

Liderando el camino hacia  
la igualdad de género  
en el mercado laboral



#RompeMosLaBrecha

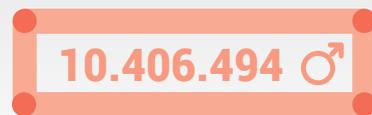
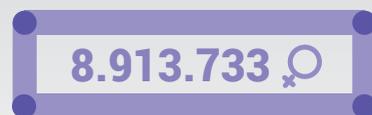
# ¿EXISTE LA BRECHA DE GÉNERO?

## Las cifras responden...

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha supuesto uno de los cambios más importantes de las últimas décadas. España ha experimentado un fuerte incremento del número de mujeres trabajadoras. Desde 2007 el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social se ha incrementado en más de un millón.

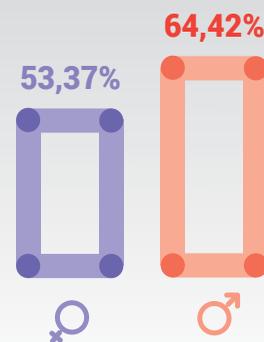
Sin embargo, a pesar de estas mejoras, siguen existiendo diferencias significativas entre mujeres y hombres en la participación en el mercado laboral.

Brecha de género en el número de afiliaciones a la Seguridad Social **7,73%**



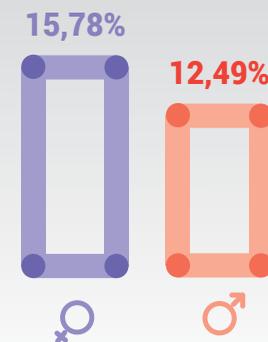
Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Brecha de género en la tasa de actividad **11,05%**



Estadísticas del Instituto Nacional de Estadística

Brecha de género en la tasa de paro **3,29%**



Estadísticas del Instituto Nacional de Estadística

### Brechas de género en el mercado laboral

MAYORES TASAS DE INACTIVIDAD

MAYORES TASAS DE DESEMPLEO

MAYOR TASA DE PARCIALIDAD EN EL EMPLEO

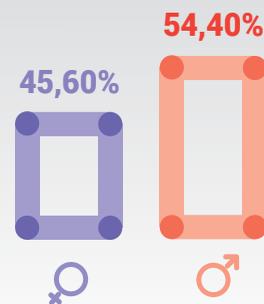
MENORES SALARIOS

MENOR REPRESENTACIÓN EN EL EMPRESARIADO

SEGREGACIÓN VERTICAL

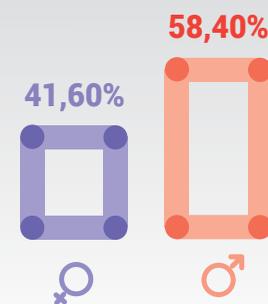
SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y SECTORIAL EN EL MERCADO LABORAL

Brecha de género entre el empresariado consolidado en España en 2018 **8,80%**



Estadísticas del Instituto Nacional de Estadística

Brecha de género entre las personas que esperan crear un negocio en España en los próximos 3 años **16,80%**



Estadísticas del Instituto Nacional de Estadística

## Las brechas de género se deben a una gran variedad de factores:

- Los efectos derivados de la maternidad (reducciones de jornada e interrupciones de carreras) y la desigual distribución de las responsabilidades familiares, los cuidados y las tareas domésticas (las mujeres españolas dedican casi el doble de tiempo que los hombres a actividades no remuneradas).
- La tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral.
- La brecha salarial es mayor en aquellos sectores y ocupaciones donde predominan los hombres. Esto provoca una segregación sectorial y ocupacional del mercado laboral.
- Las mujeres tienen una presencia muy pequeña en los puestos de dirección de las grandes empresas (conocido como el 'techo de cristal').
- Existen otros factores que tienen que ver con causas más subjetivas, relacionadas con creencias y estereotipos sobre las diferencias intrínsecas entre mujeres y hombres (capacidad de liderazgo, trabajos de fuerza, etc.).

## ¿Por qué deberían preocuparnos las brechas de género?

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un objetivo de desarrollo sostenible y uno de los pilares sociales de la Unión Europea. Las desigualdades de género entre mujeres y hombres inhibe el propio crecimiento económico de los países europeos. Según los últimos datos disponibles, las brechas de género causan 370.000 millones Euros al año en pérdidas económicas a la Unión Europea.

La reducción de las brechas de género obedece a la responsabilidad y esfuerzos de toda la sociedad en su conjunto. La implicación de las estructuras y las organizaciones laborales es esencial e imprescindible para contribuir a reducir las desigualdades en el mercado laboral y mejorar los resultados de las políticas de empleo e igualdad.

## ¿Cómo podemos eliminar las brechas de género?

Los esfuerzos encaminados a reducir las brechas deben ir dirigidos a:

- **Igualdad retributiva:** Establecer sistemas de transparencia salarial en las empresas y publicar periódicamente estadísticas sobre la brecha tanto a nivel público como privado.
- **Conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres:** Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres a través de sensibilización, flexibilidad, ayudas, etc.
- **Igualdad de oportunidades:** Permitir e incrementar la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y en los órganos de decisión de las empresas y las instituciones.
- Facilitar y promover el **emprendimiento femenino**.
- **Sensibilización en materia de igualdad:** educación y formación de toda la sociedad y agentes clave en igualdad.

Distintos estudios demuestran que la eliminación o la reducción de las brechas laborales de género originaría impactos positivos sobre el crecimiento económico de los países.

## En definitiva, reducir y eliminar la brecha de género es el camino para...

- Lograr la equiparación en la remuneración salarial.
- Frenar la segregación profesional.
- Eliminar todas las formas de discriminación.
- Promover la conciliación y la corresponsabilidad familiar y laboral.
- Crear empleos de calidad.



### **El Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social), POISES**

cofinanciado por el FSE, establece que *“La promoción de un crecimiento integrador pasa, entre otros elementos, por reforzar la lucha contra la pobreza, la exclusión social y la discriminación, por garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y por aprovechar el potencial de la economía social para la recuperación económica”*, situando, de este modo, la promoción de la economía social como uno de los ejes fundamentales del programa operativo.

Se enmarca aquí **‘DANA. Empleo y emprendimiento en igualdad’**, una iniciativa innovadora que fomenta la inclusión y participación de las mujeres en las esferas económicas y sociales de nuestra sociedad.

#### **DANA permite:**

- Luchar contra los estereotipos, prejuicios y segregaciones que les impide a las mujeres realizarse de forma plena en el ámbito profesional.
- Sensibilizar y asesorar a personal de diferentes entidades para el desarrollo de sus políticas de igualdad, para que integren el principio de la igualdad de género en sus propias estructuras.
- Fomentar el emprendimiento y autoempleo de las mujeres.
- Contribuir a la lucha contra la disparidad salarial y de pensiones de las mujeres a través del fomento su propia independencia económica.
- Promover el aprendizaje y formación para mejorar la posición de las mujeres en el ámbito laboral.
- Divulgar información de las brechas de género de los principales indicadores de empleo y análisis del comportamiento del mercado laboral.

***DANA es un proyecto dirigido a superar las dificultades que encuentran las mujeres para el acceso al empleo y las desigualdades que operan en el mundo laboral***

La superación de estas desigualdades requiere la introducción de cambios que mejoren el funcionamiento de los dispositivos de empleo, las prácticas de gestión de recursos humanos, las estrategias de acceso al empleo de las mujeres y el conocimiento de la población sobre las desigualdades.

#### **DANA propone promover estos cambios abordando actuaciones que faciliten:**

- El reconocimiento de las desigualdades que operan en el mundo laboral.
- El conocimiento de los factores de género que provocan dichas desigualdades.
- La introducción de criterios y procedimientos que mejoren las prácticas de gestión de recursos humanos.
- La integración de la perspectiva de género en la intervención de los dispositivos de empleo.
- El empoderamiento de las mujeres en relación al empleo y el emprendimiento.

Se trata de conseguir que la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad en la empresa y que la intervención de los dispositivos de empleo mejore los resultados de las políticas de empleo en materia de igualdad. Asimismo, la población en general necesita ser consciente de las desigualdades y causas que las producen. Igualmente, es indispensable que las mujeres definan adecuadamente sus objetivos y estrategias de empleo y emprendimiento liderando su camino a la inserción laboral.

En definitiva contribuir a reducir las brechas de género, implicando y apoyando en el proceso a los actores que operan en el ámbito laboral.

### DANA tiene como objetivos:

- Mejorar el empoderamiento y empleabilidad de las mujeres para impulsar su incorporación, permanencia y promoción en el mercado laboral.
- Promover la integración del principio de igualdad de género en estructuras y organizaciones laborales para contribuir a reducir las desigualdades en el mercado laboral y mejorar los resultados de las políticas de empleo e igualdad.
- Divulgar el conocimiento sobre las brechas de género y las desigualdades que se producen en el mercado laboral para sensibilizar sobre la discriminación de género en el mercado laboral y generar un entorno sociolaboral más favorable para las mujeres.

### DANA tiene como destinatarias a:

- Mujeres desempleadas, especialmente con dificultades de acceso al empleo.
- Emprendedoras y empresarias.
- Organizaciones laborales.
- Estructuras responsables del fomento del empleo y la igualdad.
- Población en general

Las mujeres son las protagonistas del proyecto DANA. Un trabajo que se establece de abajo a arriba, siendo ellas las principales agentes de cambio, que abarca tanto el mundo rural como el urbano y con muy buenos resultados. DANA puede llegar a los municipios más pequeños y a los más grandes para integrar la perspectiva de género en las políticas y servicios en consonancia con la Agenda 2030 y el Pilar de los Derechos Sociales Europeos.

La intervención de “DANA. Empleo y emprendimiento en igualdad” se ha articulado a través de tres programas complementarios entre sí:

**1. El Programa de empoderamiento de mujeres para el empleo**, ha estado dirigido a mejorar la empleabilidad de las mujeres a través de acciones de motivación, activación, orientación e intermediación laboral, formación para el empleo y el emprendimiento, así como en competencias básicas y transversales, en el marco de un acompañamiento personalizado del proceso de inserción laboral.

**2. El Programa de promoción de la igualdad en las estructuras**, ha estado dirigido a desarrollar medidas para la aplicación transversal del principio de igualdad de género en estructuras y organizaciones del mercado laboral, a través de acciones de formación en materia de igualdad de profesionales. Asimismo, provee un servicio de asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad y de conciliación de la vida personal y laboral. Promueve, además, la integración de objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas y en las políticas locales de los ayuntamientos.

**3. El Programa de sensibilización en materia de igualdad y empleo**, ha estado enfocado a mejorar el conocimiento sobre la discriminación de género en el mercado laboral y generar un entorno sociolaboral más favorable para las mujeres, a través de acciones de divulgación con la elaboración de materiales informativos sobre indicadores de género y recomendaciones para integrar la perspectiva de género en el funcionamiento y la actividad de las estructuras y organizaciones laborales.

## RESULTADOS DEL PROYECTO

El Programa DANA, Empleo y Emprendimiento en Igualdad se ha desarrollado durante cuatro años en seis regiones: Madrid, Asturias, Galicia, Andalucía, Castilla-La Mancha y Extremadura.

### ¿Qué hemos conseguido hasta ahora?

Mejorar la empleabilidad de **4.383** mujeres.

**3.056** mujeres formadas

**95.946** horas de formación

**718** mujeres han encontrado un empleo en algún momento de su itinerario

Mejorar el funcionamiento de las estructuras:

Más de **75** entidades asesoradas y sensibilizadas en materia de igualdad

Más de **1.300** profesionales formados en materia de género e igualdad

Mejorar el conocimiento y la sensibilización de profesionales y de la población en general.

**6.353** visitas al [www.observatorioigualdadyempleo.es](http://www.observatorioigualdadyempleo.es)

**14.249** páginas vistas dentro del Observatorio de Igualdad y Empleo

# DANA

## Empleo y Emprendimiento en Igualdad

### CONCLUSIÓN

En definitiva, DANA ha posibilitado:

El aumento de la integración socio-laboral de las personas más vulnerables, en especial las mujeres en riesgo de exclusión y las pertenecientes a áreas rurales.

La incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en el funcionamiento de las estructuras y entidades que forman parte del mercado laboral.

La mejora de la sensibilización en materia de igualdad de género en el mercado laboral entre las empresas, agentes sociales y la ciudadanía en general, especialmente de las mujeres pertenecientes a grupos más vulnerables.

[www.observatorioigualdadyempleo.es](http://www.observatorioigualdadyempleo.es)

[www.fundacionmujeres.es/](http://www.fundacionmujeres.es/)

- **MADRID**  
91 591 24 20  
[mujeres@fundacionmujeres.es](mailto:mujeres@fundacionmujeres.es)
- **ANDALUCÍA**  
957 29 91 90  
[cordoba@fundacionmujeres.es](mailto:cordoba@fundacionmujeres.es)
- **OVIEDO/GIJÓN**  
985 20 33 57/985 09 00 02  
[asturias@fundacionmujeres.es](mailto:asturias@fundacionmujeres.es)
- **GALICIA**  
981 294 097  
[galicia@fundacionmujeres.es](mailto:galicia@fundacionmujeres.es)
- **CÁCERES/NAVALMORAL DE LA MATA**  
927 62 91 94/927 53 10 12  
[extremadura@fundacionmujeres.es](mailto:extremadura@fundacionmujeres.es)  
[navalmoral.ex@fundacionmujeres.es](mailto:navalmoral.ex@fundacionmujeres.es)
- **CASTILLA-LA MANCHA**  
91 591 24 20  
[intermediacionclm@fundacionmujeres.es](mailto:intermediacionclm@fundacionmujeres.es)

**mujeres**  
FUNDACIÓN

