



**MONITOR ESPAÑOL DE
IGUALDAD LABORAL (MEIL)**

Madrid 8 de abril de 2008

Algunas reflexiones en torno a la igualdad

1. La igualdad todavía sigue siendo una tendencia:

- ✓ La tasa de actividad es veinte puntos menor entre las mujeres.

2. Lo que queda por conseguir no empaña lo hecho ya:

- ✓ Con la ley se ha iniciado un indudable periodo de mejora.
- ✓ Existen sectores muy avanzados: financiero y farmacéutico.

3. Algunos apuntes sobre la situación actual:

- ✓ Tendencia hacia la igualdad salarial.
- ✓ Fuerte desequilibrio directivo.
- ✓ La conciliación sigue siendo femenina.

4. Se hace necesario incentivar la igualdad:

- ✓ La discriminación positiva puede ser el camino.
- ✓ La vía de los reconocimientos.

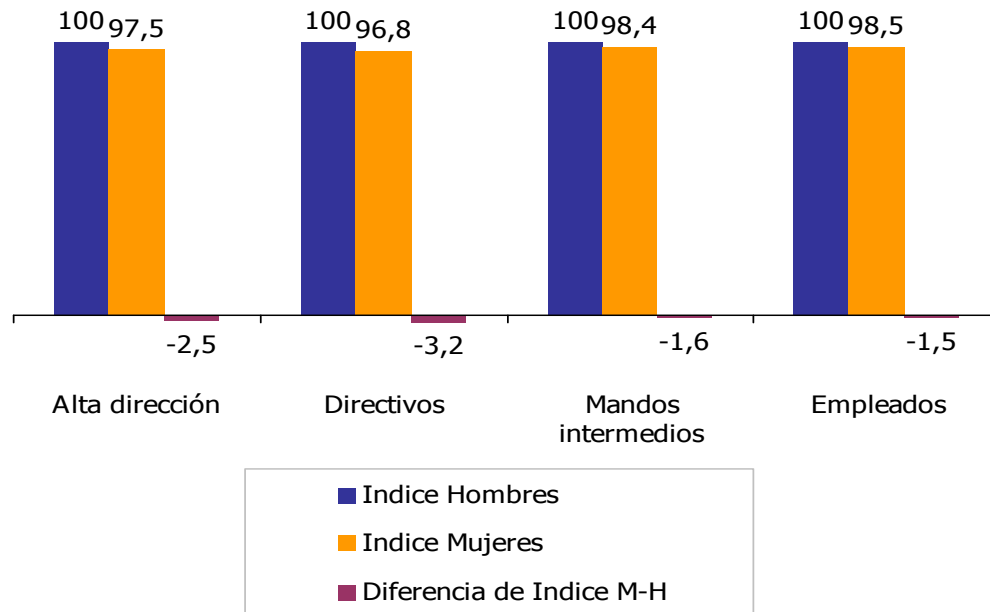
5. Hay que crear indicadores de igualdad:

- ✓ MEIL es un instrumento de evaluación y, en el futuro, de certificación.

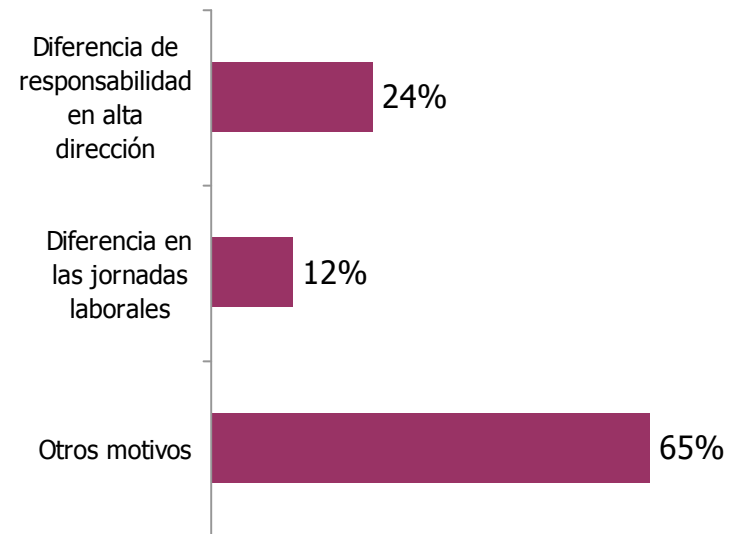
La situación actual de la igualdad

Tendencia hacia la igualdad salarial

Según MEIL apenas existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en las empresas analizadas, aunque no se justifican las existentes.



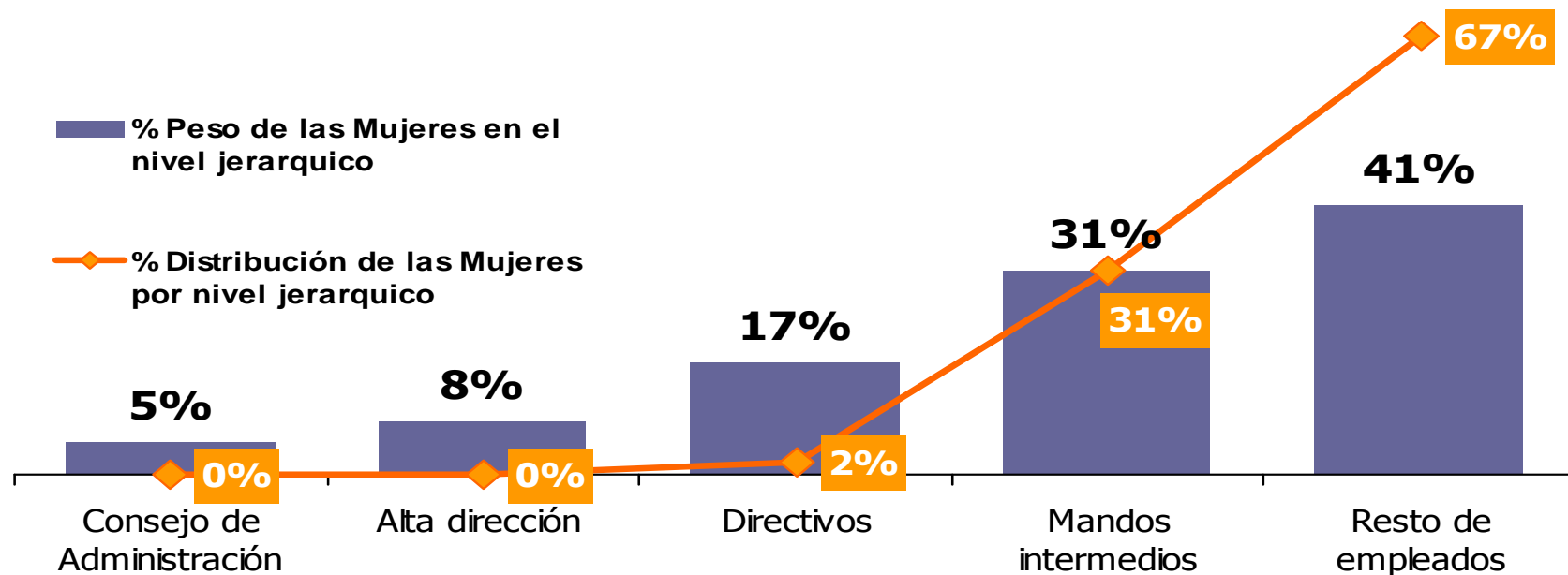
MOTIVOS CUANDO SÍ HAY DIFERENCIA SALARIAL



La situación actual de la igualdad

Fuerte desequilibrio directivo

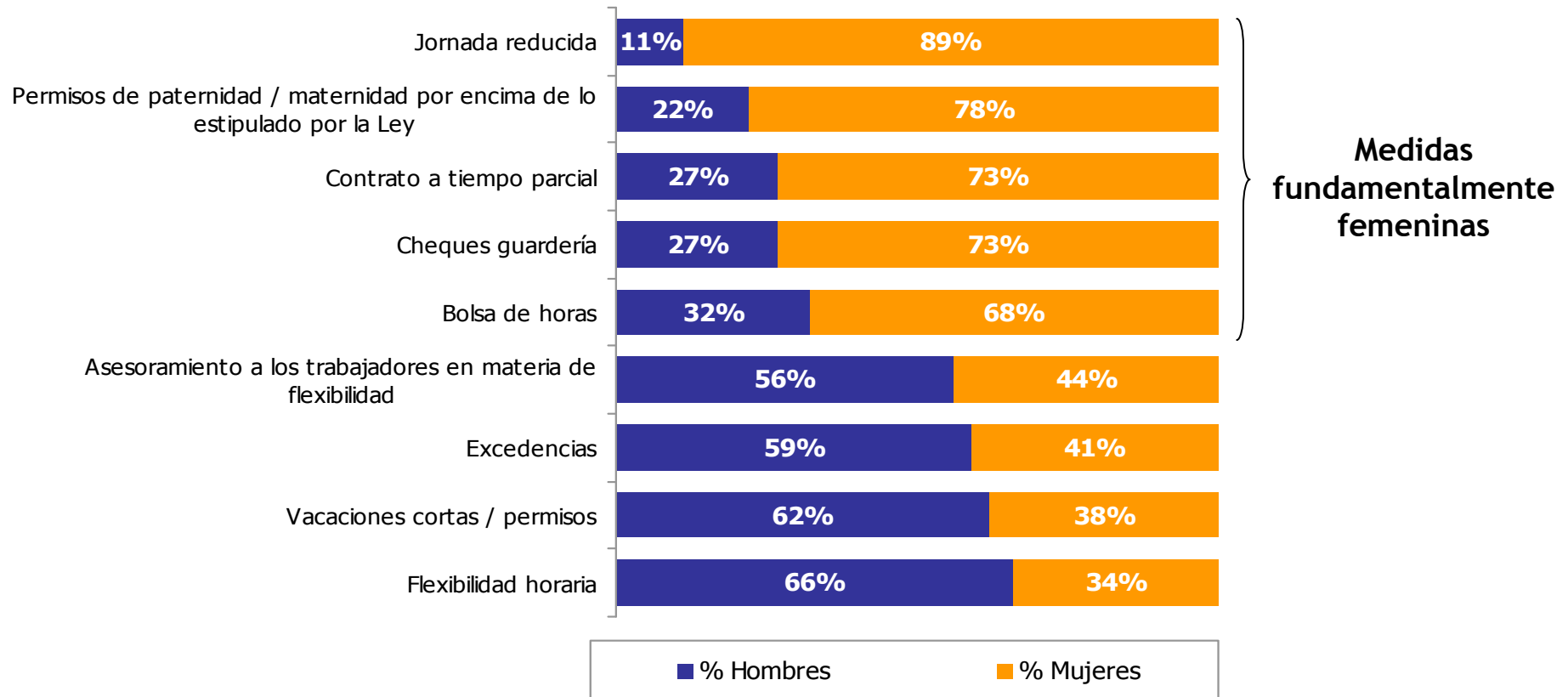
Sigue pendiente el salto cualitativo que supone la incorporación plena de la mujer a la toma de decisiones en la empresa.



La situación actual de la igualdad

La conciliación sigue siendo femenina

Las medidas de conciliación relacionadas con la maternidad y el cuidado familiar son utilizadas mayoritariamente por las mujeres.



La doble misión del MEIL

1. Favorecer políticas de igualdad en la empresa:

MEIL pretende contribuir a la implantación eficaz de políticas de igualdad de género en las empresas en España por considerar que la igualdad no sólo es una fuente de competitividad para nuestras compañías sino, y en primer lugar, una cuestión de ética y responsabilidad corporativa.

2. Contribuir a la valoración positiva de la igualdad:

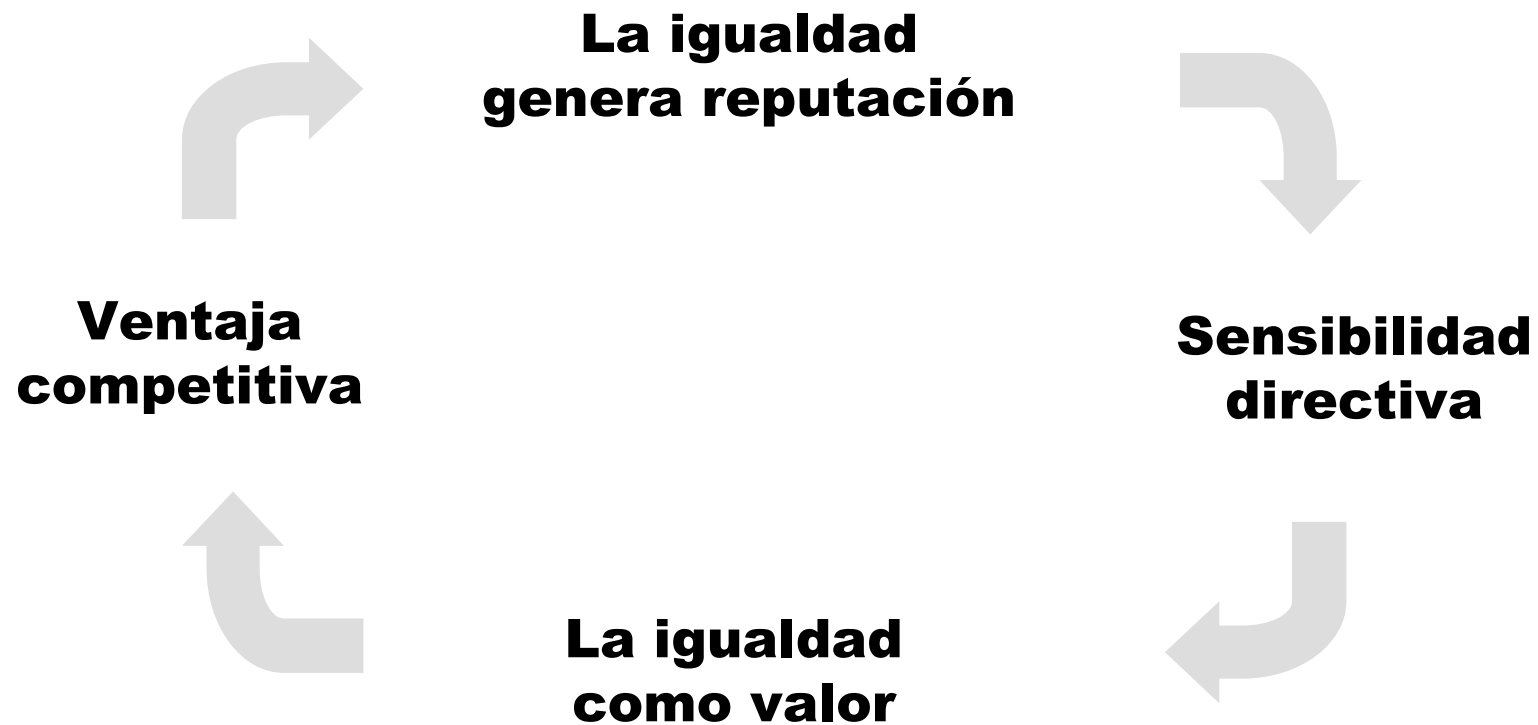
Para lograr que se convierta en una fuente de competitividad ya que sólo aquello a lo que se le concede valor puede convertirse en una ventaja competitiva.

Pero... ¿es la igualdad una ventaja competitiva?

Hoy todavía no, pero lo será pronto:

- ✓ Cuando los directivos nos convenzamos de su valor y...
- ✓ ... cuando la igualdad se convierta en un valor corporativo.

Igualdad y competitividad: una relación circular



Las fuentes de competitividad de la igualdad

1. Incrementa la reputación interna:

Lo que se traduce en mayor implicación de la plantilla.

2. Mejora la productividad:

Disminuyendo el absentismo, toda clase de absentismo.

3. Hace más responsable a la empresa:

Con la consiguiente mejora de su aceptación social.

4. Atrae más y mejor el talento:

Porque éste no entiende de género y hay más potenciales elevados mujeres que hombres.

El desarrollo futuro del MEIL

Un monitor anual que reconozca a las mejores empresas:

- ✓ En 2009 se publicará el primer ranking Meil.

MEIL, un instrumento de certificación de la igualdad.

1. Medidas para evitar la discriminación en el trabajo.
2. Reuniones periódicas con representantes de trabajadores.
3. Medidas para prevenir el acoso laboral.
4. Elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
5. Ampliación del permiso de maternidad y paternidad.



Villafañe & Asociados
CONSULTORES

www.villafañe.com