

# FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES DIRECTIVAS, EJECUTIVAS, PROFESIONALES Y EMPRESARIAS

## 1.- CAPÍTULO: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Enfoque conceptual

En el contexto laboral actual, una preocupación creciente de las empresas y las Administraciones Públicas está orientada a lograr una adecuada **conciliación de la vida laboral y la vida familiar** de los trabajadores. En el caso concreto de nuestro país, este tema tiene especial relevancia dado que es frecuente en las empresas la finalización de la jornada laboral avanzada la tarde y, en muchos casos, entrada la noche, prolongando la jornada laboral más allá de lo que a veces podría considerarse razonable. Ello va asociado a una situación sociolaboral de la pareja española en la que es cada vez más frecuente que ambos miembros de la misma trabajen, por lo que el reparto de las tareas domésticas y, en su caso, la atención a los hijos, suponen una dificultad añadida a la ya de por sí sobrecargada jornada laboral.

Esta situación requiere la adopción de medidas concretas que permitan lograr una conciliación efectiva de la vida laboral y familiar. Además de otras iniciativas que se puedan adoptar en este ámbito, FEDEPE contempla la necesidad de promover la formación de los directivos y responsables de recursos humanos de las empresas en este ámbito, para que puedan ser éstos los que después impulsen en sus empresas el acercamiento de los trabajadores a una adecuada conciliación que permita lograr el equilibrio personal y familiar.

Las políticas de conciliación no sólo previenen conflictos en la pareja si no que pueden dar lugar a una mejora del índice de natalidad que es clave para el sostenimiento futuro de nuestra sociedad y nuestra economía, y ahora se encuentra entre uno de los más bajos de Europa, siendo una de las causas conocidas del bajo índice actual, precisamente, la dificultad de conciliar la vida laboral con la familiar.

La falta de tiempo de los padres retrasa la edad de maternidad y limita las posibilidades de prestar la atención requerida al cuidado y educación de los hijos, y en muchas ocasiones es determinante para retrasar la decisión de tener hijos.

La conciliación depende en gran medida de las empresas, pero es necesario que los trabajadores sean conscientes de sus posibilidades reales de conciliar ambas actividades para avanzar en una conciliación real en nuestra sociedad.

Por ello FEDEPE ha realizado, dentro del Plan Avanza, el proyecto que ahora presento **"Contenidos digitales para la conciliación y la igualdad de género"**, con el objetivo de *facilitar los conocimientos teórico-prácticos necesarios para llevar a cabo el análisis y revisión de la situación de las empresas respecto al estado de sus capacidades para implantar nuevas políticas de RRHH en cuanto a la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral, mediante*

- *La sensibilización acerca de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en dichas políticas.*
- *La reflexión sobre las metas de la conciliación con el fin de poder aplicar políticas que la promuevan.*
- *La evaluación de las estrategias de gestión de recursos humanos desarrolladas desde la óptica de la igualdad de oportunidades.*
- *El conocimiento de experiencias de aplicación de políticas de conciliación en las empresas.*

- *El aprendizaje de la implantación de políticas de entornos laborales más flexibles y acordes con las políticas de recursos humanos más igualitarias para hombres y mujeres.*
- *El conocimiento de metodologías e instrumentos.*
- *La información para la creación de empresas por parte de las mujeres*

Y estos *objetivos* se articulan en el proyecto a través de:

- El desarrollo de *contenidos digitales* que permitan *impulsar la implantación de políticas de conciliación, de igualdad de género y de creación de empresas por parte de las mujeres.*
- La *difusión*, para su conocimiento, a través de medios telemáticos, de los contenidos digitales creados.

## **1.2. Conceptos básicos y estructura del proyecto**

El proyecto está estructurado en un conjunto de *8 capítulos*, además de éste primero de *introducción y presentación*.

Los *capítulos 2, 3 y 4* están orientados al concepto de **conciliación** en el entorno laboral actual. En el capítulo 2 se describe el marco legal y la situación sociolaboral en materia de conciliación. En el capítulo 3, algunas de las principales estrategias llevadas a cabo por las empresas y Administraciones públicas en esta materia, y en el capítulo 4, un análisis de cómo se pueden llevar a cabo los principios de conciliación en las organizaciones, junto con casos prácticos.

Los *capítulos 5, 6, 7, 8 y 9* están dedicados a la **igualdad de género y al emprendizaje femenino**. En los capítulos 5 y 8 se analiza el concepto "**Emprender en femenino**" que, si bien se puede analizar desde múltiples puntos de vista, aquí lo analizamos desde su objetivo último, es decir, el del fomento de la actividad empresarial de las mujeres. Desde la idea del negocio hasta casos de éxito en el capítulo 8 pasando por los factores de éxito y fracaso más habituales. En el capítulo 6 se describen los **principios legales y fiscales de la empresa** que es necesario conocer para el establecerse como emprendedor, bien de forma autónoma o mediante la creación de una sociedad, y en los capítulos 7 y 9 los principios y conceptos que es necesario conocer en materia social y laboral sobre la **igualdad de género** y la legislación española, europea e internacional en esta materia.

Cada uno de los contenidos digitales contiene:

- Una *producción audiovisual* con los aspectos descriptivos y explicativos de cada capítulo, con las imágenes explicativas y la locución adecuada.
- Una *entrevista* a una directiva de una empresa importante que permita recoger *opiniones, experiencias, o casos de éxito* relativos a la materia objeto de ese capítulo.

La *documentación o material* complementario que se considere de interés.



### **1.3. Conciliación de la vida laboral**

Me gustaría hacer una breve introducción a los capítulos 2,3,y 4 orientados a la **conciliación** en el entorno sociolaboral actual. En ellos encontrarán una descripción y un planteamiento que logre persuadirles en esta materia.

Hablar de *conciliación* es hablar de “*equilibrio de trabajo y tiempo libre*”, es hablar de equilibrar *las responsabilidades profesionales de hombres y mujeres*, que hoy sigue siendo un proceso en desarrollo, un proceso de mentalización y de cambios.

Conciliar trabajo y familia atañe hoy por hoy más a la mujer que al hombre, ya que aunque nos encontremos ante una sociedad que va cambiando su mentalidad respecto al trabajo de la mujer, y con gobiernos que han promocionado legislativamente las políticas de igualdad, todavía queda un largo camino por recorrer.

En definitiva, hablar de *conciliación* es hablar hoy todavía de la *mujer*.

Es diversa la legislación sobre esta materia y en los siguientes capítulos encontrarán una resumen de la misma. La *Ley de Igualdad* se plantea un objetivo esencial: conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Jurídicamente existe y esta Ley así lo proclama, pero la realidad hoy es que la idea de la *conciliación de la vida profesional y familiar* todavía tiene como protagonista a la mujer. Por ello desde FEDEPE somos especialmente sensibles a esta situación.

La sociedad actual conoce la existencia de los preceptos legales pero todavía no se perciben enteramente sus beneficios en la práctica. Todavía existe un grado de diferencia elevado entre el trabajo del hombre y el de la mujer; pero también es cierto que se ha habido cambios muy significativos en el mercado laboral, -en el ámbito de la empresa y las Administraciones públicas-, y en la forma de organizar a la familia, respecto a las mujeres

El objetivo principal de las mujeres profesionales es alcanzar una situación laboral en condiciones de igualdad a la de un hombre trabajador. A igual capacidad profesional, igual contrato de trabajo y remuneración; llegar a no diferenciar ni discriminar a un profesional por razón de sexo.

Por eso son especialmente importantes medidas como los *Planes de Conciliación* específicos en las empresas que permitan *sensibilizar y regular* los derechos de la mujer trabajadora-conciliadora. Ustedes encontrarán en los siguientes capítulos medidas prácticas concretas como los *horarios flexibles*, la *jornada reducida*, las *políticas de RRHH flexibles*, la utilización del *teletrabajo*, las *guarderías de Empresa*, las *subvenciones de de guardería*, los *planes de formación* o los *servicios de cuidados a personas dependientes*, que permiten ayudar a la conciliación entre la vida laboral y personal de los profesionales y, especialmente, de las mujer trabajadora.

#### 1.4. Igualdad de oportunidades

Igualmente me gustaría hacer una breve introducción a los capítulos 5, 6, 7, 8 y 9, orientados a la **igualdad de género y al emprendizaje femenino**, a los **principios legales y fiscales de la empresa** que es necesario conocer para establecerse como emprendedor, bien de forma autónoma o mediante la creación de una sociedad, y a los principios y conceptos sobre la **igualdad de género**, dentro del entorno sociolaboral actual.

El concepto "**Emprender en femenino**" tiene como objetivo último el fomento de la actividad empresarial de las mujeres.

El concepto "**empoderamiento de las mujeres**" hace referencia al sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. Posee una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones. Por otra, a la revalorización de la aportación de las mujeres.

Este concepto, al igual que el de *ciudadanía*, se vincula directamente con el de *autonomía*, es decir, con la capacidad de las mujeres para adoptar sus propias decisiones. La *autonomía* va más allá de la mera independencia (entendida como sentimiento subjetivo), ya que precisa de un pacto: no basta con que sea asumido por las propias mujeres, sino que tiene que ser reconocido por la sociedad en su conjunto. La estrategia de empoderamiento de las mujeres abarca actuaciones en las áreas de educación, empleo, participación económica y política, y fortalecimiento personal y asociacionismo, de manera simultánea e interrelacionada.

Al objeto de fomentar la actividad empresarial femenina y el autoempleo femenino, existen diversos tipos de ayudas y subvenciones que, bajo el epígrafe genérico «**Emprender en Femenino**», van dirigidas a mujeres que se hayan constituido como trabajadoras autónomas o que hayan creado una sociedad. Su finalidad es, ayudarles a superar los obstáculos iniciales y consolidar las empresas ya creadas

Son varias las subvenciones que existen a este respecto: Por parte de la *Administración General del Estado*, existen convocatorias del *Ministerio de Igualdad*, a través del *Instituto de la Mujer*, del *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* y del *Ministerio de Industria, Turismo y Comercio*. Igualmente por parte de las *Administraciones Autonómicas*, por las *Cámaras de Comercio* y por los *Ayuntamientos*. Encontrarán Ustedes información en el capítulo 5.

En el capítulo 6 dispondrán de información legal y fiscal para la constitución de las empresas. Entre los trámites necesarios para constituir una empresa podemos distinguir entre las formalidades legales y las obligaciones tributarias, cuya finalidad es asegurar que la empresa cumple con sus obligaciones económicas con el Estado o las Administraciones Públicas.

En los capítulos 7 y 9 encontrarán información sobre los conceptos de **igualdad de género** y la principal legislación en esta materia. A nivel estatal el MINISTERIO DE IGUALDAD, y específicamente la **Secretaría General de políticas de Igualdad**, han marcado el camino para la aplicación de las políticas de Igualdad y de Género. Las

normas promulgadas (Ley 30/2003, de 13 de Octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno) y los informes posteriores a su aplicación, como la *Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*, explicitan la puesta en práctica de estas nuevas políticas.

Les invito a que vean los contenidos de los siguientes capítulos en formato audiovisual, esperando que ayuden a sensibilizar a los profesionales, mujeres y hombres trabajadores, en materia de **conciliación** y de **igualdad de género**.