

## **IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES: De la conciliación a la corresponsabilidad social**

**Olimpia MOLINA-HERMOSILLA**

Universidad de Jaén  
olimpia@ujaen.es

### **EFFECTIVE EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN: Reconciliation to Social Responsibility**

**Resumen:** Las organizaciones y las personas tenemos la responsabilidad de contribuir al desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria, en la que el precepto de igualdad efectiva entre hombres y mujeres cobra especial relevancia. El artículo se centrará en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, aportando medidas para avanzar desde su consideración como principio rector a la consecución de su materialización práctica.

**Abstract:** Organizations and people have the responsibility to contribute to the development of a more just and egalitarian society, in which the provision of effective equality between men and women is particularly important. The article will focus on equal opportunities between women and men in the labor market, providing actions to advance from consideration as a guiding principle to achieve their practical realization.

**Palabras clave:** Igualdad. Conciliación. Responsabilidad social. Mercado laboral  
Equality. Reconciliation. Social responsibility. Labor market

## **1.- Fundamento constitucional de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**

El artículo 1º de la Constitución Española (en adelante C.E) proclama la igualdad como principio superior de nuestro Ordenamiento jurídico.

Posteriormente el art. 14 de nuestra Carta Magna proclama el derecho fundamental a la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación basada en nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra cuestión o circunstancia personal o social.

Sin embargo, aún en nuestros días, no se ha conseguido hacer realidad este principio constitucional. Por ello, precisamente, art. 9.2 C.E obliga a los poderes públicos a hacer todo lo necesario para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran, sea real y efectiva en nuestro país.

Este último precepto constitucional es el fundamento de las acciones positivas, mediante las cuales, se trata de compensar la mayor dificultad y desventaja que determinados colectivos encuentran en nuestro país, a la hora de participar en nuestra sociedad. Uno de estos colectivos es precisamente el colectivo de mujeres y la razón de estas menores oportunidades, se deriva de la condición de sexo.

Teniendo en cuenta estos preceptos constitucionales, podemos afirmar que las Instituciones, las empresas y las personas desde sus respectivos ámbitos de actuación e influencia, tienen la responsabilidad de contribuir a la formación de una sociedad más habitable, justa, eficiente y competitiva. Para ello es necesario el respeto a los derechos humanos y un mayor equilibrio en las relaciones, en la posición y en los distintos espacios que aún en nuestros días, ocupan hombres y mujeres.

Con el fin de incluir el valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, y bajo la premisa de que “la igualdad es un buen negocio”(Forética y Secretaría de Estado de Igualdad, 2011) se pueden llevar a cabo distintas acciones en el seno de cada empresa, que lleven a favorecer la corresponsabilidad social, a alcanzar una participación equilibrada en órganos de dirección y consejos de administración, así como un mayor equilibrio en la diversificación profesional para favorecer el acceso y promoción de mujeres a sectores y ocupaciones que tradicionalmente presentan un déficit de presencia femenino. Con este tipo de medidas se persigue en definitiva, contribuir desde la propia estrategia empresarial a la superación de determinadas deficiencias que presenta nuestro mercado de trabajo, que son reflejo de una ausencia de igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de participar y desarrollarse profesionalmente en él, como son entre otras la segregación ocupacional y la segregación vertical.

## **2.- Diferencias conceptuales entre conciliación, corresponsabilidad y responsabilidad social empresarial**

Los términos conciliación, corresponsabilidad y responsabilidad social empresarial tienden en ocasiones a ser utilizados de manera poco apropiada, dando lugar a confusiones terminológicas.

Nuestra legislación laboral no incorpora expresamente el término corresponsabilidad aunque sí la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral.

Tradicionalmente, las medidas de conciliación se han dirigido principalmente a las mujeres, lo que ha provocado como consecuencia la feminización del problema de conciliación. En estas condiciones la conciliación, lejos de convertirse en un derecho para las personas trabajadoras, terminaba convirtiéndose en una carga para las mujeres, que tenían que “conciliar” su faceta profesional con las tareas de cuidados que tradicionalmente les venían atribuidas en base a su rol de género.

La corresponsabilidad social aparece como superadora de esta primera fase de conciliación. Implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión social, suponiendo el desarrollo de una nueva cultura en la empresa. El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad en las labores de cuidado, radica en su universalización, con la consiguiente superación del reconocimiento de derechos y medidas con carácter preferente a las mujeres, para pasar a aplicarse tanto a trabajadores como a trabajadoras, con el fin de favorecer y promover el ejercicio igualitario entre mujeres y hombres de los derechos surgidos en este ámbito.

En este sentido, no puede pretenderse una sociedad en la que impere el principio de igualdad de oportunidades efectivas entre mujeres y hombres, cuando las labores de cuidado recaen de manera mayoritaria sobre las mujeres. Este desigual reparto de las tareas en el ámbito interno, tendrá su inmediato reflejo en el ámbito externo, en las menores oportunidades que las mujeres encuentren a la hora de desarrollarse profesionalmente. Es por ello que la falta de corresponsabilidad contribuye a sostener las distintas fórmulas de discriminación laboral y salarial contra mujeres y constituyen unas de sus principales barreras para su desarrollo profesional. Para la sociedad por su parte, supone la pérdida de talento, lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico.

No se trata por tanto de repensar medidas para que las mujeres tengan un mayor acceso al mercado de trabajo, mientras se mantienen intactas las responsabilidades que tradicionalmente y en base a un rol de género, les han sido asignadas en el ámbito privado, sino de idear medidas que vayan dirigidas a repartir tareas y responsabilidades para que hombres y mujeres ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades.

La responsabilidad social empresarial o corporativa (en adelante RSC) representa un paso más en la consecución de una conciliación corresponsable. Vendría así a suponer una tercera fase en el tratamiento de la temática relativa a la originaria conciliación. El punto de inflexión que marca el nacimiento de esta nueva fase lo constituye la publicación por la Comisión Europea del “Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (2001) a fin de contribuir a la competitividad y dinamización de la economía europea.

Desde la publicación de este Libro Verde, la Comisión Europea ha sido pionera en el desarrollo de políticas públicas para promover la RSC. En el año 2011 se presenta una nueva Estrategia con la que pretende renovar el esfuerzo por promover la RSC. En la Estrategia europea se establece que el respeto a la legislación aplicable y los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad.

La RSC consiste en la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones. Por tanto, no es RSC el mero cumplimiento de las obligaciones que pesan sobre las empresas en cada uno de estos ámbitos de actuación.

Ley 2/2011 de Economía Sostenible promueve incentivar y promocionar a las empresas, instituciones públicas y privadas y organizaciones, el desarrollo de políticas de responsabilidad social prestando una especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (igualdad de género). En este sentido, cabe recordar que de forma novedosa, la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres reconoció acciones de RSC en materia de igualdad. De esta manera, en el Título VII, rubricado “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas” se incluyen tres artículos en los que se aborda la posibilidad de las empresas de asumir acciones de responsabilidad social en materia de igualdad (artículo 73), la utilización con fines publicitarios de tales acciones (artículo 74) y la participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles (artículo 75).

Entendida así, la RSC se constituye como un importante mecanismo en materia de igualdad, al objeto de corregir desequilibrios existentes, formular nuevos objetivos y fomentar prácticas y actuaciones en las empresas que escapan al ámbito del mero cumplimiento normativo. En todas las áreas es imprescindible para el desarrollo de la RSC vinculada a la igualdad de la empresa, contar con una gestión en clave de género de los procesos de Recursos Humanos como la selección, promoción, formación, retribución y desvinculación y también con una implicación adecuada del personal de alta dirección.

La RSC debe jugar un papel relevante en la consecución de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades, complementando y mejorando los mínimos legales de obligado cumplimiento. Puede actuar como una oportunidad para que las empresas perciban las nuevas preocupaciones sociales de integración plena de la mujer en el mercado laboral y las demandas, de selección y promoción e impulso de trayectorias profesionales de mujeres, libres de fórmulas de discriminación visibles o invisibles e integren esas expectativas en sus programas, políticas y procesos de recursos humanos y de gestión de personas (Serrano Argüeso, 2014).

Las herramientas de gestión de la RSC en clave de género son, de diversa naturaleza y alcance. Dentro de esta categoría cabe englobar los planes de igualdad<sup>1</sup>, las políticas de corresponsabilidad, entre otros. Un ejemplo puede verse en el I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015<sup>2</sup>, que se enmarca en la legislación de nuestro país, tanto estatal como autonómica, en el que diferentes leyes establecen la necesidad de introducir el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito universitario y académico, así como en la propia apuesta de la Institución de garantizar la igualdad efectiva.

Las pequeñas y medianas empresas que conforman en amplia proporción el tejido empresarial de nuestro país, encuentran mayores dificultades para implementar formalmente una estrategia de RSC enfocada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este ámbito, los modelos más desarrollados están trabajando en la incorporación de nuevas tecnologías al entorno de trabajo, que garanticen una mayor flexibilidad en el tiempo y espacio de trabajo y que por tanto permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral desde una óptica de corresponsabilidad. Sin embargo, al mismo tiempo la introducción de estas nuevas tecnologías y los avances que de ellas se pueden hacer derivar, deben ser accesibles tanto a trabajadores como a trabajadoras, fomentando el recurso igualitario a los mismos. En otras palabras, se trataría de evitar el riesgo de profundizar aún más en el fuerte sesgo por razón de género que tradicionalmente ha venido caracterizando el ejercicio de los derechos derivados del ámbito de la conciliación, provocando con ello que sean las trabajadoras las que en su mayor parte accedan a estos recursos, con el fin de posibilitar el mantenimiento de sus tradicionales responsabilidades de cuidado, sin favorecer con ello la asunción de las mismas por parte de los trabajadores varones.

La RSC se constituye como un importante mecanismo en materia de igualdad, al objeto de intentar corregir los desequilibrios que aún persisten en nuestra sociedad entre hombres y mujeres, formular nuevos objetivos y fomentar prácticas y actuaciones en las empresas que se muestran superadoras del mero cumplimiento normativo.

### **3.- El necesario cambio de cultura empresarial**

Las políticas de recursos humanos de las empresas deben incidir en la necesidad de concienciar de la importancia de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas

---

1 Para más información sobre planes de igualdad ver: <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/planIgualdad.htm>

2 [http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/vicplan/igualdad/PLAN\\_IGUALDAD\\_UJAEN\\_2011-2015.pdf](http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/vicplan/igualdad/PLAN_IGUALDAD_UJAEN_2011-2015.pdf)

que derivan del ámbito familiar, dado su papel clave a la hora de fomentar el desarrollo de sociedades más justas y equitativas.

En este sentido, es importante demostrar que cuidar la calidad de vida de las personas aumenta la rentabilidad empresarial y para ello son fundamentales las medidas relacionadas con la motivación, la satisfacción y la flexibilidad del tiempo de trabajo.

La mayor asunción por parte de las mujeres del cuidado es clave en el hecho de que sean ellas las que más trabajen a tiempo parcial y en sectores con escalas de sueldos inferiores. También interrumpen con más frecuencia la carrera laboral, lo que afecta negativamente a su desarrollo profesional, percibiendo una menor remuneración. Desde otro punto de vista, el contrato a tiempo parcial como medida de conciliación queda en entredicho cuando los trabajadores optan a este tipo de trabajo ante la imposibilidad de acceder a un empleo a tiempo completo.

Las políticas y procesos empresariales deben procurar y facilitar la plena incorporación de la mujer a todas las tareas, puestos y niveles existentes en la estructura de la empresa a fin de evitar reproducir estereotipos, coartar el desarrollo profesional de las mujeres y desaprovechar el talento femenino. A pesar de que la tendencia desde la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, es en nuestro país positiva hacia el equilibrio en el terreno de la incorporación y participación de las mujeres en la toma de decisiones de las empresas, persiste aún una significativa distribución desigual de responsabilidades y derechos de promoción (segregación vertical) en el mercado laboral, que dificulta la carrera de las mujeres. Las barreras artificiales e invisibles, creadas por prejuicios, impiden que muchas mujeres con elevada cualificación y capacidad profesional puedan acceder a los niveles de dirección y responsabilidad más elevados y poder así promocionar.

Algunas claves para avanzar en este reto de RSC dentro de la gestión empresarial serían la puesta en marcha procesos de selección no discriminatorios en su configuración y en su aplicación, e incorporar en proyectos de incorporación de personal a las empresas, acciones positivas para avanzar con mayor celeridad en la búsqueda de equilibrios de género.

No hay que olvidar la importancia de la formación para avanzar en la gestión de la RSC. En este ámbito algunas de las medidas que pueden ser puestas en práctica consisten en analizar la inversión en el desarrollo de carreras desde una perspectiva de género, para identificar posibles desequilibrios y fomentar la igualdad de oportunidades; contemplar si la formación financiada a cargo de la empresa es o no en horario de trabajo, debido a la tendencia en la sociedad y en las familias consistente en concentrar la responsabilidad de cuidado de hijos y mayores en las mujeres, por lo que realizar esta formación fuera del horario de trabajo está demostrado que resta posibilidades a éstas últimas de participar en la misma, con el consiguiente riesgo de actuar en la práctica como una fórmula de discriminación indirecta, por el resultado adverso que puede llegar a provocar sobre el colectivo de trabajadoras.

Merece también la atención el excesivo cuestionamiento de los méritos y formación de las mujeres que acceden a puestos de responsabilidad, así como el análisis y seguimiento de las renunciadas de las mujeres a acceder a los mismos o las numerosas bajas voluntarias en el empleo femenino, cuyo mayor nivel de incidencia se produce precisamente en el momento en el que aparecen las responsabilidades vinculadas a la faceta de maternidad y el hecho de que éstas no se adquieran de forma corresponsable por ambos progenitores.

#### **4.- Principales áreas de actuación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres vinculadas a criterios de RSC**

En este sentido, se vienen destacando una serie de áreas prioritarias de actuación para conseguir los objetivos de igualdad en el ámbito desde la RSC.

1. Conciliación y corresponsabilidad
2. Diversificación profesional

### 3. Representación en puestos de alta dirección y promoción profesional

#### 4.1 Conciliación y corresponsabilidad

No cabe duda que una adecuada gestión de las medidas de conciliación en la empresa, que fomente la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito familiar y doméstico, constituye una herramienta absolutamente necesaria para impulsar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el plano laboral.

El alto porcentaje de mujeres que utilizan los derechos derivados del ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad y el bajo porcentaje de hombres que los solicitan, evidencia la persistencia de un desigual reparto de estas responsabilidades en función del rol de sexo en nuestra sociedad, que hace que los hombres en muchos casos no se sientan implicados en las labores de cuidado de menores y personas mayores dependientes, y que estas tareas sigan recayendo principalmente sobre las mujeres.

Avanzar en políticas de igualdad real y en medidas de conciliación y corresponsabilidad para ambos sexos, enfocadas a lograr una mayor implicación de los hombres en estas labores de cuidado, ayudará al posicionamiento de la empresa en materia de RSC. Asimismo existe una correlación positiva entre corresponsabilidad y productividad puesto que el desarrollo en el tratamiento de los derechos derivados de este ámbito en el seno de las empresas, reduce el absentismo, aumenta el compromiso de la plantilla con los fines de la organización y contribuye a retener el talento.

Entre las principales medidas de conciliación y corresponsabilidad desde un enfoque de RSC, podemos destacar aquellas que se dirigen a:

##### A) Lograr la flexibilización del lugar de trabajo

Como medidas destacadas en este ámbito se pueden señalar: el teletrabajo, ergonomía o flexibilidad organizativa. La medida mejor percibida por los trabajadores/as es el teletrabajo y, por consiguiente, es positivo que la empresa proporcione los medios para poder realizar teletrabajo aunque esta posibilidad debe llevarse a cabo en función de la naturaleza del trabajo a desempeñar.

En este sentido, tal y como hemos especificado, debe evitarse que esta medida acabe repercutiendo mayoritariamente sobre las trabajadoras, porque de ser así, se estaría perdiendo el enfoque de corresponsabilidad que debe perseguir la puesta en práctica de estas medidas. En otras palabras, pasaría a convertirse en un instrumento contrario al objetivo de lograr la ansiada corresponsabilidad en la distribución de las tareas de cuidado.

##### B) Lograr la mayor implicación de los hombres en el ejercicio de los derechos y prestaciones reconocidas en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad social.

Resulta fundamental generar confianza y animar a los hombres a la utilización de estos derechos, tanto en el marco normativo como en las mejoras que la propia empresa aporte a este marco, a través del desarrollo de una adecuada gestión de su personal.

La legislación española debe consolidar un sistema de permisos conciliatorios y corresponsables que impliquen que la atención y el cuidado entre progenitores sean equitativos. Solo de esta manera se conseguirá articular la tan necesitada cultura del cuidado. Para ello, es necesario reestructurar la base de estas medidas, tratando de eliminar todas las desigualdades entre mujeres y hombres. Se necesita una base sólida para poder empezar a construir un nuevo sistema de medidas de conciliación y corresponsabilidad, sin ningún tipo de lacra cultural.

Desde este punto de vista, los permisos obligatorios e intransferibles dan lugar una nueva cultura del cuidado, desde una perspectiva de igual acceso, participación, empleabilidad y corresponsabilidad. Sólo de esta forma arraigará el principio de igualdad en el sistema

laboral y por consiguiente, también en la sociedad.

La empresa, en el ámbito de la responsabilidad social empresarial debe facilitar la gestión de los tiempos de trabajo, concretarlo adecuadamente en los convenios colectivos e ir más allá de lo dispuesto en los mismos, evitando en todo caso que el trabajador tenga que negociar individualmente esta cuestión con el empresario. Todo ello acompañado de una política adecuada de concienciación e impulso del uso masculino de estos derechos. Así por ejemplo, como fórmula para propiciar una mayor implicación de los hombres en el ejercicio de los derechos derivados del ámbito de la conciliación y con ello, avanzar en la corresponsabilidad, una de las acciones previstas en el I Plan de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres de la UJA, dirigida al personal docente e investigador, consiste en que los progenitores de hijos o hijas menores de 12 años, así como aquel personal que tenga personas dependientes a su cargo, tendrán la posibilidad de no impartir docencia en el horario comprendido entre las 8.30 a las 9.30 de la mañana y las 7.30 y las 8.30 en horario de tarde, con el fin de contribuir al mejor desarrollo de las responsabilidades derivadas del cuidado de estos menores o personas dependientes. Este derecho únicamente podrá ejercerse de forma alternativa entre el padre y la madre cada curso académico, en caso de que ambos sean docentes en la UJA (Acción 3.0.1.2).

### C) Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo

Para que el derecho a la conciliación sea realmente efectivo es necesaria la atribución de amplios márgenes de participación de los trabajadores en la determinación y organización de los tiempos de trabajo lo que choca, en muchos casos, con intereses empresariales y ha dado lugar a una abundante doctrina jurisprudencial al respecto que, sin embargo, no ha aclarado en absoluto la controversia.

En la colisión entre ambos intereses, la necesidad de conciliación y las exigencias organizativas empresariales hay que tener presente otro aspecto: la relevancia constitucional de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que justificaría su tutela preferente frente a los intereses organizativos empresariales. En este sentido, la STC 26/2011 reconoce que la dimensión constitucional de todas las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. Sin embargo, los distintos modos de ejercitar la conciliación de la vida familiar y laboral, *la técnica de ponderación*, y la ambigüedad de la literalidad de la norma han hecho que se trate de una cuestión extraordinariamente conflictiva que sitúa a los trabajadores en una posición de indefensión e inseguridad jurídica contraria precisamente a la finalidad con la que las normas de conciliación son introducidas progresivamente en nuestro ordenamiento jurídico.

Visto el panorama legal, la RSC tiene una importante responsabilidad a la hora de incluir medidas que permitan la participación de los trabajadores en la gestión del tiempo de trabajo y en la consecución de la efectividad del derecho de conciliación a la vida familiar y laboral y la igualdad entre hombres y mujeres. Algunas de las medidas que en este ámbito se han propuesto relacionadas con la flexibilidad en el tiempo de trabajo son las siguientes: flexibilidad horaria, elección de turno de trabajo, semana comprimida, jornada intensiva, flexibilidad en las vacaciones, política de luces apagadas, elección del turno de trabajo; o flexibilidad en el espacio de trabajo (teletrabajo)<sup>3</sup>.

---

3 Un ejemplo de empresa con medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo es Iberdrola, cuyas medidas pueden verse en el link [http://www.iberdrola.es/conocenos/una-gran-empresa/nuestro-equipo/plan-igualdad/?WT.ac=PLAN\\_DE\\_IGUALDAD\\_IBERDROLA-HOME](http://www.iberdrola.es/conocenos/una-gran-empresa/nuestro-equipo/plan-igualdad/?WT.ac=PLAN_DE_IGUALDAD_IBERDROLA-HOME) y ejemplos sobre sentencias sobre elección de turno de trabajo es de destacar la siguiente: <http://www.laboral-social.com/turno-reduccion-jornada-guarda-legal-horario-suplicacion-conciliacion-vida-laboral-familiar-proceso-ordinario-supremo.html>

## **D) Prestaciones sociales de las empresas relacionadas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

Su asignación debe hacerse con criterios independientes de la cualificación o el rendimiento en la prestación de trabajo, sin hacer distinciones entre el carácter temporal o indefinido de los contratos de trabajo.

Entre las mismas destacan las mejoras colectivas de la Seguridad Social obligatoria (pensiones o asignaciones periódicas en caso de incapacidad temporal, invalidez definitiva y jubilación, subsidios en caso de defunción o invalidez, seguros de vida o seguros médicos), obras sociales (ayudas o créditos para atenciones extraordinarias personales o familiares, servicios de cafetería, comedor y vales de comida, ayudas escolares y becas de estudios, plan de vivienda, plan de jubilación o servicios de asesoramiento y de asistencia).

### **4.2 Diversificación profesional**

El mercado de trabajo es una institución social y como tal reproduce los mismos roles y estereotipos presentes en la sociedad de cada momento.

En base a esta consideración, podemos apreciar principalmente una fórmula que se opone al objetivo de lograr la participación de las mujeres en este mercado de trabajo en condiciones de igualdad efectiva con respecto a los hombres.

Se trata de la conocida como segregación ocupacional, que a grandes rasgos provoca que las mujeres encuentren principalmente oportunidades para participar en el mercado de trabajo en aquellas profesiones vinculadas con los tradicionales roles de cuidado que socialmente se han venido asignando a la mujer. Sería esta por tanto, la explicación de por qué gran parte de las mujeres encuentran oportunidades de desarrollo profesional en el ámbito de la salud y la enseñanza. Al mismo tiempo, otras profesiones más apartadas de estas labores de cuidado, permanecerían más impermeables a la incorporación de mujeres (ejemplo actividades técnicas, ingenierías, etc)

En este ámbito, y con el fin de contrarrestar esta tendencia a la segregación ocupacional, se pueden desarrollar políticas de RSC tendentes a aumentar la diversificación profesional y con ello, las mayores oportunidades de las mujeres de participar en los distintos sectores productivos.

Así por ejemplo, ofertar mediante un lenguaje no sexista los puestos de trabajo disponibles, especificando claramente que su disponibilidad es tanto para hombres como para mujeres. Esta medida puede parecer puramente formal, pero no lo es: de un lado, compromete a la empresa a admitir a hombres o mujeres en todos los puestos de trabajo, estén éstos feminizados o masculinizados; de otro, anima a hombres y a mujeres a optar a puestos de trabajo que pueden haber considerado tradicionalmente “vetados” a una y otro género.

Invitar explícitamente a las mujeres a presentarse a puestos en los que son minoría. Esta medida colabora a romper los estereotipos que las propias mujeres puedan tener asumidos acerca de sus limitaciones en el desempeño de determinadas funciones y/o tareas.

Revisar las pruebas de selección a fin de que éstas midan solo la capacidad para el desempeño del puesto de trabajo, y no otras habilidades distintas, y por supuesto, que no incluyan preguntas relativas a la situación familiar.

Arbitrar medidas compensadoras de tal modo que, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo género esté subrepresentado en una categoría o función determinada.

### **4.3. Representación en puestos de alta dirección y promoción profesional**

La igualdad de género en el mundo empresarial sólo es, a día de hoy, un ideal. La realidad muestra que los hombres dominan los consejos de administración de las compañías europeas. El pleno del Parlamento Europeo votó el 20 de noviembre de 2013 a favor de una futura normativa que garantice un acceso más equitativo a la cúpula empresarial al exigir

que, al menos, el 40 por ciento de los administradores no ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa sean mujeres.

Implantar cuotas femeninas debería contribuir a corregir el trato desigual y mejorar las oportunidades de las mujeres en las empresas. En la actualidad, sólo el 15 por ciento de los administradores no ejecutivos de los consejos de las compañías cotizadas son mujeres. Porcentaje que se reduce hasta sólo el 2,4 por ciento por lo que a los consejeros ejecutivos se refiere.

La comisión de Derechos de la Mujer y la comisión de Asuntos Jurídicos del Parlamento Europeo aprobaron en octubre de 2013 la propuesta legislativa para mejorar el equilibrio entre los géneros. Y el pleno de la Eurocámara hizo otro tanto el 20 de noviembre. Para entrar en vigor, la directiva<sup>4</sup> necesita ahora el respaldo de los Estados de la Unión Europea.

Como buenas prácticas de promoción profesional con perspectiva de género, cabe indicar que desde principios del año 2014 se han venido firmando en nuestro país acuerdos voluntarios, entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y algunas de las principales empresas de nuestro país, destinados a incrementar la presencia y participación de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas firmantes. Los acuerdos firmados tratarán de incrementar, en los próximos cuatro años, la presencia de mujeres en los puestos directivos y en los comités de dirección. En estos acuerdos las empresas se comprometen, entre otras medidas a:

- Promover activamente que la igualdad, el mérito y la capacidad de las mujeres sean valorados adecuadamente en los procesos de formación interna, selección y promoción de personal.

- Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres.

- Prestar especial atención para que en todos los procesos de formación interna, selección y promoción de personal, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.

- Avanzar hacia una participación más equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo, directivo o en la renovación de un miembro del Comité de Dirección.

Además, las empresas presentarán a los dos y cuatro años de la entrada en vigor del presente acuerdo, un informe evaluando la progresión y analizando, en su caso, los desequilibrios y obstáculos que puedan persistir para, cuando sea necesario, poner en marcha nuevas medidas que permitan garantizar el cumplimiento de los objetivos.

Otro ejemplo de buena práctica en el ámbito de la promoción profesional con perspectiva de género, lo representa el *Proyecto promociona*<sup>5</sup>.

## BIBLIOGRAFÍA

- AAVV (2012). *Negociando la igualdad en las empresas. Estrategias para la implementación de una política de igualdad de oportunidades*. Comares. Granada.
- Comisión de las Comunidades Europeas (CCE) (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: CCE. COM (2001) 366.
- Forética y Secretaría de Estado de Igualdad (2011). *Igualdad y Responsabilidad Social. Guía para Pymes*. Madrid. Disponible en: [https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Igualdad\\_RSC.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Igualdad_RSC.pdf)
- Serrano Argüeso, M. (2014). *La Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la realidad empresarial. Análisis crítico. Comunicación presentada al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Pamplona 29 y 30 mayo 2014.



4 Puede verse la propuesta de directiva en [http://www.europarl.europa.eu/registre/docs\\_autres\\_institutions/commission\\_europeenne/com/2012/0614/COM\\_COM%282012%290614\\_ES.pdf](http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2012/0614/COM_COM%282012%290614_ES.pdf)

5 <http://www.proyectopromociona.com>