

RESOLUCIONES OFICIALES DEL XVII CIME

1.- El perfil de la empresaria canaria es de 25/45 años, universitaria, con familia a cargo y experiencia previa. El 17% son extranjeras, con nivel de renta de 1.200/1.800 €, en el hombre, menos estudios, misma edad y nivel de renta mayor. El diferencial entre hombres/mujeres empresarios es del 0,80%. La colaboración de los organismos para que la mujer sea participe del mundo empresarial y laboral, la educación en igualdad entre hombres y mujeres, son básicos para la incorporación laboral pero aun queda mucho para romper el techo de cristal.

2.- El *coaching* es un conjunto de técnicas que sirven para que un buen líder consiga que sus empleados quieran hacer lo que en realidad deben hacer. No se debe dar consejos ni asesorar, sino escuchar y desarrollar en el otro habilidades para identificar objetivos.

3.- La Declaración del Cairo de 1994, subraya la importancia de respetar los derechos de las mujeres en el mundo y su igualdad respecto al hombre, ya que son inherentes a su condición de ser humano.

4.- La empresa debe ser familiarmente responsable, con un comité coordinador trabajo/familia, hacer diagnósticos y recabar información sobre las necesidades familiares, elaborar un plan de acción, liderazgo y ejemplo integrando valores familiares, desplegando políticas adaptadas y evaluando la utilización de estas medidas.

5.- Fomentar el intercambio de experiencias entre organizaciones. Formación empresarial, habilidades personales, y fortalecimiento de la autoestima. La capacidad gestora de las mujeres son el principal motor del crecimiento económico de cualquier país.

6.- En la globalización, pymes y micropymes se convierten en actores principales, nutriéndose de colectivos específicos, que son mucho más flexibles a los cambios y, desde un ámbito local, se proyectan hacia un espacio superior, fomentando las relaciones de carácter personal.

7.- La formación es importante para promover, no sólo el acceso de las mujeres al empleo, sino para que lo hagan en mejores condiciones y puedan afrontar los prejuicios de "incapacidades" por parte de la empresa. Facilitar formación técnica, desarrollo de habilidades y actitudes permiten a las mujeres desempeñarse exitosamente en el mercado laboral, identificar oportunidades, elaborar proyectos y resolver problemas.

V. la haves

8. – Se han definido 8 ejes para lograr conciliar la faceta laboral y familiar: flexibilización laboral, medidas de desarrollo y apoyo profesional, servicio a la persona en la empresa, medidas de contratación y retribución, sensibilización a la empresa, comunicación interna, medidas de control económico y de valoración del capital humano.

9.- Mejorar la conciliación de la vida profesional y personal constituye un desafío de primer orden. No es algo que concierne sólo a las mujeres, tenemos que ser conscientes de que siguen siendo las mujeres quienes pagan la factura del conflicto entre familia y carrera profesional, cuando este se produce. Seguir aumentando el protagonismo de la mujer en el mundo profesional y empresarial exige más flexibilidad en la organización del trabajo y que los gobiernos destinen más recursos a atención de menores y mayores dependientes.

10.- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser un objetivo prioritario en la agenda de los gobiernos y de las organizaciones empresariales. Es una cuestión de equidad y de justicia social, pero también es un requisito de crecimiento económico y de progreso, porque ninguna sociedad puede permitirse desaprovechar la mitad del talento.



Inmaculada Álvarez Morillas
Presidenta.



Lina Vallés Soler
Secretaría General.