



Boletín # 3

“APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN EN PYMES”

AFAEMME estudia cómo las medidas de conciliación facilitan el mantenimiento y la promoción de las mujeres a cargos directivos y de toma de decisiones

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral facilitan el mantenimiento y la promoción de las mujeres a cargos directivos y de toma de decisiones, además de aumentar la productividad de la empresa y la satisfacción laboral, mejorar el rendimiento de los/las trabajadores/as y reducir el estrés en la plantilla. Ésta es una de las principales conclusiones a las que la Asociación de Federaciones y Asociaciones de Empresarias del Mediterráneo ha llegado tras concluir la segunda fase del proyecto “Aplicación de Políticas de Género en Puestos de Toma de Decisión en PYMES”.

En esta fase, AFAEMME ha encuestado a empresarios/as de cinco Comunidades Autónomas para recoger su opinión, basada en la experiencia, en relación a los factores responsables de la baja presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión económica en las PYMES.

Tras analizar los resultados de las encuestas realizadas a empresarios/as de PYMES y microempresas de Aragón, Cantabria, Valencia, Islas Baleares y Murcia, AFAEMME ha extraído las siguientes conclusiones:

- Los problemas para la conciliación de la vida familiar y laboral y la existencia de estereotipos de género son las principales **causas de la ausencia o escasa participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión.**

- Según los encuestados, la empresa es la principal **responsable de implantar herramientas y elementos que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.** El Gobierno Autonómico, respaldado por el Estatal, ha de ayudar a la empresa, dado que es difícil que la propia PYME asuma todo el proceso de implantación.

- El periodo de baja por maternidad, los servicios públicos para la atención de los niños y las niñas en edad preescolar y para el cuidado de personas dependientes son, junto con las medidas de la Seguridad Social para cubrir la baja por maternidad, **las medidas más efectivas que los gobiernos autonómicos y el estatal han ejecutado.**

- La flexibilidad en el tiempo de trabajo y en los permisos, los beneficios sociales y el apoyo o asesoramiento profesional y personal son **las políticas o tipos de políticas que son atractivas para la empresa pero que no se aplican.**

- Los **obstáculos o factores que inciden en el hecho que las empresas no adopten más medidas de conciliación** que faciliten promocionar a las mujeres a puestos de toma de decisión económica son, sobre todo, que la dirección de la propia empresa no las considera prioritarias.

- Las **iniciativas empresariales** que los encuestados creen factibles en una PYME son: el *Mentoring* (establecer relaciones de apoyo y aprendizaje entre quien tiene experiencia en la empresa y quien no la tiene) y el *Networking* (el establecer contactos o relaciones entre personas que quieran ampliar sus contactos profesionales).

- Los **beneficios que aporta una red de mujeres profesionales** son: crecimiento profesional, establecimiento de contactos, obtención de apoyo y asesoramiento profesional e intercambio de experiencias.

La mayoría de las empresas participantes, en su gran parte microempresas, constatan que no han realizado ningún diagnóstico de igualdad, ni han solicitado financiación para la implementación de un Plan de Igualdad, ni tampoco han implementado o están implementando alguno. Muy pocas empresas han llegado a hacer un diagnóstico o han solicitado financiación para la implementación de un Plan de Igualdad. Sin embargo, la mayor parte de ellas tiene entre un 51% y un 100% de mujeres en su plantilla y cree que el talento es clave para reforzar la ventaja competitiva de la empresa y que cabe aprovechar mejor el potencial de los y las empleadas. De este dato se interpreta que, frecuentemente, las PYMES no conocen realmente las medidas y ayudas públicas existentes para la introducción de políticas de conciliación.

