



INFORME

Dignas

TRABAJO CON DERECHOS PARA TODAS

Datos, voces y propuestas hacia una
empleabilidad con justicia de género

I Edición

Abril 2025

01

Introducción

02

El empleo femenino:
historia y compromisos
internacionales

03

Factores que dificultan
el acceso al empleo

04

Medidas para fomentar
el acceso al empleo y la
promoción de mujeres

05

Trabajo DIGNO

06

La rentabilidad de la
igualdad: empresas
que lideran el cambio

07

El reconocimiento de
los talentos y las mujeres

08

Proyecto Senderas y
Espacio Mujer Madrid

**METODOLOGÍA,
EXPERTAS Y FUENTES**

01

INTRODUCCIÓN

Cristina Mateos Casado, trabajadora social y socióloga, experta en comunicación y violencias machistas. Autora del Informe.

“El trabajo históricamente no ha sido compatible con la vida. Las mujeres hemos puesto sobre la mesa cuestiones que han mejorado la vida: el tiempo, los cuidados, o los permisos de nacimiento y adopción iguales, intransferibles y pagados al 100%. Conquistas que ponen en el centro la vida, una vida que puede ser compatible con el tiempo de trabajo, una vida digna para todas las personas”.

DIGNIDAD Y EMPLEO: UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA SOCIAL E IGUALDAD

En un contexto de persistentes desigualdades de género en el acceso al empleo y en las condiciones laborales, este informe busca visibilizar los retos estructurales que enfrentan muchas mujeres para acceder a un trabajo digno, así como los mecanismos que pueden favorecer una empleabilidad real e inclusiva.

Este documento parte de un enfoque feminista e interseccional, y se inscribe en el marco del Proyecto Senderas del Espacio Mujer Madrid. Su objetivo es claro: **ofrecer una herramienta útil para la reflexión, la sensibilización y la transformación social**, aportando datos, análisis y propuestas que interpelen a instituciones públicas, empresas, medios de comunicación y agentes sociales.

Desde esta mirada, el informe se estructura **en seis bloques** que recorren las desigualdades actuales, las barreras específicas, las claves para avanzar hacia una empleabilidad con derechos, y el enfoque innovador del Proyecto Senderas. Se trata de una radiografía social que también quiere ser una llamada a la acción.



Empleo digno para mujeres con mucho camino por recorrer.

02

EL EMPLEO FEMENINO: HISTORIA Y COMPROMISOS INTERNACIONALES

Paula Ruiz Torres, vicepresidenta de Eurocadres y coordinadora confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT (UTC-UGT).

"Aunque las brechas de género en el mercado laboral siguen siendo persistentes, se están abordando progresivamente mediante políticas de igualdad de oportunidades y la implementación de medidas de acción positiva en muchas organizaciones, solo tenemos que ver la Agenda 2030".

DEL TRABAJO INVISIBLE A LA AGENDA 2030

Las mujeres han participado históricamente en el mundo del trabajo, aunque **su presencia ha estado muchas veces invisibilizada o directamente excluida del concepto de "empleo" tal como lo entendemos hoy.** Esta invisibilidad también se traduce en precariedad; salarios bajos, falta de protección, empleos feminizados y escaso reconocimiento sociolaboral.

Las **luchas laborales de las mujeres han estado presentes desde el siglo XVIII**, cuando comenzaron a organizarse en sectores como el textil, el tabaco o el trabajo doméstico. A pesar de las dificultades, **las mujeres han sostenido buena parte del trabajo necesario para la vida y han sido clave en los procesos de transformación social y económica.**

Las **demandas por un trabajo digno** se reflejan claramente, en España, en las luchas y demandas del **colectivo de camareras de piso, las Kellys, o en la reivindicación de los derechos de las trabajadoras del hogar, a través de SEDOAC,** también en el manifiesto que convocó a la acción en el reciente Día Internacional de la Mujer Trabajadora, donde se pedía por **"un trabajo que nos deje vivir bien. Para trabajar menos, trabajar mejor, y trabajar todas y todes en empleos seguros, dignos y con sentido"** (Manifiesto Comisión 8M, 2025).





Esta visión contemporánea de un empleo digno encuentra respaldo en marcos de desarrollo global como la Agenda 2030, que reconoce explícitamente que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son condiciones imprescindibles para lograr un desarrollo sostenible e inclusivo.

En el ámbito del empleo, esto implica erradicar la discriminación, garantizar la igualdad de oportunidades en todas las etapas de la vida laboral, valorar el trabajo de cuidados —frecuentemente no remunerado— y promover la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo.

Concretamente, el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5** propone **eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres**, reconocer el trabajo de cuidados no remunerado y asegurar su plena participación en la toma de decisiones. Por su parte, el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, dedicado al trabajo decente**, plantea promover un crecimiento económico inclusivo y sostenible, así como el acceso de todas las personas —en particular las mujeres— a empleos estables y con condiciones justas.

A pesar de estos compromisos internacionales, las cifras actuales evidencian que el acceso de las mujeres a un empleo digno continúa siendo desigual y lleno de obstáculos estructurales. Por eso, hablar de empleo hoy es también hablar de justicia de género, de políticas de redistribución y de la urgencia de poner la vida —y no solo el beneficio— en el centro del sistema económico.

03

FACTORES QUE DIFICULTAN EL ACCESO AL EMPLEO

Yanna G. Franco,
profesora de economía,
comunicación y género.

“A lo largo de las últimas décadas, la presencia de las mujeres en el mercado laboral se ha visto incrementada significativamente. Sin embargo, en nuestro mercado de trabajo, las mujeres ocupan un amplio porcentaje de las profesiones “feminizadas” como son la sanidad, educación o comercio al por menor. Además, a pesar de que ellas son las que ostentan la mayor parte de las titulaciones universitarias, existe una gran disparidad entre la formación alcanzada y los puestos de trabajo y áreas de responsabilidad a la que acceden”

Barreras que no se ven: LO QUE IMPIDE TRABAJAR EN IGUALDAD

Más allá de los datos, hay realidades invisibles que siguen condicionando el acceso de las mujeres al empleo. No se reflejan en las nóminas ni en los contratos, pero están ahí: distribuyen el tiempo, limitan las decisiones, castigan trayectorias y perpetúan desigualdades.

A pesar de los avances formales en igualdad, los datos muestran que las mujeres siguen en desventaja estructural en casi todos los indicadores laborales clave.

A continuación, recogemos algunos de los principales factores estructurales que obstaculizan el acceso de las mujeres al trabajo digno.

Pobreza Laboral

Tener un empleo no siempre garantiza condiciones de vida dignas. La pobreza laboral afecta especialmente a las mujeres, incluso cuando trabajan a tiempo completo.

Según el último Informe FOESSA (2022), el 17,3% de los hogares encabezados por mujeres trabajadoras viven en situación de pobreza relativa. Este dato confirma que la combinación de bajos salarios, parcialidad forzada y falta de redes genera una precariedad persistente.

Falta de conciliación real

Aunque cada vez existen más medidas orientadas a la conciliación (y es fundamental que sigan ampliándose), en la práctica siguen sin garantizar una igualdad efectiva en la gestión del tiempo.

La cultura de la disponibilidad total, el presentismo y la falta de flexibilidad horaria impactan especialmente en aquellas mujeres con personas dependientes a cargo.

Cargas de cuidados no remunerados

Las mujeres siguen asumiendo de forma mayoritaria el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que condiciona sus posibilidades de empleo, horarios y estabilidad laboral.

La falta de corresponsabilidad y de servicios públicos adecuados impone a muchas mujeres la renuncia a un empleo o la aceptación de trabajos con peores condiciones.

Según la última encuesta acerca de las percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres que ha realizado el CIS (2024), **las mujeres dedican casi 7 horas de media al día (412 minutos) al cuidado de hijas e hijos.** Esta sobrecarga se traduce en interrupciones laborales, jornadas parciales no deseadas y una clara penalización profesional por cuidados necesarios para la vida.



Enlace a Nota de prensa sobre encuesta acerca de las percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres realizada por el CIS.



Violencia laboral y acoso en el entorno de trabajo

Muchas mujeres enfrentan acoso sexual, trato humillante o discriminación por razón de sexo en sus entornos laborales. La mayoría no lo denuncia por miedo a represalias o por falta de confianza en los mecanismos institucionales.

La **Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual** establece obligaciones específicas sobre acoso sexual y por razón de sexo para empresas y personas empleadoras, pero su aplicación aún es desigual, especialmente en pequeñas empresas o sectores informales.

Discriminación estructural y sesgos de género

Aunque en muchos contextos la discriminación directa es menos explícita, persisten los estereotipos y sesgos que afectan a la contratación, la promoción y la valoración del trabajo realizado por mujeres.

- Las mujeres siguen accediendo menos a puestos de responsabilidad, incluso teniendo más formación.
- Ciertos perfiles profesionales feminizados (como cuidados o educación) siguen mal remunerados y escasamente reconocidos.
- La maternidad continúa percibiéndose como un “problema organizativo”, mientras que la paternidad rara vez limita una carrera.

Según el CIS (2024) el 78,1% de las mujeres está de acuerdo con la afirmación “las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñar el mismo puesto de trabajo”, este porcentaje baja 26 puntos cuando preguntamos a los hombres, un 51,8% están de acuerdo y un 46,3% niegan que sea así.

Segregación ocupacional y precariedad

La precariedad es otro de los principales desafíos ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores peor pagados, más inestables y con menos protección laboral. Por ejemplo, el trabajo en el sector de los cuidados que recae mayoritariamente en mujeres, muchas veces migrantes, que trabajan sin contrato, sin derechos laborales básicos, y en condiciones muy duras. También ocurre en sectores como el comercio, la hostelería o incluso entre las *riders* o repartidoras, donde la inseguridad laboral es la norma, tal y como señala Yanna G. Franco.

Las mujeres tienen más paro, más parcialidad y más temporalidad que los hombres.

Estas barreras no son individuales ni coyunturales: son estructurales. Y mientras no se transformen las condiciones que las sostienen, la igualdad formal seguirá dejando fuera a muchas.

Yanna G. Franco,
profesora de economía,
comunicación y género.

“Las mujeres seguimos enfrentando una desigualdad estructural en el mundo laboral. No se trata solo de una brecha salarial: hablamos de una brecha de derechos, de tiempo, de poder y de reconocimiento”.

Ausencia de redes, apoyos y orientación específica

Las políticas de empleo suelen centrarse en los instrumentos de búsqueda de empleo, sin considerar que muchas mujeres necesitan primero condiciones mínimas de estabilidad personal, apoyo emocional y acompañamiento social.

Esto incluye:

- Formación accesible y adaptada a realidades concretas.
- Servicios de cuidado comunitarios.
- Espacios seguros para mujeres en situación de violencia o exclusión.
- Orientación laboral con perspectiva de género e interseccional.

Falta de mirada de género interseccional

Las políticas laborales tienden a no reconocer las condiciones específicas de algunas trabajadoras, porque no abordan los cruces entre género, migración y raza, lo que refuerza la explotación e invisibiliza el trabajo que sostiene gran parte de la economía española y global, como argumenta la profesora Yanna G. Franco.

TENDENCIAS GENERALES DEL EMPLEO FEMENINO EN ESPAÑA EN 2025

En 2025, el panorama laboral muestra avances en la ocupación y estabilidad, pero las desigualdades siguen marcando la realidad femenina. **Un hito revelador es el récord de 10,1 millones de mujeres afiliadas a la Seguridad Social** (aproximadamente el 47,4 % del total), lo que evidencia el crecimiento de la participación femenina, aunque el equilibrio con los hombres aún se alcanza de forma lenta.



Por otra parte, la dinámica del empleo femenino ha experimentado un crecimiento superior al masculino tras la reciente reforma laboral. Sin embargo, la segregación ocupacional persiste. Las mujeres se concentran en sectores como la restauración, los cuidados, la limpieza, la atención al público y la administración. Según el "Catálogo de Ocupaciones" del SEPE (2024), los grupos que concentran mayor contratación femenina son los profesionales en servicios de restauración, personales, de protección y de ventas.

Entre las **ocupaciones más contratadas se encuentran:**

- Camareras asalariadas.
- Vendedoras en tiendas y almacén.
- Peonas en industrias manufactureras y agrícolas.
- Monitoras de actividades recreativas.
- Empleadas administrativas con tareas de atención al público.
- Auxiliares de enfermería hospitalaria.
- Ayudantes de cocina.
- Trabajadoras de cuidados personales a domicilio.
- Profesionales del trabajo social y la educación social.

Asimismo, la presencia femenina en puestos de liderazgo es notablemente baja: solo el 36 % de los puestos directivos los ocupan mujeres, evidenciando el persistente "techo de cristal".

Respecto a la calidad del empleo, se constata una disminución en la temporalidad, pero aún persiste que el 75 % del empleo a tiempo parcial lo ocupan mujeres y los contratos indefinidos, aunque en aumento, se sitúan por debajo de los registrados para los hombres.

En materia de desempleo, se observa una tendencia positiva: **la tasa de paro femenino ha descendido hasta alcanzar la cifra más baja desde 2008.**

No obstante, **en 2025, la brecha salarial de género en España es de un 19,6 %, lo que significa que las mujeres cobran un 19,6 % menos que los hombres.** Esta diferencia se amplía con la edad, la maternidad y en sectores con baja cualificación, y se suma a la penalización por la asunción de la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado.

En conjunto, estos datos reflejan avances en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, pero también subrayan que las desigualdades estructurales y las barreras persistentes siguen definiendo la realidad del empleo femenino en España.

Yanna G. Franco, profesora de economía comunicación y género.

"La incorporación de las mujeres al mercado laboral nunca tuvo la intención de conseguir la emancipación de las mujeres. Si hubiera tenido ese objetivo, se hubieran repartido las horas de trabajo retribuido, en lugar de multiplicarse por dos, digamos, en cada hogar, y de igual manera se hubieran repartido las horas de trabajo no retribuido de cuidados, descargando horas a las mujeres al pasar los hombres a ser corresponsables. Pero es evidente que no sucedió así, porque la intención nunca fue emancipatoria sino conseguir mano de obra barata. Las consecuencias son la segregación horizontal de género, concentrándose el empleo femenino en sectores con condiciones laborales y salariales precarias, y la doble jornada de las mujeres, dentro y fuera de los hogares".

04

MEDIDAS PARA FOMENTAR EL ACCESO A EMPLEO Y LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

Yanna G. Franco,
profesora en economía,
comunicación y género.

“Se han hecho avances importantes en los últimos años: la subida del salario mínimo, la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, algunas medidas de corresponsabilidad y el reconocimiento del trabajo de cuidados como un eje del bienestar social. Pero siguen siendo pasos insuficientes frente a una desigualdad que es estructural. Muchas políticas económicas siguen pensadas desde un modelo masculino de empleo: jornadas completas, disponibilidad total, desvinculación de las responsabilidades de cuidado. Eso deja fuera a muchísimas mujeres que, simplemente, no pueden adaptarse a ese esquema porque el sistema no garantiza ni servicios públicos ni una corresponsabilidad real”.

UN MARCO LEGAL ROBUSTO, PERO AÚN EN CONSTRUCCIÓN

Frente a todas estas barreras estructurales que siguen limitando el acceso de las mujeres a un empleo digno, es clave reconocer y fortalecer el conjunto de medidas legales y políticas públicas que ya están en marcha en España. Aunque todavía queda camino por recorrer, este marco constituye una base sólida sobre la que avanzar hacia una igualdad real en el ámbito laboral.

España cuenta con un amplio marco normativo en materia de igualdad laboral. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la obligatoriedad de Planes de Igualdad en empresas de más de 50 personas, los registros retributivos, las auditorías salariales, o reformas recientes como el Real Decreto Ley 5/2023 en materia de conciliación y permisos, conforman una base legal que busca garantizar el acceso, permanencia y promoción profesional de las mujeres en el mercado laboral.

A esto se suman estrategias como el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025) y la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual, que incorporan medidas específicas orientadas a combatir la discriminación y prevenir la violencia machista en el entorno laboral.

Paula Ruiz Torres,

vicepresidenta de Eurocadres y coordinadora confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT (UTC-UGT).

“Una de las principales medidas que debemos adoptar es incrementar las políticas activas de empleo con perspectiva de género, así como implementar acciones positivas en las políticas generales encaminadas a eliminar la discriminación y la desigualdad laboral, protegiendo los derechos laborales, así como garantizando la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin olvidarnos de que es fundamental erradicar la violencia machista en los lugares de trabajo con una política de tolerancia cero. Otro de los frentes que debemos abordar es conseguir la dignificación del sector de cuidados desde la corresponsabilidad social, con servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, porque los cuidados son una cuestión de estado y no un tema personal, familiar y privado”.



POLÍTICAS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las **políticas activas de empleo con perspectiva de género** ofrecen programas personalizados de orientación e información, formación profesional con enfoque de género en sectores subrepresentados, incentivos a la contratación femenina (priorizando colectivos vulnerables), apoyo al emprendimiento femenino y programas de inserción y reincorporación laboral. Para **eliminar barreras en el acceso y la promoción**, se promueve la revisión de criterios de selección sin sesgos, la transparencia en los procesos, la formación en igualdad para recursos humanos y la facilitación de la conciliación en estos procesos.

Se busca una **presencia equilibrada en órganos de dirección mediante la Ley Orgánica 2/2024 que establece una representación mínima del 40% de mujeres en consejos de administración y colegios profesionales, complementada con códigos de buenas prácticas**. El desarrollo profesional y el liderazgo se impulsan a través de programas de mentoring y planes de carrera personalizados con perspectiva de género.

Finalmente, **la legislación exige la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual** y por razón de sexo mediante protocolos internos, y se han establecido normativas para garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.



Conciliación y corresponsabilidad

En cuanto a la **conciliación y corresponsabilidad**, se contemplan **permisos parentales** como el de nacimiento y cuidado de menor (16 semanas intransferibles y retribuidas por progenitor) y el **permiso parental no retribuido** (8 semanas hasta los 8 años del hijo/a), así como la **reducción de jornada** por guarda legal, la **excedencia por cuidado de familiares**, el derecho a la **adaptación de jornada** (incluyendo el teletrabajo) y otros permisos retribuidos. Se promueve el teletrabajo y la flexibilidad horaria, especialmente en el sector público, y se protege contra el despido y la discriminación por el uso de estas medidas. **Los planes de igualdad y las auditorías retributivas**, obligatorios para empresas de cierto tamaño, deben incluir acciones específicas en este ámbito, al igual que medidas para mujeres víctimas de violencia de género. Además, se fomenta la corresponsabilidad a través de campañas e incentivos empresariales.

Paula Ruiz Torres,

vicepresidenta de Eurocadres y coordinadora confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT (UTC-UGT).

“Apostar por un compromiso con la corresponsabilidad y la conciliación no solo mejora la calidad de vida de las personas, sino que convierten el entorno de trabajo en uno más saludable, justo y productivo con un claro impacto tanto a nivel empresarial como personal. Para mí es una apuesta de futuro segura.”

05

TRABAJO DIGNO

Génesis Salazar Jaspe, mujer en búsqueda activa de empleo, proyecto Senderas

“¡Creo que ahora los empleos dignos existen, en comparación con otras décadas!... El cambio empieza con nosotras, pero también con un sistema que nos permita crecer sin obstáculos. Tu trabajo tiene un valor, hay que exigir. No hay que aceptar el primer salario sin comparar y defender lo que mereces”.

Karol Avalos Cordero, mujer en búsqueda activa de empleo, proyecto Senderas

“Que sea mi horario de trabajo y listo, pero que no interrumpa mi vida privada”.

Lo que las mujeres piden, lo que toda la sociedad necesita

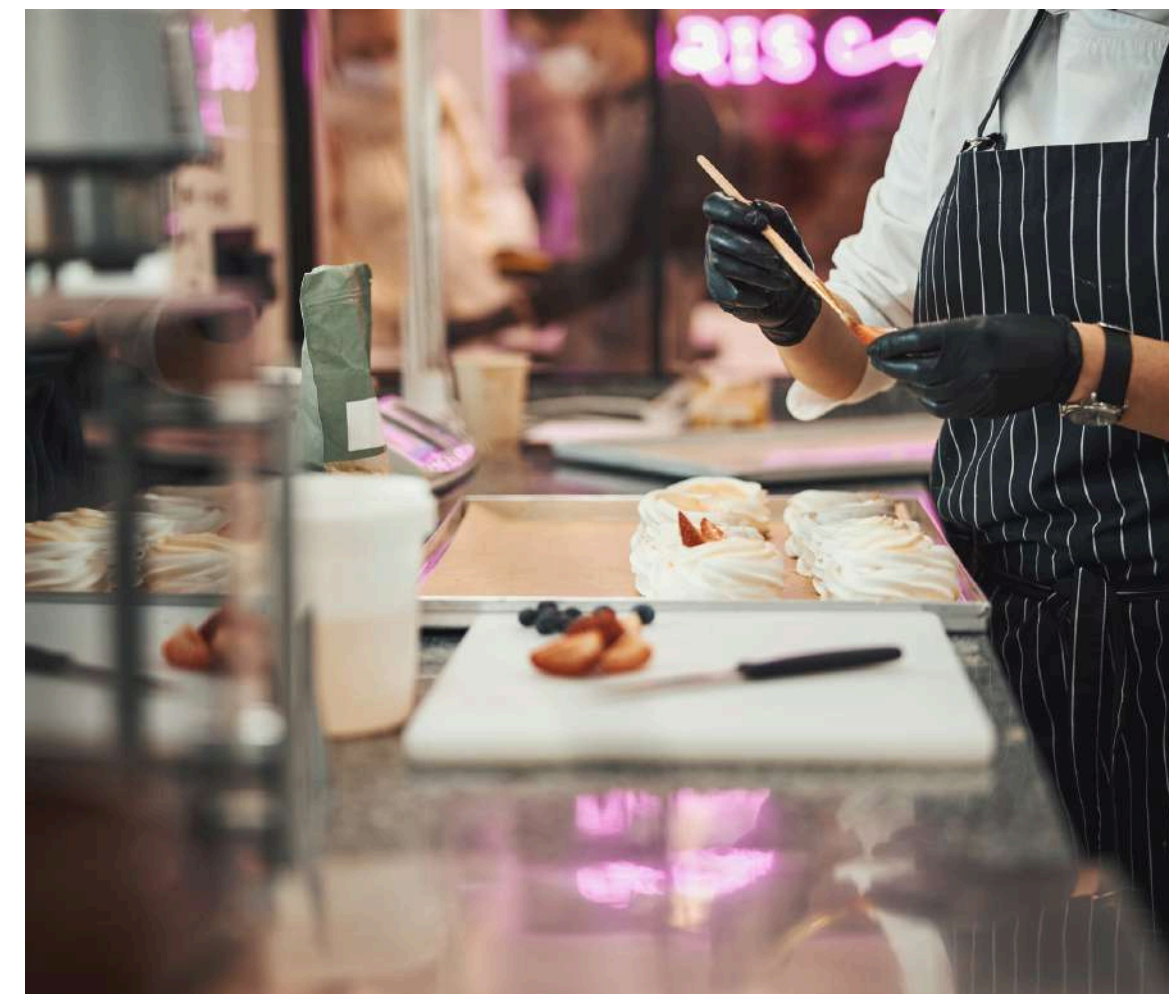
El concepto de trabajo digno —o empleo decente— fue definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como aquel que ofrece condiciones justas, seguras y no discriminatorias, está debidamente remunerado, garantiza libertad, equidad, seguridad y dignidad para todas las personas trabajadoras, y facilita la protección social y el acceso a derechos laborales fundamentales.

Aunque el marco legal ha avanzado en los últimos años, el trabajo digno para las mujeres en España sigue enfrentando desafíos estructurales vinculados a los roles de género, la desigualdad salarial, la precariedad y la falta de corresponsabilidad.

Para garantizar una verdadera igualdad, es necesario reforzar las políticas públicas, transformar las culturas empresariales y redistribuir el valor del trabajo, tanto remunerado como no remunerado.

¿Qué es un trabajo digno para las mujeres?

Para las mujeres participantes en el programa Senderas, la noción de trabajo digno trasciende la mera obtención de un empleo. Sus **experiencias y reflexiones** convergen en **una serie de condiciones fundamentales** que deben caracterizar un entorno laboral justo y equitativo, permitiendo su pleno desarrollo profesional sin menoscabo de su bienestar personal.



Yanna G. Franco, profesora en economía, comunicación y género.

“Para muchas mujeres —especialmente si son migrantes, racializadas, trans, con discapacidad o en situación administrativa irregular— los obstáculos se multiplican. Por eso es clave hablar desde un feminismo interseccional, que entienda cómo se cruzan las distintas formas de opresión y exclusión (...). La intersección de estas múltiples identidades exige políticas que no solo promuevan la igualdad de género, sino que también aborden la desigualdad racial y migratoria, reconociendo que las mujeres subalternas no solo luchan por acceder al mercado laboral, sino por hacerlo en condiciones que les permitan tener una vida digna y libre de explotación”.

DECÁLOGO DEL TRABAJO DIGNO

1. Remuneración justa e igualitaria

La equiparación salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor es una demanda primordial. El reconocimiento económico debe ser un reflejo del talento y la responsabilidad, sin distinciones.

2. Apoyo y flexibilidad con perspectiva de género

Las políticas laborales deben integrar la realidad de las mujeres, ofreciendo apoyo y flexibilidad ante necesidades específicas, sin que esto suponga un freno a su desarrollo profesional.

3. Promoción activa de la equidad

Los entornos laborales deben implementar medidas concretas para garantizar la equidad de oportunidades, eliminando sesgos y facilitando el acceso a puestos de responsabilidad para las mujeres.

4. Respeto y reconocimiento

El talento y las capacidades de las mujeres deben ser valorados en los entornos de trabajo, superando estereotipos y prejuicios de género.

5. Libertad de elección y conciliación real

Las mujeres deben tener la libertad de elegir su trayectoria profesional sin ser penalizadas por la maternidad o por responsabilidades familiares. Se requieren horarios flexibles y medidas de conciliación efectivas.

6. Valorar del saber hacer de las mujeres

Reconocer la experticia que cada mujer aporta al ámbito laboral es esencial para construir equipos diversos y enriquecedores.

7. Fomento de la cooperación y el trabajo colaborativo

Un entorno laboral que promueva la cooperación y el intercambio de conocimientos facilita el trabajo, lo enriquece y contribuye al bienestar colectivo.

8. Valoración de aptitudes y esfuerzos individuales

El esfuerzo y las aptitudes de cada trabajadora deben ser reconocidos de manera justa, incentivando el compromiso y el desarrollo profesional.

9. Oportunidades de crecimiento profesional

Un trabajo digno debe ofrecer a las mujeres la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, adquirir nuevas habilidades y ascender sin barreras de género.

10. Equilibrio entre vida personal y profesional

Un trabajo digno no debe consumir la vida personal de las mujeres, permitiendo un equilibrio saludable entre responsabilidades laborales y bienestar individual, familiar y comunitario.

06

LA RENTABILIDAD DE LA IGUALDAD: EMPRESAS QUE LIDERAN EL CAMBIO

Mary Oghogho Asemota, mujer en búsqueda activa de empleo, proyecto Sendera.

“El hecho de que las mujeres tengan que ausentarse del trabajo para atender las necesidades urgentes de sus hijos no tiene por qué ser un obstáculo para conseguir un empleo. Si trabajo en una organización que me escucha y me ayuda a conseguir tiempo para atender las necesidades familiares urgentes, me encantaría retribuirlo de muchas maneras que la empresa quizá no espere.”

¿La igualdad es rentable?

Cada día más empresas nos demuestran que sí. La igualdad de género en el empleo no solo es una cuestión de derechos, sino también de innovación, reputación y sostenibilidad empresarial. Incluir a las mujeres en el mundo laboral de forma justa y en condiciones de igualdad aumenta la diversidad, mejora la toma de decisiones, refuerza el talento disponible y genera beneficios tangibles tanto para las organizaciones como para la economía general.

Las políticas de igualdad han impulsado distintivos, premios y distinciones: Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE) del Ministerio de Igualdad, premios de instituciones públicas como el Ministerio de Igualdad, o el Instituto de las Mujeres u observatorios de RSC. A nivel internacional, destacan premios como el Premio Internacional para la Igualdad de Género en el Comercio de la Organización Mundial del Comercio (OMC), cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades en el comercio internacional.

Algunas empresas destacadas en España por sus buenas prácticas en igualdad de género son: **Repsol**, por su plan integral de igualdad y programa "Women in Leadership"; **IKEA** España, por sus políticas de conciliación, igualdad en contratación y alta presencia femenina en dirección; **Mahou San Miguel**, por sus medidas innovadoras de conciliación y promoción en áreas masculinizadas, junto con formación en sesgos; **Grupo Red Eléctrica (Redeia)**, por su fuerte compromiso institucional, paridad en el consejo y planes contra la brecha salarial; **Ferrovial**, por sus proyectos para aumentar la participación femenina en sectores técnicos; **Sodexo Iberia**, con un compromiso global de paridad y un índice interno de igualdad; y **CaixaBank**, premiada por su inclusión femenina en el sector financiero a través de su programa Wengage.

Estas empresas implementan diversas estrategias que abarcan la conciliación, la corresponsabilidad, la promoción de mujeres en puestos de liderazgo, la igualdad en la contratación y la formación en igualdad de género.



Paula Ruiz Torres, vicepresidenta de Eurocadres y coordinadora confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT (UTC-UGT).

“Incluir a las mujeres en el mundo laboral es una oportunidad para el crecimiento empresarial, más allá de ser un tema de justicia social. Apostar por la inserción laboral de las mujeres hace que el entorno sea más diverso y equitativo, refuerza la innovación, aumenta el rendimiento y hace que la empresa mejore su reputación. A estas empresas hay que decirles que el mundo laboral está en constante cambio, que la única constante es, precisamente, el cambio y que al adaptarse las convierte en líderes en compromiso social y sostenibilidad”.

La igualdad, un impacto económico real

Según el **Informe ClosinGap 2025**, elaborado por la Asociación ClosinGap y PwC:

- La paridad de género en España está en el **65,7 % (2024)**, aún lejos del 100 %.
- Si se mantuviera el ritmo de avance actual (2015–2023), faltan **37 años para alcanzar la paridad real**.
- **La igualdad podría suponer un incremento del 17,1 % del PIB español, equivalente a más de 255.000 millones de euros.**



Debemos aunar esfuerzos para cerrar las brechas de género e impulsar el crecimiento económico. Es clave impulsar el talento femenino en el mercado laboral como palanca de recuperación económica

Yanna G. Franco,
profesora de economía, comunicación y género.

“Un ejemplo claro de cómo este enfoque puede enriquecer el análisis económico es el trabajo de las cuidadoras migrantes. Las mujeres migrantes, muchas veces racializadas, representan una parte esencial de la fuerza laboral en sectores como la limpieza, el cuidado de personas mayores y dependientes, y también, además, los otros trabajos de cuidados no remunerados. Sin embargo, su trabajo, imprescindible para sostener la vida, está desvalorizado, mal remunerado (o no retribuido si es trabajo en el propio hogar) y suele estar completamente desprotegido. Las políticas laborales que no reconocen las condiciones específicas de estas trabajadoras, y que no abordan los cruces entre género, migración y raza, no solo refuerzan la explotación, sino que invisibilizan el trabajo que sostiene gran parte de la economía española y global”.

Figura 17. PIB asociado a cerrar la brecha de género [% , miles de millones de €]



Figura 15. La brecha de género tiene un impacto directo en PIB a través de 3 elementos clave del mercado laboral



07

EL RECONOCIMIENTO DE LOS TALENTOS DE LAS MUJERES

Magalí Martínez Solimán,
coach especialista en género

“Los talentos, es decir, las capacidades especiales que las personas tenemos para hacer cosas, están muy vinculados a nuestro aprendizaje, nuestra socialización, nuestras oportunidades, nuestras luchas, nuestro rol de género en constante evolución”.

Génesis Salazar Jaspe,
mujer en búsqueda activa de empleo,
proyecto Senderas

“El talento no tiene género, pero las oportunidades siguen teniendo dueño”.

¿Qué entendemos por “talento”?

El concepto de “talentos de las mujeres” abarca un conjunto diverso de habilidades, capacidades, perspectivas, experiencias y cualidades que históricamente han sido subestimadas o encasilladas por razones de género.

Si bien los talentos no son intrínsecos al género, las trayectorias vitales de las mujeres —moldeadas por mandatos, cuidados, exclusiones y resistencias— hacen que muchas habilidades compartidas entre ellas hayan sido infravaloradas en el entorno laboral tradicional.

En el entorno de trabajo, los talentos de muchas mujeres incluyen tanto aptitudes técnicas como habilidades relacionales: liderazgo colaborativo, escucha activa, gestión emocional, resolución de conflictos, creatividad, inteligencia práctica, mirada transversal... habilidades que no siempre encajan en los modelos masculinizados de promoción o éxito.

Paula Ruiz Torres,
vicepresidenta de Eurocadres y coordinadora confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT (UTC-UGT).

“Animo a que las mujeres trabajadoras sigan apostando por su formación, desarrollen su red de contactos, participen en iniciativas de empoderamiento y no duden en recurrir a los recursos y servicios de orientación laboral disponibles. El acceso a oportunidades laborales no solo debe depender de las habilidades técnicas, sino también de la resiliencia, la capacidad para gestionar cambios y el liderazgo, cualidades que cada vez requieren más empresas”.



El valor de nombrarlos (y reconocerlos)

Muchas mujeres no han podido reconocer sus talentos no porque no los tuvieran, sino porque crecieron con el mandato de la discreción, de ocupar poco espacio, de no parecer soberbias. No reconocerlos fue, durante generaciones, una forma de defensa frente a un sistema que no estaba preparado para premiarlos.

Karol Avalos Cordero,
mujer en búsqueda activa de empleo, proyecto Senderas
“Las mujeres no nos damos cuenta de lo grandes que somos hasta que nos ponemos en pie”.

Marta María Ramírez García,
mujer en búsqueda activa de empleo, proyecto Senderas
“A menudo las propias mujeres tienen dificultades para reconocer sus talentos”.

Como señala **Magalí Martínez Solimán**, sólo algunas mujeres —algunas madres, abuelas, tías, maestras— han podido nombrar y abrirse paso con sus talentos, desafiando suelos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal. Reconocer el talento es un acto personal y colectivo de transformación.

El talento cuenta

Soft skills: lo que ahora se valora, las mujeres ya lo hacían

En el mundo laboral, hace ya décadas que las "soft skills" o habilidades blandas son consideradas clave para el desarrollo profesional. Curiosamente, muchas de esas habilidades (empatía, escucha, liderazgo horizontal, sensibilidad emocional) han estado históricamente asociadas a los roles femeninos, aunque antes no se valoraran como competencias profesionales.

Magalí Martínez Solimán,
coach especialista en género

"Las mujeres, al incorporarnos al mercado laboral, sentimos que debíamos adaptarnos al modelo masculino. Pero nosotras, por cómo hemos sido socializadas, tenemos otra forma de entender y practicar la relación".

Cuando el mercado identificó que estas aptitudes mejoraban la eficiencia y la competitividad, las incorporó como valor, sin reconocer muchas veces que ya estaban siendo ejercidas por mujeres desde hace tiempo.

Cómo se construye un talento

Magalí Martínez Solimán,
coach especialista en género

"Los talentos no son innatos, se desarrollan. Siempre que tengas o puedas crearte el entorno adecuado, con práctica consciente y apoyo. Se pueden nombrar, medir, traducir al lenguaje del mercado y hacer valer."

Desde su experiencia como experta, **Magalí** propone una guía práctica para conectar con nuestros talentos:

- Definir quién eres hoy, con tres o cuatro palabras que te representen.
- Hacer memoria de lo que has hecho, y qué capacidades se activaron en cada experiencia.
- Identificar lo que quieres y lo que el mercado ofrece, con mirada realista pero abierta.
- Aprender a nombrar tus capacidades en el lenguaje profesional (liderazgo, comunicación creativa, orientación a objetivos...).
- Seleccionar los talentos clave para cada puesto, expresarlos con convicción y con tu estilo.

El talento necesita contexto

El reconocimiento del talento femenino está también condicionado por factores sociales, culturales, familiares, relacionales y simbólicos. Las mujeres han sido históricamente excluidas de los relatos de éxito, y los modelos de liderazgo no las han reflejado.

Además, la competitividad del talento en los países está en juego. Según el Índice Global de Competitividad del Talento (GTCI) —elaborado por la escuela de negocios INSEAD—, España aún no se sitúa entre los países mejor posicionados para atraer, desarrollar y retener talento, especialmente en lo que respecta a talento femenino. En los próximos diez años, la sostenibilidad y la calidad de vida serán claves para revertir esa tendencia.

Yanna G. Franco,
profesora de economía comunicación y género.

"Aunque ha habido avances, es habitual que los medios cuando representan a las mujeres que tienen éxito en el mundo laboral se refieran a un modelo de éxito profesional que está alineado con los estándares masculinos, basados en la competencia, la jerarquía y la productividad. En lugar de fomentar una crítica a estos modelos, tienden a presentar historias de mujeres que logran "triunfar" siguiendo ese mismo camino, convirtiéndolas en excepciones a una norma establecida por el patriarcado. Este tipo de representación refuerza la idea de que el éxito laboral de las mujeres solo es posible si se ajustan a los estándares masculinos de competitividad y ambición, proporcionando una visión reduccionista que invisibiliza otras formas de éxito que no están basadas en el trabajo remunerado o en roles jerárquicos".

DESARROLLAR TALENTOS EN EL MERCADOS, ENTORNOS DUROS, POR MAGALÍ MARTÍNEZ SOLIMÁN:

Países que mejor atraen, desarrollan y retienen el talento

Los factores que intervienen a la hora de atraer talento: elevados niveles de protección social, educación formal y su capacidad para adecuar la oferta y la demanda de mano de obra, mayores derechos personales, ofrecer salarios elevados, reconversión y mejora de las cualificaciones efectivas, mayores oportunidades de desarrollo para personal empleado, y estar abiertos al talento extranjero, entre algunos indicadores determinantes.



Desarrollar tus talentos: puedes, es duro, vale mucho la pena

PUEDES

“Puedes porque tienes talentos que son útiles y valiosos para el mercado laboral. Todas las mujeres los tenemos. Y tú también. Pero tienes que hacer un trabajo previo de preparación, que a veces es pesado o difícil. Un poco menos si te ayudan. La preparación es para que puedas moverte como pez en el agua en el mercado laboral, ya accedas por primera vez, quieras volver a él o ya estés dentro. Y para ello es clave que identifiques y nombres, con un lenguaje adecuado al mercado laboral, quién eres, qué experiencias y talentos tienes y qué quieres. Piensa un momento en cómo puedes conectar los talentos con aquello que quieres y busca tu propia forma de explicarlo, de “venderlo”. Porque, no lo olvides, el mercado laboral es un mercado. Aunque eso no quiere decir que para entrar en él tengas que renunciar a tus valores, al contrario. Ese margen nos deja. Puedes, si aprendes a comprender cómo funciona y cómo jugar tus bazas en él”.

ES DURO

“Los mercados son entornos duros, y el laboral no es una excepción. Pero en mi experiencia, incluyen parcelas donde se reconocen y se valoran mucho los talentos particulares de las personas. Por ello, debes ser capaz de venderlos bien. En el mercado laboral, las cosas no ocurren siempre donde y cuando queremos, pero acaban ocurriendo si eres constante y, muy importante, tienes una estrategia. No tiene que ser nada complejo. Pero es importante tenerla, diseñar y aplicar tu plan, todos los días, hasta ir avanzando, por etapas. Es duro, se requiere perseverancia, foco y confianza. Y, para algunas personas esto es lo más duro: lo que más ayuda es hacer networking, activar y poner a funcionar tu red de contactos, empezando por tu red de apoyo, pero ampliándola. Pero piensa que en realidad, esto a las mujeres se nos da muy bien, somos expertas en redes relacionales”.

VALE MUCHO LA PENA

“No sólo porque tú alcanzarás lo que estás buscando, o darás un primer paso hacia ello y eso te ayudará y te dará mucha alegría. También porque, si sigues perseverando, y la segunda vez te resultará más fácil porque ya habrás aprendido cómo funciona, te hará creer mucho en el valor de tus talentos y te llevará a nuevos horizontes, no solo laborales, sino personales y relacionales. Y tu proceso servirá de modelo para otras mujeres, que se animarán a seguir tus pasos. Y así construimos entre todas algo mejor”.

08

PROYECTO SENDERAS Y EL ESPACIO MUJER MADRID

Yanna G. Franco,
profesora de economía
comunicación y género.

"A mí lo que más relevante me parece del proyecto Senderas es la vertiente de sensibilización sobre el empleo digno: que no basta con facilitar el acceso al mercado laboral, sino que es fundamental garantizar que los empleos ofrecidos sean dignos, respeten los derechos laborales y permitan a las mujeres desarrollarse con autonomía".

Magalí Martínez Solimán
coach especialista en género

"El mensaje que me gustaría transmitir a las mujeres que se encuentran en búsqueda activa de empleo sería algo así: PUEDES. ES DURO. VALE MUCHO LA PENA".

Un lugar para caminar acompañadas hacia el empleo digno y la autonomía

El Proyecto Senderas, arraigado en el compromiso de la Fundación José María de Llanos – institución referente desde los años 50 en el tejido vecinal madrileño y con un impacto significativo en toda la capital – se erige como un proyecto de empleabilidad para mujeres pionero. Su enfoque integral, personalizado y humanizado, materializado en el innovador espacio EMMA (inaugurado en septiembre de 2013), sitúa las necesidades y el bienestar de las mujeres en el centro de su intervención. EMMA trasciende los modelos tradicionales de intermediación laboral, ofreciendo un entorno de apoyo único que facilita el acceso a formación, recursos y acompañamiento individualizado para la consecución de empleos dignos. Desde su creación, Senderas ha seguido un camino colectivo y feminista que reconoce los ritmos, necesidades y fortalezas de cada mujer. Se basa en el respeto, la escucha activa, la orientación personalizada y el apoyo entre pares.

Fundamentando la intervención en tres pilares esenciales: **el diseño de itinerarios individualizados, la formación y capacitación integral en competencias clave, y una intermediación laboral activa** que facilita la conexión con el tejido empresarial. Una vez incorporadas al proyecto, las participantes tienen acceso al **Portal de Empleo Senderas**, una plataforma digital destinada a optimizar su inserción profesional y promover su desarrollo en diversos sectores.

¿A quién acompaña?

A mujeres en situación de vulnerabilidad sociolaboral: muchas de ellas han enfrentado desigualdades estructurales como la precariedad, el desempleo prolongado, la violencia de género, la discriminación por origen o edad, la falta de red familiar o institucional, o el acceso limitado a formación o documentación. Las participantes de Senderas son diversas en edad, procedencia, trayectorias vitales y expectativas.

Un proceso acompañado e individualizado

El enfoque de Senderas se basa en procesos de acompañamiento integrales y personalizados, que combinan:

- Escucha activa y creación de vínculos seguros.
- Talleres formativos y grupales con enfoque de género y empleabilidad.
- Orientación sociolaboral ajustada a cada itinerario vital.
- Actividades comunitarias y de fortalecimiento colectivo.
- Apoyo emocional y reconocimiento de saberes previos.

Lo que distingue a Senderas no es solo el contenido, sino el cómo: una metodología que valida las experiencias de las mujeres, construye confianza mutua y promueve la autonomía desde el reconocimiento.

Espacio Mujer Madrid (EMMA)

ESPACIO MUJER MADRID (EMMA) es un centro de la Fundación José María de Llanos, que abrió sus puertas en el año 2013 y está dedicado a la atención integral de las mujeres. Situado en el distrito Puente de Vallecas, ofrece atención, a través de diferentes proyectos, a mujeres de toda la ciudad de Madrid.

Es un espacio feminista, seguro y transformador, donde se desarrollan proyectos como Senderas, con una mirada comunitaria, interseccional y centrada en los derechos de las mujeres.

En el complejo camino hacia la búsqueda de empleo, las mujeres participantes del programa Senderas destacan unánimemente la importancia del acompañamiento, el tiempo dedicado por profesionales especializadas y la adquisición de nuevas herramientas a través de talleres formativos. Sus testimonios revelan que, más allá de la mera intermediación laboral, lo que marca una diferencia sustancial es la experiencia de ser acogidas en un entorno seguro, personalizado, cercano, basado en la escucha activa, la comprensión y el afecto: un espacio como EMMA.

Frente a la frialdad e impersonalidad de las plataformas de búsqueda de empleo convencionales, EMMA se erige como un refugio donde las mujeres se sienten comprendidas y valoradas. Las profesionales del espacio no solo aportan información relevante y adaptada a las necesidades individuales, sino que también se involucran activamente en la búsqueda de soluciones, construyendo un vínculo de confianza y apoyo fundamental en un proceso a menudo duro y desafiante para las mujeres.

El testimonio de **Génesis Salazar Jaspe** resalta la importancia de un espacio que no solo ofrece recursos, sino que también valida y empodera a las mujeres en su camino profesional: El espacio Emma ha sido para mí un gran apoyo... tuve la oportunidad de realizar una capacitación que me ayudó a ampliar mis conocimientos y tener mayores oportunidades laborales. El apoyo que me han brindado ha sido excelente, personas de calidad, las orientadoras se enfocan contigo y te brindan una atención que te hace sentir segura y acompañada en el proceso de búsqueda de empleo.

Me he sentido acompañada y cómoda, desde que entras al espacio Emma te sientes en un espacio en donde realmente sientes tranquilidad de no ser juzgada, de ser escuchada, en donde tus ideas son valoradas. Brindan una orientación personalizada, enfocada en tu bienestar laboral y que se enfoca en los derechos de las mujeres.

María Dolores Sánchez Aguado, por su parte, describe EMMA como un descubrimiento, tanto personal como de conocimientos. Su experiencia va más allá de la búsqueda de empleo, generando lazos personales significativos: He conocido a nuevas y nuevos amigos con los que tengo contacto continuo, a profesores con los que he creado un vínculo muy bueno, para mí ha sido un espacio en el que me he sentido arropada y querida. Las técnicas de empleo han sido un buen apoyo en todo momento y la psicóloga también. He podido ver que soy capaz de hacer cosas que creí que no podía hacer. Su relato subraya el valor del apoyo emocional y el fortalecimiento de la autoconfianza que proporciona el espacio.

Enid Ortiz Ramírez valora especialmente las charlas, las profesionales, la importancia que nos dan como mujer, la información, la motivación personal. Son muchos temas los que ellas apoyan, destacando el acompañamiento integral que ofrece.

Para **Ana María Gómez Cruz**, EMMA representa un espacio seguro, y porque además se tejen redes y lazos con otras mujeres lo que hace que conozcas otras realidades, enfatizando la creación de una comunidad de apoyo mutuo.

Marta María Ramírez García describe su experiencia en términos de pertenencia: Encontré amigas, hermanas, más que orientadoras e intermediadoras. Las plataformas que conocía eran online, frías... Esta es otra metodología. Es como llegar a casa, entendida como un hogar. A la casa ideal. Estás en buenas manos, acompañadas. Puede que parezca lento o poco para nuestras urgencias. Pero es tan bueno estar acompañada por mujeres que entienden el sistema y te validan sin prejuicios. Su analogía del espacio EMMA como un "hogar ideal" subraya la calidez y la seguridad que ofrece.

Finalmente, **Mary Oghogho Asemota**, resume su paso por EMMA como una experiencia transformadora: El Espacio Emma ha sido como un hogar para mí. Me han ayudado a conseguir trabajo, he realizado algunos cursos gratuitos y he recibido atención psicológica gratuita. La atención individualizada en la búsqueda de empleo ha sido muy útil. Estoy muy agradecida por su ayuda. Su testimonio destaca la combinación de apoyo práctico, formativo y emocional que caracteriza al espacio.

En conclusión, los testimonios de estas mujeres evidencian que el éxito en los procesos de acompañamiento al empleo tienen que ver con la calidez humana, la escucha activa, la personalización, la formación especializada, la atención integral y la creación de un entorno seguro y de apoyo, factores determinantes que marcan la diferencia en la experiencia de las mujeres en búsqueda activa de empleo, convirtiendo espacios como EMMA en un referente de vida y empleo para las mujeres.



LAS VOCES QUE SOSTIENEN ESTE INFORME

El equipo de investigación del presente informe ha mantenido un diálogo con siete mujeres participantes del proyecto Senderas,

Las mujeres entrevistadas, provenientes de trayectorias vitales y profesionales heterogéneas, aportando perspectivas específicas sobre las complejidades y demandas de las mujeres en el panorama laboral contemporáneo. Sus experiencias, caracterizadas por la capacidad de adaptación y un marcado compromiso con la contribución social, evidencian un capital humano significativo en la búsqueda de nuevas oportunidades profesionales.

El perfil del grupo entrevistado revela una diversidad formativa y una rica experiencia laboral previa, que abarca sectores cruciales como la hostelería, la atención y los cuidados, la restauración, el comercio, el periodismo y el secretariado. A través de sus narrativas, se manifiestan historias de altas capacidades que a menudo no encuentran reconocimiento social, una notable adaptabilidad a distintos roles laborales, experiencias migratorias, vivencias de maternidad, superación de desafíos personales y un firme compromiso, tanto con el desarrollo profesional como con la vida personal. Sus aspiraciones de flexibilidad laboral, reconocimiento profesional y de sus talentos ponen de relieve la urgencia de implementar políticas y prácticas empresariales que fomenten la inclusión y la igualdad real en el mercado laboral. Este análisis inicial suscita una reflexión profunda acerca de las barreras persistentes que enfrentan las mujeres en su búsqueda de empleo, a pesar del considerable potencial productivo que representan para la sociedad.



Mary
Oghogho Asemota

Adaptación y resiliencia en un nuevo contexto laboral:

La experiencia de **Mary Oghogho Asemota**, originaria de Nigeria, ilustra la capacidad de adaptación y la resiliencia frente a un nuevo contexto laboral. Con una sólida carrera como secretaria en una institución gubernamental de su país durante más de trece años, y con licencias de estudios remuneradas para su desarrollo profesional, su llegada a España en 2006 la llevó a dedicarse al sector de la limpieza. Esta decisión, tomada para poder conciliar el cuidado familiar, no ha mermado su espíritu trabajador ni su experiencia, habiendo trabajado en importantes empresas y en un sector especializado como la limpieza aeroportuaria. Su trayectoria refleja la necesidad de compaginar responsabilidades familiares sin renunciar a la actividad laboral, aunque anhela una oportunidad para retornar a su campo profesional.

Marta María
Ramírez García

El deseo de aportar y la búsqueda de reconocimiento:

Una de las voces que resuena con fuerza es la de **Marta María Ramírez García**, una periodista cubana de 48 años, emigrada hace dos años y madre de una niña. Su relato establece un paralelismo con sus bisabuelos inmigrantes españoles, manifestando un profundo deseo de "aportar a esta sociedad lo que aprendí en mi vida". Su perfil profesional, que incluye creatividad en campañas de bien público, gestión de comunidades online y activismo feminista, subraya un compromiso cívico y un bagaje de habilidades transferibles a diversos ámbitos. Su mirada se centra en el futuro de su hija, en una sociedad que las ha acogido, lo que impulsa aún más la búsqueda de un espacio profesional donde pueda desarrollarse compatible con los cuidados.

Génesis
Salazar Jaspe

Curiosidad, conexión humana y la lucha por la conciliación:

Génesis Salazar Jaspe se define como una persona curiosa y con una habilidad especial para "conectar con los demás a través de la conversación". Con formación como administradora y cocinera profesional, su testimonio pone de manifiesto el "desafío constante" de la conciliación entre la vida laboral y personal, especialmente para quienes asumen múltiples roles dentro y fuera del hogar. Su anhelo de cambiar la "presión constante por ser perfecta en todos los roles" revela una problemática común entre las mujeres.



Ana María
Gómez Cruz



María Dolores
Sánchez Aguado

Maternidad, superación y la reinversión profesional:

El testimonio de **Ana María Gómez Cruz** se centra en la maternidad y la lucha por el bienestar de su hija Carlotta, de 16 años, quien ha enfrentado desafíos de salud. Su relato es un ejemplo de cómo las circunstancias personales pueden redefinir las prioridades y las trayectorias profesionales. Con experiencia previa en diversos sectores, su dedicación actual al cuidado de su hija ha postergado su inserción laboral. Sin embargo, su proceso de acompañamiento psicológico y su continua formación demuestran una firme voluntad de "compaginar sus circunstancias personales con un horario que le permita cuidar de su hija y seguir su vida laboral", evidenciando la importancia de las medidas de conciliación.

Experiencia consolidada y la búsqueda de flexibilidad:

María Dolores Sánchez Aguado, aporta la perspectiva de una profesional con treinta años de experiencia en la hostelería. Su relato se centra en su capacidad, durante veinte años, para trabajar a media jornada los fines de semana, una decisión familiar para el cuidado de sus hijos. Actualmente se encuentra en excedencia temporal y su motivación principal para el retorno al empleo se centra en volver a retomar el contacto con la gente y el valor de los compañeros de trabajo. No obstante, su aspiración de "poder cambiar de horario en el trabajo, para poder disfrutar de vez en cuando de un fin de semana con la familia" pone de manifiesto la necesidad de mayor flexibilidad laboral y la importancia de que el tiempo de trabajo no merme el tiempo de vida.



Enid
Ortiz Ramírez

Migración, sueños y la exploración de nuevos caminos:

Enid Ortiz Ramírez, migrante colombiana de 36 años y madre de una niña, comparte la experiencia de una profesional que ha debido explorar nuevos caminos laborales. Con una formación profesional en su país y "mil sueños" por cumplir, su trayectoria laboral en España la ha llevado desde la hostelería al sector de la alimentación para mascotas, una experiencia que valora por el aprendizaje constante. Su deseo de "poder trabajar algunos días de casa, sobre todo cuando tengo mis crisis de dolor" (derivadas de una enfermedad autoinmune) subraya la importancia de la flexibilidad laboral y la consideración de las necesidades de salud en el ámbito laboral.



Karol
Avalos Cordero

Determinación, responsabilidad y la búsqueda de respeto:

Karol Avalos Cordero se describe como proactiva, responsable, organizada y con una fuerte determinación. Su énfasis en el respeto mutuo y su "territorialidad" como un "súper poder" sugieren una persona con límites claros y una valoración de la integridad personal en el ámbito laboral.

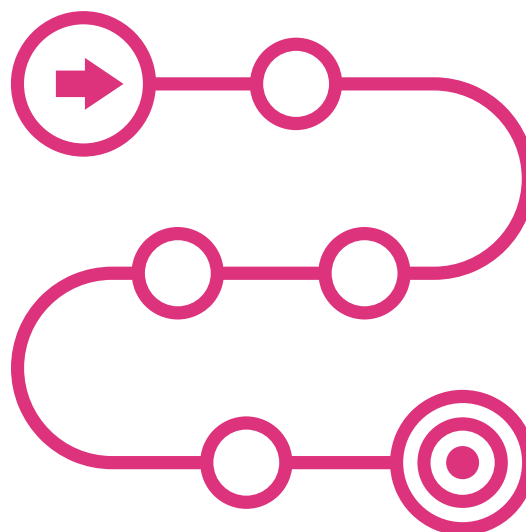
METODOLOGÍA



El presente informe y la campaña homónimo “**Dignas**” y su posterior estrategia de comunicación y difusión han sido creados e impulsados por la agencia [Volando Vengo Marketing Consciente.](#)

Esta agencia, con 23 años de trayectoria, se posiciona como un referente en la creación de campañas de comunicación y marketing, que incorporan un enfoque consciente, disruptivo y riguroso con una marcada perspectiva humanista y de género en todas sus etapas.

Los artefactos de comunicación se han diseñado y creado en base a la metodología de Investigación Acción Participativa (IAP), centrado en las experiencias directas de las mujeres usuarias, nutriendo así la campaña con sus voces y vivencias.



En el marco de la campaña **DIGNAS**, se llevó a cabo una sesión de trabajo durante el mes de marzo, reuniendo a siete mujeres participantes del proyecto: **Ana María Gómez Cruz, María Dolores Sánchez Aguado, Enid Ortiz Ramírez, Génesis Salazar Jaspe, Karol Avalos Cordero, Marta María Ramírez García y Mary Oghogho Asemota.** Sus vivencias y reflexiones constituyen un núcleo fundamental de este informe.

Posteriormente, en el mes de abril, se realizaron entrevistas con tres expertas de destacada trayectoria: **Margalí Martínez Solimán:** ingeniera con una sólida formación y experiencia en coaching y liderazgo, enfocada en la reducción de la brecha entre aspiraciones y realidades en los ámbitos individual, grupal y social; **Paula Ruiz Torres:** coordinadora Confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT y Vicepresidenta de EUROCADRES (Consejo Europeo de Profesionales y Directivos), organización sindical europea de referencia para profesionales y directivos; y **Yanna G. Franco:** doctora en Derecho y licenciada en Ciencias Económicas y Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, donde ejerce como profesora en el Departamento de Economía Aplicada, Pública y Política. Su investigación conecta economía, comunicación y estudios de género, siendo autora de numerosas publicaciones académicas y miembro de diversos proyectos de investigación.

Las perspectivas y análisis aportados por estas mujeres, configuran un documento de relevancia para comprender los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral español actual, ofreciendo claves para avanzar hacia un empleo verdaderamente digno e igualitario.



CRISTINA MATEOS CASADO

Autora del Informe Senderas

Doctora en Periodismo, especializada en comunicación y género. Trabajadora social y socióloga, especializada en análisis político con Posgrado en Agente para la detección e intervención integral en violencia de género por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente es profesora asociada en el Departamento de Periodismo y Comunicación Global de la Universidad Complutense de Madrid, trabajo que compagina como consultora especializada en proyectos sociales con perspectiva de género. En el ámbito social, trabaja en la atención integral y el acompañamiento social a mujeres víctimas de violencia de género y a población migrante; en la realización de peritajes sociales especializados en violencia de género y violencia sexual; en el diseño de proyectos, protocolos, guías profesionales y herramientas sociales; y en la evaluación de instrumentos y políticas públicas de igualdad para diferentes instituciones públicas y privadas de toda España. En otros países ha desarrollado su trabajo en la docencia, la atención integral, acompañamiento y asesoramiento a casos de violencia de género y violencia sexual; procesos de protección internacional, asilo y reparación; y en el diseño de proyectos de cooperación, codesarrollo, municipalismo e investigación en zonas de conflicto y países como Colombia, Marruecos, Argelia o Ecuador. Codirige la Revista científica Historia y Comunicación Social, fundada en 1996 y participa en diversos grupos de investigación.



PAULA RUIZ TORRES

Experta en mercado laboral desde una perspectiva de género

Licenciada en Traducción Jurídica y traductora Jurado, nombrada por el Ministerio de Asuntos Exteriores. Máster en igualdad y doctoranda en estudios feministas. Funcionaria de carrera, es profesora de inglés en un instituto público de educación secundaria. Coordinadora Confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT. A nivel europeo, es Vicepresidenta del Consejo del Personal Profesional y Directivo Europeo (Eurocadres) y miembro del Comité asesor de igualdad de la Comisión Europea.



YANNA G. FRANCO

Experta en economía, comunicación y género

Yanna G. Franco, Doctora en derecho y licenciada en Derecho y en Economía. Es profesora de Economía Aplicada en la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid. Experta en conectar economía, comunicación y género. Ha impartido clases e investigado en diversas universidades internacionales, incluyendo Harvard. Es co-directora del Grupo Interdisciplinar de Investigaciones Feministas y directora de la revista científica Comunicación y Género.



MAGALÍ MARTÍNEZ SOLIMÁN

Coach experta en género

Directora de NoGaps, ingeniera agrónoma de carrera, agente de igualdad y coach de formación y de profesión, experta en género, políticas de igualdad, empoderamiento y liderazgo sistémico, trabaja como consultora, evaluadora, mentora, coach, facilitadora y formadora, acompañando a personas y sistemas en su desarrollo y evolución.

INFORME

Dignas

Un proyecto de:



Financiado por:



ae AGENCIA
PARA EL EMPLEO



