



PROYECTO EQUAL DIVERSIDAD ACTIVA:

**DISEÑO DE UN MODELO PROACTIVO PARA
FACILITAR LA IGUALDAD EN EL MUNDO
LABORAL**

**Autora: Teresa Nevado Bueno
Licenciada en Ciencias Físicas
Vicepresidenta de CELEM**

El presente trabajo, coordinado por Celem, se integra en el proyecto "Por la Diversidad Activa" en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal.

El objetivo fundamental del proyecto "Por la Diversidad Activa" es gestionar de forma positiva la diversidad que introduce la variable de género, para combatir la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. Dicho proyecto ha sido llevado a cabo por la Agrupación de Desarrollo 578 compuesta por:

- CELEM (Coordinadora Española para el lobby Europeo de Mujeres)
- AMECOOP (Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativas)
- AMESAL (Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales)
- ATAEM (Asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid)
- Ayuntamiento de Alcobendas
- Ayuntamiento de Alcorcón
- Ayuntamiento de Coslada
- Escuela de Relaciones Laborales (Universidad Complutense de Madrid)
- Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales
- Fundación Carolina

Índice

1. Introducción	Pág. 5
2. Objetivos	Pág. 10
3. Actuaciones para fomentar la Igualdad en las empresas	Pág. 14
3.1. Establecimiento de criterios básicos en indicadores de los Planes de Igualdad	Pág. 16
3.2. Impulso de la aplicación de medidas básicas de igualdad para las PYMES	Pág. 20
3.3. Establecimiento de indicadores de género en la Responsabilidad Social de las empresas	Pág. 24
4. Desarrollo de una actuación impulsora por parte de las Administraciones Públicas	Pág. 26
4.1. Análisis de las herramientas que la Ley pone en marcha para potenciar la igualdad	Pág. 27
4.2. Introducción de la igualdad en el propio funcionamiento de las Administraciones Públicas	Pág. 28
4.3. Impulso el desarrollo económico con características de igualdad	Pág. 30

5. Evaluación de las políticas públicas desde el punto de vista de género	Pág. 32
5.1. Definición de indicadores claros y verificables para poder realizar esta evaluación	Pág. 33
5.2. Realización del proceso de evaluación de manera periódica	Pág. 34
6. Lograr la complicidad y consenso social	Pág. 35

1. Introducción

El presente trabajo, se inscribe dentro del Proyecto Equal "DIVERSIDAD ACTIVA" y pretende establecer a modo de resumen una propuesta de actuaciones y un conjunto de medidas necesarias a adoptar, tanto por las Administraciones Públicas como por las empresas, para favorecer la integración de las mujeres en el mercado de trabajo, eliminando la segregación horizontal y vertical.

Es obvio que en el ámbito laboral se pone de manifiesto, de forma llamativa, tanto por la diferencia en las tasas de actividad, como en los desiguales valores del desempleo y de salarios, la falta de igualdad entre mujeres y hombres, que continua vigente en todas las sociedades, incluidas las desarrolladas occidentales y, en concreto, en nuestro país.

Los datos que ponen de manifiesto esta desigualdad son múltiples, pero exponemos a continuación, los más relevantes:

- a) brecha de inserción laboral por sexo: las tasas de actividad mantienen una diferencia de veinte puntos entre ambos
- b) brecha de desempleo por sexo: existe una diferencia llamativa en las tasas de paro entre hombres y mujeres

- c) brecha salarial por género: la diferencia salarial en el entorno de un 30%, pone de manifiesto con contundencia la segregación vertical que padecen las mujeres, colocadas en su mayoría en categorías inferiores a las de los varones
- d) segregación ocupacional horizontal: mujeres y hombres se integran en el mercado laboral en profesiones y sectores de actividad diferenciados, lo que impide el cambio de mentalidad social sobre los trabajos desarrollados, así como la mayor dificultad, por parte de las mujeres, de aprovechar el tirón que determinadas actividades puedan tener en momentos concretos para generar empleos nuevos
- e) diferentes formas de integración en el mercado laboral, primando en el campo femenino la contratación más precaria (temporal o a tiempo parcial)
- f) consecuencia de los aspectos anteriores, una peor situación en la edad de jubilación, con unas rentas a percibir en ese momento inferiores en media a las de los varones, consecuencia de una vida laboral con menores niveles de cotización
- g) una mayor dificultad para las mujeres para la conciliación de la vida familiar, laboral, y personal
- h) una peor integración en el ámbito de la actividad empresarial

i) y diferencias de género en el uso del tiempo.

Estas brechas de desigualdad son generales a todos los países de la Unión Europea, a día de hoy, como puede verse en el Anexo del Informe de la Comisión Europea denominado *"Equality between women and men"* del 2008. Pese a ello, la brecha de desigualdad en actividad y empleo en nuestro país es mas alta que en el resto.

Las políticas públicas realizadas en los últimos años, tanto a nivel europeo como español, han sido conscientes de este problema y han ido adoptando medidas diversas para ayudar a resolverlo, aunque bien es cierto que se han preocupado, casi en solitario, de combatir los dos primeros efectos señalados en esta introducción, el de las diferencias de actividad y ocupación entre hombres y mujeres.

Sólo de manera más reciente ha aumentado la sensibilización de la sociedad en su conjunto y de las Administraciones Públicas en concreto, para atajar e intentar remediar las otras desigualdades puestas de manifiesto en nuestra exposición, desigualdades objeto del proyecto EQUAL "DIVERSIDAD ACTIVA" a saber: la segregación vertical y horizontal en el ámbito laboral y, también, en el ámbito empresarial.

Las últimas recomendaciones importantes de la Unión Europea se encuentran en el citado documento, en sus distintos apartados, planteando una específica recomendación sobre la toma de medidas institucionales y legislativas, como aparece en su apartado denominado

“Institutional mechanisms in support of political commitments and implementation of legislation”.

Por último, la reciente aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva de Oportunidades de mujeres y hombres, coloca expresamente encima de la mesa un conjunto de medidas extremadamente potentes para abordar el problema de la conciliación, el de la segregación vertical, el de la incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones y, finalmente el de la efectiva implantación de la igualdad real en el marco de las empresas y su actividad productiva.

La Administración Pública es una organización formal y reglada cuyas estrategias son definidas por normas e instrumentos de planeamiento formales. Es por ello que la Ley de Igualdad Efectiva de Oportunidades de Mujeres y Hombres es, o más bien debería ser, el eje central de la estrategia de las mismas en materia de igualdad. Es por ello que dicha Ley necesita el desarrollo y puesta en marcha de todos los instrumentos que la misma contempla, que pueden ayudar a este cambio de mentalidad de toda la sociedad, cambio que contribuirá a la modernización, racionalización y aumento de la calidad de toda la actividad productiva de nuestro país.

A esta aplicación de la Ley, hay que añadir, de manera positiva, los cambios culturales y de mentalidad, el aumento de nivel formativo de las mujeres y la profunda transformación económica y social en nuestro país.

Todo ello hace que la sociedad en su conjunto y los empresarios en particular, hayan cambiado su mentalidad sobre los papeles que hombres y mujeres deben realizar y, también, aunque más lentamente, empiezan a cambiar las ideas sobre lo que corresponde a una organización de trabajo moderna, considerando, cada vez más, el valor del capital humano como algo fundamental en la nueva economía globalizada, y teniendo cada vez mas presente la necesidad de incrementar la tasa de actividad femenina como uno de los factores clave para lograr un aumento de la competitividad de las economías desarrolladas.

El presente trabajo parte de toda la estrategia desarrollada y la experiencia acumulada en el proyecto EQUAL "DIVERSIDAD ACTIVA" y utiliza de manera muy concreta los tres trabajos de diseño de estrategias, contemplados en los documentos titulados: *"La Igualdad de Mujeres y Hombres en las Administraciones Públicas"*, *"Las Políticas Públicas hacia las empresas"* y *"Las medidas para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno empresarial"*.

Este documento pretende, tan sólo, ser el resumen sintetizador de las reflexiones y sugerencias que los otros tres plantean y, por ello, se remitirá en muchas partes a lo expuesto en los mismos, con referencias y citas concretas a las principales propuestas que en ellos se exponen.

2. Objetivos

Conviene recordar que los objetivos marcados en el proyecto "DIVERSIDAD ACTIVA" son:

Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres, apoyar la integración de las mismas en el mercado laboral o en el emprendimiento, en profesiones donde están habitualmente infrarrepresentadas o propiciar su presencia en categorías y niveles de responsabilidad donde habitualmente no se encuentran presentes.

Lograrlo será un empeño en que toda la sociedad debe involucrarse. Porque este cambio promueve, en realidad, un cambio de mirada, una visión distinta de la forma de vida en la familia, las relaciones en el trabajo y la organización del mismo y las actitudes de las propias administraciones públicas. Para ello, la recientemente aprobada Ley de Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Oportunidades de mujeres y hombres, puede suponer, si se desarrolla en toda su potencialidad, un instrumento potente para ayudar a este cambio de mentalidad.

No debe pensarse nunca y se fracasará, si así se considera, que dicha Ley es sólo imperativa (aunque también lo sea), que su virtualidad será fundamentalmente punitiva (aunque en alguna ocasión haya que

recurrir a la sanción) o que se trata de grandes enunciados filosóficos y feministas, cuya potencia termina en su propio enunciado.

Quien crea esto y quien pretenda actuar en consecuencia con esas ideas sólo logrará imponer formalmente y no realmente un modelo en tan solo las empresas obligadas a ello y sin que las potencialidades que la Ley permite a las Administraciones Públicas se desarrollen.

La ley de Igualdad es mas que una Ley de medidas concretas, aunque también las contenga, es una ley que trata de cambiar la “forma de mirar” y, por eso, propone, o impone según los casos, procesos y nuevas metodologías e instrumentos que obligan a las propias Administraciones Públicas a cambiar su forma de mirarse a si mismas y su forma de mirar al exterior; la aplicación en toda su intensidad de los nuevos instrumentos de la Ley de Igualdad puede significar un factor de modernización y racionalización para las propias Administraciones y para las empresas, contribuyendo al cambio cultural que estas requieren.

Lo que proponemos en este documento, a modo de reflexión para gestores, políticos y empresarios, son un conjunto de estrategias coordinadas e integradas que enlazan con el espíritu de la citada Ley de Igualdad y, en muchas ocasiones, con las propuestas concretas de la misma o con los nuevos instrumentos que define y que permitirán, a nuestro juicio, cerrar la brecha de desigualdad que pervive entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Estas líneas de estrategias parten de la necesidad de actuación coordinada a diversos niveles, actuación que desarrollaremos en las siguientes páginas y que sintéticamente podemos resumir en:

- **Actuaciones para fomentar la igualdad en las empresa:**
 - Establecimiento de criterios básicos en indicadores de los Planes de Igualdad
 - Impulso desde las Administraciones Públicas y aplicación por parte de las empresas, de medidas básicas de igualdad en la PYMES, que no están obligadas por la Ley de Igualdad (ni tampoco sería posible que lo hicieran en la envergadura citada anteriormente) a poner en marcha los Planes, pero que constituyen la inmensa mayoría del tejido económico y productivo de nuestro país
 - Fomento, por parte de las Administraciones Públicas para lograr el adecuado consenso de las empresas, sobre indicadores de igualdad a aplicar en el campo de la Responsabilidad Social

- **Desarrollo de una actuación impulsora de las Administraciones Públicas, nacional, autonómicas y locales para actuar como incentivadoras de este cambio social:**
 - Análisis de las herramientas que la Ley pone en marcha para potenciar la igualdad, como son las modificaciones

introducidas en la Ley de Contratos, en el uso de las subvenciones, etc

- Introducción, en el propio funcionamiento de dichas Administraciones, de unas formas de trabajo en que la igualdad suponga un valor y no un problema, propiciando la aplicación transversal de los conceptos de género en cuantas medidas políticas adopten
 - Impulso al desarrollo económico con características de igualdad, en especial por parte de las administraciones locales, con mayor proximidad a los agentes de desarrollo económico en un territorio concreto
- **Evaluación desde el punto de vista de género de cuantas actuaciones legales o de programas sean relevantes e incidan en la sociedad:**
- Definición de indicadores claros y verificables para poder realizar esta evaluación
 - Realización de la evaluación de manera periódica, lo que permitirá corregir la inadecuación de las medidas adoptadas, si así fuera
- **Lograr la complicitad y consenso social, permitiendo y propiciando la incorporación y evaluación de la sociedad civil ante el desarrollo de estas medidas:**
- empresarios, sindicatos y organizaciones de mujeres

3. Actuaciones para fomentar la Igualdad en las empresas

Quizá no sea baladí recordar como se explica en el trabajo realizado en este proyecto y titulado *“Las Políticas Públicas hacia las empresas”* cual es la opinión de la ciudadanía sobre las cuestiones de las que estamos hablando, porque demuestran la existencia de una conciencia social y de una opinión ciudadana favorable a la adopción de medidas para corregir las situaciones de discriminación (Barómetro CIS Septiembre 2007, estudio realizado por CEIM para la Comunidad de Madrid o estudio realizado por IES-Universidad de Navarra).

El Barómetro del CIS muestra la respuesta de las personas encuestadas a la pregunta sobre la calificación de las desigualdades que existen en España entre hombres y mujeres actualmente. Mientras para el 59,3% de las mujeres las desigualdades siguen siendo grandes o muy grandes, sólo es así para el 41,1% de los hombres. Ambos sexos piensan que las desigualdades son menores que hace diez años

Un contundente 96,1% de las mujeres se manifiesta muy o bastante a favor de la igualdad plena junto con un no menos contundente 95,9 % de los hombres.

Para ambos sexos el aspecto más igualitario de los señalados es el acceso a la educación (83,8 %) no alcanzando el resto de las cuestiones una valoración por encima del 50%.

Sin embargo, mujeres y hombres coinciden en que lo peor de la situación de las mujeres son los salarios, 77,8% (83,3% las mujeres y 72% los hombres). La segunda peor posición es para las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar con un 75,8 (81,9% las mujeres y 69,3% los hombres). La tercera es para las perspectiva de promoción profesional 63,9 (71,8% mujeres y 55,6% hombres) y la cuarta, el acceso a los puestos de responsabilidad de las empresas con un 66,3% (72,2% mujeres y 60,1% hombres).

Estos datos, más desarrollados y con las tablas correspondientes que pueden encontrarse en el citado trabajo, ponen de manifiesto un notable consenso en la percepción social de la desigualdad, en los elementos fundamentales de la misma dentro de la actividad productiva y hacen pensar que la adopción de medidas favorecedoras de la igualdad será tarea que logrará una amplia complicidad social, incluso, aunque presenten mayores reticencias a ello, los directivos y los altos responsables de la gestión de las empresas.

Es, por tanto, importante, no plantear la introducción de la igualdad como elemento coercitivo o de simple imperativo legal, sino como algo que atiende a la solución de un problema ampliamente sentido por la mayoría de la población, como una posibilidad cierta de organizar el trabajo de una forma más adecuada a la realidad económica actual y como una manera de mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de la producción.

Conviene reflexionar aquí que solo este acuerdo amplio posibilitará que la aplicación de las medidas o planes de igualdad contenga elementos sustantivos de cambio, tanto en la segregación horizontal como en la vertical y no sean, como podría ocurrir, un simple título incluyendo exclusivamente medidas relativas a la conciliación o a la flexibilidad del uso del tiempo de trabajo, medidas que son ya más habituales en las empresas españolas pero que van dirigidas o son utilizadas mayoritariamente por mujeres, lo que acaba fijando elementos de desigualdad objetiva en el comportamiento laboral de unos y otras.

3.1. Establecimiento de criterios básicos en indicadores de los Planes de Igualdad

Como hemos señalado más arriba, la definición de un plan de igualdad está simplemente enunciado en la Ley, con un conjunto de criterios mínimos. Como también hemos señalado, en la mayoría de los casos, las empresas y la representación de los trabajadores consideran como casi únicos elementos de dicho plan de igualdad las medidas de conciliación.

Conviene indicar que este tipo de medidas, aún siendo útiles, no deberían considerarse en sentido estricto como tales medidas de igualdad, dado que su necesidad es indistinta para hombres y mujeres.

Aún menos debe suceder que dichas medidas sean de utilización mayoritariamente femenina, pues en este caso lo único que se está perpetuando es la desigualdad previa, con el agravante de las consecuencias que de ello se derivan en la peor carrera profesional de las mujeres, con unas rentas salariales medias más bajas, tanto durante su vida laboral activa como con posterioridad, en la jubilación, así como en la persistencia de la ya citada segregación vertical.

Por ello, es importante fijar criterios e indicadores claros de los que debe significar la aplicación de los planes de Igualdad. Esta responsabilidad compete a todos, pero no está de más señalar la responsabilidad de las Administraciones Públicas de promover un amplio acuerdo, aceptado por todos, que defina los mismos.

A título meramente indicativo pasamos a exponer una breve reseña de lo que deberían ser sus contenidos, aunque la explicación más amplia puede encontrarse en el documento *“Medidas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial”* también realizado en este proyecto:

a) Medidas de igualdad en el área de selección/ incorporación y salarios

- Políticas de Contratación
- Establecer principios de Igualdad de Oportunidades para la Selección de Personal
- Información sobre la masa salarial desagregada por sexos

- Sensibilización a los responsables del reclutamiento de personal
- Inclusión de mujeres en los equipos de reclutamiento
- Vigilancia de los anuncios de Selección de Personal
- Revisión de la nomenclatura de puestos

b) Medidas de igualdad en el área de formación

- Facilitar el acceso a la formación, de manera igualitaria
- Información y análisis sobre el acceso a la formación de hombres y mujeres y tipos de cursos demandados en media
- Formación específica en Igualdad de Oportunidades

c) Medidas de igualdad en el área de promoción

- Identificación de barreras para la promoción
- Inventario de Habilidades
- Porcentajes mínimos anuales de mujeres promocionables
- Orientar la carrera profesional sin discriminación
- Información y análisis del número y proporción en relación con la plantilla de hombres y mujeres en cada categoría y tiempo de permanencia en ella

d) Medidas para favorecer la conciliación de vida familiar y laboral

- Horarios flexibles
- Jornadas más Reducidas
- Desarrollo de servicios para el cuidado de personas dependientes

- Permisos durante el curso escolar o durante el horario escolar
- Sensibilización en el reparto de responsabilidades familiares

e) Medidas de igualdad en el área de salud laboral

- Acciones de Prevención de Riesgos Laborales destinadas a la población femenina
- Detectar riesgos laborales propios de las mujeres

f) Acciones para la comunicación y sensibilización de la plantilla

- Reunión con el equipo directivo y sensibilización del mismo
- Reunión con toda la plantilla y sensibilización
- Sesiones de trabajo o grupos de discusión

g) Acciones implantadas para prevenir o solucionar el acoso sexual en el ámbito laboral

- Crear un agente de igualdad para canalizar los casos de acoso sexual
- Incluir principios claros en el Convenio Colectivo

h) Acciones propiciadas en el área de la representación sindical

- Promover el acceso de las mujeres a la representación legal de los trabajadores
- Potenciar la representación femenina en la negociación colectiva

3.2. Impulso de la aplicación de medidas básicas de igualdad para las PYMES

La primera cuestión a señalar es que la obligación de los planes de igualdad se circunscribe a las empresas de más de 250 trabajadores y a aquellas donde exista convenio colectivo. Es obvio que estas empresas donde los Planes de Igualdad son obligados suponen un número muy reducido en el tejido económico y productivo de nuestro país, constituido en su gran mayoría por empresas pequeñas y muy pequeñas, de muchos menos de 250 trabajadores o de tan solo decenas de los mismos.

Por tanto, la mayoría de las empresas españolas quedan fuera del ámbito de aplicación de la Ley. Pero, aunque no fuera así, no sería posible ni siquiera deseable la aplicación en ellas del amplio conjunto de medidas reseñadas en el punto anterior.

Pero que esto no pueda ni sea obligado hacerlo, no impide la necesaria preocupación por lograr que el espíritu que impulsa a la Ley sea de aplicación también, aunque de manera mucho más simplificada, al conjunto de las PYMES españolas.

Esta tarea podrá ser abordada desde dos ángulos igualmente importantes: las propias administraciones públicas, mediante los recursos que le proporcionan la Ley en el uso de contratos, subvenciones, distintivo empresarial de igualdad, más la posibilidad

reflejada en su artículo 49 de implementar medidas de fomento a la implantación voluntaria de planes de igualdad y, por otra parte, mediante la negociación colectiva de convenios sectoriales, donde podrían regularse las medidas concretas que deberían ser de aplicación en las PYMES que, o no poseen convenio colectivo propio o no tienen tamaño para aplicar un Plan.

En este caso, más que en el de las grandes empresas, la labor de impulso, ayuda e incluso asesoramiento técnico adecuado, por parte de las administraciones públicas y, muy concretamente, las locales, se hace imprescindible.

Es por ello que sería enormemente sensato que la Administración Central junto a las Autonómicas, **pensaran y pusieran en marcha líneas de apoyo, vía subvención o vía asistencia técnica**, como se señala en el artículo 49 de la Ley, que posibilitaran una tarea de aplicación de medidas de igualdad en las empresas pequeñas.

En este campo, **la labor de los ayuntamientos sería fundamental**, poniendo en esta tarea parte de su personal, como agentes de desarrollo local, etc, por su mejor conocimiento de la realidad de estas empresas en su territorio y su proximidad y capacidad de interlocución con las mismas.

Además, es imprescindible que los responsables empresariales y sindicales avancen en la elaboración de directrices claras de los contenidos de igualdad en la negociación colectiva.

Por último, será también necesaria la implicación de las organizaciones empresariales de pequeña y media empresa en este proceso, poniendo especial atención a las entidades empresariales de economía social, como agentes impulsores, dada su mayor sensibilidad previa por razón de filosofía general, a la aplicación de estas medidas.

A título meramente indicativo y sin ánimo de ser exhaustivos, reseñaremos a continuación un conjunto básico de medidas de igualdad que creemos serían útiles, tanto en la negociación colectiva como en la definición de las Administraciones Públicas, para impulsar su aplicación en las pequeñas y medias empresas:

a) Revisión de medidas o cláusulas discriminatorias

- Eliminación de nombres de categorías que definen a algún sexo.
- Eliminación de medidas proteccionistas igualmente anacrónicas como dar prioridad a viudas/viudas, hijas/hijos, etc
- Revisión de ofertas de trabajos a tiempo parcial dirigidas de manera sesgada a determinados colectivos de trabajadores en función de género.
- Análisis de la categorías y retribuciones que, aunque posean denominación aparentemente neutra, puedan estar escondiendo una segregación profesional entre hombres y mujeres.

- Revisión de cuantas cláusulas existan sobre permisos, retribuidos y no retribuidos, reducciones de jornada, excedencias para cuidados de hijos y personas dependientes, etc, tanto para hombres como para mujeres, y cualesquiera otras de dudosa legalidad u obsoletas, para adecuarlas a la reforma legislativa contemplada en la citada Ley de Igualdad 3/2007.

b) Introducción de medidas positivas

- Medidas para la protección del embarazo y posterior periodo de lactancia en situación de riesgo, acorde con lo establecido en la nueva regulación legal.
- Sistema de protección, investigación y adopción de medidas en los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Indicación expresa de poseer toda la información de la empresa desagregada por sexos, como podría ser la masa salarial global, la masa salarial por categorías, etc, etc.
- Regulación y mejora de las medidas contempladas en la Ley 1/2004 sobre protección integral contra la violencia de género.
- Medidas para modificar los procesos de formación para los/as trabajadores, de forma que se contrarresten las tendencias de segregación vertical por razón de género.
- Y, finalmente, medidas que favorezcan de forma más objetiva la promoción profesional, sin estar influidos por el sexo.

b) Introducción de medidas de conciliación

- Introducción de medidas de flexibilización de horarios, jornadas o disfrute de vacaciones indistintamente para hombres o mujeres que faciliten la conciliación de su vida personal/familiar y laboral.
- Una mayor preocupación por atender a las necesidades de conciliar trabajo no solo con el cuidado de los hijos, sino también de las personas mayores, enfermas o discapacitadas.

3.3. Establecimiento de indicadores de género en la Responsabilidad Social de las empresas

No vamos a referirnos en exceso, en este apartado, a las medidas a adoptar, ya señaladas en los otros dos trabajos específicos realizados por el proyecto, relativos a la definición y concreción de la Responsabilidad Social de las Empresas desde una perspectiva de género (véase www.diversidadactiva.org Responsabilidad Social)

Sin embargo, si podemos señalar (véase documento de *"Las políticas públicas hacia las empresas"*) que la integración de la igualdad y de la diversidad vertical de género en el modelo de empresa socialmente responsable es, en la actualidad, claramente insuficiente por no decir casi inexistente.

La responsabilidad social de la empresa, en tanto que supone un cambio en la cultura empresarial, debe ser juzgada globalmente y por tanto **no podrán ser consideradas como empresas socialmente responsables aquellas que no cumplan unos requisitos mínimos en materia de igualdad y diversidad vertical.**

La promoción por parte de las Administraciones Públicas de una estandarización de la información básica de las organizaciones en materia de RSE, debe incluir indicadores de género como los descritos por el modelo elaborado por el Proyecto "Diversidad Activa" y que recordaremos aquí hacían referencia a la necesidad de disponer de los siguientes datos y tomar medidas al respecto: porcentaje de mujeres en cada uno de los niveles de responsabilidad, diferencia de edad entre hombres y mujeres en dichos niveles, diferencia de antigüedad en la empresa en cada nivel, porcentaje de hombres y mujeres que optan a una promoción interna por niveles, porcentaje de hombres y mujeres que consiguen los puestos a los que optan, antigüedad media en el puesto por sexos y niveles.

Se trata de indicadores de partida a los que la experiencia en su implementación, la investigación continuada o la mejora de las prestaciones sociales podrían complementar y enriquecer.

Además de lo anterior, las Administraciones Públicas deben garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración del modelo de responsabilidad social, proponiendo la representación de

las organizaciones de mujeres en el Consejo de Responsabilidad Social, a cuya creación instó el Senado en su sesión de 29 de mayo de 2007.

4. Desarrollo de una actuación impulsora por parte de las Administraciones Públicas

La contratación pública y la política de subvenciones desde una perspectiva de género aplicada indirectamente al empleo y sus condiciones, abre un amplio panorama de actuación, al que la administraciones regionales y locales y los agentes sociales no pueden ser ajenos.

Las pequeñas y medianas empresas de ámbito local deberán, en esta lógica, ser objeto de un asesoramiento específico y probablemente de la financiación pública de consultoría y actuaciones piloto.

Este papel impulsor de las Administraciones públicas debe ser clave, por un doble motivo:

- Por un lado, porque el adecuado uso de las herramientas que la Ley pone en sus manos puede favorecer, en gran medida, la extensión de las políticas de igualdad en las empresas

- Por otra parte, porque su actuación será determinante en la extensión de estas medidas en todas las empresas medias y pequeñas, no obligadas por ley a ello, pero fundamentales, si se quiere que la igualdad sea algo extendido a toda la actividad económica y productiva

4.1. Análisis de las herramientas que la Ley pone en marcha para potenciar la igualdad

Las Administraciones podrán incentivar el proceso de implantación de medidas de igualdad mediante la adición de cláusulas en los contratos del sector público y en su política de subvenciones, no sólo en lo que a políticas de empleo se refiere, sino transversalmente a todas las políticas que tengan por destinatarias a las empresas, por ejemplo, las subvenciones para creación de empresas, la compra de activos materiales e inmateriales en sectores o estratégicos, la incorporación de nuevas tecnologías, innovación, prestación de servicios, etc.

La estrategia que se propone con respecto a la contratación y a las subvenciones de las Administraciones tiene la ventaja añadida, de que las acciones y medidas que se derivan de ella puede ser normativas o incentivadoras o una combinación de ambas, pudiéndose administrar en el tiempo como parte de una estrategia sectorial previamente definida a partir de los diagnósticos realizados.

Como desarrolla el documento *“Políticas Públicas hacia las Empresas”* podemos imaginar, por ejemplo, las consecuencias de la existencia de cláusulas contra la segregación vertical y horizontal en la contratación de empresas constructoras de obra pública o en la adjudicación de concesiones de transporte público, que tendrían efectos mensurables sobre el empleo, la segregación y, lo que no es menos importante, las acciones y las actitudes empresariales.

También es posible aplicarlas de manera diferenciada en función de una tipología de empresa dependiendo de su tamaño, que puede ser variable para cada sector o subsector, por ejemplo y por establecer trazos gruesos, de más o de menos de 250 trabajadores, aplicando en el caso del tramo inferior la existencia y contenidos mínimos de un plan de igualdad voluntario, la diversidad vertical o las medidas de conciliación.

Lo mismo vale para lo referido a las subvenciones. Introducir la perspectiva de género de una manera realista y diversificada en el Plan Estratégico de subvenciones para lograr objetivos preestablecidos es simplemente una decisión política.

Esta estrategia de relacionar la política de subvenciones de las Administraciones Públicas al cumplimiento de objetivos de igualdad y conciliación es claramente extensible a los Ayuntamientos.

4.2. Introducción de la igualdad en el propio funcionamiento de las Administraciones Públicas

Es imprescindible un cambio de mentalidad y funcionamiento de las Administraciones Públicas, donde deben aplicarse unas **nuevas metodologías de acción pública**, metodologías que deberían conllevar las siguientes actuaciones:

1. Aplicación del principio de transversalidad y la perspectiva de género en los planes o programas de las administraciones públicas que, si bien en su mayoría cuentan con algún órgano de igualdad, no han extendido la perspectiva de género al conjunto de sus políticas, en ocasiones, ni tan siquiera a los políticas específicas de igualdad.
2. La extensión de la perspectiva de género a las principales políticas de las administraciones implica la capacitación en género de los cuerpos funcionariales que deben velar por su observancia e impulsión, especialmente en las áreas sensibles: contratación, intervención, servicios jurídicos, oficinas técnicas, servicios de asesoramiento a las empresas, empleo, etc. Ello exige una formación adecuada y específica sobre estos aspectos, formación que no suele darse de manera habitual.
3. También implica la realización de diagnósticos y evaluación de las políticas públicas como recomienda la estrategia de Lisboa, lo que además redundará en un aumento de la eficiencia del sector público.

Hasta ahora los análisis de eficacia que realizan ocasionalmente algunas de las Administraciones Públicas, se refieren únicamente al número de personas empleadas y o formadas en relación a los recursos económicos disponibles, y el único atisbo de género existente en estos análisis meramente cuantitativos es la desagregación por sexo de algunos de los datos. Sin embargo, la evaluación de las políticas activas de empleo en todas sus fases y especialmente en la posterior, es un mecanismo privilegiado de aprendizaje de la utilidad de las mismas y de reorientación en el caso que se observen disfunciones.

Es necesario, por tanto, un cambio de mentalidad en este sentido "evaluativo", extendiendo la evaluación y la evaluación de género a las principales políticas públicas implementadas y, muy especialmente, a las de empleo y formación. Este cambio de mentalidad deberá impedir que la evaluación de género se convierta en un trámite más de los procesos administrativos.

4.3. Impulso el desarrollo económico con características de igualdad

Partiendo del compromiso público y explícito con la igualdad de los Ayuntamientos, es necesario, además la adopción y desarrollo, en los mismos, de las medidas y metodologías orientadas a la igualdad.

La identificación de las prioridades y de los objetivos procedentes de esa revisión permitirá establecer estrategias distintas para cada

Ayuntamiento en función de su diferente y concreta realidad económica y social, pero un objetivo común de todos ellos es su papel en el desarrollo de las políticas activas de empleo, que es aun más evidente desde la promulgación de la Estrategia Europea para el Empleo.

La legislación establece para los servicios municipales de empleo o Agencias de Desarrollo Local las funciones de prospección de recursos ociosos o infrautilizados, proyectos empresariales de promoción económica local, difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento, y, cualesquiera otras que contribuyan a la promoción e implantación de políticas activas de empleo.

Es evidente que la realización de estas actividades teniendo como objetivo "transversal" la igualdad y la no segregación del empleo femenino es un instrumento de primer orden. La realización de diagnósticos locales de empleo y ejecución de los mismos con perspectiva de género y su seguimiento pormenorizado sobre un territorio concreto son instrumentos que convendría desarrollar.

Los Ayuntamientos también pueden incorporar objetivos de igualdad en las empresas a las que cede suelo o se lo facilita a bajo coste o les presta asesoría técnica o cualquier otra forma de soporte.

La cercanía de los Ayuntamientos a las empresas y a la ciudadanía les permite, también, detectar necesidades de servicios de conciliación que pueden ser atendidas con la colaboración de todas las partes implicadas.

Finalmente, la puesta en marcha de mecanismos de participación ciudadana igualitarios resultará muy útil para la detección de estas necesidades.

En el medio rural, los Ayuntamientos pueden tener un protagonismo especial en la aplicación de medidas de apoyo de las iniciativas locales de desarrollo rural, que por otra parte pueden suponer nuevos empleos.

5. Evaluación de las políticas públicas desde el punto de vista de género

Hay que insistir en que es imposible realizar ninguna política con acierto sin haber establecido indicadores y realizar una evaluación de los mismos.

Por supuesto que la idea de evaluación de las políticas públicas está ya razonablemente extendida. Otra cosa diferente es si se considera de manera efectiva la evaluación de dichas políticas desde el

punto de vista de género. Y otra, también diferente, es si se considera el proceso de evaluación como un elemento importante y no meramente burocrático, dentro del proceso administrativo.

Sin embargo, los estudios de impacto hechos adecuadamente, van mucho más allá y exigen mayor esfuerzo que esa consideración meramente burocrática. Los estudios de impacto son análisis sociales que deben ir referidos al contenido específico de la medida, teniendo en cuenta la población destinataria, la dimensión territorial afectada, los instrumentos políticos que se han elegido, el efecto del proceso de aplicación de los mismos y sus posibles correlaciones con otras políticas, medidas o ámbitos

Para realizar este proceso, la elección de los indicadores adecuados, sencillos y fácilmente medibles, es un requisito fundamental.

5.1. Definición de indicadores claros y verificables para poder realizar esta evaluación

Todas las políticas públicas deben ser evaluadas desde el punto de vista de género. Por ello es especialmente relevante, para los efectos de nuestro trabajo y en relación con la desigualdad entre hombres y mujeres en el empleo, la evaluación adecuada de los ambiciosos planes de empleo y formación.

La formación inicial, la formación ocupacional y la formación continua pueden contribuir a la orientación de las mujeres hacia el empleo en las profesiones más demandadas por el mercado.

Asimismo, los programas de empleo, en todas sus variedades tienen que considerar la variable de género como relevante, dada la desigualdad en tasas de actividad y de desempleo entre ambos sexos.

Sin embargo, ni en los programas de formación, ni en los de empleo se introducen indicadores claros que permitan un análisis de la incidencia, éxito o escasa relevancia de dichos programas y planes formativos.

La introducción de manera generalizada de estos indicadores, y el análisis de la evolución de los mismos por parte de los observatorios de empleo y formación pueden contribuir de manera determinante a iluminar las acciones públicas y a hacerlas mucho más eficaces en todos los sentidos, no sólo el de género.

5.2. Realización del proceso de evaluación de manera periódica

Por supuesto, el otro elemento fundamental que debe acompañar a la implantación de indicadores es la realización de evaluación de los mismos con una periodicidad razonable.

Sólo el conjunto articulado de estas dos medidas permitirá tener un conocimiento adecuado del éxito o fracaso de las medidas adoptadas

y permitirá realizar las adaptaciones y modificaciones oportunas, en función del análisis de los datos obtenidos.

6. Lograr la complicidad y consenso social

Los planes de empleo e inserción, la formación y los Planes de Igualdad cualquiera que sea su ámbito, suelen ser consensuados entre los agentes sociales, dado que para su buena aplicación es decisiva la complicidad y corresponsabilidad de empresarios y trabajadores. Más aún, si hablamos de Formación, de Programas de Empleo, de implantación de Planes de Igualdad, etc, actuaciones todas condenadas al fracaso sin la directa implicación, acuerdo y participación activa de los agentes sociales

Además, con los nuevos instrumentos que la Ley de Igualdad desarrolla, es posible avanzar cualitativamente dentro del marco de negociación colectiva profundizado en la adopción de medidas de acción positiva concretas en sectores de infrarepresentación de género, de fuerte segregación vertical o en colectivos especialmente desfavorecidos como los que son objeto del proyecto, dentro del marco de regulación del proceso de modernización, reorganización del trabajo, formación y recualificación que la sociedad del conocimiento demanda.

Aunque una reflexión más a fondo sobre los procesos necesarios para lograr la complicidad social serán desarrollados en otro documento

específico, no queremos finalizar este trabajo sin señalar la extraordinaria importancia de la concertación social.

El consenso es imprescindible para llevar adelante estas propuestas. La construcción del mismo es la única garantía de éxito en los procesos de aplicación de medidas diferentes a las actuales en el funcionamiento de las empresas, medidas que llevarán aparejados cambios de la forma de trabajo, de la organización de la producción, de la valoración de los puestos, de los mecanismos de promoción, del uso de los tiempos, etc.

Hacer este proceso conlleva, como hemos dicho al principio, implicación, complicidad, acuerdo y corresponsabilidad por todos los agentes sociales involucrados: empresarios y trabajadores y, entre ellos, hombres y mujeres.

Sólo de esta manera el proceso tendrá éxito. Y los resultados serán, sin ninguna duda, buenos para toda la empresa en su conjunto y para todos los trabajadores y trabajadoras de la misma.

Madrid, Diciembre 2007