**[OBSERVATORIOVIOLENCIA.ORG](https://observatorioviolencia.org/" \o "Observatorioviolencia.org)**

**[RECOPILATORIO DE CONOCIMIENTO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO](https://observatorioviolencia.org/" \o "Observatorioviolencia.org)**

* [**INICIO**](https://observatorioviolencia.org/)
* [**QUIENES SOMOS**](https://observatorioviolencia.org/quienes-somos/)
* [**LEGISLACIÓN**](https://observatorioviolencia.org/legislacion/)
* [**ESTADÍSTICAS**](https://observatorioviolencia.org/estadisticas/)
* [**SOCIEDAD CIVIL**](https://observatorioviolencia.org/sociedad-civil/)
* [**DOCUMENTOS**](https://observatorioviolencia.org/8m-las-mujeres-y-las-medidas-de-igualdad-en-la-empresa/)
* **ACTUALIDAD**
* [**BB.PP**](http://bbpp.observatorioviolencia.org/)

**#8M Las mujeres y las medidas de igualdad en la empresa**

[marzo 6, 2020](https://observatorioviolencia.org/2020/03/) [Samira Faz Pozuelo](https://observatorioviolencia.org/author/samira-faz/) [Activismo](https://observatorioviolencia.org/category/sociedad-civil/activismo-sociedad-civil/), [DESTACADAS](https://observatorioviolencia.org/category/destacadas/), [Noticias](https://observatorioviolencia.org/category/noticias/), [Sociedad Civil](https://observatorioviolencia.org/category/sociedad-civil/) [0](https://observatorioviolencia.org/8m-las-mujeres-y-las-medidas-de-igualdad-en-la-empresa/#mh-comments)



*Este artículo forma parte de la campaña de activismo que se va a llevar a cabo con motivo del día 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, en el marco del proyecto “*[***Banco de Buenas Prácticas para la prevención de la Violencia de Género y Educar en Igualdad, hacia un voluntariado 2.0 por el Buen Trato***](http://fundacionmujeres.es/proyectos/view/banco_de_buenas_practicas_para_la_prevencion_de_la_violencia_de_genero_y_educar_en_igualdad_hacia_un.html)*”, gracias a la financiación del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, a través del IRPF “OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL”*

El mercado laboral español continúa marcado por una profunda desigualdad entre mujeres y hombres desde diversas perspectivas.

La **discriminación laboral** supone un **gran impacto en la vida de las trabajadoras**, que comprende realidades como la percepción inferior de salario por el mismo trabajo, obstáculos en la promoción profesional, el abandono de la actividad laboral por maternidad o el acoso por razón de sexo o sexual, entre muchas otras.

La realidad es que ser mujer supone una penalización en el mercado laboral por diversas razones, un buen ejemplo de ello es la necesidad de trabajar aproximadamente 50 días más al año en el caso de las mujeres para igualar el sueldo percibido con respecto a los hombres.

Si atendemos a la relevancia de tal desigualdad en la vida de las mujeres, entenderemos que la **discriminación laboral** también es **violencia**.

La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral es un **compromiso de los poderes públicos y las empresas**, es por ello, que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación para empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras la elaboración de un **plan de igualdad** que contenga medidas que garanticen la igualdad de trato en el ámbito laboral en todas las áreas:

* Reclutamiento, selección y contratación
* Promoción profesional y desarrollo de carrera
* Formación continúa
* Reclutamiento, selección y contratación
* Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
* Salud laboral: prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

A pesar de la obligatoriedad para empresas con un determinado volumen, la ley propone su aplicación voluntaria en el resto de ellas, poniendo a su disposición recursos para la elaboración e implementación de medidas de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, la realidad es que, aunque los datos de las áreas mencionadas anteriormente son más optimistas que hace algunos años, no se ha observado una mejora relevante. Por tanto, podríamos decir que el **objetivo de la ley en materia de planes de igualdad no ha sido exitoso**, entre otras razones, por la falta de obligatoriedad real de implementación de los planes. Es decir, hasta recientemente no ha existido un registro obligatorio de ellos.

Actualmente, con el Real Decreto-Ley de marzo de 2019, se pretende subsanar los errores cometidos anteriormente en la regulación de los planes de igualdad, reduciendo el número de personas empleadas necesarios para la elaboración de planes de igualdad a 50, y reforzando los mecanismos de control para asegurar su cumplimiento. Estas medidas, pueden reducir notablemente la desigualdad existente en el mercado laboral, pero para ello es necesario que las **empresas tomen conciencia** del potencial transformador con el que cuentan sus organizaciones.

Los efectos de la implantación de medidas de igualdad no solo influyen positivamente en la sociedad, sino que benefician a la empresa en cuanto a su c**lima laboral, reputación, atracción y retención del talento**, así como a las **estructuras sociales y  la economía** de todo el país.

**El trabajo de Fundación Mujeres**

En este sentido, desde [**Fundación Mujeres**](http://www.fundacionmujeres.es/) trabajamos para fomentar el desarrollo de programas y para prestar asistencia técnica en  la integración de la igualdad y la prevención de la violencia de género, así como la formación de profesionales en las organizaciones. Para ello:

* Se presta asesoramiento, acompañamiento y asistencia técnica para desarrollar planes y políticas de igualdad en entidades públicas y privadas.
* Se ofrece formación y capacitación en materia de igualdad de oportunidades, para profesionales de diferentes sectores.
* Se forma y capacita en materia de prevención de la violencia de género en cualquiera de sus formas al personal de las entidades con las que se trabaja.

En conclusión, el fomento de la igualdad en la empresa es una potente herramienta de mejora de las condiciones de trabajo y de vida de todos los individuos y lo que es más importante, es el medio a través del cual debemos terminar con la **violencia estructural** que fomenta nuestro mercado laboral en la actualidad, pues las carencias derivadas de la situación de precariedad inherente a la mujer trabajadora en términos de condiciones de trabajo, así como el acoso sexual o por razón de sexo, suponen un **profundo impacto en su vida profesional, personal y familiar**. Por ello, es importante concentrar los esfuerzos en visibilizar la violencia estructural que manifiesta nuestra sociedad para poder combatir la desigualdad desde su base, ya que si no nos focalizamos en la base de la desigualdad, será difícil lograr la eliminación total de todas las formas de violencia contra las mujeres.

**Para más información consulta los siguientes enlaces:**

* [***Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres***](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Docu01.pdf)
* [***Nuevo decreto ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres***](http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13754-entra-en-vigor-el-real-decreto-ley-de-medidas-para-la-igualdad-de-trato-y-de-oportunidades-en-el-empleo-y-la-ocupacion/)
* [***Fundación Mujeres: Planes de igualdad y conciliación en las empresas***](http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/237359/image/_PI_40preguntas_esp.pdf)

**Si te interesa este contenido, ¡compártelo!**

[**Twitter**](https://observatorioviolencia.org/#twitter)[**Facebook**](https://observatorioviolencia.org/#facebook)[**LinkedIn**](https://observatorioviolencia.org/#linkedin)[**Google Bookmarks**](https://observatorioviolencia.org/#google_bookmarks)[**Flipboard**](https://observatorioviolencia.org/#flipboard)[**Email**](https://observatorioviolencia.org/#email)[**Print**](https://observatorioviolencia.org/#print)

* [**#8M**](https://observatorioviolencia.org/tag/8m/)
* [**DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES**](https://observatorioviolencia.org/tag/dia-internacional-de-las-mujeres/)
* [**EMPRESAS**](https://observatorioviolencia.org/tag/empresas/)
* [**IGUALDAD**](https://observatorioviolencia.org/tag/igualdad/)
* [**MERCADO LABORAL**](https://observatorioviolencia.org/tag/mercado-laboral/)
* [**MUJERES**](https://observatorioviolencia.org/tag/mujeres/)

[[](https://observatorioviolencia.org/8m-las-mujeres-en-la-educacion/)](https://observatorioviolencia.org/8m-las-mujeres-en-la-educacion/)**[ANTERIOR](https://observatorioviolencia.org/8m-las-mujeres-en-la-educacion/)**

[#8M Las mujeres en la educación](https://observatorioviolencia.org/8m-las-mujeres-en-la-educacion/)

[[](https://observatorioviolencia.org/8m-fondo-de-becas-soledad-cazorla/)](https://observatorioviolencia.org/8m-fondo-de-becas-soledad-cazorla/)**[SIGUIENTE](https://observatorioviolencia.org/8m-fondo-de-becas-soledad-cazorla/)**

[#8M Fondo de Becas Soledad Cazorla](https://observatorioviolencia.org/8m-fondo-de-becas-soledad-cazorla/)