

MARZO

DÍA Internacional  
de las  
Mujeres

Boletín Igualdad en la Empresa

Tiempo  
de Mujeres



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD  
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en la futuro



# Índice

1. Sumario
2. Día Internacional de la Mujer: 8 de marzo
3. Datos estadísticos e información para reflexionar:
  - En el mundo
  - En España
    - *Cuidado de personas dependientes*
    - *Salud*
    - *Nivel de formación*
    - *El trabajo a tiempo parcial*
4. Real Decreto-ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y ocupación
5. Entrevista a Silvia Buabent Vallejo, directora del Instituto de la Mujer
6. Iniciativas y actividades para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres
7. Actividades e iniciativas de la Red DIE en el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres

TÍTULO: Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)  
NIPO: 047-19-020-1

*Catálogo de publicaciones de la Administración  
General del Estado*

<http://cpage.mpr.gob.es>

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. En esta ocasión, en el marco de la conmemoración del 8 de marzo, con el fin de visibilizar la realidad de las mujeres, especialmente en el ámbito laboral, y la necesidad de continuar con las reivindicaciones a favor de la igualdad y no discriminación, se publica el Boletín '8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres'.

Este *Boletín*, además de hacer referencia a la importancia y necesidad de la celebración del Día Internacional de las Mujeres con el objetivo de sensibilizar a la ciudadanía en general y a las empresas en particular, recoge los hitos históricos de las primeras celebraciones, contextualizando el recorrido de las reivindicaciones.

Asimismo, se aportan los principales datos estadísticos e información para reflexionar en el ámbito internacional y nacional, haciendo especial hincapié en la formación, la salud y el cuidado de las personas dependientes por parte, casi en exclusiva, de las mujeres.

El *Boletín* incluye una síntesis del *Real Decreto-ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y ocupación*, cuyo objetivo es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadoras y trabajadores a la conciliación y la corresponsabilidad. Contiene además, una entrevista a Silvia Buabent Vallejo, directora del Instituto de la Mujer.

También se incluyen iniciativas y actividades para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres, desarrolladas en España, Europa y en el resto del mundo.

Finalmente, el *Boletín* se completa con acciones conmemorativas de la efeméride por parte de algunas de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" que forman parte de la Red DIE.

*Boletín "Igualdad en la Empresa" (BIE) es una publicación periódica del Instituto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.*

*Para su suscripción [aquí](#)*





Entre las múltiples reivindicaciones de las primeras celebraciones del 8 de marzo, las mujeres demandaban mejoras laborales y de vida, así como la consecución de derechos políticos y en favor de la paz. Sin lugar a dudas, el 8 de marzo conmemora el día en que las mujeres de todo el mundo se manifiestan unidas para luchar por sus derechos.

En el origen de la celebración tuvieron lugar diversos hechos. Es destacable la incorporación en masa de las mujeres de las clases populares al mercado de trabajo desde el inicio de la Revolución Industrial, sin dejar de desempeñar en exclusiva el trabajo doméstico y de cuidados. Las precarias y difíciles condiciones laborales provocaron, desde mediados del siglo XIX, los primeros movimientos reivindicativos por parte de estas.

A continuación, se muestran distintos hechos que dieron lugar a la conmemoración del 8 de marzo como Día Internacional de las Mujeres.



### ***1909: Primera celebración con ánimo sufragista***

A partir del 28 de febrero de 1909 y de conformidad con una declaración del Partido Socialista de los Estados Unidos, las socialistas norteamericanas celebraron el Día de la Mujer el último domingo de febrero para reivindicar su derecho al voto. En 1910, en el marco de la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, Clara Zetkin lanzó la propuesta de establecer el Día Internacional de la Mujer con el objetivo principal de promover el sufragio universal femenino, la paz y la libertad.

Siguiendo esta iniciativa, el siguiente año, más de un millón de mujeres europeas y norteamericanas salieron a la calle. Las primeras lo celebraron el 19 de marzo y las segundas lo continuaron haciendo el último domingo de febrero.



### ***El incendio de Nueva York***

El 25 de marzo de 1911 se incendió la fábrica de camisas Triangle Shirtwaist Company de Nueva York, industria textil donde trabajaban mayoritariamente mujeres jóvenes e inmigrantes.

En este incendio murieron 23 trabajadores y 123 trabajadoras atrapadas dentro de la fábrica o al tratar de saltar por las ventanas. El año anterior habían mantenido una importante huelga para demandar mejores condiciones laborales sin éxito, puesto que los propietarios de Triangle rehusaron concederlos. Este suceso dotó de importancia a la celebración del Día de la Mujer.



### ***El 8 de marzo de 1917 en Rusia***

A partir de la Primera Guerra Mundial, la paz se convirtió en la principal reivindicación de las celebraciones del Día Internacional de la Mujer. Y el 8 de marzo de 1917 (según nuestro calendario) las mujeres rusas, que hacía años que también lo celebraban, salieron a la calle demandando alimentos y el retorno de los combatientes bajo el lema “pan y paz”. Este fue el inicio del movimiento que acabaría con la abdicación del zar y la proclamación de la República.

A partir de este momento, el Día Internacional de la Mujer quedó fijado el 8 de marzo.

A medida que el movimiento feminista internacional comenzó a ganar fuerza durante los años 70 del pasado siglo, la Asamblea General de la ONU declaró 1975 como el Año Internacional de la Mujer y organizó la I Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Ciudad de México.



### ***Día de las Naciones Unidas para los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional***

En 1975, la Organización de Naciones Unidas (ONU) comenzó a celebrar el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer con el objetivo de reflexionar acerca de los avances logrados, pedir más cambios y celebrar la valentía y las determinaciones de las mujeres de a pie.

Dos años más tarde, en 1977, la Asamblea General de la ONU adoptó una resolución

invitando a todos los Estados a que proclamasen un día del año como “Día de las Naciones Unidas para los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional”

Desde entonces, en diversos países del mundo, el 8 de marzo se conmemoran los avances conseguidos, se exigen cambios y se reclaman derechos.



### ***Huelga Feminista 8 de marzo 2018***

Es especialmente relevante la movilización que tuvo lugar el 8 de marzo del pasado año. Las mujeres españolas lograron una movilización sin precedentes contra la desigualdad de género en todas sus vertientes (brecha salarial, discriminación o violencia machista). Centenares de miles de personas inundaron las calles en 120 ciudades. Además de paros laborales, se promovió la huelga de cuidados y consumo.



En palabras de la Dra. Phumzile Mlambo-Ngucka Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres:

*“La infatigable labor de las activistas ha sido decisiva para este ímpetu mundial.*”

*Las mujeres de todo el mundo continúan demostrando el poder que tienen muchas voces que se expresan al unísono. En conjunto instamos a brindar oportunidades y a rendir cuentas, afirmándonos en el impulso proveniente de las redes de base comunitaria y forjando coaliciones que incluyan a líderes de gobierno, del ámbito empresarial y de las instituciones civiles”.*

Las reivindicaciones continúan. Y seguirán hasta que las mujeres estén representadas en todos los ámbitos de la sociedad.



## EN EL MUNDO

En este primer apartado, se destacan informes y estudios acerca de la situación presente de las mujeres, especialmente en el ámbito laboral. Conocer la realidad de las personas que en la actualidad sufren desventajas en el empleo por razones de género y soportan problemas de conciliación entre la vida laboral y personal, especialmente por el cuidado de hijos e hijas y de familiar dependientes, constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

### *Informe Anual de ONU Mujeres*

Este [Informe](#) proporciona los detalles acerca del trabajo de ONU Mujeres para fomentar

el empoderamiento de las mujeres y promocionar la igualdad de género en el mundo.



El informe anual destaca algunos de los resultados principales obtenidos en 2017–2018 para fortalecer las normas y estándares mundiales, aumentar el liderazgo y la participación política de las mujeres, fortalecer el empoderamiento económico, poner fin a la violencia contra mujeres y niñas, involucrar a las mujeres en todos los aspectos de la paz, la seguridad y la acción humanitaria, y en hacer de la igualdad de género un aspecto central en el desarrollo de planes y presupuestos nacionales.

### *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de ONU Mujeres*

Se trata de una cita anual donde las mujeres de todo el mundo impulsan acciones para alcanzar la igualdad de género. Esta [Comisión](#) es un espacio para exponer inquietudes, desde la igualdad en la legislación hasta una representación más equilibrada en los medios de comunicación, desde una economía con más igualdad hasta la paridad en la esfera política. Su objetivo general es alcanzar un mundo donde todas las mujeres gocen de empoderamiento y donde la igualdad sea la norma, no la excepción.



Entre el 11 y el 22 de marzo de 2019 se celebra el I sexagésimo tercer período de sesiones en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. El Tema prioritario de este año serán los sistemas de protección social, el acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. El tema de examen será el empoderamiento de la mujer y su vínculo con el desarrollo sostenible (conclusiones convenidas del 60º período de sesiones).

### *Informe Anual del Foro Económico Mundial*

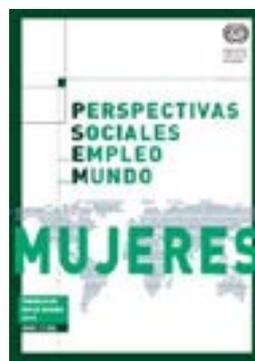
Según el [Informe Anual del Foro Económico Mundial](#), el progreso en la igualdad de género se está desacelerando. Al ritmo actual de cambio, llevará 108 años cerrar la Brecha Global de Género, que ahora es del 68%. Eso agrega ocho años a la estimación realizada en 2017.



La buena noticia es que la brecha de género específica para la educación es de solo un 5% en promedio y puede cerrarse en solo 14 años, según las tendencias actuales, mientras que la brecha de salud y supervivencia se puede considerar “prácticamente cerrada en la mayoría de los países”.

### *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*

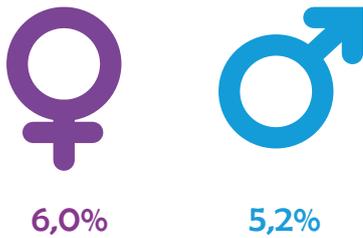
Este informe examina las mejoras logradas en el decenio pasado (o la ausencia de mejoras) y evalúa las perspectivas del mercado laboral femenino analizando las desigualdades entre hombres y mujeres según una selección de indicadores estadísticos de la OIT, concretamente la participación en el mercado de trabajo, la desocupación, el empleo informal y la pobreza laboral.



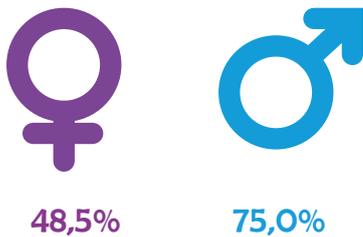
La conclusión principal del Informe de la OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*, es que, en promedio y a escala mundial, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo que los hombres. En 2018, la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral fue del 48,5%, 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres.

Según este informe, aunque las mujeres de los países emergentes cada vez están mejor formadas y, por ello, se demora su incorporación al mercado de trabajo, distan mucho de alcanzar el nivel de los hombres en cuanto a oportunidades en el mercado laboral.

### TASA DE DESEMPLEO



### TASA DE PARTICIPACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO



Elaboración propia. Fuente: Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018 OIT.

Asimismo, se hace especial hincapié en la mayor proporción de mujeres que trabajan en formas irregulares de empleo (con horas intermitentes y una trayectoria laboral con interrupciones), hecho que provoca disparidades de protección social entre mujeres y hombres. El menor nivel de participación femenina en la fuerza de trabajo con respecto a la masculina, las considerables diferencias de remuneración entre mujeres y hombres, la mayor probabilidad de una carrera más breve o con interrupciones, y la presencia excesiva de mujeres en el trabajo informal y vulnerable inciden negativamente en su capacidad

de consolidar derechos de jubilación en el régimen contributivo de pensiones. De hecho, estos factores contribuyen a reducir las tasas de cobertura de las mujeres y el nivel de su pensión y, en última instancia, aumentan su nivel de pobreza en la vejez.

En consecuencia, es de capital importancia aplicar medidas centradas en compensar las desigualdades de género y en superar las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

### EN ESPAÑA

En este apartado se analiza la situación laboral de mujeres y hombres en España y se aportan datos estadísticos para reflexionar acerca de su repercusión e incidencia en todos los ámbitos de la vida.

La proporción de mujeres que tienen empleo en relación a la población en edad de trabajar es del 43,10% frente al 54,60% de los hombres

Fuente: [Encuesta de Población Activa. INE 2017](#)

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la proporción de mujeres que tienen empleo en relación con la población en edad de trabajar es del 43,10% frente al 54,60% de los hombres, es decir, que los hombres participan en mayor número que las mujeres en el mercado laboral.

Esto mismo afirmaba la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017](#), incidiendo en que las brechas de género constituyen uno de los mayores desafíos que afronta la comunidad mundial en el mercado de trabajo, dado que las mujeres tienen muchas menos

posibilidades que los hombres de tener un empleo o de estar buscando un trabajo. Es debido, principalmente, a las situaciones originadas por discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo en los procesos de reclutamiento y selección y por las responsabilidades domésticas y de cuidados que recaen principalmente en las mujeres.

A continuación, se abordan distintos aspectos que inciden en una menor tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo o en su más elevado nivel de precariedad laboral.

### Cuidado de personas dependientes

El reparto de cuidados de menores y personas dependientes es todavía muy desigual, siendo las mujeres las que se responsabilizan de estas cargas, casi en exclusiva.

### EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJAS/OS



40.536



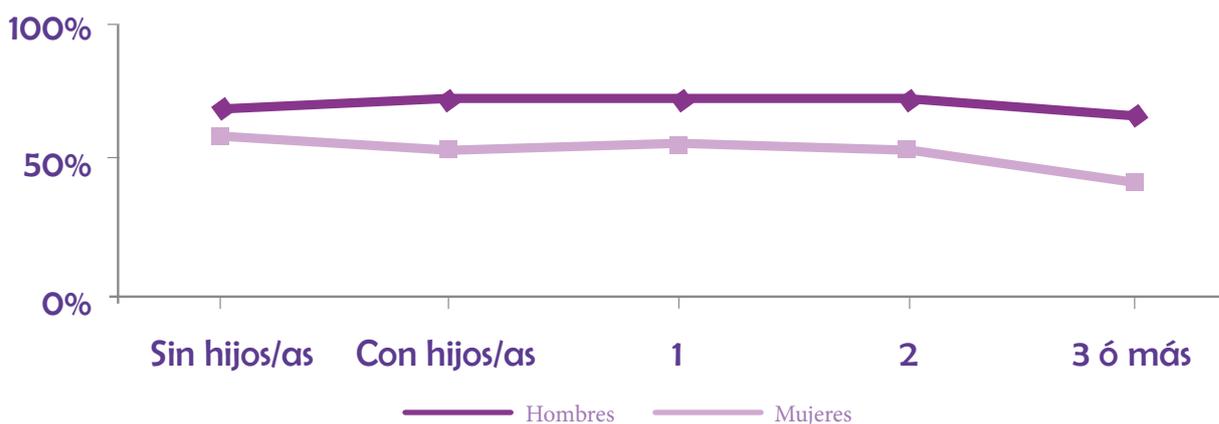
3.363

Elaboración propia. Fuente: Instituto de la Mujer 2017 (actualizado a 2 de julio de 2018).

Según datos del Instituto de la Mujer (2017), las cifras de excedencias para el cuidado de menores son completamente desproporcionadas (40.536 excedencias por cuidados de hijos/as por parte de las mujeres frente a 3.363 en el caso de los hombres, correspondiendo un 92,34% del total de las excedencias a las mujeres). Esto acarrea consecuencias laborales muy negativas para ellas, como mayores dificultades en la promoción y acceso a puestos de responsabilidad, menor independencia económica, pensiones de jubilación más bajas, etc.

En este sentido, los datos del INE (2017) muestran que la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos o hijas menores de 12 años es de 83,0%; en el caso de tener hijos o hijas de esa edad la tasa de empleo es más alta (88,0%). El valor más alto en hombres se alcanza con uno o dos menores de 12 años (88,4%). Es decir, para los trabajadores hombres con menores a su cargo, no existe penalización laboral, al contrario, se incrementa su tasa de empleo.

### Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos/as o con hijos/as menores de 12 años



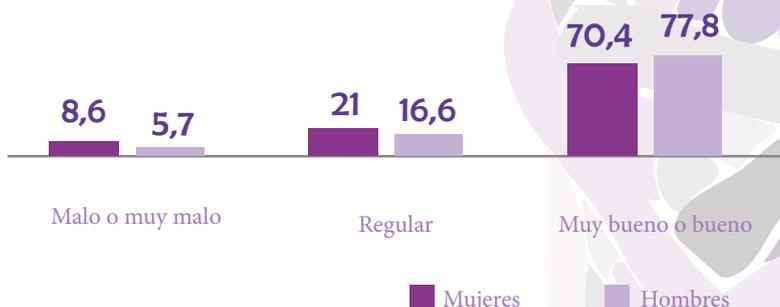
Elaboración propia. Fuente: [Encuesta de Población Activa. INE. 2017.](#)

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos o hijas menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos o hijas de esa edad, la tasa de empleo es de 72,4% y se reduce a 66,6% en el caso de tener menores de 12 años a su cargo. Con un o una menor de 12 años, el valor de la tasa es de 68,6% y de 66,0% en el caso de dos hijos o hijas menores de 12 años. Con tres menores o más el valor de la tasa es 50,3%, es decir, desciende drásticamente la tasa de empleo de las trabajadoras si tienen más de tres menores a su cargo.

### Salud

Según la Encuesta Nacional de Salud 2017 (INE), respecto a la valoración del estado de salud percibido, se desprende que las mujeres consideran que su estado de salud es peor que el percibido por los hombres. Estos resultados son consecuencia de los diferentes modelos de socialización de cada género. Las dobles, e incluso triples jornadas de las mujeres, la sobrecarga que conlleva el cuidado de personas dependientes, los inalcanzables ideales de belleza, entre otros, explican que las mujeres perciban que su estado de salud es peor que el de los hombres.

### Valoración del estado de salud percibido



Elaboración propia. Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2017. INE.  
Publicado: 26/06/2018

<sup>1</sup>Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). [Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado y sexo.](#)

### Nivel de formación

Otro de los aspectos que inciden o deberían tener una incidencia positiva en el empleo de las mujeres es su nivel de formación. Una muestra de ello se encuentra en la formación superior, es decir, la universitaria incluyendo doctorados. En este nivel formativo se sigue la misma dinámica que en el resto de niveles educativos con un mayor porcentaje de mujeres que de hombres finalizando sus estudios<sup>1</sup>.

A pesar de ello, las mujeres no se promocionan en la misma medida que los hombres: encuentran mayores dificultades en el acceso a los puestos de responsabilidad o de toma de decisiones una vez acceden al mercado laboral. Además, la menor promoción profesional de las mujeres incide en la percepción de un salario inferior respecto a los hombres.

En la Unión Europea se sigue la misma dinámica. Si se comparan las cifras entre España y la UE, se observa que, en ambos casos, las mujeres continúan su educación hasta niveles superiores incluido el doctorado en mayor proporción que los hombres.



Nivel de formación de la población adulta. INE. 2017

Pese a estos resultados, las mujeres no ostentan los cargos de poder en las universidades. La presencia femenina en los cargos de gobierno de las universidades disminuye drásticamente en relación con el número de estudiantes de grado, máster o doctorado. Solamente el 21% de las cátedras de las universidades españolas pertenecen a mujeres, condición indispensable para ocupar el cargo de rectora de una universidad<sup>2</sup>.

### ***El trabajo a tiempo parcial***

Por último, se debe tener en cuenta la calidad del empleo al que acceden las mujeres, es decir, si tienen buenas condiciones laborales, si el trabajo está bien valorado social y económicamente o si permite la posibilidad de promocionarse.

Según las estadísticas aportadas por el Instituto de la Mujer en el apartado [Estadísticas - Mujeres en Cifras](#) de su página web, el total de personas ocupadas a tiempo parcial en el año 2017 es de 2.805.400; de ellas, el 73,86% son mujeres, es decir, la amplia mayoría de las personas

ocupadas a tiempo parcial. Los principales motivos que alegan las mujeres con este tipo de contratación es debido al cuidado de niños o niñas o de personas dependientes (95,21%) y por otras obligaciones familiares o personales (92,02%).

La tasa de parcialidad no deseada, también conocida como subempleo, permite conocer las dimensiones socioeconómicas de trabajadoras y trabajadores. Los contratos a tiempo parcial ofrecen menores sueldos, generan menores prestaciones e impiden la promoción a cargos de responsabilidad. Asimismo, cuando es decisión de la trabajadora optar por este tipo de contrato, mayoritariamente es para poder compaginarlo con tareas de cuidado. En el caso de los hombres, aunque son minoría los que escogen este tipo de contratación, cuando lo hacen, no es para dedicar el tiempo a los cuidados, sino para ampliar su formación o invertirlo en actividades que mejoran su futuro profesional. Este hecho responde a la interiorización de los roles de género y no a unas necesidades sociales objetivas, por lo que se debe profundizar en la concienciación de la sociedad de que las tareas domésticas y de cuidados deben ser responsabilidad de ambos sexos.

**El 73,86% de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres**

Elaboración propia. Fuente: Instituto de la Mujer 2017 (actualizado 7 de febrero de 2018).

La situación mostrada a lo largo de este apartado pone de manifiesto que la creación de más y mejores empleos en los próximos años se conseguirá, en parte, con el fomento de la corresponsabilidad y

<sup>2</sup>Datos de la [Estadística de personal de las universidades](#) (EPU). Curso 2016-2017. Ministerio de Cultura y Deporte.

la promoción de una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo que facilite una mayor conciliación de la vida laboral y personal, lo que promoverá una mayor igualdad entre mujeres y hombres. El acercamiento a estos datos permite que se desarrollen unas políticas sociales y unos planes de igualdad en las empresas más acordes con las necesidades reales de mujeres y hombres.

Mientras estas cifras no cambien, la celebración de un Día Internacional de las Mujeres seguirá siendo necesaria y se seguirá conmemorando hasta que las reivindicaciones de más de la mitad de la población se hagan efectivas y desaparezcan, al fin, las discriminaciones, acosos, abusos y violencia contra las mujeres.



El Consejo de Ministros y Ministras aprobó el 1 de marzo de 2019 el [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 trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad.

El Real Decreto-ley, que será remitido a las Cortes Generales para su convalidación, prevé las siguientes medidas:

<p><i>Permiso por nacimiento y cuidado de menores</i></p>	<p>Se amplían los permisos por nacimiento y cuidado de menores para equiparar progresivamente a ambos/as progenitores/as. Para el/la progenitor/a distinto/a a la madre biológica se prevé la ampliación a 16 semanas, de forma gradual:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2019 hasta las 8 semanas</li> <li>• En 2020 hasta las 12 semanas</li> <li>• En 2021 hasta las 16 semanas</li> </ul>
<p><i>Reforma del Estatuto de Trabajadores y Trabajadoras (ET)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres sin discriminación, en línea con lo establecido en la <a href="#">Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea</a>. Se introduce el concepto en nuestro ordenamiento de 'trabajo de igual valor': cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.</li> <li>• Las empresas llevarán un registro con los valores de los salarios, al que podrán acceder los trabajadores y las trabajadoras a través de su representación sindical o del/a delegado/a de personal.</li> <li>• Reforzar el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal.</li> </ul>
<p><i>Reforma de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)</i></p>	<p><b>Planes de igualdad en las empresas:</b> Hasta ahora solo eran obligatorios para las empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras. A partir de ahora, se establecen los siguientes plazos para elaborar y aplicar un Plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas de más de 50 trabajadores/as: plazo de 3 años</li> <li>• Empresas de 100 a 150 trabajadores/as: plazo de 2 años</li> <li>• Empresas de 150 a 250 trabajadores/as: plazo de 1 año</li> </ul> <p>Asimismo, se establece la obligación de inscribir dicho Plan en el Registro de planes de igualdad de las empresas, que se desarrollará reglamentariamente.</p>
<p><i>Protección social</i></p>	<p>Recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los y las cuidadoras no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.</p>



*Este Boletín se publica conmemorando el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, ¿es el Instituto de la Mujer un lugar para todas las mujeres?*

Las líneas de participación del Instituto de la Mujer están dirigidas a recuperar la participación social y política de las mujeres y del movimiento feminista. Esto es una piedra angular del Instituto de la Mujer, lo ha sido siempre y va a continuar siéndolo. Además, hay que dar entrada a todas aquellas mujeres, sobre todo a las mujeres jóvenes que, en este momento, no reconocen al Instituto de la Mujer como un lugar de referencia. Desde el año 1983 el Instituto de la Mujer fue un referente para muchas de nosotras cuando queríamos acceder a información y formación en materia de género y feminismo. Sabíamos que contábamos con el Instituto de la Mujer como lugar que nos acogía y nos recogía a todas, pero las jóvenes en estos últimos años no lo han visto de esta manera. Por lo tanto, queremos abrir nuestras puertas y ventanas para que se vea que el Instituto de la Mujer es un lugar para todas y en ese "todas" trabajaremos la intergeneracionalidad y trabajaremos con las jóvenes.



*El Boletín "Igualdad en la Empresa" tiene como principal objetivo difundir información relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. En este sentido, ¿qué suponen los planes de igualdad en las empresas? ¿es necesaria su implantación?*

Incorporar la igualdad de género en las empresas no solo es una cuestión de justicia social, también es una manera de garantizar la total eficiencia y eficacia en las empresas, y lograr alcanzar la excelencia. Entre las razones que hacen necesaria la implantación de planes y medidas de igualdad, destacan las razones "formales", como son el cumplimiento de la legislación vigente (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014). Pero también existen otras razones igualmente importantes y fundamentales, como son el aprovechamiento del talento de toda la

población, la optimización de los recursos humanos de las empresas y otras entidades, la mejora de la satisfacción del personal y el avance hacia la corresponsabilidad social de las empresas.

Desde el Instituto de la Mujer cada año ofrecemos a las empresas y entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la posibilidad de obtener reconocimientos específicos, como el distintivo "Igualdad en la Empresa". Además, para apoyar de forma integral el diseño y la elaboración de planes y medidas de igualdad a las empresas y otras entidades, pone a disposición el Servicio de Asesoramiento a través de [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es). Asimismo, y en relación con el distintivo "Igualdad en la Empresa", la convocatoria actualmente está vigente, finalizando la fecha de [presentación de candidaturas](#) el próximo 4 de abril.

*Ha hecho mención a la corresponsabilidad, ¿es necesario avanzar en corresponsabilidad en el ámbito empresarial?*

Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Tampoco se pueden dirigir exclusivamente las medidas de conciliación a las personas que tienen responsabilidades familiares o están a cargo del cuidado de otras personas. En un concepto más amplio, las medidas de conciliación tienen que hacerse extensibles a cualquier persona que trabaje en la empresa, independientemente de su situación personal. Supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio. En este sentido, la necesidad de avanzar en corresponsabilidad es fundamental, pero no como algo limitado al entorno familiar, sino como una responsabilidad de las empresas, la administración pública y las propias personas. Las políticas de igualdad en las empresas siempre suman, no solo social, sino también económicamente.

*¿Qué impacto tiene hoy en la empresa la igualdad de género?*

No visibilizar o subordinar a las mujeres supone, para las empresas del siglo XXI, desperdiciar la mitad del talento humano y perder todo este potencial. En este sentido, la incorporación de las mujeres a las empresas supone un impacto positivo, ya que a mayor igualdad, mayores ganancias empresariales y mayor adaptación de las empresas a los cambios del entorno.

Diversos estudios realizados por la OCDE, la Unión Europea, el Fondo Monetario Internacional, así como por prestigiosas consultoras internacionales concluyen que una participación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas, en todos los niveles profesionales, supone un aumento de la productividad, una mejora de los resultados y de la imagen corporativa, un mayor retorno de beneficios, mayores habilidades para atraer y retener mejor el

talento, un aumento de la innovación social y mejora del clima laboral. De esta forma, el talento de las mujeres debe ser incorporado, tanto en los distintos niveles como en las distintas funciones de las empresas, en condiciones de igualdad para contribuir a alcanzar los objetivos empresariales y aportar mayor valor. Sin embargo, a pesar de los beneficios mencionados que supone la incorporación y presencia de las mujeres en las empresas, la igualdad sigue siendo un tema pendiente en nuestra sociedad. Así, desde el Instituto de la Mujer se está llevando a cabo la iniciativa [Más mujeres, mejores empresas](#) que pretende favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones del ámbito empresarial y económico, facilitando a empresas y organizaciones, así como a las propias mujeres, herramientas útiles para conseguirlo. Esta iniciativa engloba acciones o proyectos que buscan el mismo objetivo, como son el [Proyecto Promociona](#), los [Talleres sobre sesgos inconscientes de género en el acceso y promoción profesional](#) y [Red Mujeres, Talento y Liderazgo](#).



### **Instituto de la Mujer**

El Instituto de la Mujer ha elaborado un cartel conmemorativo, así como un video titulado 'Es tiempo de Mujeres' donde aparecen distintos perfiles de mujeres realizando

todo tipo de actividades, reivindicando la participación de las mujeres en todos los ámbitos. Para visualizar el vídeo completo, pinche en el siguiente enlace: [YouTube](#)



Cartel conmemorativo 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres

Asimismo, el Instituto de la Mujer celebró el Acto de conmemoración del Día Internacional de las Mujeres el pasado 4 de marzo en el CaixaForum, donde se hizo entrega de los Reconocimientos a la Igualdad 2019, concedidos por el propio Instituto.

La vicepresidenta del Gobierno y ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Carmen Calvo, declaró, durante la clausura del acto que “la libertad de unas pocas no es feminismo, el feminismo es la igualdad de todas. No es un asunto de solidaridad sino de justicia para las siguientes”. La vicepresidenta prosiguió señalando que “este tiempo de mujeres va a durar mucho, no tiene punto de retorno porque necesitamos que todos los países se comprometan con la igualdad real. Somos la mitad de la población en todo el mundo”.



Premiadas y premiados, ministras y ministros y demás autoridades posando en el Acto de conmemoración del Día Internacional de las Mujeres.

### ***Festival Ellas Crean***

El [Festival Ellas Crean](#) cumple 15 años, siendo la principal cita cultural protagonizada por mujeres en España. Organizado por el Instituto de la Mujer, la programación de este año incluye más de 150 actividades en un completo programa artístico en torno al Día Internacional de las Mujeres.



### ***Encuentro "Mujeres y Liderazgo: combatiendo las brechas de género"***

"Mujeres, Talento y Liderazgo" es una iniciativa del Instituto de la Mujer que nace para visibilizar a directivas altamente cualificadas y capacitadas para ocupar puestos directivos, incluidos comités de dirección y consejos de administración, facilitando el cumplimiento del principio

de participación equilibrada de mujeres y hombres.

En el marco de los actos del 8 de marzo, el Instituto de la Mujer y la Escuela de Organización Industrial (EOI) organizaron, el pasado 25 de febrero, el [Encuentro Mujeres y Liderazgo: combatiendo las brechas de género](#). El encuentro fue inaugurado por la vicepresidenta del Gobierno, Carmen Calvo, y en él participaron alrededor de 80 directivas de 60 empresas y organizaciones, la mayoría participantes del proyecto "Talenta 360. Mujeres Directivas" y del proyecto Promociona.



El acto, marcado por la reivindicación del talento femenino y su presencia en los puestos de responsabilidad, finalizó con la intervención de la Secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo, que destacó que "el trabajo de las empresas se sostiene sobre el trabajo doméstico". Se puede ampliar información y visualizar el Encuentro completo pinchando en los siguientes enlaces: [in](#) [YouTube](#)

### ***Organización de Naciones Unidas (ONU)***

El lema para el [Día Internacional de la Mujer 2019](#), de la Organización de Naciones Unidas, es: 'Pensemos en igualdad, construyamos con inteligencia, innovemos para el cambio' y se centra en las formas innovadoras en las que podemos abogar por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en

especial en las esferas relativas a los sistemas de protección social, el acceso a los servicios públicos y la infraestructura sostenible.



Shaesta Waiz, afgano-estadounidense, es aviadora profesional. Ha estado volando en solitario alrededor del mundo para promover la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) entre las mujeres.

En relación con las actividades y celebración de este día, [ONU Mujeres](#) organiza, en la sede de las Naciones Unidas de Nueva York, numerosas [actividades](#) a las que asistirán personalidades comprometidas con los derechos humanos.



**La igualdad de género en la Agenda 2030**  
Entre los [17 objetivos de la ONU para transformar nuestro mundo](#), se encuentra el número [5: la Igualdad de Género](#), y se plantea su consecución para el 2030.

La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita la igualdad a las mujeres y las niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las

economías sostenibles, y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo.



Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Establecer nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo es crucial para acabar con la discriminación basada en el género.

### **Organización Internacional del Trabajo**

La [OIT](#) conmemora el Día Internacional de las Mujeres con el evento “Un paso decisivo hacia la igualdad de género: Para un mejor futuro del trabajo para todos”. En el encuentro participa, como invitada principal, Yalitza Aparicio, actriz nominada al Oscar por la película Roma. Asimismo participan, entre otras personalidades, Guy Ryder, Director General de la OIT o Tanya Cohen, Directora Ejecutiva de Business Unity Sudafrica. El encuentro está abierto al público previa inscripción a través de su página web.



Desde el Comité y en colaboración con la Junta Directiva hacemos un llamamiento para salir juntas todas y todos en la Manifestación que tendrá lugar el 8 de marzo en Madrid.

Por supuesto, sumamos a todas las personas que deseen compartir este espacio con nosotras, son bienvenidas las familias, amigas, amigos,...



Estad atentas y atentos a las redes sociales, correos, iremos colgando videos, actividades, hora y lugar de convocatoria."

**Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias y Anuscheh Missaghian Schirazi S.L.**

Desde el grupo de empresas Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias y Anuscheh Missaghian Schirazi, han querido un año más conmemorar el Día Internacional de la Mujer entre su plantilla y su alumnado. Para ello, han programado una serie de acciones:

**Asociación de Educadores Las Alamedillas**  
En Las Alamedillas han preparado un evento para el día 8 de marzo invitando a toda la plantilla a participar a través del siguiente comunicado:

“Desde el Comité de Conciliación, Igualdad y Diversidad os reenviamos, esta vez en un adjunto, el Manifiesto elaborado con Motivo del Día Internacional de la Mujer 8M.

Reparto de flores entre todo el alumnado y el personal de la empresa, abarcando los centros de Vecindario, Maspalomas y Tenerife (unas 400 personas aproximadamente). Estas flores irán acompañadas de una frase conmemorativa relacionada con este día y la igualdad entre hombres y mujeres.

Foto de grupo en la entrada de los centros, haciendo partícipe de este día a todos y todas.

Exposición de un power point en cada curso realizado por el centro sobre este día y realización de una actividad con cada uno de los grupos de alumnos y alumnas.

### *Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U.*

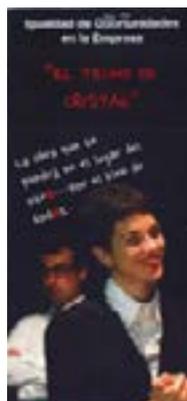
En **Frescos Delisano**, un año más, se unen a la conmemoración del día internacional de la mujer. Publicarán a través de sus canales de información (áreas de descanso e intranet corporativa) un **cartel conmemorativo** del día.



### *Henkel Ibérica, S.A.*

**Henkel** se suma a la conmemoración del 8 de marzo y este año, aparte de lo que ya vienen haciendo habitualmente, han organizado una nueva iniciativa a la que han llamado La empresa a escena y que consiste en llevar el teatro a la empresa, mediante la representación de la obra El techo de Cristal, a cargo de la compañía de teatro “Acto seguido”.

Esta obra ilustra los estereotipos, comportamientos y actitudes que impiden una verdadera igualdad de oportunidades en las empresas. La obra tiene una duración de 45 minutos y supone una herramienta muy importante como actividad de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.



Otras acciones que llevarán a cabo son:

- **Poster** sobre la jornada del 8 de marzo y la obra de teatro.
- **Portal de la intranet** de Henkel con información sobre la campaña para conocimiento general de la plantilla.
- **Tv fábrica**. Charts emitidos en la cantina de fábrica con contenidos sobre igualdad.
- **Newsletter informativo** con datos de igualdad en Henkel y testimonios de empleadas y empleados.
- **Mantel informativo** en la cantina de fábrica, con temas sobre igualdad.

### *International Business Machines, S.A. (IBM)*

En IBM este año se celebrará el IWD el 8 de marzo, en el IBM Client Center de Madrid, con unas panelistas que hablarán de las últimas tecnologías.

**09:15** *Recepción*

**09:30** *Bienvvenida.* Cristina Caballé Fuguet, Directora Clientes y Exec Sponsor del Spanish Women Leadership Council

**09:45** *"Entrelazadas por la cuántica".* Patricia Contreras, Investigadora Instituto de Ciencias Matemáticas (ICMAT) y Carmen Recio, Cognitive Systems Tech seller and IBM Q Ambassador, IBM

**10:30** *"Project Debater" IA que reta al ser humano a debatir.* Pilar Belinchón, IBM CTO

**11:00** *Café y Networking*

**11:45** *"Inteligencia artificial al servicio de la medicina personalizada".* Maria Rodriguez, Technology Leader of System Biology (IBM Research Zurich)

**12:15** *Banca cognitiva visión de cliente*

**12:45** *"Skills Build: Acercando la tecnología a las niñas".* Pilar Belinchón Exec Sponsor de Women in Technology

**Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.,  
Peugeot España, S.A.**

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, en el **Grupo PSA** se desarrollarán diferentes acciones:

**Acciones transversales en todas las entidades del Grupo PSA:**

- **Difusión de un comunicado de prensa** en el que se mostrará el compromiso del Grupo PSA con la responsabilidad social corporativa, destacando los avances en materia de igualdad.
- **Newsletter** de difusión interna especial 8 de Marzo.

Además de las actividades anteriores, en los dos centros de Peugeot Citroën de Vigo y Madrid se realizarán las siguientes acciones:

- **Acciones locales Vigo:** Briefing especial 8 de marzo (explicación de principales acciones realizadas); Difusión de la campaña **"Enseña Igualdad"** a toda la plantilla con exposición de la cartelería en distintos puntos del Centro; Concurso abierto a toda la plantilla: todos/as

los participantes proponen una idea de cómo actúa a favor de la igualdad en su entorno. **Artículo** en portada de la Publicación Planeta Ibérico el 8 de marzo.

- **Acciones locales Madrid:** Realización y difusión de un **video** con representación de todas las áreas de fábrica (industrial), en la que aparecen mujeres y hombres, mostrando su compromiso con la conmemoración del citado día; Pausa de 15 minutos de **Comunicación** el 8 de marzo; Nueva edición del **"Bizcocho solidario"**; **Taller solidario** de Chi kung, ejercicio que se basa en técnicas tradicionales de medicina china. Taller organizado por "Creciendo en Nepal", el donativo irá dirigido a un hogar solidario en Katmandú que acoge niñas y adolescentes en situación de riesgo.



## Tecon Soluciones Informáticas, S.L.

En **Tecon**, este año han programado varias acciones en torno al Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo: **entrevista** en medios digitales para difundir todo lo realizado en materia de igualdad y que sirva como aliciente a empresas de su ciudad, para que puedan replicar este modelo; **charla sobre igualdad** al alumnado de Formación Profesional del Instituto Público Tomás Navarro Tomás de Promoción de la igualdad; todas las compañeras compartirán en horario laboral 1 hora del **juego grupal** escape room.

## Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.

**VEIASA**, al igual que en años anteriores, se une a la Campaña “**Empleo para Todas**”, una iniciativa de concienciación social y empresarial impulsada por la Fundación Adecco para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.



### VEIASA APUESTA POR EL “EMPLEO PARA TODAS” EN EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

- En los últimos cinco años el número de mujeres contratadas por la empresa ha aumentado un 37,95%
- Bajo el lema #Puntotalent, la campaña impulsada por la Fundación Adecco trata de fomentar la diversidad e inclusión sociolaboral de la mujer

El compromiso de Veiasa por la implementación de medidas que fomenten la incorporación real de la mujer al mundo laboral es una máxima en las políticas desarrolladas por la empresa pública. De esta manera, en los últimos cinco años el número de mujeres contratadas ha aumentado un 37,95%, pasando de 226 en 2013 a las 309 con las que se cerró la plantilla el pasado año 2018.

Desde el año 2008 han entrado a formar parte de Veiasa un total de 85 mujeres, una cifra nada despreciable si tenemos en cuenta que nos encontramos en un sector eminentemente masculino, como es el de la mecánica y automoción, en general, y la Inspección Técnica de Vehículos, en particular.

Coincidiendo con la celebración el próximo 8 de marzo del Día Internacional de la Mujer, y como viene haciendo desde 2015, Veiasa se ha sumado a la campaña de comunicación y diálogo “Emples Para Todas”, una iniciativa de concienciación social y empresarial impulsada por la Fundación Adecco para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.

La campaña, que persigue posicionar el compromiso de las empresas con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y promover el Proyecto de Empleo para mujeres en riesgo de exclusión, se centra este año en la necesidad de poner en valor el talento de las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral, bajo el lema #Puntotalent.

Como necesidad, se presenta el proyecto de sensibilización “Excluida también se puede tocar a ti”, una reflexión del itinerario vital de una mujer, desde la infancia hasta la madurez. Acorde al título de la campaña **appt**.

El espectador ayudará a la protagonista a tomar decisiones vitales para el desarrollo de la historia, que variará en función de las medidas tomadas por el usuario. Se trata de vivir en primera persona cómo una mujer se enfrenta a diferentes situaciones que pueden llevarla a la exclusión social (falta de empleo y poco salario, precariedad y vulnerabilidad, discriminación y prejuicios, brecha salarial, conciliación y maternidad, violencia de género, abusos sexuales, etc.).

#### VEIASA y su compromiso con la igualdad

El primer paso en la carrera de Veiasa por la defensa de la igualdad de género y oportunidades fue la inclusión en el II Convenio Colectivo de la empresa (2008-2012), de la creación de una Comisión de Igualdad. La constitución de la misma, de carácter paritario, tuvo lugar el 29 de mayo de 2008, en cuyo seno se aprobó la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Veiasa. 10 años después, la empresa acaba de lanzar su IV Plan de Igualdad tras el cierre del tercero en 2018.

Con una implementación del 94%, el II Plan de Igualdad ha tratado consigo la conciliación, entre otros, de manera como seguir integrando la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, continuar con la integración transversal de la perspectiva de género en la gestión organizacional y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla.

Por otra parte, fruto del esfuerzo de la empresa en este campo ha sido la renovación, en diciembre de 2018 y por un periodo de tres años, del distintivo “Igualdad en la Empresa” que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad concede a VEIASA en el año 2018. Este insignia reconoce la labor de aquellas entidades que destacan de forma relevante y especialmente significativa en nuestro país en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores.

El **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas**, del Instituto de la Mujer, responde al compromiso de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

### **GRATUITO, ON LINE Y TELEFÓNICO**

*Servicio de asesoramiento y acompañamiento personalizado para la incorporación de medidas e implementación de planes de igualdad en las empresas.*

Puede solicitar su inscripción remitiendo un correo electrónico a [asesoriaie@inmujer.es](mailto:asesoriaie@inmujer.es) o llamando al 91 524 68 06

*Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.*

Puede solicitar su inscripción remitiendo un correo electrónico a [pdi@inmujer.es](mailto:pdi@inmujer.es) o llamando al 91 524 68 06

*Otra información disponible en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)*



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

## **INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS**

*igualdadenlaempresa.es*





MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD  
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en la futuro