ESTRATEGIAS Y LINEAS DE ACTUACIÓN EN LA RSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN -MINISTERIO DE IGUALDAD

En nuestra participación institucional en el grupo de trabajo del CERSE (Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas) sobre "*El papel de la RSE (Responsabilidad Social de las Empresas) ante la crisis económica: su contribución al nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible*" hemos mantenido las siguientes líneas de actuación que expongo como antecedentes:

ANTECEDENTES

1ª) Entendíamos, tras el análisis de las prácticas y procedimientos de numerosas empresas en el marco de sus políticas de RSE, que las referencias a la igualdad eran demasiado genéricas e inconcretas, se incluían en conceptos más amplios (gestión del talento, gestión de la diversidad, etc.) y eran muy limitadas en cuanto los aspectos que se abordaban. Todo ello podía restar relevancia a las cuestiones relativas a la igualdad, producir confusión sobre el mensaje que se quiere transmitir y limitar eficacia al papel que puede jugar la RSE en la consecución de ciertos objetivos en materia de igualdad de oportunidades, complementando y mejorando los mínimos legales de obligado cumplimiento e integrando así preocupaciones sociales vigentes en la gestión de las empresas y en su relación con grupos de interés.

En general, vimos que en el ámbito de la RSE, la inclusión de la perspectiva de género se limitaba en muchas ocasiones al tratamiento de cuestiones relacionadas con la conciliación omitiendo otros aspectos de interés y haciendo un tratamiento de la conciliación "en femenino", a nuestro juicio, poco acorde con los objetivos y pretensiones de la Ley Orgánica para la Igualdad.

Por ello definimos (y argumentamos) las áreas concretas, en materia de igualdad, en las que nos interesaba potenciar la RSE como instrumento para corregir desequilibrios y fomentar actuaciones y objetivos que únicamente con la mera aplicación de las normas son díficiles de conseguir.

Dichas líneas son:

1.-Corresponsabilidad (medidas que permitan reequilibrar la presencia de mujeres y hombres en los espacios doméstico y productivo).

2.-Diversificación profesional (fomento de la participación de las mujeres en actividades profesionales en las que están subrepresentadas).

3.-Inclusión social y violencia de género (fomento del acceso al empleo o de la mejora de la cualificación de mujeres pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusion social y medidas que fomenten el acceso al empleo y que permitan adaptarlo a las necesidades específicas y al contexto y circunstancias de las mujeres víctimas de violencia).

4.- Mayor participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión, niveles directivos y de asunción de responsabilidades y en los consejos de administración de las empresas.

5- Investigación, inversión y gestión de la prevención de riesgos laborales con una perspectiva de género y para abordar problemas de salud laboral vinculados específicamente a las mujeres y que están insuficientemente tratados.

CONCLUSIONES

Algunas conclusiones por áreas que merece la pena destacar tras los trabajos realizados de análisis en las prácticas empresariales en RSE son las siguientes:

EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD

La flexibilidad y adaptabilidad en la organización, la distribución del tiempo de trabajo y el cumplimiento de los mínimos legales y de lo previsto en la negociación colectiva en materia de conciliación es condición necesaria (pero no suficiente) para hacer más compatible la vida laboral con las necesidades familiares y personales. Si junto a las disposiciones y prácticas en materia de conciliación no se adoptan medidas y actitudes que favorezcan la corresponsabilidad y la plena implicación de los hombres en la gestión de las responsabilidades domésticas, las mujeres no se beneficiarán de los derechos derivados de la conciliación como deberían, no se atajará el problema de la doble jornada (en el trabajo y en casa) y no se conseguirá que se produzcan los efectos deseados en cuanto a acabar con las limitaciones de las mujeres en su permanencia y promoción profesional.

En la búsqueda de prácticas empresariales en relación con la inclusión de la igualdad en la RSE hemos encontrado muchas que hacen referencia a la conciliación de la vida familiar y laboral, ej.: ampliación del permiso de maternidad, aumento o concentración en días del permiso de lactancia, flexibilidad en los horarios de entrada y salida, posibilidad de reducir temporalmente la jornada, ampliación y mejora del régimen de excedencias, fomento de la contratación a tiempo parcial etc.

En algunos casos la práctica de conciliación va dirigida específicamente a las mujeres como “jornada laboral reducida para madres con hijos enfermos” “reducciones de 1/3, ½”; reducción de jornada para madres que tengan que cuidar a hijos menores de 6 años

o a padres mayores, “preferencia absoluta de las madres para optar a permisos y horarios flexibles”.

No tenemos datos desagregados (la mayoría de las empresas no hacen esta desagregación) que indiquen el impacto de las distintas medidas por sexo pero mucho nos tememos que el efecto de determinadas medidas de conciliación sea el de restar tiempo de permanencia de las mujeres en el trabajo para incrementarlo en el de atención a familiares y a la gestión de responsabilidades domésticas.

Entendemos que la filosofía que inspira el actual marco normativo y las aspiraciones de la ciudadanía en materia de igualdad tienden a equiparar la presencia y corresponsabilidad de hombres y mujeres en los espacios doméstico y productivo y que algunas de las medidas citadas anteriormente no son consecuentes con ello.

Estas desigualdades en el reparto de tiempos, tareas y responsabilidades en los ámbitos doméstico y productivo pueden tener por consecuencia desigualdades retributivas, de prestaciones de Seguridad Social e interrupciones y alteraciones de la carrera profesional que pueden afectar a los procesos de formación y promoción profesional.

Son por ello necesarias, adicionalmente a las medidas de conciliación, medidas de diverso tipo (sensibilización, formación, fomento etc.) que tiendan a conseguir mayor equilibrio entre hombres y mujeres en la atención a las responsabilidades y cuidados familiares.

Por poner un ejemplo de lo revelador de los datos desagregados y de la importancia de corregir ciertas tendencias expongo algunos datos:

- El **permiso de paternidad** (derecho intransferible concedido a favor del padre) fue disfrutado por el **77% de los hombres** en el primer semestre de 2009, por contra la posibilidad que otorga la Ley Orgánica 3/2007 de **disfrute compartido** del descanso de maternidad por el padre y la madre tras las 6 primeras semanas (de disfrute obligatorio y exclusivo de la madre por razones de descanso) **sólo** se ha ejercido por el **1,5 % de los hombres.**

- En las **excedencias para el cuidado de familiares** los **hombres** sólo representan el **7**%.

- Del total de **abandonos de la carrera profesional** para atender necesidades y atención a familiares las **mujeres superan el 90%.**

- El **80% de los contratos a tiempo parcial** en España son suscritos por **mujeres** (los datos en la Unión Europea son muy parecidos)

Reproduzco un artículo de opinion de David Suriol y Miguel Janer publicado el 20/07/09 en el diario EXPANSION:

“¿qué aspectos negativos tiene que solo concilien las mujeres? El primero es que, al cargar sobre ellas la conciliación perduran las desigualdades, tanto en el aspecto profesional como en el personal. El hombre, al no conciliar, juega con la ventaja del

tiempo ganado a su favor para desarrollar su carrera profesional. Esas desigualdades profesionales se traducen en desigualdades salariales. Así, la empresa consigue lo contrario de lo que busca con las políticas de conciliación y desaprovecha la mitad del talento que tiene".

En dicho artículo se hace referencia al distinto impacto de las medidas de conciliación en hombres y mujeres de forma muy gráfica:

"*una empresa había implantado una medida de conciliación basada en flexibilidad horaria: Los empleados podían entrar entre las 8 y las 10 para salir entre las 4 y las 6. Al cabo de un año la totalidad de empleados que entraban a las ocho eran mujeres para poder salir a las cuatro y atender a la familia*".

En este ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad queremos destacar algunas buenas prácticas de la Administación Local en su papel de promotor e impulsor de políticas de conciliación en su entorno:

- El Ayuntamiento de Granada cuenta con una Casa-Escuela que es un espacio que recrea un hogar y en el que se puede adquirir formación teórico práctica sobre la gestión de responsabilidades domésticas. Incentivar su uso por estudiantes, acuerdos con empresas, por convenios con administraciones públicas, etc. sería una buena medida que fomentaría la corresponsabilidad. (Creo pertinente incluir aquí el dato de que en España las mujeres dedican una media de 3 horas más al día que los hombres a la atención a cuidados y responsabilidades domésticas. 4,5 horas frente a 1,5 horas de los hombres. Cómo anécdota decir que en Noruega hay tan sólo una hora de diferencia: 3,5 horas las mujeres frente a 2,5 horas de los hombres).

- La Casa de la Mujer del Ayuntamiento de Zaragoza tiene un programa similar para sensibilizar, formar y facilitar a los hombres un mayor nivel de asunción de responsabilidades en la gestión de responsabilidades domésticas y de cuidados. Su uso en base a acuerdos con empresas se considera una muy buena práctica.

- El Ayuntamiento de Sabiñánigo tiene en marcha un proyecto dirigido a la racionalización de horarios en su municipio que consiste en el estudio y diagnóstico de las disfuncionalidades que puede haber en los horarios de transportes, empresas, servicios públicos, colegios, comercios, etc. A la vista de los resultados y tras abrir un proceso de participación ciudadana y consultas, tienen previsto hacer un pacto municipal para la conciliación mediante la racionalización y coordinación de horarios.

También en este ámbito y desde el Ministerio de Igualdad vamos a realizar diversas actividades de ámbito estatal (exposiciones dirigidas al público en general, actuaciones con empresas, con población infantil y juvenil, etc.) para sensibilizar y fomentar una mayor corresponsabilidad en los términos expuestos.

Como resumen del análisis de lo anteriormente expuesto podríamos subrayar lo siguiente:

Sería necesario para evitar que las medidas y buenas prácticas de conciliación no tengan efectos perversos y negativos para las mujeres ni generen en su aplicación una desigualdad, que en el plano teórico tratan de combatir, plantear las mismas con las siguientes consideraciones:

A) Es necesario realizar un análisis, seguimiento y evaluación del diferente impacto en hombres y mujeres que las medidas de conciliación pudieran tener y de las posibles repercusiones y, en su caso, perjuicios salariales y de Seguridad Social así como en términos de formación y promoción profesional que pudieran existir.

   Elemento esencial para realizar este análisis sería el establecimiento de datos desagregados por sexo en relación con el ejercicio y uso de los derechos y medidas de conciliación y sus posibles repercusiones.

B) Si el análisis de dichos datos mostrara desequilibrios podrían realizarse actuaciones de fomento, promoción, formación y sensibilización de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la atención de responsabilidades familiares y del uso equilibrado y compartido de los derechos y medidas previstos con esta finalidad (campañas internas, inserción de datos o mensajes en nóminas o medios de difusión de la empresa, acuerdos con instituciones para fomentar la formación de los hombres en este ámbito, etc.)

C) Racionalización de horarios que permita tanto a mujeres como a hombres compatibilizar vida laboral, personal y familiar sin renuncias ni desmesurados e insostenibles sacrificios y desequilibrios en ninguno de estos ámbitos.

   En definitiva, consideramos socialmente responsable en materia de conciliación y corresponsabilidad aquellas políticas que tiendan a:

- Evaluar, controlar y, en su caso, intentar corregir (desde las posibilidades de la empresa) medidas de conciliación que puedan tener un impacto diferente por sexo.

- Fomentar aquellas medidas que, en su origen, se diseñan para tener un impacto neutro y equivalente en ambos sexos (políticas de luces apagadas, de acercamiento de los trabajadores/as al centro de trabajo más próximo a su domicilio, medidas de racionalización horaria, establecimiento de guarderías en los centros de trabajo, etc.)

Finalmente, creo conveniente referirme a la Resolución del Parlamento Europeo de 10-2-2010 en la que esta institución realiza unas consideraciones e insta a la Comisión y a los Estados Miembros a realizar una serie de actuaciones y llevar a cabo una serie de políticas, cito literalmente algunas conexas con la corresponsabilidad:

Considerando E: Considerando que las ***mujeres están más amenazadas por la pobreza y por una jubilación limitada****, especialmente las mujeres mayores de 65 años; considerando que estas últimas* ***reciben, a menudo, pensiones que apenas cubren un mínimo de subsistencia*** *debido a diferentes* ***causas tales como el cese o la interrupción de la actividad profesional para dedicarse a la familia***

Considerando Z. La Estrategia de Lisboa pretende integrar en el mercado laboral al 60% de las mujeres en condiciones de trabajar, mientras que los esfuerzos en el terreno demográfico buscan fomentar la mejora de la tasa de natalidad para afrontar los retos del futuro; ***considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y el equilibrio entre vida profesional y vida privada permanecen en el centro del debate sobre los cambios demográficos****,*

Considerando L. ***Considerando que el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares entre mujeres y hombres es una condición necesaria para promover y alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres****,*

16. El Parlamento Europeo considera necesario trabajar también para ***reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el terreno de las jubilaciones****, puesto que* ***las mujeres siguen asumiendo hoy por hoy el grueso de las responsabilidades familiares,*** *lo que* ***se traduce en unas carreras profesionales discontinuas****, y con carácter más general,* ***en una inversión profesional inferior a la de los hombres.***

Pide a la Comisión y a los Estados miembros que pongan en marcha campañas de sensibilización en escuelas, lugares de trabajo y medios de comunicación para luchar contra los estereotipos de género *persistentes y contra las imágenes degradantes, en particular,* ***campañas en las que se haga hincapié en la función de los hombres para el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y la conciliación del trabajo y la vida privada.***

EN MATERIA DE DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL:

Determinados estereotipos e inercias vigentes que producen perversos efectos en determinados momentos de la trayectoria vital de las mujeres (elección de estudios, formación y opciones profesionales) hacen que accedan al empleo en un número muy limitado de sectores de actividad y ocupaciones estereotipadas (administrativas, limpieza, pequeño comercio, manipulación de alimentos , sanidad, educación, cuidados, etc.) que normalmente son además las que peor retribución tienen (el sector industrial, con la menor presencia de mujeres es el que tiene la mayor retribución media).

Ello genera y mantiene algunas desigualdades y desequilibrios como:

- Perpetuar la vigencia de estereotipos que consideran a unas profesiones y actividades como típicamente femeninas y a otras como típicamente masculinas.
- Perpetua la brecha salarial ya que sobre la base de esos estereotipos se atribuye a las actividades feminizadas menor valor y por tanto menor retribución que a

las actividades masculinizadas; esto tiene un importante peso en el monto global de la brecha salarial que ha sido el 21,8% en 2008 según la Encuesta Anual de Estructura Salarial. De hecho, en la actividad económica con mayor salario según dicha encuesta (suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado) la presencia femenina es minoritaria con un porcentaje del 25% y en la actividad con menor salario (hostelería) dicha presencia es mayoritaria con un porcentaje del 59,46%)).

- Limita y condiciona la libertad y las posibilidades de opción y desarrollo de las mujeres.

Esta situación puede verse agravada por el auge que por determinadas circunstancias (envejecimiento de la población, aumento del número de familias monoparentales, incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo etc) están teniendo las actividades vinculadas a la atención de menores y personas dependientes o al servicio doméstico (sector típicamente feminizado en el que el porcentaje de población femenina está en torno al 90%).

Por ello es necesario establecer junto a medidas que potencien la masiva incorporación de mujeres al mercado de trabajo, estrategias que permitan ampliar el abanico de opciones y sectores profesionales en los que se produce dicha incorporación.

En este ámbito hemos encontrado buenas prácticas como la organización por la Casa de la Mujer del Ayuntamiento de Zaragoza de cursos de formación ocupacional de mujeres en oficios tradicionalmente masculinos (carretillera, soldadora, mantenedora de edificios, trabajos operativos en el sector de seguridad, conductoras de autobuses, etc.). El número de alumnas formadas en los ditintos cursos ha sido de 1116 con un porcentaje de inserción laboral del 61,2%.

Se han combinado en el programa aspectos relacionados con la inclusión social (el 10% de las beneficiarias eran mujeres inmigrantes) y con las corresponsabilidad (se han incluido en dicho programa actuaciones de sensibilización y formación en corresponsabilida entre hombres y mujeres). Se ha reconocido y premiado a las empresas que posteriormente se han comprometido con esta diversificación profesional que ha sido especialmente exitosa en algunos oficios.

La Agencia de Desarrollo Local de Barcelona (Barcelona Activa) ha realizado también actuaciones en este ámbito de formación de mujeres en sectores con subrepresentación (Técnica de sistemas microinformaticos, conductoras de taxi, técnicas en el sector logístico). El grado de inserción laboral ha sido del 79,3 %.

Hemos encontrado también como buena práctica en este ámbito el uso de empresas municipales para la formación de mujeres en oficios en los que están subrepresentadas (Ej: Empresa Municipal de Aguas de Sevilla ha impartido cursos para la formación de fontaneras).

A destacar también la buena práctica denominada “Girl´s Day” llevada a cabo por la Universidad de Zaragoza, en la que, tras constatar que el numero de mujeres matriculadas en carreras técnicas y científicas es muy escaso (27,5%) y se mantiene estancado desde hace 10 años (y en algunos casos se ha reducido, como en informática) realizan actividades en los institutos para promover y fomentar la elección de dicho tipo de estudios por la alumnas.

La Junta de Andalucía tiene previsto abaratar y facilitar el acceso de mujeres a estudios con escasa presencia femenina.

Acciones similares para erradicar los estereotipos en las alumnas en los procesos de selección de las opciones educativas van a ser llevadas a cabo por el Ministerio de Igualdad en próximos ejercicios.

Romper estos estereotipos y contribuir a mejorar la cualificación y la diversificación profesional de las mujeres integrándolas en sectores y actividades masculinizados es una línea estratégica de las políticas de igualdad en la que pueden contribuir las empresas desde su Responsabilidad Social.

Valoramos pues como buenas prácticas en este ámbito:

- La contratación de mujeres en sectores en los que se encuentran subrepresentadas
- Las acciones positivas (dentro de los límites permitidos por la normativa y la jurisprudencia vigentes) tendentes a la corrección en este ámbito de situaciones de patente desigualdad.
- Las campañas y acciones de comunicación y difusión dirigidas a poner en valor y reconocer las aportaciones de las mujeres en sectores y oficios en los que están subrepresentadas.
- La implicación de las empresas (con entidades públicas, educativas, asociaciones, etc.) en romper estereotipos y prejuicios de género que condicionen la selección de opciones profesionales y educativas de las mujeres.

Por último, unas referencias en este ámbito a la ya aludida resolución del Parlamento Europeo:

Considerando Q ***Considerando el escaso número de mujeres que se gradúan en informática, ingeniería y física, lo que se traduce en una infrarrepresentación de las mujeres en el sector privado****, considerando que* ***las diferencias salariales ente hombres y mujeres en el sector de las tecnologías de la información han tendido a aumentar****, más que a disminuir, a lo largo de los años,*

12. Pide al Consejo, a la Comisión y a los Estados miembros que introduzcan ***medidas y acciones positivas para integrar a las mujeres en los proyectos y programas en materia de transformación ecológica****, por ejemplo en el sector de las energías renovables, así como en los* ***empleos científicos y relacionados con la alta tecnología****;*

19. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que pongan en marcha ***campañas de sensibilización en escuelas, lugares de trabajo y medios de comunicación para***

promover la diversificación de las opciones profesionales, sobre todo las de las jóvenes, y para luchar contra los estereotipos de género *persistentes*

26. Pide a los Estados miembros que pongan en marcha ***campañas destinadas a mujeres con titulaciones de enseñanza secundaria****, alentándolas a* ***escoger carreras de ingeniería con vistas a incrementar la presencia femenina en las profesiones técnicas tradicionalmente masculinas.***

EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL

En relación con las victimas de violencia de género, la independencia económica y personal de las mismas (para la que es esencial el empleo y la disponibilidad de recursos que proporciona) es necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su recuperación integral

Hay circunstancias derivadas de la violencia que dificultan todo este proceso para las víctimas:

- Aislamiento del mundo laboral, deterioro de la autoestima de la mujer, el tener a cargo en exclusiva familiares dependientes o la necesidad y conveniencia de trasladar su residencia habitual (y con ello a menudo la búsqueda de otro trabajo).

El número total de mujeres en España con respecto a las que se aplican medidas o resoluciones en cuya virtud pueden ser consideradas como víctimas de violencia de género supera las 100.000 (113.500 a 31 de diciembre de 2008).

La disponibilidad de las empresas para ofertar puestos de trabajo y/o adaptarse a las peculiaridades y necesidades que pueden demandar sus circunstancias personales y la situación en que se encuentran podría calificarse como buena práctica.

El Ministerio de Igualdad está promoviendo en este ámbito la realización de Convenios con empresas o sectores profesionales . Las obligaciones que se están proponiendo a las empresas para ser asumidas son las siguientes:

- Facilitar, en la medida de sus posibilidades y encajes de perfiles profesionales, la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género mediante la oferta de puestos de trabajo, que deberán contemplar la flexibilidad de horarios y jornadas, en función de las necesidades y peculiaridades de las situaciones de violencia de género que está padeciendo cada afectada y de acuerdo con las modalidades de contratación vigentes en la legislación laboral.

- Designar personas asesoras de empleo que atiendan las peculiaridades de la mujer víctima de violencia y que ayuden a su inserción laboral.

- Ofrecer una formación inicial y, en su caso, continua adecuada al puesto de trabajo.

- Mantener la confidencialidad respecto de las circunstancias personales de las mujeres que participan en estas actividades de inserción.

Hay que destacar también alguna buena práctica como la de la Fundación Genus que en sus actividades incluye la asistencia integral a víctimas de violencia de género con especial atención a aquellas que, a consecuencia de dicha violencia, sufren discapacidades. Con dichas mujeres realiza trabajos en centro especial de empleo realizando actividades no estereotipadas como trabajos en serigrafía o de registro y archivo informático de documentación.

Por otro lado, las estadísticas nos ponen de manifiesto que a las mujeres les cuesta más acceder al empleo y cuando lo hacen acceden en peores condiciones (más contratos temporales, a tiempo parcial y en fraude de ley), son peor retribuidas, tienen menos opciones y les cuesta más la promoción a niveles de responsabilidad.

Estas dificultades se agravan exponencialmente cuando las mujeres se encuentran además en algunas circunstancias que las hacen socialmente vulnerables o propensas a ser objeto de múltiples discriminaciones (reclusas, prostitución, drogadicción, pertenencia a minorías étnicas, inmigrantes, discapacitadas, etc.)

En materia de inclusión social es destacable el programa Incorpora de la Obra Social de la Caixa. Cabe destacar en este programa la creación de dos redes:

- Red de Entidades de Inserción laboral encargadas de la formación profesional y del seguimiento posterior a la inserción laboral;
- Red de empresas solidarias que trabajan connuntamente con las entidades de inserción en base a acuerdos de colaboración que faciliten una inserción laboral satisfactoria para todos.

Valoramos por tanto en este ámbito las aportaciones sociales de las empresas para facilitar la integración social y laboral de determinados colectivos con especiales dificultades de inserción cómo por ejemplo:

- Personas discapacitadas (cuya tasa de paro dobla a la media en el caso de los hombres y la triplica en el de las mujeres).

. Inmigrantes: muchas mujeres inmigrantes trabajan en la marginalidad y en la economía sumergida e incluso en oficios y ocupaciones muy inferiores a la cualificación profesional y formativa que tienen (en el ámbito de la Unión Europea sólo 1 de cada 5 mujeres inmigrantes trabaja en una ocupación concordante con su cualificación).

- Mujeres mayores de 45 años: nos consta el trabajo y la satisfacción de empresas como ACCIONA en la contratación de este colectivo de mujeres, reduciendo significativamente los índices de rotación y absentismo en los respectivos centros y dependencias en las que han sido contratadas.

- Mujeres gitanas: si la reciente crisis ha generado que la contratación en general de personas del colectivo gitano haya disminuido a la mitad, esta situación es

especialmente intensa con las mujeres. Hay ejemplo de buenas prácticas en contratación de este colectivo en algunas grandes superficies como Alcampo.

- Otras minorías: personas ex reclusas, ex drogadictas etc.

Facilitar la cualificación profesional y el acceso y mejora del empleo de estos colectivos de mujeres constituye una valiosa aportación social que puede ser cubierta desde una gestión socialmente responsable.

Cito nuevamente la Resolución del Parlamento Europeo:

*Considerando W: Considerando que la **violencia contra la mujer** en todas sus formas constituye **un gran obstáculo para la igualdad entre mujeres y hombres y constituye una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas**, sin distinción de barreras geográficas, económicas, culturales ni sociales; considerando que sigue siendo una cuestión crítica en la Unión, ya que aproximadamente **entre el 20 % y el 25 % de las mujeres sufren violencia física durante la edad adulta y más del 10 % son víctimas de violencia sexual;** considerando que la futura Presidencia española del Consejo considera prioritaria la lucha contra la violencia de género.*

*Considerando Q: Considerando **el deterioro de las condiciones** en que viven determinados **grupos de mujeres**, que con frecuencia hacen frente a **una combinación de dificultades y riesgos,** así como a la doble discriminación, en particular, las mujeres **discapacitadas**, las **mujeres con personas dependientes a su cargo**, las **mujeres de edad avanzada**, las mujeres pertenecientes a **minorías** y las **inmigrantes**,*

*30. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que **den prioridad y tengan especialmente presente a los grupos más vulnerables de mujeres**: las mujeres con discapacidad, las mujeres con personas dependientes a cargo, las mujeres de edad avanzada, las mujeres pertenecientes a minorías y las inmigrantes, así como las mujeres encarceladas, y que desarrollen medidas específicas para satisfacer sus necesidades;*

EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES Y EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS

La participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión de las empresas y su presencia en los consejos de administración es todavía muy baja en relación con su peso en la población y sus niveles de formación y cualificación. La presencia de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas es tan sólo del 7% y en las sociedades del IBEX del 9% (hasta hace poco era tan sólo del 3%). Ya en 2006 el "Código unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas" recomendó que: "*cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la elección de consejeras*

y la compañía busque deliberadamente mujeres que reúnan el perfil profesional adecuado".

De las últimas estadísticas tenemos el dato de que, tanto en España como en la Unión Europea, ya más de la mitad de los licenciados/as en la Universidad son mujeres. Por diversas razones, esta mejora en los niveles formativos de las mujeres no se corresponde con una posición similar en los escalafones profesionales y en su acceso a puestos de responsabilidad.

Esto no se produce tan sólo en sectores relacionados con la ciencia, la tecnología o la construcción (en los que los porcentajes de licenciadas universitarias son muy reducidos) sino que también se da en sectores más feminizados y con medias de edad no muy elevadas.

De los datos que tenemos de una importante empresa aseguradora consta que el 63% de la plantilla lo constituyen mujeres. En el nivel de Directivos hay 14 veces más hombres que mujeres y en el de Jefes el número de hombres quintuplica al de mujeres.

En una importante empresa del sector financiero (en la que la edad media de la plantilla es de tan sólo 36,73 años) el número de hombres directivos casi triplica al de las mujeres

En este ámbito entendemos que serían calificables como buenas prácticas los procesos estratégicos de promoción profesional y de acceso de las mujeres a los órganos de dirección y a los consejos de administración de las empresas que vayan acompañados de procesos formativos previos que cumplan con los siguientes objetivos:

- Ampliar la base de mujeres candidatas a los citados puestos;
- Dotar a dichas mujeres de formación específica y acorde a las necesidades de la empresa para ejercer sus funciones directivas;
- Insertarse en un proceso estratégico en el que la combinación de los procesos formativos, el acceso a puestos directivos y la experiencia acumulada en dichos puestos permita un progresivo incremento a medio plazo de la presencia de mujeres en Consejos de Administración (de acuerdo con la Ley Orgánica de Igualdad) satisfaciendo además las expectativas y necesidades de la sociedad y de las empresas.

Entendemos además que este proceso estratégico de promoción profesional, para ser eficaz, debe situarse en el contexto de fomento de políticas de corresponsabilidad, racionalización de horarios y proactividad de empresa y plantilla en la lucha contra las discriminaciones y el fomento de la igualdad de oportunidades.

En este sentido hemos de reseñar que desde nuestra Dirección General se promueven diversos programas de formación para mujeres directivas, algunos de los cuales va dirigido específicamente a sectores o procesos con muy baja presencia de mujeres (ej.: Programa de formación de mujeres directivas en procesos de internacionalización, Programa de formación de directivas en empresas de base tecnológica).

Una vez más cito la Resolución del Parlamento Europeo:

Considerando O. Considerando que, en 2008, ***las mujeres obtuvieron el 58, 9% de los títulos universitarios*** *de la Unión, que predominan en los estudios comerciales, de administración y de derecho,* ***pero siguen siendo una minoría en los puestos de responsabilidad empresarial*** *y en los órganos políticos.*

24. Pide a los Estados miembros que adopten ***medidas eficaces****, en particular por vía legislativa,* ***para favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de las empresas,*** *la administración y los órganos políticos, y pide por consiguiente* ***que se fijen objetivos vinculantes para garantizar la representación equitativa de hombres y mujeres.****.*

25. ***Aplaude la decisión del Gobierno noruego*** *de* ***aumentar el número de mujeres en los consejos de administración de las empresas privadas*** *y pide a la Comisión y a los Estados miembros que consideren* ***esta iniciativa como un ejemplo positivo*** *y que actúen en la misma dirección*

EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Las diferencias de género afectan a cuestiones como el distinto reparto de los tiempos en la conciliación, las distintas ocupaciones y sectores en que se concentran hombres y mujeres (y, por tanto, los distintos riesgos a que están expuestos) y algunas cuestiones que afectan de manera muy específica y mayoritaria a las mujeres como el acoso sexual, la protección de la función reproductiva, el embarazo y la maternidad, etc.

En general, las prácticas empresariales están más avanzadas y hay una mayor sensibilidad en relación con la prevención, control e investigación de accidentes (entendidos como daño para la salud producido por un acontecimiento súbito y repentino) que con la prevención, control e investigación de los daños para la salud ocasionados por procesos degenerativos lentos y graduales pero con efectos igualmente nocivos para la salud (a los que están más expuestas las mujeres y con respecto a los que hay unos niveles inferiores de información, formación, investigación y control).

La concentración de las mujeres en determinados sectores profesionales (sanidad, limpieza, hostelería, industria, educación , manipulación de alimentos, etc.) expuestos a una casuística de riesgos muy concreta (trastornos músculo-esqueléticos, movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación de cargas, exposición a productos tóxicos, riesgos emergentes derivados de la entrega emocional en trabajos asistenciales como sanidad, educación o el sector de cuidados) y el factor adicional de la asunción casi exclusiva por las mujeres de las cargas familiares junto a la jornada laboral (lo que se conoce como “doble jornada”) genera una serie de trastornos de la salud laboral muy feminizados, poco investigados, sin análisis ni valoración y tratamiento adecuados por los Servicios de Vigilancia de la Salud debido a que están encubiertos bajo la apariencia de enfermedad común (por la confluencia en la dolencia de otros factores extralaborales además de la exposición en el trabajo y por el bajo nivel de registro de estas dolencias como enfermedades de origen profesional y laboral), y a los que se destina poco tiempo y recursos para gestionar, prevenir y controlar.

Consideramos, por tanto, buena práctica en este ámbito el tratamiento diferenciado y específico de estas cuestiones y la adscripción a ello de voluntad de gestión y recursos.

Una vez más, hago referencias a políticas y estrategias de ámbito europeo:

La Estrategia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)" (COM (2007) final):

> "*Si se quiere mejorar la aptitud para el empleo de hombres y mujeres y la calidad de la vida profesional, también es preciso progresar en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.* ***Las desigualdades****, tanto dentro como fuera del mundo laboral,* ***pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo y, en consecuencia, influir en su productividad****.*"

Al hablar de los retos principales en materia de seguridad y salud en el trabajo establece que

> "*la* ***participación de las mujeres en el empleo*** *sigue aumentando, y en muchos casos va acompañada de una* ***segregación*** *entre los sexos en el mercado laboral. Por consiguiente, es preciso tener más en cuenta los* ***aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres****.*
>
> ***Algunos tipos de enfermedades profesionales están aumentando*** *(trastornos* ***osteomusculares y alteraciones derivadas de presiones psicológicas****). La naturaleza de los riesgos profesionales cambia al ritmo del incremento de las innovaciones, del desarrollo de nuevos factores de riesgo (****violencia*** *en el trabajo, incluido el* ***acoso moral y sexual****, adicciones) y de la transformación del trabajo (vida profesional más fragmentada). Esos cambios exigen comprender mejor el fenómeno a través de una* ***investigación especializada****, con objeto de definir* ***medidas de prevención eficaces****.* "

José Antonio Lara Ruiz
Subdirector General de Promoción de la Igualdad en el Empleo y Apoyo a Mujeres Emprendedoras
Dirección General para la Igualdad en el Empleo y Contra la Discriminación
Ministerio de Igualdad
C/ Alcalá, 37 - Madrid
e-mail: joseantonio.lara@migualdad.es
Tlf. 915246884
Fax: 915243599