igualdad de oportunidades en las empresas extremeñas?

- Confirmado queda que la igualdad de oportunidades mejora la **productividad** de las empresas porque aquellas que tienen implantadas acciones en materia de igualdad saben gestionar de forma más eficiente sus recursos humanos, de manera que la aptitud, actitud, motivaciones, formación y habilidades de su capital humano las lleven a ser más **competitivas** y por tanto a obtener **mejores resultados**.
- Además, las empresas que desarrollan acciones en materia de igualdad transmiten una imagen de excelencia, **mejorando la notoriedad y la imagen de la misma** ante sus empleados (actuales y potenciales), sus socios, ante sus clientes y competidores.

En esta línea la obtención de distintivos como el de “Igualdad en la Empresa” o la obtención de certificados como el de Empresa Socialmente Responsables, se traduce en un reconocimiento de la imagen de empresa y de ventaja diferencial ante la competencia.

Por su parte, el cumplimiento de las legislaciones vigentes de diferentes índoles en materia de igualdad hace a las empresas por un lado evitar sanciones y por otro mejorar su imagen de marca.

- Mejora los sistemas de gestión de calidad de las empresas: Las empresas que implantan modelos de gestión de la calidad como herramientas de mejora en su gestión, (Normas **ISO, EFQM...**), incluyen a las **personas** en el desarrollo, mantenimiento y mejora de los diferentes procesos de las empresas y estas mejoras tienen un impacto directo en la cuenta de resultados.
- Mejora la gestión y el aprovechamiento de los recursos humanos: La igualdad de oportunidades supone una ventaja competitiva porque permite a las personas acceder a niveles y puestos ajustados a sus capacidades y talento, lo que conlleva un aumento de la productividad individual y empresarial.
- E incide en el ahorro de costes empresariales como puedan ser: los costes derivados de procesos judiciales, los derivados por discriminación de género (absentismo laboral, mal clima laboral, rotaciones de personal, etc.), los derivados de la insatisfacción de clientes, de malas gestiones del sistema de gestión de calidad y los derivados de malas prácticas en comunicación.

SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EMPRESARIA, EMPRENDEDORA Y SOBRE EL MERCADO LABORAL FEMENINO.

Mujer empresaria:

Actualmente existen en Extremadura 18.700 mujeres empresarias, representando sólo el 27,5% del total del empresariado extremeño.

Las mujeres empresarias extremeñas se dedican principalmente al sector servicios (79,7%), de forma secundaria en el sector de la agricultura (14,4%), estando nada representadas en el sector de la construcción e infrarrepresentadas en el industrial (5,9%).

4.900 empresarias emplean a uno o más asalariados mientras que 13.500 son empresarias sin personal asalariado o trabajadoras independientes (el resto de empresarias son miembros de cooperativas).

Mujer emprendedora:

Por su parte y con respecto al perfil de la **mujer emprendedora en Extremadura:**

Las mujeres extremeñas con formación media y residentes en las zonas rurales son las que más emprenden según el informe GEM durante el año 2016, principalmente en sectores que tienen que ser con los servicios y las industrias agroalimentarias.

El perfil de las nuevas empresas creadas por los emprendedores y las emprendedoras:

Empresas unipersonales o de pequeño tamaño, con 1 o 2 socios en el 88,7% de los casos, en sectores orientados al consumidor (56,4%) o en el sector transformador (20,8%). Crean 1,52 puestos de trabajo de media y esperan crear en los próximos 5 años 1,87.

Las empresas creadas no tienen orientación muy innovadora: el 69,9% piensan que sus productos/servicios no son nuevos en el mercado y utilizan tecnologías de hace más de 5 años

Mercado laboral femenino

Los datos del segundo trimestre del 2017, evidencian que hay 222.885 mujeres activas en el mercado laboral extremeño (un 44,5% del total de personas activas en la región), de las cuales 154.744 están ocupadas y 68.141 en situación de desempleo.

- **La tasa de actividad femenina**, a pesar de que se ha ido incrementando a lo largo de los años, sigue estando muy por debajo de la tasa de actividad masculina.
 - La tasa de actividad de la mujer ha crecido desde el año 2008 – 2016 un 12%.
 - La tasa de actividad femenina para el segundo trimestre del 2017 es de 48,73 (Tasa de Actividad masculina=61,98)
- La oscilación de la **tasa de empleo en mujeres** sigue estando distante a la tasa de empleo de los hombres, aunque la evolución que ha sufrido la tasa masculina ha sido decreciente.
 - La tasa de empleo de las mujeres extremeñas ha decrecido un 3,15% para la serie 2008 – 2016.
 - La tasa de empleo femenina para el segundo trimestre del 2017 es de 33,83. (Tasa de empleo masculina=48,41)

- La evolución de **la tasa de paro femenina** desde el año 2008 ha estado siempre por encima de la tasa de paro masculina, alcanzando su mayor distancia en la serie analizada (2008-2016) en el año 2008 (siendo la tasa femenina casi el doble que la masculina).
 - La tasa de paro de las mujeres extremeñas ha crecido desde el año 2008 hasta el año 2016 en un 33%.
 - La tasa de paro femenina para el segundo trimestre del 2017 es de 30,57. (Tasa de paro masculina=21,9)

En aras de conocer el nivel formativo superior de las mujeres de Extremadura, se comprueba que son ellas las que acceden de forma mayoritaria a la universidad, así como las que más finalizan estudios universitarios, pero posteriormente estos datos no se ven reflejados en el mercado laboral.

- Son las mujeres las que obtienen datos de desempleo más alto para todos los niveles formativos, tanto para el caso de mujeres sin estudios como aquellas con estudios universitarios.
- La menor diferencia entre hombres y mujeres en datos de desempleo se da para los casos de Programas de formación e Inserción Laboral y para 1ª Etapa de Educación Secundaria sin Título.
- La mayor diferencia entre el desempleo entre hombres y mujeres se da para el nivel formativo 1ª Etapa de Educación Secundaria con Título.
- Con respecto a enseñanzas universitarias superiores, tanto para primer como segundo ciclo, el desempleo femenino es mucho más acentuado que el masculino.

Mujeres activas en Extremadura con un nivel formativo superior suponen el 15,7% del total del total de población activa y un 52,7% de la población activa con nivel formativo superior.

Mujeres ocupadas en Extremadura con un nivel formativo superior suponen el 13,1% del total del total de población ocupada y un 51,17% de la población ocupada con nivel formativo superior.

CAPÍTULO 9: RECOMENDACIONES GENERALES, POSIBLES PROYECTOS Y POLÍTICA DE TRANSFORMACIÓN EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

RECOMENDACIONES GENERALES

Acciones recomendadas para integrar la Igualdad de Oportunidades en las empresas extremeñas por áreas.

ACCIONES LLEVADAS A CABO POR LA DIRECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

- Integrar dentro de la cultura organizacional la Igualdad de oportunidades como principio y valor dentro de la empresa.
- Recoger en los documentos internos desarrollados la prohibición expresa de cualquier discriminación por sexo.
- Formar en Igualdad de Oportunidades a responsables de gestión de RR.HH.
- Establecer objetivos de contratación de mujeres.
- Contratar mujeres en áreas o departamentos y grupos profesionales y niveles jerárquicos con menor presencia femenina

- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave.
- Garantizar la retención de talento eliminando los estereotipos por género.
- Promover la obtención de Distintivos de Igualdad.
- Promover y desarrollar un Plan de Igualdad en la Empresa.

ACCIONES LLEVADAS A CABO POR EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

- Introducir criterios de realización de las distintas prácticas de gestión de RR.HH. desde un enfoque de género.
- Establecer objetivos de promoción de mujeres.
- Desarrollar planes de carrera para mujeres y hombres en todos los grupos profesionales.
- Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones para personas con responsabilidades familiares.
- Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.
- Dar preferencia a la elección de turnos de trabajo y periodos vacacionales para personas con responsabilidades familiares.
- Estipular vacaciones en función de las vacaciones escolares.

ACCIONES LLEVADAS A CABO POR EL ÁREA DE FORMACIÓN

- Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género.
- Informar y motivar a las mujeres para la participación en la formación.
- Detectar necesidades formativas desde la perspectiva de género.
- Diseñar, planificar y organización las formaciones teniendo en cuenta la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

ACCIONES LLEVADAS A CABO POR EL ÁREA DE MARKETING Y COMUNICACIÓN

- Hacer uso de lenguaje e imágenes no sexistas en todas las campañas de publicidad y comunicación realizadas (redes sociales, webs, panfletos, cartelería, banners, prensa, etc.)
- Transmitir una imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa en todas sus comunicaciones.

ACCIONES LLEVADAS A CABO POR TODAS LAS ÁREAS DE LA ORGANIZACIÓN

- Usar lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación, interna y externa, de la empresa.
- Ayudar la obtención de Distintivos de Igualdad.
- Ayudar en el desarrollo de Planes de Igualdad.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de personal con personas a su cargo.

Acciones recomendadas para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de dirección en las empresas extremeñas.

- Medidas para facilitar la conciliación y flexibilidad laboral: no siendo exigentes en cuanto a viajes de mucha duración, teletrabajo, etc.
- Aumento de la transparencia en los procesos de selección.

POSIBLES PROYECTOS

Proyecto piloto de medición de variables económicas en empresas con recorrido en la implantación de Planes de Igualdad.

Objetivos: Prueba piloto con tres o cuatro empresas extremeñas con amplio recorrido en cuanto a la implantación de Planes de igualdad para conocer a posteriori los resultados en cuanto a competitividad, productividad y rentabilidad.

Beneficiarios: Empresas con Planes de Igualdad desarrollados.

Resultados esperados: Reducción de costes y aumento de rentabilidad.

Estudios que midan el impacto de las políticas públicas puestas en marcha en materia de Igualdad y Empleo.

Objetivos: Conocer con exactitud el impacto que han supuesto las políticas públicas puestas en marcha en el tejido empresarial y en el mercado laboral.

Beneficiarios: Administración Regional y Sociedad en General

Resultados esperados: Establecer los resultados alcanzados, conocer desviaciones y poner en marcha planes de mejora en su caso.

Publicaciones periódicas como las realizadas por el Instituto Nacional de Estadística en cuanto a Hombres y Mujeres en Extremadura.

Objetivos: Estipular de forma periódica un estudio sobre la realidad en el mercado laboral de mujeres y hombres, avances sufridos, impacto de las políticas desarrolladas, mejora competitiva de las empresas, aumento de mujeres en puestos directivos, etc.

Beneficiarios: Administración Pública, Tejido Empresarial y Sociedad en General

Resultados esperados: Conocer desde una perspectiva de género una selección de los indicadores más relevantes de forma actualizada que permitan analizar la situación de hombres y mujeres, en determinadas áreas sociales y económicas.

PRINCIPALES POLÍTICAS DE TRANSFORMACIÓN EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

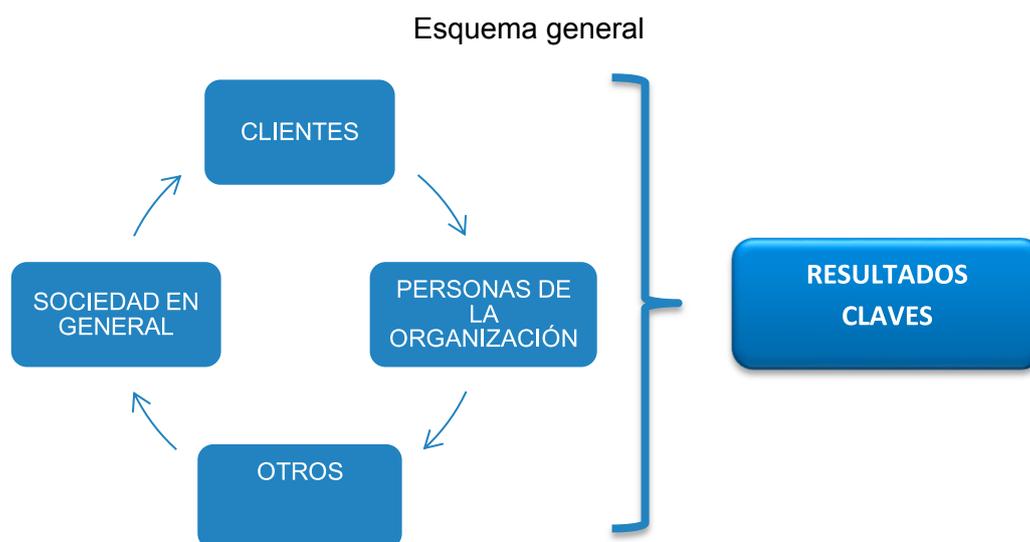
Analizando y valorando los diferentes aspectos tratados dentro de los Planes de Igualdad, se echa en falta todos aquellos resultados de las variables económicas que ponen de manifiesto la mejora de la productividad, competitividad y rentabilidad de la organización.

¿Por qué no traducir al lenguaje empresarial los beneficios en materia de igualdad?

Existe un protocolo para el seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad puestos en marcha por las empresas.

Abordados los temas de interés y conocida la situación actual en la que siguen encontrándose las mujeres dentro del mercado laboral, se evidencia la necesidad de incorporar dentro de los Planes de Igualdad un nuevo eje.

En este sentido, se entiende como eje esencial a aquel configurado por los resultados del Plan de Igualdad en los diferentes grupos de interés de la empresa incorporando variables económicas.



OBJETIVO 1: ESTIMAR LOS RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y ECONÓMICOS UTILIZADOS POR LA EMPRESA PARA EL DESARROLLO Y LA IMPANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Cuantificar de forma económica los recursos económicos utilizados.

Sirva a modo de ejemplo:

| FASE DE ELABORACIÓN | AÑO 1 |
|---|---------|
| Nº de personas implicadas en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad | 4 |
| Horas medias de dedicación/ persona | 5 |
| Coste medio persona trabajadora/hora | 60 € |
| Coste estimado de personal en elaboración PI | 1.200 € |

| FASE DE IMPANTACIÓN | AÑO 1 | AÑO 2 | AÑO 3 | AÑO 4 | AÑO 5 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Nº de personas implicadas en el proceso de implantación del Plan de Igualdad | 3 | | | | |
| Horas medias de dedicación/ persona | 5 | | | | |
| Coste medio persona trabajadora/hora | 60 € | | | | |
| Coste estimado de personal en la Implantación del PI | 900 € | | | | |
| Coste por acción1 | 50 € | | | | |
| Coste por acción 2 | 420 € | | | | |
| Coste por acción X | X€ | | | | |

| | PERSONAL | Nº MEDIO HORAS | COSTE MEDIO POR HORA Y PERSONA TRABAJADORA |
|--|----------|----------------|--|
| Coste total del desarrollo e implantación PI | | | |
| Coste del desarrollo e implantación de otras acciones estratégicas en la empresa | | | |
| | | | TOTAL EUROS |

OBJETIVO 2: ESTIMAR EL AHORRO EN COSTES PARA LA EMPRESA GRACIAS AL PLAN DE IGUALDAD.

| | AÑO ANTERIOR IMPANTACIÓN DEL PLAN | AÑO 1 | AÑO 2 | AÑO 3 | AÑO 4 | AÑO 5 |
|---|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| CLIENTES | | | | | | |
| Nivel medio de satisfacción de todos los clientes | | | | | | |
| Nivel medio de satisfacción de clientes con PI propios | | | | | | |
| Nivel medio de satisfacción de todos los clientes con la comunicación de la empresa en cuanto a Igualdad (uso de lenguaje no sexista, etc.) | | | | | | |
| Grado de Fidelidad de Clientes | | | | | | |
| Grado de Fidelidad de Clientes con PI propios | | | | | | |
| Nº de Clientes nuevos | | | | | | |
| Incentivos a clientes que promuevan acciones en materia de igualdad | | | | | | |
| Facturación media por cliente | | | | | | |
| Facturación media por cliente con PI propio | | | | | | |
| % de impagos | | | | | | |
| % de impagos clientes con PI propio | | | | | | |
| Devoluciones (nº de devoluciones o importe de las mismas) | | | | | | |
| Devoluciones de clientes con PI propios (nº de devoluciones o importe de las mismas) | | | | | | |

| | AÑO ANTERIOR IMPANTACIÓN DEL PLAN | AÑO 1 | AÑO 2 | AÑO 3 | AÑO 4 | AÑO 5 |
|--|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| PERSONAL DE LA EMPRESA | | | | | | |
| %Absentismo laboral por enfermedad propia | | | | | | |
| %Absentismo laboral por enfermedad de familiar | | | | | | |
| Coste medio por persona empleada | | | | | | |
| Costes derivados del absentismo laboral | | | | | | |
| Costes derivados de la formación: | | | | | | |
| Costes derivados del reclutamiento del personal: | | | | | | |
| Costes derivados del reclutamiento del personal: | | | | | | |
| Costes derivados de la discriminación por cuestión de sexo | | | | | | |
| Productividad media por empleado/a | | | | | | |
| Costes derivados de la rotación de personal | | | | | | |

| | AÑO ANTERIOR IMPAN- TACIÓN DEL PLAN | AÑO 1 | AÑO 2 | AÑO 3 | AÑO 4 | AÑO 5 |
|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| RESULTADOS CLAVES | | | | | | |
| Rentabilidad de la empresa | | | | | | |
| Facturación de la empresa | | | | | | |
| Nº de personas en la empresa | | | | | | |
| Producción media por persona em- pleada | | | | | | |

BIBLIOGRAFÍA

1948, Declaración de los Derechos Humanos.

1950, Convenio para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales que recoge el principio de no discriminación por razón de sexo.

1957, tratado consultivo de la Comunidad Económica Europea (Tratado de Roma), recoge la igualdad de remuneración entre trabajadoras y trabajadores por un mismo trabajo.

1972, Primer programa Europeo de Acción Social que reafirmaba el empleo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como prioridades de la Comunidad Económica Europea.

1978, Estatuto de los Trabajadores. Recoge: Retribución entre trabajadores y trabajadoras, maternidad y paternidad; negociación colectiva; contratos laborales; protección social y el régimen de la seguridad social; jornadas laborales, licencias y permisos; salud laboral y derechos sindicales.

1979, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

1994, Ley General de la Seguridad Social

Artículo 157 tras el Tratado de Lisboa y el Artículo 141 TCCE

Artículo 7. Principios Rectores de los Poderes Públicos de Extremadura.

Artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

CEIM Confederación Empresarial de Madrid - CEOE

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Directiva 2002/73/2002, de 23 de septiembre, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes, servicios y su suministro.

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Distintivo "Igualdad en la Empresa".

Encuesta de estructura salarial. INE

Encuesta de Población Activa. INE 2017

Encuesta del empleo del tiempo. INE

Estadísticas de Extremadura

Estudio de igualdad en la empresa como factor de competitividad. Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

Estudio IESE sobre Beneficios de las Políticas Flexibles

Estudio sobre la incidencia de la igualdad en la productividad y competitividad empresarial. EMAKUNDE.

European Foundation for Quality Management

European Institute for Gender Equality

Fundación INCYDE

Impacto de los planes de igualdad en las empresas. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Informe GEM Extremadura 2016

Instituto de la Mujer de Extremadura

La Constitución Española

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y

La Estrategia Europea 2020

La ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial

La ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial.

Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura

Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura

Ley 1/2003, de 27 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo de Extremadura

Ley 11/2001, de 10 de octubre, de Creación del Instituto de la Mujer de Extremadura.

Ley 2/1995, de 6 de abril, del Deporte de Extremadura

Ley 2/2009, de 2 de marzo, para la puesta en marcha de un Plan Extraordinario de Apoyo al empleo local

Ley 3/1989, sobre maternidad y paternidad.

Ley 3/2005, de 8 de julio, de Información Sanitaria y Autonomía del paciente de Extremadura

Ley 3/2008, de 16 de junio, reguladora de la empresa pública Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 5/1987, de 23 de abril, de Servicios Sociales de Extremadura.

Ley 6/2001, de 24 de mayo, de los Consumidores de Extremadura

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Extremadura.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Línea de Ayudas para impulsar la Corresponsabilidad y la Igualdad de Género en el Empleo

Manual de Buenas prácticas para la integración de la igualdad de género en la gestión con el Modelo EFQM.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Observatorio de Empleo de Extremadura.

Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.

Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 -2016.

Plan para la igualdad de las Mujeres en Extremadura 2013 – 2016.

Real Decreto – Ley 16/2013

Real Decreto 1716/2012

Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE.

inex
instituto de la mujer
de extremadura

