



EL ROL EMPRESARIAL EN LA BRECHA DE GÉNERO

Claves de la contribución
empresarial a la igualdad



CLÚSTER IMPACTO SOCIAL

ÍNDICE

La igualdad de género en la agenda global	06
El valor de la igualdad	10
Siete retos de acción en el ámbito laboral.....	14
Conciliación e igualdad. Cara y cruz de una misma moneda	23
Nuevos debates, nuevas acciones	27
El rol de las empresas. Impulsores, barreras y beneficios	31
Observatorio de informes de consulta	33

Presentación

Título: El rol empresarial en la brecha de género: claves de la contribución de las empresas a la igualdad

Autores de la publicación: Ricardo Trujillo, Ana Gómez, Raquel Canales y Verónica García e Itziar Maruri

Equipo técnico y de comunicación: Germán Granda, Natalia Montero, Ana Herrero y Nuria Combrado

Diseño y maquetación: Cambio de Sentido

ISBN: 978-84-09-09603-9

Copyright: © Forética es la propietaria del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reproducción total o parcial de la publicación por cualquier medio, que ha de realizarse citando siempre a la organización como fuente.

Sobre Forética

Forética es la asociación de empresas y profesionales de la responsabilidad social empresarial / sostenibilidad líder en España y Latinoamérica, que tiene como misión fomentar la integración de los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de 200 socios. Forética es el representante en España del World Business Council for Sustainable Development y por tanto Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible.

www.foretica.org

Sobre el Clúster de Impacto Social

El Clúster de Impacto Social es el punto de encuentro empresarial en liderazgo, conocimiento, intercambio y diálogo en materia de impactos sociales -internos y externos- coordinado por Forética en España.

El Clúster liderado por Grupo Cooperativo Cajamar, Ibercaja e ILUNION- está compuesto por 66 grandes empresas, entre las que se encuentran cotizadas en el Ibex 35, filiales de multinacional y empresas familiares.

Como empresas participantes el clúster cuenta con: Adif, Aena, Atresmedia, Banco Santander, Bankia, Bankinter, BT, CaixaBank, Calidad Pascual, Campofrío, Cecabank, Cepsa, CIE Automotiv, Cuatrecasas, Deloitte, Ebro Foods, Ecoembes, El Corte Inglés, Enagás, Enaire, Endesa, Enresa, Enusa, Ferrovial, Fundación San Pablo CEU, Gas Natural Fenosa, Gestamp, Grupo Antolin, Grupo EULEN, Grupo Siro, Grupo VIPS, GSK, Heineken, ICO, IKEA, ING, Isdefe, Johnson & Johnson, KPMG, LafargeHolcim, Lilly, ManpowerGroup, Meliá Hotels International, Mercadona, Metro de Madrid, Mutua Madrileña, OHL, Paradores, Quirón Salud, Reale Seguros, Red Eléctrica España, Renfe, Sacyr, Saint-Gobain, Sanitas, Sanofi, Solvay, Suez España, Unilever, Urbaser, Vía Célere, Vodafone y Zurich.

Líderes del Clúster de Impacto Social



www.foretica.org





1 LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGENDA GLOBAL

UN LARGO CAMINO POR RECORRER

El informe “*Global Gender Gap Report 2018*”¹ publicado por el *World Economic Forum*, estima que, al ritmo actual, poner fin a la desigualdad entre hombres y mujeres podría ser un proceso que se dilatara hasta más allá del año 2120.

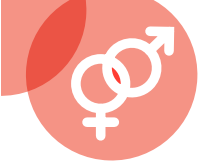
Este desequilibrio tiene múltiples dimensiones que, según este informe, pueden agruparse en 4 áreas de impacto:

- **Participación económica y oportunidades:** mide los desequilibrios en salarios, niveles de participación en el mercado de trabajo y acceso a un empleo de alta cualificación.
- **Nivel educativo:** indicadores de alfabetización y acceso a estudios y educación básica, secundaria y terciaria
- **Salud y supervivencia:** los resultados sobre la esperanza de vida y la proporción de sexos
- **Empoderamiento político:** resultados sobre la representación en las estructuras de toma de decisiones.

A pesar de los significativos avances de las últimas décadas, el desequilibrio queda patente en cada una de las 4 dimensiones, especialmente en aquellas relativas a la participación económica y oportunidades y al empoderamiento político.

España se sitúa en el puesto 29 del ranking que establece este informe sobre el nivel de avance en igualdad de cada país, con una

 ¹ The Global Gender Gap Report 2018, World Economic Forum

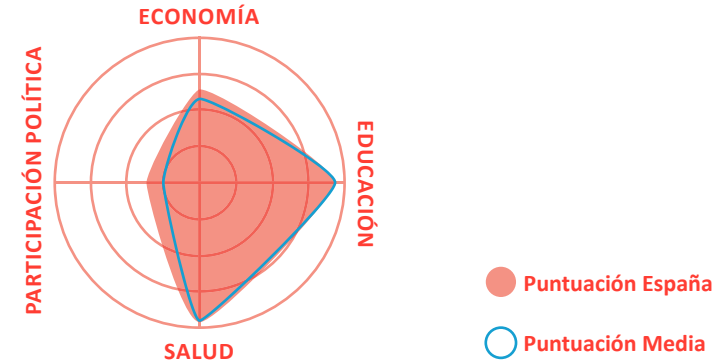


puntuación total de 0.746 sobre un máximo de 1. Las áreas de mejora más destacadas en nuestro país serían participación económica (0,660 situándose en el puesto 80 mundial) y empoderamiento político (0,364 situándose en el puesto 24 mundial).

En la última década, la posición de España en este ranking ha empeorado, pasando del puesto 11 del 2016 al 29 actual y retrocediendo 5 puestos respecto a la edición anterior del informe publicada en 2017.

	RANGO	CALIFICACIÓN
Participación económica y oportunidad	80	0,660
Participación de la fuerza laboral	52	0,874
Igualdad salarial en trabajos similares (encuesta)	129	0,501
Ingresos estimados (PPP, US \$)	50	0,660
Legisladores, altos funcionarios y directivos	80	0,441
Trabajadores profesionales y técnicos	69	0,983
Logro educativo	47	0,998
Tasa de alfabetización	68	0,988
Inscripción en educación primaria	1	1
Inscripción en educación secundaria	1	1
Inscripción en educación superior	1	1
Salud y supervivencia	93	0,972
Proporción de sexos al nacer	132	0,940
Esperanza de vida saludable	183	1,044
Fortalecimiento político	24	0,354
Mujeres en el parlamento	15	0,625
Mujeres con cargos en el ministerio	13	0,625
Años con jefa de estado (últimos 50)	71	0

Fuente: World Economic Forum, Forética



Conclusiones del Informe:

- España, obtiene sus peores resultados en el indicador de “paridad salarial” por trabajos similares (puesto 129 de 149). Además, se pone de manifiesto la necesidad de acometer avances en las políticas internas que permitan flexibilizar y actualizar los lugares y tiempos de trabajo y reforzar los derechos de conciliación, especialmente los vinculados a la paternidad.
- Por el contrario, España destaca positivamente en el acceso a la salud y en educación (lidera en paridad de género en matriculaciones desde la educación primaria hasta la universitaria) y en empoderamiento político femenino (puesto 24 de 149).
- A nivel global, en todos los países analizados, los progresos en igualdad de género se estancaron en 2018, al no haber aumentado la participación de las mujeres en la fuerza laboral y sufrir retrocesos de representación femenina en la política, así como en los indicadores relacionados con la salud y la educación. El país que obtiene mejor puntuación global en el ranking de género es Islandia, seguido del grupo de países nórdicos: Noruega, Suecia y Finlandia.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGENDA GLOBAL

El impulso a la igualdad de género con frecuencia ha formado parte de la agenda global, especialmente de aquellos países con mayores niveles de desarrollo social y económico.

La Agenda 2030 de Naciones Unidas ha recogido este aspecto, y lo ha sustanciado en uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS). Concretamente es el **ODS 5, "Igualdad de Género"**, el que establece los distintos objetivos y metas que hasta 2030, pretenden alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las niñas y mujeres en el mundo.



Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Desde 2015 los ODS han generado una creciente influencia en los actores internacionales más relevantes. Gran cantidad de agentes públicos han asumido esta agenda como propia. Tanto a nivel supranacional (en la Unión Europea) como a nivel país (España), los ODS aparecen ya muy ligados a la gobernanza global y a la creación, aprobación e implementación de políticas públicas encaminadas a hacer realidad el cumplimiento de metas y objetivos establecidos en esta agenda 2030.



Es de esta manera como se explica, por ejemplo, el que **la igualdad de género se haya convertido en una de las políticas estructurales de la Comisión Europea**, tanto a nivel de acción exterior², como de política interna³ (dentro del ámbito de acción de justicia y derechos fundamentales).

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la Unión Europea que está consagrado en el Tratado desde los mismos comienzos, pues el Tratado de Roma incluía una disposición sobre la igualdad de retribución salarial.

La labor de la Comisión en cuanto a la política de igualdad de género se basa en el «Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019», que a su vez está centrado en cinco ámbitos prioritarios:

- El **aumento de la participación de la mujer** en el mercado laboral y la equiparación de la independencia económica de mujeres y hombres.
- La **reducción de la brecha y la desigualdad** salariales y de las pensiones y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- La **promoción de la igualdad** entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- La **lucha contra la violencia de género** y la protección y el apoyo a las víctimas.
- La **promoción de la igualdad** de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

El mensaje para las empresas es claro. Tres de estos cinco ámbitos prioritarios están directamente vinculados con la acción empresarial, y los dos restantes también presentan importantes oportunidades de impacto para los actores corporativos.

LA IGUALDAD EN LA AGENDA CORPORATIVA

Las empresas han comprendido bien este escenario y el papel tan importante que están llamadas a desarrollar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Pese a que ya existen un gran número de empresas que se encuentran desarrollando una gestión estratégica de la igualdad de género, hay todavía una gran cantidad de empresas (especialmente las de menor tamaño) que todavía encuentran dificultades a la hora de integrar en su estrategia y gestión la variable de género.

Para comprender el impacto social de las empresas en el ámbito de la igualdad, es preciso reflexionar estratégicamente sobre la materialidad de los siguientes aspectos en la organización:

- Gap de género en las vocaciones STEM.
- Desequilibrios en sectores y empresas feminizados y/o masculinizados.
- Desarrollo profesional y techo de cristal.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Desigualdad en remuneración y brecha salarial.
- Diversidad en los órganos de toma de decisiones.
- Contribución a la igualdad a través de sus productos y servicios.

El presente documento tiene como objetivo establecer las bases de conocimiento para ayudar a las empresas a mejorar su acercamiento estratégico a la igualdad de género.

² International Cooperation and Development, Gender Equality

³ Justice and Fundamental Rights, Gender Equality

EL VALOR DE LA IGUALDAD



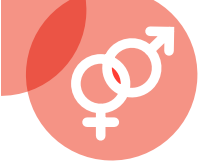
UN MUNDO DE CIFRAS

El impacto social de las políticas de cierre de la brecha de género es indudable.

Más allá de las razones de justicia social, cualquier acción encaminada a la eliminación de brecha de género tiene un impacto económico directo tanto en el mercado de trabajo como en los niveles de productividad, adaptación al cambio y mejoras en la gestión. En este sentido todos los estudios demuestran una correlación positiva directa entre inversión en igualdad de género y creación de valor para la economía y/o la empresa.

Algunos de los estudios más recientes ponen cifras a la igualdad de género:

- La OIT dentro de su informe de “Tendencias del futuro del trabajo (2017)” cuantificó las consecuencias económicas que tendría reducir la brecha entre mujeres y hombres. Este estudio estima que el empleo registraría **incrementos del 3,3 % en los países desarrollados y del 5,3% del empleo a nivel mundial**. La contribución al PIB mundial supondría un incremento de casi 4 puntos del PIB.
- McKinsey Global Institute, estimó en 2015 que avanzar en la igualdad de género podría generar hasta 12 billones de dólares a nivel mundial, proyectando un aumento del PIB global de cerca del 11% en diez años. McKinsey Global Institute, The power of parity (2015)



“ La OIT estima que, reducir la brecha de género en un 25% generaría a la economía española un beneficio de 34.500 millones de dólares (30.700 millones de euros). Además, ello supondría un incremento de 3 puntos porcentuales en la tasa de actividad femenina, un aumento del PIB de un 1,9% y se generarían 13.100 millones de dólares (11.700 millones de euros) en ingresos fiscales. ”



LA ERA DEL INVERSOR CONSCIENTE

No solo se han estudiado los impactos a nivel macroeconómico, sino que también existe un creciente interés por analizar los impactos directos que este tipo de políticas tienen en las empresas. También en este ámbito existe evidencia de que la igualdad genera valor en las empresas.

Así lo demuestra un reciente estudio de JP Morgan, “*The Case for Gender Balance (2018)*”. Este estudio describe como algunos de los factores más utilizados a la hora de analizar el desempeño en igualdad de género en las empresas son:

- Ratio de mujeres en los consejos de administración o puestos de dirección.
- Establecimiento de políticas de promoción de la Igualdad de género.
- Transparencia en el reporte de estadísticas de Igualdad de género.
- Acciones de compromiso en el impulse de la Igualdad.

De acuerdo a este estudio, analizando la rentabilidad de las 1000 empresas que forman parte de los índices S&P 500 y Bloomberg Euro 500, aquellas con un 30% o más de mujeres en los puestos del Consejo de Administración, obtuvieron en 2017 un Return on Equity (ROE) de un 23.9% versus un ROE de 21.1% de aquellas con menor porcentaje de mujeres en Consejos de Administración.

A conclusiones similares llega MSCI en su estudio “*Women on Boards. Global trends in gender diversity on Corporate boards*”. Este estudio aunque no establece una relación de causalidad directa, sí apunta a que aquellas empresas con un “significativo liderazgo femenino”



(definidas como aquellas empresas que tienen tres mujeres o más en su Consejo de Administración, aquellas empresas con más mujeres en el consejo de administración que la media en su país, o las empresas cuyo CEO es una mujer y con al menos otra mujer en su consejo de administración) tienen un ROE anual medio del 10,1% frente al 7,4% de las que no cumplen estos requisitos. También se refleja en el price-to-book ratio, en este caso es de 1,76 por un 1,56 de aquellas que no los cumplen⁵.

Este marco de acción es especialmente relevante para las sociedades cotizadas, donde de manera cada vez más frecuente, se utilizan estos indicadores de modelos de equilibrio de género como predictores de la competitividad empresarial y del valor que la empresa puede generar.

Una de las iniciativas más relevantes en este campo es el Gender-Equality Index de Bloomberg. Este índice ha sido la primera iniciativa a nivel mundial que ofrece datos de equilibrio de género en las compañías desde la perspectiva del inversor. En 2019 incluye datos de 230 empresas líderes en la materia de 36 países y de 10 sectores de actividad distintos.

La presencia en este índice se establece por la puntuación que estas empresas obtienen en las variables recogidas en el índice. Aquellas con una valoración superior al límite establecido, en función del alcance de sus elementos de transparencia, la obtención de mejores resultados y estadísticas y el desarrollo de políticas de género, aparecen incluidas en el GEI.

Las áreas de análisis se agrupan en cuatro grandes grupos. Así se analiza la importancia de la igualdad de género en las estadísticas internas

de la compañía, las políticas que desarrolla con sus empleados, el impacto de sus productos y servicios en las variables de género o su apoyo y compromiso con las comunidades en las que opera.



⁵ Datos referentes a compañías que forman parte MSCI World Index entre diciembre de 2009 y agosto de 2015.



EL MARCO DE ANÁLISIS DE GENDER-EQUALITY INDEX DE BLOOMBERG SE REALIZA EN BASE A 4 ÁREAS



Medición de estadísticas de empleo y remuneración

- % mujeres por nivel
- Representación femenina en puestos de línea
- Fuerza de trabajo multicultural (EEUU)
- Tasas de abandono y permanencia
- Igualdad salarial
- Brecha salarial



Análisis de políticas y beneficios entre los que se encuentran

- Permisos de paternidad remunerados
- Políticas de apoyo a fertilidad y cuidados
- Salud y bienestar de los empleados
- Rendición de cuentas
- Desarrollo profesional
- Procedimientos contra acoso y discriminación



Considera el impacto externo de las prácticas corporativas de

- Eliminación de sesgos de género en la comunicación y publicidad
- Diversidad en proveedores
- Productos y servicios con conciencia de género
- Retención y satisfacción de consumidores



Monitoriza el apoyo a las mujeres en la comunidad

- Programas de apoyo a mujeres que vuelven al mercado de trabajo después de ausencia prolongada (*returnship*)
- Educación financiera
- Educación en salud
- Apoyo a legislación de fomento de igualdad de oportunidades

 Descargar el cuestionario completo en [este enlace](#)

Fuente: Bloomberg Equality Index y Forética

SIETE RETOS DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL



La desigualdad en el mercado laboral debe afrontarse desde un **enfoque multidimensional**. Es importante conocer el contexto global, para luego poder analizar cuales son los aspectos más relevantes en la realidad concreta de cada empresa. Todo esto contribuye a que las estrategias de acción tengan el mayor impacto posible. A continuación se presentan los **siete retos de acción más relevantes para la igualdad** en el ámbito laboral:



SIETE RETOS DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL



DOBLE JORNADA LABORAL: "SUELO PEGAJOSO"

Las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres al **trabajo no remunerado**, relacionado con el cuidado de hijos/familiares y las tareas domésticas.

Sólo **2/10 de hombres** en España comparten las tareas que se realizan dentro del hogar.

BRECHA SALARIAL

La **brecha salarial** en España se sitúa en un 14,2% mientras que la media europea es de 16,25%.

Se estima que la diferencia entre los **complementos salariales** percibidos por hombres y mujeres es del 60% a favor del hombre

SEGREGACIÓN VOCACIONAL

Mujeres y hombres se polarizan según diferentes ramas de actividad. La presencia de chicas en **carreras STEM** es todavía muy reducida.

En el curso 2016-2017, en titulaciones como Educación y Logopedia había un 90% de mujeres y sólo un 15% en ingeniería.

PENALIZACIÓN DE LA MATERNIDAD

La brecha de género en el empleo se eleva a **19,3 puntos con la maternidad**.

El **16,9% de las mujeres** están inactivas como consecuencia de responsabilidades personales o familiares.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores y ocupaciones de baja **remuneración y cualificación**. El **90% del empleo femenino** está concentrado en el sector servicios (comercio, hostelería, limpieza o empleadas domésticas).

SEGREGACIÓN VERTICAL: "TECHO DE CRISTAL"

Existe mayor concentración de hombres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Las mujeres tienen menos acceso a **posiciones senior**. En 2017 sólo el 22,8% de los miembros de los Consejos de Administración del IBEX eran mujeres.

PRECARIEDAD LABORAL

Las mujeres ocupan dos de cada tres empleos a **tiempo parcial** y superan a los hombres en la tasa de **temporalidad** (28% vs 26%).

RETOS PARA LA CONCILIACIÓN

Reducción de jornada	83%	17%
Excedencias familiares	90%	10%
Dedicación al cuidado familiar (por día)	4 horas	2 horas
Dedicación a tareas domésticas (por día)	2 horas	1 hora
Realizan todos los días actividades de cuidado familiar	43,3%	31,5%
Realizan todos los días actividades domésticas	77,5%	32,9%



RETO 1: Segregación vocacional y sesgos inconscientes

Las mujeres españolas tienen, en término medio, niveles de formación más elevados que los hombres

La elección de estudios es un factor determinante para reducir la brecha laboral de género

Las diferencias de hombres y mujeres en la elección de estudios, generan sectores feminizados/masculinizados con importantes diferencias retributivas, niveles de ocupación y desempleo, precariedad, cobertura de protección social-pensiones, entre otros.⁶

Las diferencias de hombres y mujeres en la elección de estudios, influenciadas, en muchos casos, por factores culturales, estereotipos o sesgos inconscientes derivados del proceso de socialización, acarrearán múltiples implicaciones que inciden directamente en la brecha de género global.

Primera etapa de educación secundaria y similar (% mujeres)⁷ **47,31%**

Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general (% mujeres) **50,31%**

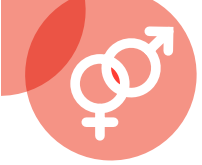
Segunda etapa de educación secundaria que incluye educación postsecundaria no superior (% mujeres) **50,53%**

Educación superior (% mujeres) **52,35%**

Por grupos de edad, en la población de **25 a 34 años es donde se producen las mayores diferencias**. Un 36,5% de hombres y un 48,8% de mujeres tienen un nivel de formación correspondiente a educación superior y doctorado

⁶. Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones en la educación secundaria. Sáinz, Milagros y Meneses, J. Funcas. Panorama Social. Brechas de género nº27, 2018

⁷. Población de 16 y más años según el nivel de formación alcanzado. Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. Datos anuales de 2017. Actualización 22 de febrero de 2018



RETO 2: La penalización de la maternidad

“Cuando la mujer tiene hijos la diferencia en el nivel de ocupación se amplía 9 puntos en relación al hombre”

La brecha de género tiene un importante reflejo en la participación en el mercado laboral. Esta brecha de género se incrementa de manera sustancial cuando las mujeres tienen hijos.

El incremento en el nivel de estudios y las decisiones vinculadas al desarrollo profesional tienden a igualar gradualmente la fuerza laboral entre ambos sexos (cambio generacional). No obstante, todavía hoy, el peso de la maternidad y la asunción de responsabilidades familiares, contribuyen a consolidar y profundizar la brecha de género

1 de cada 5 trabajadores (19,9%) está completamente convencido de que ser padre o madre (o tener personas a su cargo) afecta negativamente a la carrera profesional. Si se suman aquellos que afirman que sólo afecta en cierta medida, la cifra llega al 64%. Las mujeres tienen una percepción más clara de este hecho. Un 70,6% asume que la este hecho penaliza la carrera profesional frente a un 56,9% de los hombres.

Fuente: Estudio Forética: “Conciliación y corresponsabilidad en España”

La brecha de género se distribuye en participación salarial, tasa de empleo y tasa de desempleo

Brecha de género en participación laboral⁸ **12 %**

Brecha de género en la tasa de empleo **11,5 %**

Brecha de género en la tasa de desempleo **3,3 %**

La brecha de género en el empleo se eleva a 19,3 puntos al tener hijos (14,4 en el caso del primer hijo, 21,5 en el caso del segundo y 28,6 con el tercero)⁹

⁸ Instituto Nacional de Estadística. Datos anuales de 2017.

⁹ Informe: La situación de las mujeres en el Mercado de Trabajo. Datos 2017. Ministerio de Empleo y Seguridad Social



RETO 3: Segregación horizontal: La división sexual del trabajo

“La división sexual del trabajo concentra a las mujeres en sectores de actividad con mayor precariedad”

La segregación horizontal alude a la concentración de hombres y mujeres en diferentes áreas de actividad.

El empleo femenino, se focaliza en el sector servicios y además se concentra en muy pocos subsectores. Así, al margen del sector sanitario y educativo (que requieren una mayor cualificación), las mujeres se vinculan en gran medida a actividades de comercio, hostelería, limpieza o empleadas domésticas.

Esta situación genera mayor precariedad del empleo femenino vinculado a salarios más bajos, elevadas tasas de temporalidad y parcialidad y menores oportunidades de desarrollo profesional.

Existe una elevada concentración de trabajadoras en ocupaciones de baja cualificación

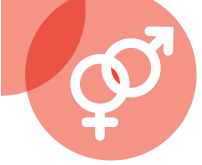
Mayor concentración femenina por rama de actividad¹⁰ **90%**
(Sector Servicios)

Mayor concentración femenina por tipo de ocupación/puesto **29,4%**
(Servicios de restauración, personales, protección/vendedores)

Mayor concentración femenina según situación profesional **87,8%**
(Mujeres asalariadas)

Índice de actividad emprendedora **5,6%**
(Nuevas mujeres emprendedoras en 2017)

¹⁰ Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral Instituto Nacional de Estadística. Datos anuales de 2017. Actualización 24 de mayo de 2018



RETO 4: Precariedad laboral y brecha en las pensiones

Las mujeres representan 2/3 del empleo a tiempo parcial y superan a los hombres en tasa de temporalidad

“El empleo parcial femenino aumenta 6,2 puntos porcentuales al tener hijos”

Tasa de parcialidad femenina sobre total de contratos parciales **73,3% vs 26,7% hombres**

Las situaciones de precariedad laboral inciden de manera más intensa en el colectivo femenino, que supera al masculino en la tasa de temporalidad. Además las mujeres acaparan, casi en su totalidad, la tasa de parcialidad en los contratos de trabajo.

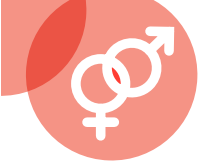
Tasa de temporalidad femenina **28% vs 26% hombres**

Temporalidad y parcialidad laboral aparecen además directamente vinculados a la precariedad laboral. Las elevadas tasas de parcialidad femenina, y su impacto salarial, incide a su vez la brecha de género en las prestaciones sociales. Según distintas estimaciones esta brecha se sitúa en un 15% en las prestaciones de desempleo y entre un 34% y un 37% en las pensiones de jubilación

Tasa de mujeres temporales trabajando a tiempo parcial **36,5% vs 17,7% hombres**

(EPA 4T 2017)

Los contratos temporales y parciales llevan asociados un menor número de horas trabajadas que los contratos indefinidos y de jornada completa, con el consiguiente impacto en los niveles de antigüedad, interrupción de la trayectoria profesional, rotación laboral, retribución y cobertura de protección social.



RETO 5: Segregación vertical: El “techo de cristal”

En 2018 sólo el 23,74% de los miembros de los Consejos de Administración del IBEX eran mujeres

Mayor concentración de hombres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones

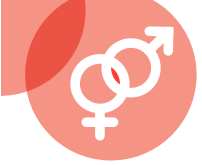
Consejeras empresas IBEX **22,8%**

Alta Dirección empresas IBEX **14,3%**

La segregación vertical hace referencia a la mayor concentración de hombres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. La irrupción de la presencia de mujeres en los ámbitos de decisión durante los últimos años, es cada vez mayor, pero aún sus niveles de representación siguen siendo muy bajos

Directoras y Gerentes sobre total de mujeres ocupadas **2,8%**
(por 5% de hombres)

El término de segregación vertical aparece casi siempre vinculado a la expresión “techo de cristal”, que es la metáfora acuñada por los expertos referida a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de desarrollar su carrera profesional y progresar hacia puestos de mayor responsabilidad.



RETO 6: Brecha salarial

La brecha salarial afecta con mayor intensidad a las mujeres con más edad

La brecha salarial en España se sitúa en un 14,2% por un 16,25% a nivel europeo¹¹

Brecha salarial por salario bruto anual **22,9%**

La brecha salarial es la diferencia de salario entre mujeres y hombres. A la segregación horizontal y vertical y el techo de cristal se suma que las mujeres tienden a ocupar puestos de trabajo con mayor flexibilidad. De esta manera generan menor antigüedad y limitan su disponibilidad, perdiendo complementos o retribuciones variables como pluses de asistencia, movilidad geográfica/desplazamientos, etc.

Brecha salarial en edades de 25 a 34 **7,7%**

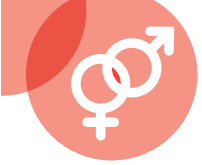
Brecha salarial en edades de 55 a 64 **22,7%**

Son muchas las metodologías empleadas para medir la brecha salarial, en función del grado de ajuste de los datos empleados para su identificación, pero a pesar de las diferencias, los resultados obtenidos identifican siempre una situación de desigualdad para la mujer.

Algunos datos adicionales para el análisis:

- El salario medio anual de las mujeres en España fue de 20.051,58 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.992,76 euros.
- La diferencia respecto de los complementos salariales percibidos por hombres y mujeres se estima en un 60% a favor del hombre.
- Salarios más altos: El 9,8% de los hombres registró unos salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 5,0% de las mujeres.
- Salarios más bajos: Del 16,7% de trabajadores cuya ganancia/hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia media, el 65,5% son mujeres.

¹¹. La Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial es una operación estadística realizada desde 1995 en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros. La encuesta investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad, o el tamaño de la empresa.2017



RETO 7: La doble jornada laboral y el “suelo pegajoso”

Las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado relacionado con el cuidado de hijos/familiares y tareas domésticas

“Solo dos de cada diez hombres en España comparten las tareas que se realizan dentro del hogar”¹²

La distribución equitativa, por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito doméstico y de la familia (corresponsabilidad), la racionalización de horarios y el fomento de las medidas de flexibilidad y conciliación en las empresas, se configuran como el principal reto para reducir la desigualdad de género.

Según datos disponibles de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el porcentaje más alto (33,9%) de mujeres trabajadoras que dedican tiempo al cuidado y educación de hijos o nietos les dedican cuatro horas diarias, mientras que en el caso de los hombres, el porcentaje más alto (42,5%) le dedica 1 hora.

“El trabajo doméstico no remunerado de las mujeres en España equivale al 27% del PIB” (Oxfam Intermón, 2018)¹³

Horas/día de dedicación al cuidado familiar **4 horas mujeres
2 horas hombres**

Horas/día de dedicación a tareas domésticas **2 horas mujeres
1 hora hombres**

Realizan todos los días actividades de cuidado familiar **43,3% de mujeres
31,5% de hombres**

Realizan todos los días actividades domésticas¹⁴ **77,5% de mujeres
32,9% de hombres**

Algunos elementos adicionales de reflexión:

- Un 77,5% de mujeres trabajadoras y un 32,9% de hombres trabajadores realizan todos los días actividades domésticas.
- Las mujeres con hijos con pareja que trabaja dedican 16,7 horas semanales más que el hombre al trabajo no remunerado.
- El 90,6% de las excedencias por cuidados familiares solicitadas en 2017 corresponde a mujeres. El número de prestaciones solicitadas por paternidad asciende un 8,2% y el de maternidad desciende un 3,6% en el último año.
- En cuanto a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as, aunque la tendencia marca cada año un mayor número de hombres que se acogen a esta medida, siguen copadas por las mujeres en un 83% del total.
- Respecto a la cesión del permiso de maternidad, las cifras de disfrute parcial o total del padre se sitúan en el entorno del 2% (año 2017).

¹² De acuerdo al Barómetro CIS de mayo de 2017

¹³ “Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa”. Oxfam Intermón. Informe 2018

¹⁴ Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores) Instituto Nacional de Estadística. Datos anuales de 2017. Actualización 26 de marzo de 2018

CONCILIACIÓN E IGUALDAD. CARA Y CRUZ DE UNA MISMA MONEDA

1 de cada 5 trabajadores en España (20,6%) manifiesta tener muchas o bastantes dificultades a la hora de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por colectivos, aquellos con mayores dificultades son: Mujeres frente a hombres (23,2% vs 17,8%) Con edad entre 25 y 44 años (30,1%) De empresas pequeñas (29,3%)

Fuente: Estudio Forética: "Conciliación y corresponsabilidad en España"

AVANCES CONTRASTADOS EN LOS ÚLTIMOS 20 AÑOS

Durante las últimas dos décadas, la normativa ha avanzado progresivamente en la regulación de los derechos de conciliación de la vida profesional y familiar. Este sistema, al igual que en el resto de países europeos, se estructura en base a los permisos parentales, que son la herramienta más utilizada entre las medidas de conciliación.

Los esfuerzos normativos en España se han centrado principalmente en:

- La ampliación de los permisos laborales.
- Mejora de los permisos de maternidad y paternidad y las prestaciones sustitutivas.
- La regulación del alcance de los derechos de reducción de jornada por cuidado de hijos/familiares dependientes.
- Las excedencias o en el refuerzo de las garantías contra la discriminación por el disfrute de los mismos.
- Además, se han articulado una serie de incentivos o ayudas a las diferentes situaciones familiares en forma de prestaciones o desgravaciones del IRPF.

En la actualidad, tras la creación del permiso de paternidad a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres se ha trabajado en las sucesivas ampliaciones



aprobadas en relación a la duración del permiso pasando de los 13 días iniciales, a las 5 semanas de duración, que se pueden disfrutar a partir de julio de 2018.

UN SISTEMA QUE NO FUNCIONA DEL TODO BIEN

Unos análisis de las estadísticas muestran que, salvo el permiso de paternidad recogido en el apartado anterior, existe una utilización desequilibrada del resto de elementos de conciliación, ayudando de esta manera a consolidar la brecha de género:

91% *de las excedencias por cuidado de hijo/familiar lo disfrutaban las mujeres*

83% *del total de reducciones de jornada la solicitan las mujeres*

El impacto de la utilización de estas medidas en la brecha de género es directo. Los efectos en la remuneración y brecha salarial, consolidación del techo de cristal y precariedad laboral sirven para facilitar que la situación tenga todavía un alto nivel de incidencia.

Además, **los mecanismos de conciliación tienen en España un bajo nivel de satisfacción entre los trabajadores**, el menor de Europa, de acuerdo al Eurobarómetro “Gender Equality 2017”. Este documento de análisis está dirigido a conocer la opinión de los europeos en relación a diferentes medidas de conciliación laboral y permisos parentales de los que disfrutaban y sus necesidades. Destacan los siguientes resultados:

- 1/3 de los españoles (32%) sobre el total de consultados muestran insatisfacción en relación a su situación y opciones de conciliar su vida laboral. Es el dato más negativo de todos los

países (la media europea es de un 20% de insatisfacción). Entre los países más satisfechos: Dinamarca, Austria o Finlandia.

- Entre las diferentes medidas de conciliación evaluadas, la más extendida es la jornada flexible, que es la más valorada por los españoles.
- Entre las razones aludidas para no acogerse determinadas medidas o permisos: el motivo más extendido tendría que ver con el impacto en la reducción de salario: “No poder permitírselo”.
- Un 47% cree que acogerse a estos permisos puede tener un impacto negativo en sus carreras profesionales.
- Las medidas más atractivas en el disfrute de los permisos son las relacionadas con poder elegir el disfrute de la baja en bloques o mediante una reducción de la jornada (38%), aumentar la edad máxima del hijo para poder acogerse a la baja parental (35%) y tener asegurado que su carrera laboral no se vea afectada durante o después del permiso (34%).

LA RESPUESTA DE LAS EMPRESAS

La acción empresarial en este campo viene vinculada a una mejor estructuración de los elementos de conciliación de tal manera que no penalice su utilización y sea mejor percibida por los trabajadores. La podemos categorizar en 4 bloques diferenciados:

1. Medidas de flexibilización de la relación laboral:

Ampliación de la duración de excedencias por motivos familiares, aumento de permisos por motivos familiares/personales, ampliación de la duración de los permisos de maternidad, paternidad, lactancia.



2. Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo:

Horario flexible de entrada y salida, jornada continuada, vacaciones flexibles, elección de turnos por motivos familiares, jornada semanal comprimida, bolsa de horas, política de luces apagadas.

3. Medidas de flexibilización del lugar de trabajo:

Trabajo a distancia/ teletrabajo, formación online, videoconferencias.

4. Prestaciones y Ayudas sociales:

Ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o dependientes, retribución flexible, guarderías en el centro de trabajo.

Según el informe anual de Infojobs y ESADE (2017) sobre el estado del mercado laboral, más de la mitad de las empresas españolas declaran implementar medidas de conciliación laboral. Las más extendidas entre ellas son **flexibilidad horaria** (76%), **permisos para acompañar a familiares al médico** (53%), **días de libre disposición para asuntos personales y familiares** (32%) y **horario reducido los viernes**.

Aproximadamente la mitad de los trabajadores cuyas empresas disponen de medidas de conciliación las utilizan. Las más utilizadas son flexibilidad de entrada y salida (nivel utilización del 72,5%), jornada intensiva de verano (58,0%). El teletrabajo sólo lo utiliza 1 de cada 3 trabajadores de los que tiene acceso al mismo.

Fuente: Estudio Forética: "Conciliación y corresponsabilidad en España"

CORRESPONSABILIDAD. UN DEBATE LIDERADO DESDE EUROPA

El éxito de las medidas de conciliación radica en su universalización, que sólo será conseguida cuando el equilibrio que busca la empresa y el trabajador, llegue también a la esfera personal. Es por ello que la **corresponsabilidad** está llamada a jugar un papel decisivo en este ámbito.

Sólo reequilibrando el reparto de derechos y responsabilidades familiares y domésticas de hombres y mujeres al mismo nivel, logrará sustanciarse un modelo de sociedad realmente igualitario para hombres y mujeres. Por esta razón, la cuestión debe ser abordada desde la perspectiva de la **igualdad de oportunidades**, y dado que desde la Unión Europea se ha entendido de esta manera constituye tanto, uno de principios rectores de la normativa comunitaria, como un elemento fundamental de la Estrategia Europea para el Empleo.





Así la Comisión Europea¹⁵ ha planteado interesantes propuestas a favor de la corresponsabilidad, destacando los beneficios que puede tener en términos de competitividad y productividad empresariales.

Entre estas medidas, recomienda promover la **flexibilidad laboral en el tiempo** (horario y reducción de jornada) y lugar de trabajo dirigida a los progenitores con hijos menores de 12 años, un nuevo permiso retribuido de 5 días para cuidado de enfermos dependientes o el reconocimiento de un permiso parental de hasta 4 meses, con 2 meses de duración intransferible al otro progenitor, a disfrutar hasta que los hijos alcancen 12 años.

En línea con estas propuestas algunos países europeos cuentan ya con medidas similares de **fomento de la corresponsabilidad**: Portugal regula un aumento de 30 días de duración de los permisos parentales si los progenitores deciden compartirlo, por otro lado, Austria y Alemania incrementan la cuantía y beneficios de las prestaciones concedidas por hijo, siempre que los cuidados los asuma el padre .

Otros ejemplos de referencia los encontramos en los países nórdicos, que suelen liderar la mayoría de rankings internacionales sobre igualdad de género. Así, las parejas en Finlandia gozan de 9 meses de licencia tras el nacimiento del hijo, siendo 3 meses exclusivos para la madre, 3 exclusivos para el padre y los 3 meses restantes se disfrutan en función de lo que acuerden ambos. En Suecia se reparten 480 días de permiso para hacerse cargo de los niños, recibiendo los padres una bonificación para que el reparto de la baja sea igualitario y en Noruega el padre disfruta de 112 días de permiso frente a los 315 de la madre.

El caso de Austria es especialmente llamativo, ya que es el único país donde los padres pueden optar a más días de permiso (pueden disfrutar de 1 a 3 años, dependiendo de la modalidad que elijan) que las madres (112 días).



¹⁵ Recomendación (UE 2017/761) sobre Pilar Europeo de derechos sociales. Propuestas a Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores.

NUEVOS DEBATES, NUEVAS ACCIONES

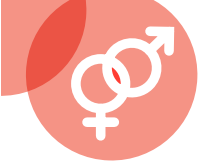


FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Cada vez más empresas adoptan fórmulas de flexibilidad laboral, enmarcadas dentro del concepto de “**smart working**”, basadas en la deslocalización del puesto de trabajo (teletrabajo), la flexibilidad horaria, el trabajo por objetivos y el uso masivo de las nuevas tecnologías. EE. UU es el máximo exponente en el uso de éstas fórmulas (el 30% de los trabajadores, ya lo hacen en esta modalidad) y en Europa, Reino Unido e Italia se posicionan como los países más avanzados.

De acuerdo al estudio de la OIT y Eurofound “Working anytime, anywhere: the effects on the world of work”, en el que se analizaban los efectos del teletrabajo en el entorno laboral en base a los resultados obtenidos de varios estudios realizados en 10 países de la UE, incluido España y otros 5 países no europeos, concluye resultados positivos en materia de conciliación y productividad y negativos como la superposición entre el trabajo y la vida personal y la tendencia a trabajar más horas.

Por ello ya aparece en el debate corporativo el derecho a la **desconexión digital**. Esto se define como la limitación del uso de las tecnologías de la comunicación (mensajería instantánea, llamadas y correos electrónicos en mayor medida) para garantizar el tiempo de descanso de los trabajadores.



Pese a que la ley francesa ha sido la pionera, también en 2018 la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, regula esta temática en España introduciendo medidas para garantizar y regular este derecho fuera de horario laboral, lo que supone un importante impulso para el fomento de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar. Básicamente esta regulación establece que “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital” a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

TRANSPARENCIA COMO ELEMENTO DE IMPULSO

La **normativa sobre divulgación de información no financiera**, recogida en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, también determina un nuevo escenario en el ámbito de la igualdad de género al que las empresas deben adaptarse.

Esta normativa afecta a determinadas empresas de gran tamaño (500 empleados de media en la actualidad, y más de 250 dentro de tres años) cuando cumplen otra serie de requisitos (interés público o determinados niveles de cifra de activo o de negocio), establece la obligación de **reportar anualmente ciertos aspectos vinculados a las acciones empresariales vinculadas a la igualdad de género** (junto a las cuentas anuales y gran cantidad de información no financiera vinculada a la sostenibilidad). Algunos de los más relevantes requisitos de transparencia en este ámbito son:

1. Indicadores sobre empleo y remuneración:

- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.
- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.
- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.
- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;
- Brecha salarial.
- La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

2. Medidas enfocadas a la conciliación y corresponsabilidad:

- Implantación de políticas de desconexión laboral,
- Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

3. Medidas enfocadas en igualdad

- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;



- Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

HACIA UN MARCO EUROPEO DE CONCILIACIÓN

La propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo está llamada a desempeñar un papel fundamental a la hora de contribuir al fortalecimiento y consolidación de los instrumentos de conciliación y corresponsabilidad de los países europeos.

Esta normativa está todavía en debate. En abril 2017 la Comisión Europea presentó su propuesta. En junio 2018 el Consejo adoptó su posición que estableció las bases para la negociación con el Parlamento Europeo. A la fecha de publicación de este informe, los países europeos revisarán el acuerdo alcanzado y todavía debe ser ratificado por el Comité de Representantes Permanentes del Consejo. A continuación, esta normativa sería votada tanto en el Parlamento como en el Consejo.

Según se desprende de la configuración actual del borrador se establece un modelo basado en cuatro elementos principales:

- Establecimiento de un mínimo europeo de diez días de permiso de paternidad para los padres tras el nacimiento de un hijo.
- Consolidación del derecho existente a cuatro meses de permiso parental, estableciendo que dos meses no sean transferibles

entre los progenitores e introduciendo una compensación para estos dos meses a un nivel que determinarán los Estados miembros.

- Creación del permiso para trabajadores que cuidan de familiares que necesitan atención o apoyo debido a razones médicas graves.
- Impulso de los derechos de progenitores y cuidadores a contar con fórmulas de trabajo flexible.

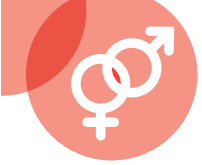
NUEVAS PROPUESTAS EN APROBACIÓN

El pasado 1 de marzo de 2019, se aprobó en Consejo de Ministros un Real Decreto-ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación*, cuyo objetivo es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad.

Esta normativa contiene principalmente 3 ámbitos de actuación:

- Amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. Para el progenitor distinto a la madre biológica se prevé la ampliación a 16 semanas. Esta ampliación será gradual: en 2019 hasta las 8 semanas; en 2020 hasta las 12 semanas y en 2021 hasta las 16 semanas.
- Establece un nuevo marco jurídico que pretende dar un paso más hacia la plena igualdad. En este sentido, recoge la reforma del Estatuto de los trabajadores para reforzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, sin discriminación, y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en línea con

* Pendiente de su publicación en el BOE (nota al pie)



lo establecido en la Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea. Así introduce el concepto de “trabajo de igual valor” y establece un registro de los valores de los salarios, entre otras medidas.

- Plantea la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a los planes de igualdad en las empresas. El Real Decreto-ley establece un plazo de tres años para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren y apliquen un plan de Igualdad, dos años para las de 100 a 150 y un año para las de 150 a 250. Hasta ahora solo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores. Por otro lado, las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de planes de igualdad de las empresas, que se desarrollará reglamentariamente.



EL ROL DE LAS EMPRESAS. IMPULSORES, BARRERAS Y BENEFICIOS

Las empresas deben entender y asumir el papel clave que desempeñan en este ámbito y apostar por el retorno positivo que supone la implementación de medidas que promuevan el equilibrio y la corresponsabilidad.

La **mayor flexibilidad laboral** que demanda el futuro del trabajo en nuestro país, con la irrupción generalizada de las nuevas tecnologías, puede suponer el cambio de paradigma hacia una mayor productividad frente a la cultura del “presentismo”, que ha caracterizado tradicionalmente a nuestro modelo laboral, fomentando los horarios irracionales de trabajo y la merma de productividad, creando importantes barreras en materia de conciliación.

Los nuevos estilos de dirección, deben enfocarse hacia sistemas de trabajo más flexibles que permitan aunar los intereses y necesidades de la empresa con los de sus trabajadores. El éxito en la implantación de las medidas, dependerá de su plena adaptación a las características empresariales y del sector de actividad.

“1 de cada 3 trabajadores consultados no dispone de medidas de conciliación en su empresa. La pequeña empresa es la que menor nivel de implantación (46,6% no lo tienen) y la gran empresa las que más (25,3% no la tienen).”

Fuente: Estudio Forética: “Conciliación y corresponsabilidad en España”



IMPULSORES y BARRERAS DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS

IMPULSORES

Gestión eficaz de los tiempos de trabajo que permita evaluar el desempeño laboral al margen de la cultura de la presencia: “trabajo por objetivos”.

Actualización de los tiempos y lugares de trabajo con fórmulas smart working, o teletrabajo en los puestos donde sea posible.

Comunicación y sensibilización de toda la plantilla, para contribuir al cambio de cultura empresarial.

(Inclusión de la corresponsabilidad en el dialogo social. Planes de igualdad, acuerdos de empresa, convenios colectivos...)

Adopción de un enfoque múltiple en el diseño de medidas destinadas a todo el personal y flexibles para asegurar que se respetan y no colisionan las necesidades particulares entre los distintos colectivos de trabajadores y su adecuación a las necesidades organizativas de la empresa.

BARRERAS

Cultura del presentismo y horarios irracionales de trabajo.

Sectores de actividad con exigencias organizativas concretas en relación a tiempos y espacios de trabajo.

Empresas de dimensión reducida con escaso margen sobre los costes y plantilla disponible.

Escasa implicación y sensibilización de los mandos.

Persistencia de los roles sociales y culturales que tradicionalmente se asocian al papel de hombres y mujeres en el ámbito familiar.

La trampa del uso abusivo de la tecnología que prolonga las jornadas de trabajo y lastra la planificación del reparto racional de horas de trabajo.

Falta de recursos o servicios externos disponibles para los trabajadores que complementen las medidas implantadas en la empresa

BENEFICIOS

- Aumento de la productividad por hora y reducción del absentismo injustificado.
- Mejora del clima laboral, reducción del estrés y la conflictividad laboral e incremento del nivel de compromiso de los trabajadores.
- Atracción y retención del talento a través del “salario emocional” que reciben los trabajadores.
- Mejora de la imagen corporativa, employer branding.
- Contribución a la reducción de la brecha de género a nivel global.

Un 16,8% de los trabajadores manifiesta que no utiliza las medidas de conciliación que ofrece su empresa por temor a que afecte a su carrera profesional.

Fuente: Estudio Forética: “Conciliación y corresponsabilidad en España”

7 OBSERVATORIO DE INFORMES DE CONSULTA



“Hechos y cifras: empoderamiento económico”.
ONU Mujeres



“The power of parity: How advancing women’s equality
can add \$12trillion to global growth”, McKinsey Global
Institute, 2015



“Informe de tendencias de la OIT del futuro del trabajo 2017”



“Global Gender Gap Report (World Economic Forum)”, 2018



“Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, ONU Mujeres
2018



“Reducing Inequalities in Europe: How industrial relations and
labour policies can close the gap”, OIT, 2018



“Working anytime, anywhere: the effects on the world of work”, OIT. Eurofound, 2017



“La vida de las mujeres y los hombres en Europa. Un retrato estadístico”, a partir de datos INE y Eurostat, 2018



“El futuro del trabajo 2018”. world economic forum report



“Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark”. London School of Economics and Copenhagen University, 2018



“Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones en la educación secundaria”. Sáinz, Milagros y Meneses, J. Funcas. Panorama Social. Brechas de género nº27, 2018



“Beneficios económicos de la igualdad de género en la UE” Instituto Europeo de Igualdad de género, 2018



“La situación de las mujeres en el Mercado de Trabajo”. Datos 2017. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018



Informe Anual sobre el Estado del Mercado Laboral. Infojobs. ESADE



“Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa”. Oxfam Intermón. Informe ,2018



Instituto de la Mujer. Jornadas técnicas Red de empresas con distintivo de igualdad en la empresa



“Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar” – CEOE, Versión actualizada octubre 2017