



DIVERSIDAD  
ACTIVA

eQual



## PROTOCOLO DE CONCERTACIÓN SOCIAL: LAS POLÍTICAS PÚBLICAS HACIA LAS EMPRESAS

**Autora:** Concepción Cebrián Moncho.  
Licenciada en Sociología.  
Técnica del Cuerpo Superior de Administradores de la  
Comunidad Autónoma de Murcia

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. Preámbulo	Pág. 4
2. Introducción	Pág. 6
3. Objetivos	Pág. 11
4. La opinión pública	Pág. 13
5. Las Políticas de empleo de las Administraciones Públicas: La Comunidad de Madrid	Pág. 18
6. Nuevos Instrumentos. Aplicación a las políticas de empleo. La Formación. La Concertación Social.	Pág. 24
7. Contratos y subvenciones al servicio de una estrategia de igualdad	Pág. 34
8. Las Políticas públicas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Pág. 42
9. Los Ayuntamientos	Pág. 45
10. La Responsabilidad Social de las Empresas	Pág. 49
Anexo	

## 1. Preámbulo

---

El presente trabajo, parte de la consideración de que la puesta en práctica en toda su intensidad de los nuevos mecanismos y metodologías que aporta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva de Oportunidades de mujeres y hombres, constituye la estrategia a seguir por parte de las Administraciones públicas hacia las empresas y hacia el mercado de trabajo para conseguir los objetivos de igualdad del Proyecto Diversidad Activa y contribuir a la satisfacción de las aspiraciones de la ciudadanía de una mayor equidad en el mercado de trabajo.

La Administración es una organización formal y reglada cuyas estrategias son definidas por normas e instrumentos de planeamiento formales, la Ley de Igualdad Efectiva de Oportunidades de mujeres y hombres constituye la estrategia de las Administraciones públicas en materia de igualdad.

La Ley Orgánica de Igualdad es más que una Ley de medidas concretas, aunque también las contenga, es una ley que trata de cambiar la “forma de mirar”, por eso propone, o impone según los casos, poner en práctica nuevos procesos, 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,

racionalización y calidad para las propias Administraciones y para las empresas, contribuyendo al cambio cultural que ambas requieren.

En caso contrario, si los nuevos instrumentos no se implementan o se convierten en meros requisitos formales, olvidando que su objetivo es la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres se estará cuestionando, en realidad, la existencia de la propia norma.

## 2. Introducción

---

El presente trabajo parte de la toma en consideración de las transformaciones económicas y sociales que hacen inevitables cambios de las estructuras productivas, insertando nuevos elementos de competitividad entendida como la capacidad de las economías y la empresas de sobrevivir en la escena global, que exigen dotaciones suficientes de capital humano y tecnológico.

En este entorno , las empresas deberán adaptarse a unas exigencias cada vez más complejas que requieren de una mayor innovación y de una mejor gestión; las empresas deberán orientarse al cambio permanente, a la flexibilidad; deberán combinar el necesario aumento de la competitividad con los objetivos de cohesión social que reclama el espacio europeo y la sociedad del conocimiento.

Y esta nueva empresa requiere disponibilidad y calidad en el capital humano, nuevos trabajadores y trabajadoras con altos niveles de educación formal y formación continuada a lo largo de la vida laboral. La formación y el mantenimiento de este capital humano es el objetivo que recibe cuantiosas inversiones por parte de las economías más competitivas .

Sin embargo, existe un cierto consenso sobre que en la última década en España, como otras economías de la Europa del Sur, a pesar de tener un crecimiento económico elevado, con sustancial aumento de la población activa (causado por la llegada de inmigrantes y el incremento

de la participación femenina en el mercado de trabajo), se ha producido una desaceleración de la productividad, motivada por el crecimiento del empleo en sectores de baja intensidad de capital y de productividad mas baja, la escasa innovación tecnológica de las empresas, la inadecuada utilización del capital humano y las deficiencias en la calidad<sup>1</sup> del mismo.

Los desajustes laborales y “la alta incidencia de empleo temporal, especialmente elevada entre las cohortes que transitan entre el sistema educativo y el mercado de trabajo no favorece la acumulación de experiencia y la inversión en capital humano específico para las empresas y, por tanto, tampoco favorece las inversiones complementarias de las nuevas tecnologías”.

La segmentación del mercado de trabajo y la precarización del empleo, el empleo a tiempo parcial no voluntario y el desempleo se conjugan en femenino en una sociedad donde la ciudadanía se define en la relación con el empleo.

Un indicador de la situación es el Índice de Diferencia o Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial (World Economic Forum), que evalúa a 128 países. El índice se compone de indicadores en cuatro áreas críticas, la participación y oportunidad económica, el poder político, la educación y el acceso a la sanidad entre hombres y mujeres de 128 países del mundo, que representan más del 90 por ciento de la población global. El correspondiente a 2007 adjudica a España el puesto número diez en relación al conjunto de indicadores que

---

<sup>1</sup> El mercado de trabajo en España: Panorámica actual y perspectivas futuras. Juan F. Jimeno . Papeles de Economía Española. 2007

baja al número 84 si sólo se refiere a la brecha de género existente en el área de la participación y oportunidades económicas<sup>2</sup>.

En este doble contexto de globalización y “desajuste” de la economía española deben enmarcarse las estrategias del sector público; la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo con altos niveles de formación como los que se han venido registrando en los últimos años es un factor de modernización, de productividad para las empresas en particular y para la economía en general.

La gestión de la diversidad, en sus múltiples acepciones, es o debería ser para las empresas un factor clave de adaptación al cambio permanente en una sociedad global y diversa que denominamos sociedad del conocimiento y en la que la incorporación del empleo masivo de las mujeres en todos los niveles es un factor de productividad y modernización.

Existen estimaciones que afirman que si la tasa de empleo femenino (53%) en España, se igualara con la tasa de empleo masculina(76%), el PIB sería un 15% más elevado, lo que demuestra el desaprovechamiento del capital humano disponible.

La intensificación de los esfuerzos desde las Administraciones Públicas para incrementar la tasa de actividad femenina, es una cuestión de equidad social pero también de eficiencia en la utilización del capital humano, que afecta a la competitividad de las empresas y a la sostenibilidad del sistema económico.

---

<sup>2</sup> <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf>

Recientemente se han publicado opiniones a favor de la “discriminación positiva” en el IRPF de las mujeres que, con una teórica mayor renta podrían afrontar el cuidado de sus hijos y que además aumentaría la tasa de actividad y empleo femenino “sin necesidad de intervenir en el mercado laboral”<sup>3</sup>. A falta de estudios mas pormenorizados y de relaciones causa-efecto no demostradas, se podría argumentar que este sistema sigue dejando en manos de las mujeres el cuidado de los hijos y que probablemente, dada la menor incorporación al empleo y la existencia de una amplia brecha salarial, las repercusiones de tales políticas fiscales tuvieran un impacto insignificante sobre la renta real de las mujeres y probablemente algún efecto colateral pernicioso sobre sus salarios.

Además, la utilización de políticas fiscales en este sentido sirve, para justificar la no intervención de la Administración en el mercado de trabajo y, al parecer, para que las mujeres suplan con sus salarios la desigualdad en la responsabilidad del cuidado de los dependientes y la ausencia de un apoyo externo efectivo, factores clave de la persistencia de desigualdades de género.

Las políticas fiscales presentes y las anteriormente aludidas deberían ser reflexionadas con el concurso de las mujeres como actores relevantes en el proceso de políticas que les afectan directamente, más aún en el contexto de una política fiscal que penaliza el trabajo de las mujeres casadas en caso de tributación conjunta.

En cualquier caso, el debate, todavía incipiente trae a colación la necesidad de evaluación de género de las políticas económicas y de

---

<sup>3</sup> ¿Cómo incentivar el empleo femenino? Guillermo de la Dehesa. El País 27-11-2007

empleo<sup>4</sup>, sin cuyos datos, cualquier consideración es meramente aproximativa, cuando no especulativa.

---

<sup>4</sup> Informe del Parlamento Europeo sobre elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género de 16 de junio de 2003

### 3. Objetivos

---

Conviene recordar que los objetivos marcados en el proyecto “Diversidad Activa” son:

- Eliminación de la segregación en el trabajo, tanto en el sector público, como en el sector privado y promoción de la igualdad de oportunidades.
- Desarrollar Planes de Acción Positiva, tanto en el sector público como en el sector privado, y planes de promoción de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo diseñando estrategias que además impulsen modelos de desarrollo local sostenible.
- Integrar acciones dirigidas a paliar la segregación vertical y horizontal y extraer lecciones que puedan ser transferibles a medidas de política pública, de actuación en centros de educación y medidas de acción afirmativa.

La propuesta de actuación se centra en una estrategia central, cuyo resultado principal consiste en la definición de un MODELO PRO ACTIVO PARA LA DIVERSIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO que sea capaz de remover los obstáculos necesarios para la creación de nuevos modelos de empresa conformados por mujeres e insertos en sectores de

actividad tradicionalmente masculinos y para el desarrollo de modelos de gestión que garanticen la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, promoviendo una cultura de la diversidad en el desarrollo económico y productivo.

En los análisis y diagnósticos realizados durante la ejecución del proyecto "Diversidad Activa" se ha constatado la persistencia de desigualdades en el mercado de trabajo en el territorio de referencia del Proyecto, la Comunidad de Madrid (acceso al empleo, abandono, segregación), la dificultad de conciliación de la vida laboral y personal y la pervivencia de estereotipos de género. Estas cuestiones, además de suponer, un déficit de equidad en el mercado de trabajo, significan una infrautilización del capital humano disponible.

## 4. La opinión pública

---

Quizá no sea baladí reforzar los diagnósticos y estudios realizados con la opinión de la ciudadanía sobre las cuestiones pertinentes al proyecto porque demuestran la existencia de una conciencia social sobre las cuestiones anteriormente aludidas y la existencia de una opinión ciudadana favorable a la adopción de medidas para corregir las situaciones de discriminación (Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas de septiembre de 2007)<sup>5</sup>. Otros estudios recientes de ámbito más específico y temática más parcial, como el realizado por CEIM<sup>6</sup> para la Comunidad de Madrid apuntan en esta misma dirección, aunque con mayores resistencias, por parte de las empresas o el realizado por IES- Universidad de Navarra<sup>7</sup>.

La existencia de una opinión pública mayoritariamente favorable a la adopción de políticas igualitarias debe servir de incentivo a organizaciones sociales, empresas y, fundamentalmente, Administraciones Públicas para la impulsión de las mismas.

Volviendo al Barómetro del CIS, la Tabla1 muestra la respuesta de las personas encuestadas a la pregunta sobre la calificación de las desigualdades que existen en España entre hombres y mujeres

---

<sup>5</sup> [www.cis.es](http://www.cis.es)

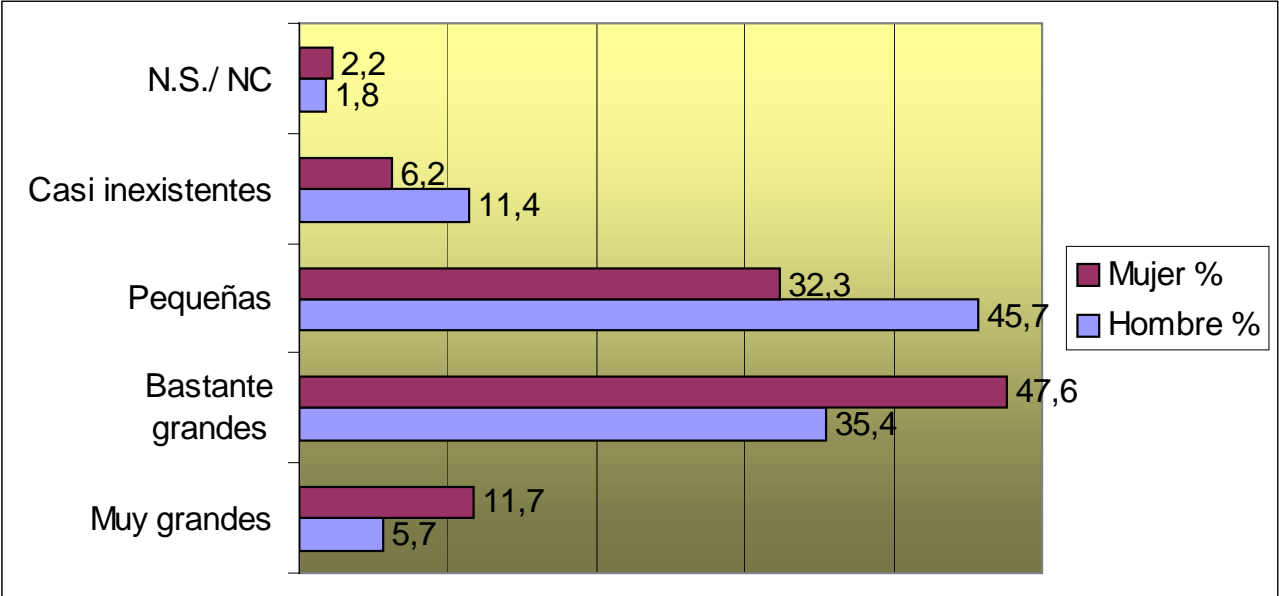
<sup>6</sup> "Estudio de necesidades de las empresas para aplicar medidas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional: análisis de los costes-beneficios empresariales de la conciliación".MEMORIA DE EJECUCIÓN

Actualizado según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres Confederación Empresarial de Madrid- CEOE

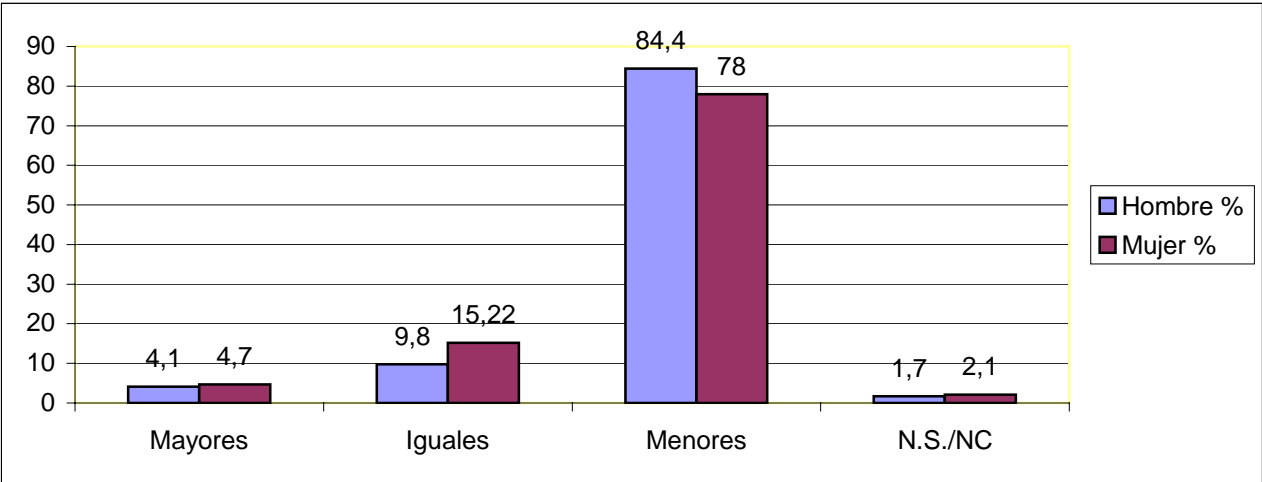
<sup>7</sup> Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI basado en 360 empresas.

actualmente. Nótese que 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 (Tabla 2).

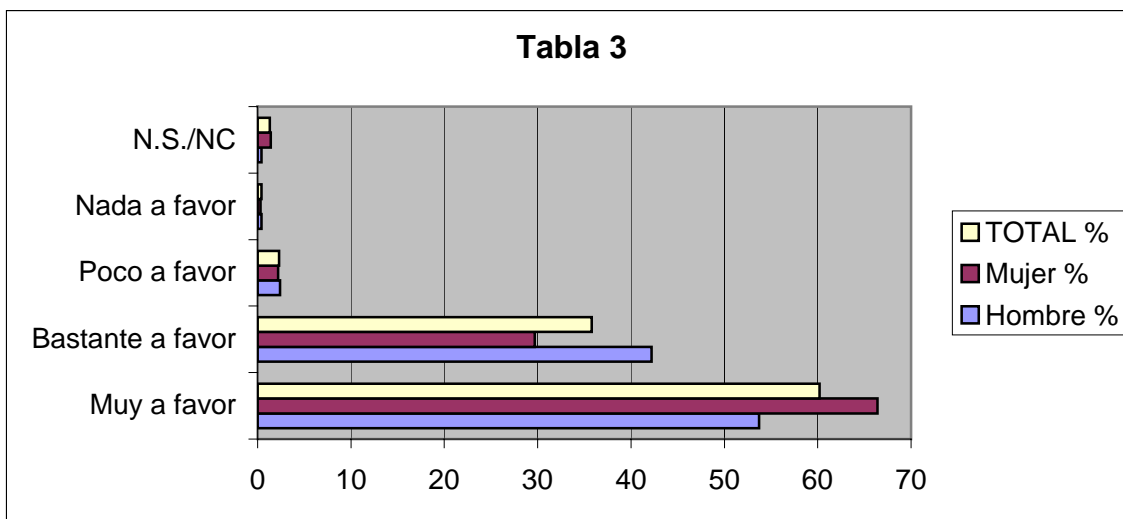
**Tabla 1**



**Tabla 2**



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.



En la tabla 4 queda reflejada la opinión sobre si la situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que la de los hombres en los aspectos que se señalan. 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 "positiva" (mejor + igual) por encima del 50%.

Sin embargo, "lo peor" se haya ampliamente representado ya que supera el 50% de las respuestas en siete de las ocho cuestiones planteadas. 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).

Tabla 4		Mejor	Igual	Peor	N.S.	N.C.
		%	%	%	%	%
Los salarios	Hombre	2.0	22.2	72.0	3.7	0.2
	Mujer	1.1	10.9	83.3	4.2	0.4
	TOTAL	1.5	16.4	77.8	4.0	0.3
Las perspectivas de promoción profesional	Hombre	5.1	33.7	55.6	5.0	0.5
	Mujer	2.2	19.0	71.8	5.9	1.1
	TOTAL	3.6	26.2	63.9	5.5	0.8
Las oportunidades para encontrar un empleo	Hombre	8.2	37.7	50.5	3.2	0.4
	Mujer	3.7	26.3	66.7	2.7	0.7
	TOTAL	5.9	31.8	58.8	2.9	0.6
La estabilidad en el puesto de trabajo	Hombre	4.1	43.3	47.8	4.0	0.8
	Mujer	1.9	28.4	63.2	5.3	1.3
	TOTAL	2.9	35.7	55.7	4.6	1.0
El acceso a la educación	Hombre	7.1	85.8	5.3	1.3	0.5
	Mujer	5.3	81.8	10.2	1.7	0.9
	TOTAL	6.2	83.8	7.8	1.5	0.7
El acceso a puestos de responsabilidad en las empresas	Hombre	4.3	30.3	60.1	4.8	0.5
	Mujer	2.4	18.2	72.2	6.5	0.8
	TOTAL	3.3	24.1	66.3	5.7	0.6
Las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar	Hombre	6.7	21.3	69.3	2.0	0.7
	Mujer	4.4	10.8	81.9	2.1	0.8
	TOTAL	5.5	15.9	75.8	2.1	0.7
El acceso a puestos de responsabilidad en la vida política	Hombre	5.6	45.9	41.9	6.0	0.6
	Mujer	2.4	28.4	58.1	9.8	1.3
	TOTAL	4.0	36.9	50.2	7.9	0.9

Datos de opinión estos, que coinciden con los datos estadísticos y con los objetivos prioritarios de este proyecto: la segregación horizontal y vertical del empleo de las mujeres y sus consecuencias sobre la brecha de género en los salarios. Véase el alto grado de acuerdo contenido en la tabla 5 con la mayoría de las medidas propuestas .

Tabla 5 Grado de acuerdo con algunas medidas		Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Estoy en contra de cualquier medida para la igualdad	N.S.	N.C.
		%	%	%	%	%	%	%
Contratar mujeres en profesiones en las que hay pocas	Hombre	25.6	47.1	13.3	5.8	0.7	6.8	0.7
	Mujer	41.3	43.9	5.9	2.4	0.2	5.4	0.9
	TOTAL	33.6	45.5	9.5	4.0	0.4	6.1	0.8
Garantizar por ley un número equilibrado de hombres y de mujeres en las listas electorales de los partidos	Hombre	19.5	38.7	15.6	18.4	1.9	5.7	0.2
	Mujer	32.3	38.9	9.4	9.1	1.1	8.1	1.0
	TOTAL	26.1	38.8	12.4	13.6	1.5	6.9	0.6
Establecer un permiso de paternidad remunerado para el padre por el nacimiento de un hijo	Hombre	44.5	43.2	5.1	4.3	0.2	2.4	0.2
	Mujer	44.0	42.0	4.9	4.2	0.3	4.1	0.5
	TOTAL	44.3	42.6	5.0	4.3	0.3	3.3	0.4
Sancionar a las empresas que pagan menos a mujeres que a hombres por realizar el mismo trabajo	Hombre	52.3	35.5	6.2	3.3	0.6	1.7	0.5
	Mujer	67.9	25.8	2.0	1.2	0.2	2.6	0.3
	TOTAL	60.3	30.5	4.1	2.2	0.4	2.1	0.4
Flexibilizar los horarios de hombres y mujeres con cargas familiares para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral	Hombre	51.4	42.1	3.1	1.2	0.2	1.7	0.2
	Mujer	62.4	31.9	1.7	1.1	0.3	2.2	0.4
	TOTAL	57.1	36.9	2.4	1.2	0.2	1.9	0.3
Garantizar por ley la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos públicos	Hombre	21.1	38.3	15.1	17.6	1.8	5.4	0.7
	Mujer	36.2	37.6	8.2	9.1	0.6	7.6	0.8
	TOTAL	28.8	37.9	11.6	13.3	1.2	6.5	0.7
En las mismas condiciones de formación y experiencia, contratar a una mujer y no a un hombre	Hombre	7.4	16.1	22.2	43.6	6.0	3.7	0.8
	Mujer	15.7	19.4	23.8	29.6	3.5	6.5	1.5
	TOTAL	11.7	17.8	23.1	36.4	4.7	5.2	1.2
Facilitar la concesión de créditos a mujeres empresarias y emprendedoras	Hombre	37.9	46.2	7.4	4.5	0.5	2.2	1.2
	Mujer	53.1	37.3	4.0	1.8	0.2	2.7	0.8
	TOTAL	45.7	41.7	5.7	3.1	0.4	2.5	1.0
Promover por ley la presencia de mujeres en los puestos de dirección de las empresas	Hombre	15.8	37.1	19.0	19.9	1.6	5.6	1.1
	Mujer	34.9	37.0	9.0	9.7	0.8	7.9	0.7
	TOTAL	25.6	37.0	13.9	14.6	1.2	6.8	0.9

## 5. Las Políticas de empleo de las Administraciones Públicas

---

La Unión Europea en el Consejo de Lisboa fijó un **nuevo objetivo estratégico** para la próxima década: *convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social*. Para conseguir dicho objetivo se dotó de una **estrategia global**.

De la Estrategia de Lisboa, se considera oportuno destacar aquí:

- Mejorar la empleabilidad y reducir las deficiencias de cualificaciones, en especial proporcionando a los servicios de empleo una base de datos a escala europea sobre empleos y oportunidades de formación; promover programas especiales para permitir que los parados adquieran el nivel de cualificaciones adecuado;
- Dar una mayor importancia a la formación continua como componente básico del modelo social europeo, entre otros, fomentando entre los interlocutores sociales acuerdos sobre innovación y formación continua, aprovechando la complementariedad entre la formación continua y la adaptabilidad, mediante una gestión flexible de la jornada laboral y la alternancia, formación-empleo, e introduciendo un premio europeo para empresas particularmente innovadoras. El progreso hacia estos objetivos debería evaluarse de forma comparativa;
- Aumentar el empleo en los servicios, incluidos los servicios personales, donde hay una escasez importante; se podría implicar a la iniciativa privada, a la pública o al sector terciario, con soluciones apropiadas para las categorías menos favorecidas;
- Fomentar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, incluida la reducción de la segregación profesional, y una mayor posibilidad de reconciliar vida laboral y vida familiar, en especial estableciendo un nuevo punto de referencia para unos mejores cuidados a la infancia.

El Consejo Europeo considera que el objetivo global de estas medidas debería ser, con base en las estadísticas disponibles, aumentar la tasa de empleo actual de una media del 61% a tan cerca como sea posible del 70% a más tardar en 2010 y aumentar el número actual de mujeres empleadas de una media actual del 51% a más del 60% a más tardar en 2010. Aún reconociendo sus diferentes puntos de partida los Estados miembros deberían considerar la posibilidad de establecer objetivos nacionales para lograr tasas de empleo superiores. Y ello, incrementando

los efectivos laborales al tiempo que se refuerza la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

Además de estar enmarcado en la estrategia de Lisboa , desde el inicio de este proyecto "Diversidad Activa" se han producido en España importantes novedades legislativas e iniciativas cuya implementación y desarrollo ponen a disposición de las Administraciones Públicas, nuevos procesos, instrumentos muy potentes y de largo recorrido.

No se trata de realizar aquí un análisis jurídico, ni siquiera un catalogo de los beneficios individuales y colectivos<sup>8</sup> que conllevan tales novedades e iniciativas; la intención es subrayar la existencia y el posible desarrollo de los nuevos instrumentos<sup>9</sup> de actuación que comportan y las posibles aportaciones al modelo proactivo que el proyecto "Diversidad activa" propugna . Nuevos instrumentos que, lejos de anular lo hasta ahora actuado por Ayuntamientos y Comunidades Autónomas, pueden suponer un salto cualitativo y la apertura hacia nuevas posibilidades y estrategias para incidir sobre los tres grandes ejes de este proyecto y que forzosamente lo sobrevivirán.

La legislación e iniciativas que parece oportuno analizar, desde el punto de vista reseñado y por su pertinencia al proyecto son las siguientes:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.
- Ley 30/2007, de 30 de octubre de Contratos del Sector Público

---

<sup>8</sup> Existen ya algunas guías-catalogo de derechos laborales como la editada por Comisiones Obreras. Madrid septiembre de 2007

<sup>9</sup> Hay quien considera que la principal carencia de la política pública de igualdad de género en España es de ejecución. Celia Valiente. Panorama Social 5. 2007 FUNCAS

- Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales.
- Conclusiones del debate parlamentario sobre la necesidad de una política pública en materia de Responsabilidad Social de las Empresas. (Congreso 4 de agosto de 2006- Serie D)
- Informe del Foro de Expertos sobre Responsabilidad Social de las Empresas ( Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)<sup>10</sup>
- Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.

Es conveniente advertir que el análisis se efectúa en el actual estadio de desarrollo normativo de los principios contenidos en la Ley Orgánica de Igualdad que, previsiblemente, seguirá evolucionando.

### 5.1 La Comunidad de Madrid

El análisis de las políticas de empleo en la Comunidad de Madrid viene determinado por ser el territorio de referencia del Proyecto y por el afán de ejemplificar en políticas concretas los cambios en las estrategias de las Administraciones Públicas que se proponen, cambios que en definitiva pueden suponer un avance en la calidad y precisión de las políticas desarrolladas.

---

<sup>10</sup> Constituido el 17 de marzo de 2005 por iniciativa de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con la participación de representantes de varios Ministerios y de expertos provenientes de grupos empresariales, organizaciones de la sociedad civil y de la Universidad. Concluyó su informe el 12 de julio de 2007.

También se hace pertinente porque las Comunidades Autónomas financian en parte las iniciativas municipales y por tanto tienen capacidad para orientar líneas y metodologías de actuación municipales.

El análisis de las políticas de empleo en la Comunidad de Madrid reflejado en la Memoria del Consejo Económico y Social 2005, última disponible, afirma que la Comunidad cumple con la Estrategia de Lisboa, como resultado del Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico de la Comunidad de Madrid, firmado el pasado 7 de octubre de 2004, por la Presidenta y los Agentes Sociales.

Sin embargo, no es posible encontrar en esta memoria ningún dato que haga referencia a la calidad del empleo creado, con la excepción de los datos referidos a la contratación temporal, a la remuneración de estos empleos, ni a la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, en definitiva, formas de marginación salarial y ocupacional.

Los análisis del mercado de trabajo europeo muestran que el paro y la precariedad laboral y la pérdida de poder adquisitivo de los salarios<sup>11</sup> son problemas femeninos, que “la desigualdad se desplaza y el problema ya no es estar fuera o dentro del mercado de trabajo sino cómo se está en él”<sup>12</sup>. De hecho, existen propuestas sobre un Pacto Europeo por la igualdad entre mujeres y hombres con especial incidencia en el empleo como la carta conjunta firmada por el Presidente de la República Francesa y los Primeros Ministros Sueco, Danés, Español, Finlandés y Checo, dirigida a la Presidencia Austriaca de la

---

<sup>11</sup> La pérdida de poder adquisitivo es mayor en todas las categorías laborales, excepto la de mandos intermedios. Tendencias Salariales en 2007. ICESA Recursos Humanos

<sup>12</sup> Notas sobre las Nuevas Fronteras de la desigualdad. Antonio García García. Cuadernos de Relaciones Laborales 2002

Unión Europea y al Presidente de la Comisión Europea en febrero de 2006<sup>13</sup>.

Entre lo objetivos de esta propuesta se encuentran:

- contribuir a la realización de las ambiciones de la Unión europea en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tal y como se definen en el Tratado CE .
- valorar el potencial productivo de la mano de obra europea y reducir las diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo y de protección social,
- responder a los desafíos demográficos, favoreciendo el equilibrio, tanto para las mujeres como para los hombres, entre la vida profesional y la vida familiar.

Medidas susceptibles de permitir la realización de tales objetivos :

- Medidas que tengan como objetivo reducir las diferencias entre mujeres y hombres así como luchar contra los estereotipos sexistas en el mercado laboral:
- favorecer el empleo de las mujeres de cualquier edad y reducir las diferencias entre los hombres y las mujeres en materia de empleo;
- procurar garantizar la igualdad de salario entre trabajadores masculinos y femeninos en un mismo trabajo o en un trabajo de igual valor;
- luchar contra los estereotipos sexistas, en particular contra aquellos que conlleven una discriminación basada en el sexo, en materia de empleo y de educación;
- estudiar la manera de hacer que los sistemas de protección social sean más favorables para el empleo de las mujeres;
- fomentar la participación de las mujeres en la vida política y económica así como el empresariado femenino;
- estudiar la situación y las condiciones de vida de las mujeres enfrentadas a múltiples discriminaciones, en vistas de fomentar su participación plena y a partes iguales en el mercado laboral;
- promover la calidad de los empleos, en particular en lo que concierne a la condiciones laborales, a la seguridad y a la salud, tanto para las mujeres como para los hombres, el acceso a la formación permanente y las perspectivas de carrera;
- fomentar el desarrollo, por parte de los socios y de las empresas, de iniciativas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, así como promover proyectos concretos en el lugar de trabajo;
- integrar la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades públicas.

---

<sup>13</sup> <http://www.uv.es/=atortosa/Pactoeuropeo.pdf>

Por tanto, el éxito aparente que indica el cuadro adjunto, incluido literalmente en la memoria del Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid correspondiente al año 2006 y referido a los objetivos de Estocolmo y el cumplimiento de la Estrategia de Lisboa en materia de empleo, no debe constituir un canto de sirena sino un acicate para seguir profundizando en la puesta en marcha de políticas y estrategias como las del Proyecto Diversidad Activa, basadas en la perspectiva de género de los análisis de los mercados de trabajo, no como posiciones específicas o particulares sino como situaciones significativas.

**Cuadro 6.11. Situación de la Comunidad de Madrid y España respecto a los Objetivos de**

INDICADOR	Datos EPA (1). INE.		Datos OBJETIVOS				
	Comunidad de Madrid		España	UE-15	UE-25	Estocolmo	Lisboa
	IITr.1995	IITr.2006	IITr.2006	2.005	2.005	2.005	2.010
Tasa general de empleo 16-64 años	49,1	71,02	64,97	65	63,6	67	70
Tasa de empleo mujeres 16-64	34,9	62,27	53,02	57,4	56,2	57	60
Tasa de empleo de 55-64 años	33,5	50,1	44,21	43,9	42,3	-	50
Tasa de Actividad 16-64 años	61,63	75,51	71,49	70,9	70		
Tasa de Actividad de las mujeres 16-64	47,07	67,37	60,44	63	62,4		

(1) Datos INE de la EPA referidos a IIT 1995. Datos IT 2006 metodología nueva.

(2) Datos EUROSTAT 2005 (últimos disponibles) UE-15, UE-25.

## 6. Nuevos Instrumentos. Aplicación a las políticas de empleo

---

La pertinencia del análisis instrumental de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres viene determinada no sólo porque define la actuación del Estado y por tanto de la Administración Central que junto con la Comunidad Autónoma de Madrid y los Ayuntamientos convergen en el territorio de referencia de la AD, sino porque como precisa la Ley de Igualdad en su Preámbulo “se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado”.

Continúa afirmado que “la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas....”.

En el Anexo 1 se ha incluido con un poco más de detalle el articulado de la Ley de Igualdad desde la perspectiva “instrumental” antes descrita; esta selección no implica por tanto una cuestión jerárquica de importancia de las cuestiones destacadas, su objetivo es más bien provocar una lectura “focalizada”.

De esta lectura intencionadamente parcial de la ley de Igualdad destaca la necesidad de aplicación, en primer lugar, de **nuevas metodologías de acción pública:**

1. Aplicación del principio de transversalidad y la perspectiva de género que la propia ley recoge 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 las 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.
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. Los diagnósticos del mercado de trabajo, especialmente en el ámbito regional y local deben aumentar su precisión con el establecimiento de indicadores sectoriales y subsectoriales de empleo y de segregación horizontal y vertical de géneros en este.

## 6.1 Nuevos Instrumentos. Aplicación a las políticas de empleo

La mejora del diagnóstico de los mercados de trabajo y el adelantamiento a sus cambios puede incidir de manera positiva en los planes de formación continua de una manera concreta y por supuesto en las políticas de empleo de las distintas administraciones.

Las políticas de empleo en sus distintos ámbitos<sup>14</sup>, especialmente en el regional y local, además de los efectos sinérgicos que debe provocar la implementación de líneas de actuación complementarias entre las distintas administraciones, son susceptibles de informes de impacto con perspectiva de género, ya que es manifiesta su “especial relevancia económica y social”.

Hasta ahora los análisis de eficacia que realizan ocasionalmente algunas de las Administraciones Públicas se refieren únicamente al número de personas empleadas y formadas en relación a los recursos económicos disponibles; 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 ex post, es un mecanismo privilegiado de aprendizaje y reorientación de las políticas.

De hecho, también parece existir un cierto consenso en la necesidad de que las políticas de empleo, “y en concreto las políticas activas del mercado de trabajo sean sometidas a un proceso de evaluación continuo y riguroso. Muchos programas relativos a políticas activas del

---

<sup>14</sup> Véase La Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo Nacional y Madrileño. Una revisión de las políticas aplicadas para su promoción. Carlos Iglesias Fernández Dpto. de Economía Aplicada. Universidad de Alcalá. Instituto Universitario de Estudios Económicos y Sociales SERVILAB –

mercado de trabajo se han desarrollado sin un conocimiento suficiente acerca de sus efectos sobre los objetivos deseados, aunque en algunos casos, hay indicios de que algunos programas han tenido un éxito relativo”<sup>15</sup>.

La inclusión en los presupuestos de los distintos programas de empleo de recursos para la evaluación de los mismos es una medida para indagar en los resultados pero también en las causas de su comportamiento diferencial sobre mujeres y hombres y por tanto aumentar la eficacia de los propios programas.

Según el Art. 16 Ley 2/2004, de Medidas Fiscales y Administración de la Comunidad de Madrid “Las medidas dirigidas a subvencionar actividades de fomento de empleo y de formación que pretenda llevar a cabo el Servicio Regional de Empleo requerirán, con carácter previo a su adopción, la emisión, por la Dirección General de la Mujer, de un informe sobre el impacto por razón de género que tales medidas pudieran tener.” Según la memoria del CES de Madrid, en 2005 se han emitido 69 informes: 46 con carácter preceptivo y 23 emitidos a petición de la Secretaria General Técnica y de la Dirección General de Trabajo.

Esta evaluación ex ante, significa un primer paso parcial en el camino de la evaluación de género, aunque limitado a las políticas de empleo. Sin embargo la evaluación ex ante es sólo una parte del proceso de evaluación y, en todo caso, se desconoce la metodología empleada en las evaluaciones realizadas, sus resultados y sus consecuencias.

La realización de evaluaciones de resultados junto con publicación de metodologías, resultados y consecuencias y su debate en el Consejo de

---

<sup>15</sup> El mercado de trabajo en España: Panorámica actual y perspectivas futuras. Juan F. Jimeno . Papeles de Economía Española. 2007

la Mujer y en el Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación son requisitos básicos para el aumento de la calidad, la transparencia y la participación social en las políticas de empleo.

Es necesario un cambio de mentalidad en este sentido “evaluativo”, extendiendo la evaluación y la evaluación de género a las principales políticas públicas implementadas. Cambio de mentalidad que deberá impedir que la evaluación de género se convierta en un trámite más de los procesos administrativos.

En este sentido deberían avanzar, junto con las Administraciones Públicas en sentido estricto, las instituciones como el Consejo Económico y Social, Fundaciones para el Empleo y la Formación, etc.

Hay que insistir en que las evaluaciones de impacto de género no deben ser un elemento burocrático en el que se describa de manera general los impactos basándose en hipótesis comunes; los estudios de impacto son análisis sociales que deben ir referidos al contenido específico de la medida, la población destinataria, la dimensión territorial afectada, la elección particular de los instrumentos políticos, el efecto del proceso de aplicación y sus posibles correlaciones con otras políticas, medidas o ámbitos. “ Los análisis de impacto representan una importante carga pero no deben ser incompletos o superficiales puesto que, si no, sus carencias cuestionarán el valor de la legislación”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Normas de calidad que, desde el punto de vista de los interlocutores sociales y demás protagonistas de la sociedad civil, deben cumplirse en materia de contenidos, procedimientos y métodos de los estudios de impacto social»

## 6.2 La Formación

En un contexto de globalización y de tecnificación de las empresas, donde las vidas laborales se van a articular en una pluralidad de puestos de trabajo distintos, es necesaria la formación a lo largo de todo el ciclo vital, orientada a fomentar la ocupabilidad y adaptabilidad de los trabajadores y trabajadoras y debe concebirse como un instrumento de seguridad en el empleo. Los cambios en el mercado de trabajo producidos por la innovación tecnológica parecen apuntar a una creciente polarización del empleo entre trabajadores cualificados y no cualificados, especialmente mujeres.

A pesar de que los datos cuantitativos en materia de formación son positivos, “el discurso político de la Estrategia Europea de Empleo, inspirado en la teoría del capital humano, que concibe la formación como un proceso generalizado ligado a la igualdad de oportunidades no se verifica en la práctica”<sup>17</sup>. Los estudios siguen demostrando la existencia de segregación en función de la formación académica inicial, la edad y el sexo.

En la Comunidad de Madrid, siguiendo la memoria del Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, la Consejería de Empleo y Mujer ha desarrollado a lo largo del año 2005 una oferta de formación ocupacional de más de 5.500 cursos, en los que han participado más de 84.000 personas desempleadas, lo que ha supuesto una inversión superior a los 124,5 millones de Euros.

---

<sup>17</sup>: Cambios en la Organización del Trabajo. Formación, cualificación y competencias. Antonio Martín Artilles. Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo. San Lorenzo del Escorial 2004

Para lograr un aumento de la calidad , “a lo largo del año 2005, se ha requerido y facilitado a todos los centros propios y colaboradores que imparten formación ocupacional, la implantación en la gestión de la formación de un sistema de calidad EFQM, lo que permitirá realizar una evaluación continua de la gestión”. Sin embargo la implantación de un sistema de gestión de calidad en los centros de formación no sustituye las necesidades de evaluación de género de las políticas de formación para el empleo o de formación continua. Por ejemplo, la evaluación EFQM sería insensible al hecho de que la especialización de Madrid en el sector servicios, que ha permitido las relativas altas tasas de empleo femenino, haga sospechar una fuerte segregación vertical; las trabajadoras no cualificadas del sector servicio son las que más se diferencian de otros colectivos, son las que menos formación reciben, no tienen expectativas de promoción, tienen horarios de trabajo más irregulares y sus condiciones de trabajo son determinadas unilateralmente por los empresarios ( sólo un 23% declara ser consultada).

El Programa LIDERA cuya intención es “desarrollar la formación en gestión empresarial a través de cursos postgrado, como elemento clave para maximizar la presencia de las mujeres en la empresa y romper el techo de cristal con el que actualmente se encuentran aquellas mujeres que desean optar a puestos directivos” no ha sido evaluado y si no se demuestra su operatividad para “romper el techo de cristal”, no dejará de ser un programa más que recualifica a los ya cualificados, en este caso cualificadas.

Afirma el CES de la Comunidad de Madrid que la “perspectiva de género ha tenido un reflejo en la formación ocupacional: el 65 % de los desempleados formados en los cursos de formación ocupacional han

sido mujeres". Esta parece una afirmación excesiva para un mero dato cuantitativo, la perspectiva de género en la formación no se introduce por el mero hecho de que las mujeres sean mayoría en alguna actividad, sino en garantizar que la formación recibida contribuye por igual en hombres y mujeres, en este caso, a lograr un empleo digno o "decente" como lo denomina la OIT.

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.

La formación inicial, los contenidos y la reproducción de estereotipos sexistas en la enseñanza reglada y obligatoria siguen siendo aspectos fundamentales de posteriores sesgos de género.

Sesgos de género que también se reproducen en la formación , desde donde se debería intentar que se "ofreciera formación abierta en todas las empresas o imponiendo un cupo del colectivo infrarepresentado en determinada actividad o puesto"<sup>18</sup>.

La Formación Continua debe atender a los procesos de recualificación de los trabajadores y trabajadoras, con especial atención a los pertenecientes a sectores de escasa innovación tecnológica.

La determinación de procedimientos de reconocimiento de la cualificación con independencia de que haya sido adquirida mediante procesos formativos o experiencia profesional tenderían a reforzar la empleabilidad de determinados colectivos.

---

<sup>18</sup> Intervención de Carmen Bravo en la Mesa Redonda sobre Formación Profesional e Igualdad de oportunidades desde la perspectiva de los agentes sociales. Organizada por la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo. San Lorenzo del Escorial 2004

La firma de acuerdos con los sindicatos para la asesoría contra la discriminación, no puede sustituir a la orientación laboral y la definición de itinerarios profesionales y formativos por parte de los servicios públicos de empleo.

2005 ha sido el primer año en el que se ha incluido un módulo de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ocupacional, módulo que debería ser extendido a todas las modalidades de formación.

La formación en materia de igualdad de los departamentos de recursos humanos, selección, gerencia etc. de las empresas parece una cuestión a implementar como línea de actuación específica dentro de los planes de formación de cuadros empresariales. Contenidos de igualdad, estereotipos, integración horizontal y vertical, utilidad de conciliación de las empresa deben formar parte de los programas oficiales o con financiación pública de administración de empresas, en todos los niveles.

La consideración de la perspectiva de género en las tareas encomendadas a los observatorios de empleo y formación pueden contribuir de manera determinante a iluminar las acciones públicas.

Las AAPP deberían contribuir a la financiación e incentivación de la investigación y la difusión entre el empresariado ( y la población en general) de las prácticas laborales de las mujeres que contribuyan a romper los estereotipos de género de los empleadores.

### 6.3 La Concertación 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, como es el caso de la Comunidad de Madrid. El Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico de la Comunidad de Madrid de hecho contempla como objetivos el mayor protagonismo profesional y empresarial de las mujeres y más posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal.

Sin embargo, con los nuevos instrumentos a los que aludimos, es posible avanzar cualitativamente dentro del marco de negociación colectiva profundizando 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.

La construcción del consenso es la única garantía de éxito en los procesos de reestructuración y modernización de las empresas europeas, que forzosamente implicarán cambios en los contenidos del trabajo, revisión de las categorías laborales y adecuación de los salarios.

## 7. Contratos y subvenciones al servicio de una estrategia de igualdad

---

Las Administraciones podrán apoyar las medidas consensuadas mediante los mecanismos de incentivación que pueden proporcionar, además de las políticas directas, 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 estratégicos<sup>19</sup> como ya ha hecho la Generalidad catalana, la incorporación de nuevas tecnologías, innovación, prestación de servicios, subvención de capital circulante, etc.

La importancia de la utilización de la contratación y de la actividad subvencional de las Administraciones con perspectiva de género está relacionada con la magnitud de las inversiones del sector público, recordaremos que sólo los presupuestos de gasto de la Comunidad de Madrid de 2007 consignaban en los capítulos de transferencias corrientes, inversiones reales y transferencias de capital una cantidad de más de 11.000 millones de euros.

---

<sup>19</sup> Entre aquells projectes que, una vegada aplicades les previsions incloses en l'apartat anterior, obtinguin la mateixa puntuació total, es prioritzaran aquells projectes on la responsabilitat de la seva direcció correspongui a dones RESOLUCIÓ IUE/3212/2007, de 27 de setembre, per la qual s'aproven les bases reguladores dels incentius a projectes d'inversió empresarial, en actius fixos, considerats estratègics per a l'economia catalana pel període 2007-2008, i s'obre la convocatòria per a l'any 2007.

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 o subsectorial previamente definida a partir de los diagnósticos realizados.

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 aún en los términos no determinantes de la legislación de la contratación del sector público para la adjudicación del contrato, no dejaría de tener 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.

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.

La política pública de financiación de las actividades y, en ocasiones, de la propia estructura de los agentes sociales como organizaciones, e incluso empleadores de cierto tamaño, también es susceptible de sufrir una revisión de género, lo cual redundaría en un aumento de su credibilidad y de su eficacia. La OIT está realizando una auditoria de género<sup>20</sup> a sí misma como organización y revisando desde esta perspectiva sus métodos de actuación.

Revisión de género de las subvenciones públicas que también es aplicable a las organizaciones sociales no gubernamentales en cuanto a su consideración como empresas.

Es evidente que de estas cuestiones pueden derivar muchas otras, por ejemplo en cuanto al asesoramiento técnico que las administraciones deben prestar en cuanto a la elaboración de los planes de igualdad voluntarios, estrategias de igualdad empresarial, auditorias de género en instituciones y la creación y/o adaptación de los servicios técnicos pertinentes y líneas de financiación ex novo.

### 7.1 La contratación pública

La Ley 30/2007, de 30 de octubre de Contratos del sector público introduce una importantísima novedad: en el Art. 102 contempla la posibilidad de que los órganos de contratación puedan “ establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato,

---

<sup>20</sup> Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Transversalización de la Perspectiva de Género en la OIT. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental **o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo...**".

Este puede ser un instrumento de "acción positiva" de primer orden dada la importancia cuantitativa de la contratación en el sector público que, a estos efectos, abarca a la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local, a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias estatales, las sociedades mercantiles participadas por las Administraciones, las fundaciones que se constituyan con participación de entidades públicas, etc.

Los tipos de contratos contemplados son: contratos de obras, concesión de obra pública, suministro, servicio y de colaboración entre el sector público y el sector privado.

El establecimiento de condiciones especiales en los contratos es un instrumento con aplicaciones diversas que puede abarcar desde la composición equilibrada por sexos de los equipos técnicos de las empresas aspirantes a la adjudicación de un contrato, el índice de diversidad vertical de su plantilla, la existencia y cumplimiento de un

plan de igualdad voluntario, la existencia de medidas de conciliación, la existencia de planes de formación y promoción con perspectiva de género, la contratación de determinadas categorías de trabajadores y trabajadoras, etc.

Todas estas cuestiones pueden ser utilizadas como criterio de valoración en la selección de adjudicatarios o como cláusulas contractuales con las consecuentes penalizaciones en caso de incumplimiento.

Es novedosa también, la prohibición de contratar con el sector público para las personas que hayan sido sancionadas con carácter firme, entre otras cuestiones, por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades; la capacidad de contratación deberá ser acreditada.

En el mismo sentido se pronuncia la Ley 31/2007 de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, al establecer en su Art. 88 relativo a las condiciones de ejecución del contrato, el que éstas puedan referirse, "... en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con particulares dificultades de inserción en el mercado laboral, **eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo**, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo..."

El mismo artículo continúa " En el pliego o en el contrato se podrán establecer penalidades para el caso de incumplimiento de estas

condiciones especiales de ejecución , o atribuírseles el carácter de obligaciones contractuales esenciales”

La importancia que puede tener este instrumento puede ser vislumbrada a través de la lista enunciativa y no limitativa de las entidades contratantes que aparece en la Disposición Segunda de la Ley.

Otro aspecto muy interesante de la Ley 31/2007 de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, es el recogido en su Art. 61 sobre Criterios de valoración de las ofertas que dice textualmente “ Para la valoración de las proposiciones y determinación de la oferta más ventajosa deberá atenderse a criterios directamente vinculados al objeto del contrato tales como la calidad, el precio, la fórmula utilizable para revisar las retribuciones ligadas a la utilización de la obra o a la prestación del servicio, el plazo de ejecución o entrega de la prestación, el coste de utilización, características medioambientales o **vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar**, la rentabilidad, el valor técnico, las características estéticas o funcionales, la disponibilidad y coste de los repuestos, el mantenimiento, la asistencia técnica, el servicio postventa u otros semejantes”.

Es decir que, si se dispusiera de la capacidad analítica suficiente, se podrían incorporar a este tipo de contratos, en general suministradores de servicios, **“exigencias sociales que respondan a**

**necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar”** y estas serían susceptibles de incorporar la perspectiva de género, lo que podría dar lugar, dependiendo de los desarrollos concretos, a nuevas funcionalidades y prestaciones, tarifas diferenciadas, etc.

Las “condiciones de género” de los contratos públicos deberán hacerse extensivas a las empresas subcontratistas.

Los Registros de contratos existentes en la mayoría de las AAPP deberían agregar un nuevo campo de información que contenga estas cláusulas especiales de género, cuya explotación cuantitativa y cualitativa, además de aumentar el conocimiento, podría jugar un papel importante para la implementación de los correspondientes mecanismos de certificación.

## 7.2 Las Subvenciones

La creación de un nuevo artículo 4 bis en la Ley 2/1995, de Subvenciones de la Comunidad de Madrid, ha introducido un elemento de planificación de la actividad subvencional, estableciéndose la obligación de aprobar, previamente a la elaboración de cualquier base reguladora, un plan estratégico de subvenciones que, en todo caso, deberá supeditarse al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria. 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 AAPP al cumplimiento de objetivos de igualdad y conciliación es claramente extensible a los Ayuntamientos.

### 7.3 Los distintivos y premios a las empresas en materia de igualdad como mecanismo de certificación

Los diferentes premios y distintivos otorgados a las empresas como los existentes en la Comunidad de Madrid (Premios Ayuntamientos, Premio Empresa Flexible, Premio “Ocho de marzo”, premios “Soñar hoy para emprender mañana”), podrían jugar, si fueran regulados convenientemente, un papel similar al de las etiquetas ecológicas, equivalentes a un instrumento de certificación del cumplimiento de requisitos preestablecidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres y actuar como “etiquetas de igualdad de las empresas” a efectos de adjudicación de contratos, otorgamiento de subvenciones, etc. Simplificando así la acción administrativa.

## 8. Las Políticas públicas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

---

“En la sociedad española se está tomando conciencia de que muchas políticas públicas esenciales, como el cuidado de enfermos y dependientes, estaban basadas en la utilización intensiva de mano de obra femenina no remunerada. Pero este supuesto no puede seguir siendo la base de las políticas públicas del futuro; ni laborales (porque en la práctica impide la incorporación plena de las mujeres al mercado de trabajo) ni sanitarias (porque este recurso invisible va, en cualquier caso, a transformarse o desaparecer), ni económicas (porque no garantiza la eficacia productiva, ni la equidad distributiva, ni la estabilidad ni la sostenibilidad)”<sup>21</sup>.

Dentro de las estrategias de las AAPP españolas, se asume, al menos formalmente, el hecho de que la masiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado imponen a éstas una “doble jornada de trabajo” ya que siguen siendo en su mayoría “titulares”, casi exclusivas de las responsabilidades de la maternidad y las responsabilidades domésticas. Sin embargo, la importancia cuantitativa de este fenómeno está provocando cambios en los roles, en los valores y en los hábitos en el seno de las familias que tarde o temprano acabarán afectando a la sociedad en general y a la empresa en particular.

Las políticas de conciliación o la flexibilidad de las empresas impulsadas por las AAPP deben ser cuidadosamente analizadas para no incurrir en la reproducción del estereotipo de las mujeres como responsables del

---

<sup>21</sup> La Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado en la Comunidad de Madrid. Estudio dirigido por María Ángeles Durán Heras. [www.madrid.org](http://www.madrid.org)

mundo doméstico. En cualquier caso las políticas de conciliación financiadas total o parcialmente por las AAPP deben ser evaluadas en cuanto a su impacto y el logro de sus objetivos. La Administración debe propiciar que también sean evaluadas por las empresas las medidas de conciliación. En esta evaluación es un componente fundamental la opinión de las personas teóricamente beneficiarias de las medidas de conciliación.

Continuar e intensificar la sensibilización en materia de corresponsabilidad y la financiación de acciones piloto de los servicios públicos y de las empresas, y garantizar la “transferibilidad” de las experiencias exitosas, continúan siendo tareas de las AAPP.

La extensión de los permisos parentales –y su efectivo cumplimiento– suponen un primer paso en el camino de la corresponsabilidad.

La estrategia de las Administraciones públicas, en términos generales, no puede ser otra que la del desarrollo del estado de bienestar (sistema público universal de educación de 0 a 3 años, sistema de cuidado de la dependencia, etc) porque estas políticas públicas no sólo son un mecanismo de distribución de renta que favorecen a las personas sino también a las empresas.

Y desde luego no es posible descartar aquí, la utilización de políticas fiscales hacia las empresas y hacia las personas , como intervención activa de los gobiernos en nuevas formulas de conciliación empleo hogar. Así lo reconoce, el Consejo de Europa cuando recomienda una mayor precisión a la hora de destinar las ayudas familiares, con el fin de compensar mejor los costes del cuidado de los hijos, también en aquellos períodos inmediatamente posteriores a su nacimiento, atendiendo debidamente a las necesidades particulares de las familias

monoparentales y numerosas, y ayudándoles a hacer frente a sus responsabilidades en el cuidado de otras personas dependientes<sup>22</sup>.

Volviendo a citar la propuesta de 2006<sup>23</sup> de un Pacto Europeo por la Igualdad en cuanto a “Medidas que tengan como objetivo, para las mujeres y los hombres, un equilibrio mejor entre la vida profesional y la vida familiar” sugiere:

- alcanzar los objetivos fijados en el Consejo europeo de Barcelona en marzo de 2002, en lo que concierne a la oferta de servicios de cuidado de los hijos ;
- mejorar la oferta de estructuras de cuidados para las otras personas a cargo;
- fomentar el permiso de paternidad, tanto en hombres como en mujeres;
- intercambiar las experiencias y las buenas prácticas entre Estados miembros en lo que concierne a las medidas que puedan permitir tanto a las mujeres como a los hombres conciliar la vida familiar con la vida profesional.

---

<sup>22</sup> Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre la importancia de las políticas favorables a la familia en Europa y el establecimiento de una Alianza para las Familias. Bruselas, 23 de mayo de 2007

<sup>23</sup> <http://www.uv.es/=atortosa/Pactoeuropeo.pdf>

## 9. Los Ayuntamientos

---

A pesar de los avances, pocos son los Ayuntamientos que han adquirido un compromiso público y explícito con la igualdad, viéndose limitada la actuación municipal en este terreno a la ejecución de políticas, y acciones sectoriales desde concejalías “especializadas” sin que estas supongan que la igualdad sea un principio de carácter transversal.

Sin embargo, la voluntad política es requisito necesario para la adopción y desarrollo de las medidas y metodologías antes aludidas, la “revisión de políticas, procedimientos, prácticas, modelos en uso actualmente, de manera que se aprecie si en los mismos existen discriminaciones, si están fundados en estereotipos de género y si tienen en cuenta, de manera adecuada las necesidades específicas de mujeres y hombres”<sup>24</sup> .

La identificación de las prioridades y de los objetivos procedentes de esa revisión puede establecer estrategias distintas para cada Ayuntamiento en función de su diferente y concreta realidad económica y social pero un objetivo común de los Ayuntamiento 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. “Aún cuando las Corporaciones Locales en España no disponen expresamente de competencias en materia de empleo, sin embargo pueden poner en marcha diferentes acciones de estímulo de desarrollo local, de fomento del empleo y de formación en sus respectivos territorios, que en buena medida son instrumentados o subvencionados desde la Administración Central o regional (Convenios INEM-Corporaciones Locales, Agentes de

---

<sup>24</sup> Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local. Consejo de Municipios y Regiones de Europa . 2006

Desarrollo Local, Iniciativas Locales de Empleo, etc.), a los que se suma además la importante financiación procedente de los fondos europeos”<sup>25</sup>.

La legislación establece para los servicios municipales de empleo o Agencias de Desarrollo Local las siguientes funciones: prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores; difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como instituciones colaboradoras; acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas, los proyectos generadores de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas; apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas; y, cualesquiera otras que contribuyan a la promoción e implantación de políticas activas de empleo e impulse la creación de actividad empresarial<sup>26</sup>.

Es evidente que la realización de estas actividades teniendo como objetivo “transversal” la igualdad y la no segregación del empleo

---

<sup>25</sup> Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad. Federación Española de Municipios y Provincias. 2006

<sup>26</sup> Orden de 15 de julio de 1999, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I+E.

femenino es un instrumento de primer orden. La realización de diagnósticos locales de empleo con perspectiva de género, la ejecución de planes de empleo con perspectiva de género e incluyendo la economía informal y su seguimiento pormenorizado sobre un territorio concreto son instrumentos apenas inéditos que convendría desarrollar.

Por supuesto, la adopción de políticas de contratación laboral igualitarias y de no segregación vertical en las empresas públicas locales tiene un valor ejemplificador, así como en las empresas prestatarias de servicios municipales.

Los Ayuntamientos también pueden incorporar objetivos de igualdad en las empresas a las que cede suelo o se lo facilita a bajo coste. La revisión antes aludida de las políticas municipales, empezando por las de mayor volumen presupuestario, pueden señalar los caminos más eficientes. El proceso técnico-político de elaborar presupuestos de género puede ser una metodología reveladora.

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

La puesta en marcha de mecanismos de participación ciudadana igualitarios resulta, en este sentido, muy útil para la detección de necesidades.

En el medio rural, los Ayuntamientos pueden tener un protagonismo especial en el desarrollo de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural que establece la aplicación de medidas de apoyo en "los niveles máximos posibles cuando el beneficiario sea una mujer o un joven agricultor", que también son

beneficiarios prioritarios de las iniciativas locales de desarrollo rural, entre otras medidas que por otra parte pueden suponer nuevos empleos en el mundo rural.

Conviene recordar aquí que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, obliga al Gobierno a promover y desarrollar el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario y la correspondiente protección de la Seguridad Social, lo cual puede hacer “aflorar” a muchas mujeres trabajadoras en el mundo rural, tradicionalmente invisibilizadas en las explotaciones familiares.

## 10. La Responsabilidad Social de las Empresas

---

El Proyecto Diversidad Activa ha dedicado dos trabajos a la definición y concreción de la Responsabilidad Social de las Empresas desde una perspectiva de género, el presente apartado pretende concretar estos aspectos desde la definición de las estrategias de las Administraciones Públicas.

El Congreso de los Diputados, a través de Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales, acordó el 23 de septiembre de 2004 la creación de una Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas. El objeto de la Subcomisión era “estudiar las nuevas tendencias vinculadas a la asunción de los principios de responsabilidad social por parte de las empresas con el fin de proponer un conjunto de medidas al Gobierno al objeto de potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas”. El informe de la Subcomisión fue aprobado por unanimidad el día 27 de junio de 2006<sup>27</sup>.

En el capítulo de recomendaciones a las empresas y a las asociaciones empresariales el informe establece:

### 8. Importancia de unas relaciones laborales de calidad en la RSE.

Una política de Recursos Humanos de calidad, es fundamental en una concepción integral y auténtica de la RSE. En este sentido, y sobre la base del cumplimiento de los mínimos legales, adquieren especial importancia los

---

<sup>27</sup> Boletín de las Cortes Generales del Congreso de los Diputados de 4 de agosto de 2006

esfuerzos en materia de integración de la discapacidad, protección de la salud, reducción de la siniestralidad laboral, formación, fomento de la contratación indefinida y negociación colectiva en general, así como la profundización en la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción de la plena e integral de la igualdad entre las mujeres y los hombres

11. Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los planos de actividad de la empresa.

La empresa es uno de los espacios sociales en los que más difícil está resultando la igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres. Son evidentes las discriminaciones existentes: en el salario, en las profesiones, en la carrera profesional, en los órganos directivos, etc. Una política integral de RSE debe incluir un compromiso firme y decidido por ir superando esas desigualdades y debe tener aplicación en todos los planos de actividad empresarial. Un supuesto notable de la discriminación que aún sufren muchas mujeres se encuentra en el campo de las bajas por maternidad, en el que, más allá de las modificaciones legales que intensifiquen la utilización de los permisos parentales, toda empresa socialmente responsable debería facilitar y promover la asunción por los trabajadores varones de sus responsabilidades familiares, así como poner en marcha servicios para las familias con hijos y personas dependientes.

En el capítulo de recomendaciones a las AAPP respecto a la responsabilidad social, el Informe señala:

20. Impulsar la Inversión Socialmente Responsable (ISR).

Recomendamos el desarrollo de una normativa que obligue a las entidades gestoras de fondos de inversión y planes de pensiones a indicar si incorporan —o no— criterios sociales y ambientales en su análisis para la selección de inversiones, promoviendo así una mayor transparencia en el mercado financiero.

22. Bonificaciones en la Seguridad Social como instrumento de integración.

Las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, creadas en 1998 para favorecer la integración de las personas con más dificultades, o menos representadas en el mercado laboral, entre ellas las mujeres víctimas de violencia doméstica, las personas con discapacidad, los jóvenes, las mujeres tras la maternidad, la conversión de contratos temporales en fijos, los parados de larga duración y otros, han mostrado una alta efectividad.

23. Promover un marco fiscal favorable para las empresas.

Las empresas que incorporen a su gestión criterios de RSE e informen sobre ellos en base a indicadores tanto ambientales como sociales —más allá de los requisitos legales— y acrediten su realización, deberían poder beneficiarse de un tratamiento fiscal más favorable.

24. Incluir en los pliegos públicos de compras y contrataciones aspectos que primen la RSE.

La compra y contratación públicas deben ser claras herramientas para el impulso de la RSE, enviando señales al mercado de que serán reconocidas y premiadas las empresas que brindan a la sociedad un valor adicional en materia ambiental y/o social.

28. Regular la verificación de memorias de sostenibilidad y penalización por información engañosa.

Para garantizar un marco de confianza con los grupos de interés sería de indiscutible utilidad el que, además de regular la elaboración de memorias de sostenibilidad por determinadas empresas, se desarrollaran mecanismos para la normalización de la verificación de la información contenida en esas memorias, de la misma forma que se realiza para la auditoría financiera....

30. Mejorar el marco legislativo que regula el empleo de las personas con discapacidad y regular el acceso al trabajo de personas en situación o en riesgo de exclusión social.

El impulso a la contratación de las empresas de personas en riesgo de exclusión, como los jóvenes entre 16 y 18 años que no se hayan integrados en el sistema educativo y laboral o las mujeres víctimas de la violencia de género, debe ser parte del compromiso en materia de RSE desde la perspectiva del empleo. ..

33. Impulsar el desarrollo de la RSE en los ámbitos autonómicos y locales.

En la medida que la RSE está diseminada por todo el tejido económico y social, deben jugar un papel clave en su impulso y en su desarrollo tanto las administraciones autonómicas como las locales. En este sentido, es muy importante que ambos niveles de la administración se involucren activamente tanto en la promoción como en facilitar la asunción de la RSE. También es muy importante crear espacios públicos que se conviertan en foros de aprendizaje sobre el desarrollo de políticas públicas referidas a la RSE. En este sentido, es necesario profundizar en la subsidiariedad y en el diálogo en cada territorio dando respuesta a las necesidades e inquietudes de los grupos de interés locales.

Por otro lado, las políticas de apoyo a la RSE no son exclusivas de ninguna Administración. Es más, en la estructura territorial española son perfectamente compatibles las intervenciones públicas de la Administración General del Estado, de las administraciones autonómicas y de las administraciones locales. Pueden producirse incluso sinergias de interés.

Determinadas políticas de fomento a la RSE tienen un campo específicamente local, como por ejemplo la implicación de las PYMES, la información y la formación a los empresarios locales, la creación de redes de comunicación e intercambio de prácticas de RSE, etc. Por todo ello, recomendamos la puesta en marcha de políticas de fomento de la responsabilidad social en el ámbito autonómico.

Es evidente que una de las fortalezas del Informe no reside en el análisis ni en la definición de la Responsabilidad Social de la Empresa desde la perspectiva de género (probablemente porque en la selección de las comparecencias de expertos no se tuvo en cuenta), a pesar de apuntar algunas cuestiones, como las citadas anteriormente.

Una de los puntos a destacar del Informe es que extiende el concepto del RSE a las PYMES, en principio demasiado dirigido a las grandes empresas fuertemente internacionalizadas.

El Informe del Foro de Expertos encargado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales define el ámbito de la Responsabilidad Social de la empresa como interno y externo a la misma. En el ámbito interno hace referencia, además del respeto al medio ambiente, " a los derechos de sus trabajadores a la libre negociación colectiva, **a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, a la no discriminación por razón de edad, origen racial o étnico, religión o discapacidad, a la salud y seguridad laboral, y a la conciliación de la vida personal o familiar y laboral"

"La RSE- continúa el informe- implica un nuevo modo de gestión empresarial que tiene en cuenta a las partes interesadas a través de políticas, procedimientos, sistemas e indicadores de medida. En este terreno es necesario distinguir entre los procesos hacia una mayor responsabilidad empresarial que suponen la adopción de ese modo de gestión, y algunos ejercicios de filantropía empresarial que prescinden de todo cambio interno hacia una gestión más responsable".

“La Administración Pública es partidaria de la máxima información objetiva y verificable sobre políticas y prácticas de RSE y, por ello, quiere promover la estandarización de la información básica de las organizaciones en materia de RSE, que variará según las circunstancias concretas de su actividad. Esta información servirá de base para posibles políticas públicas de fomento y promoción de la RSE”.

“El Informe de RSE es la parte más visible y sistematizada de un sistema de información en RSE. Entendido así, el informe de RSE es un documento que se hace público y que, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, muestra el resultado e impacto económico, social y medioambiental de la actividad de la organización que lo realiza en un período de tiempo determinado. Debe contener datos cuantificables, contrastables y verificables, y se deben expresar de forma objetiva e imparcial para facilitar de esta manera a las diversas partes interesadas una opinión más fundamentada sobre los contenidos de la información publicada”.

Resumiendo, se trata que desde las AAPP articulen determinadas políticas que representen mayores beneficios para las empresas que implanten sistemas de gestión de responsabilidad social para las empresas pero la integración de la igualdad y de la diversidad vertical de género en el modelo de empresa socialmente responsable es claramente insuficiente.

Las Administraciones Públicas pueden reconocer la utilidad que, desde el punto de vista de la igualdad, puede tener la definición e integración de estándares de género en un modelo de responsabilidad social de las

empresas para el cumplimiento de los objetivos en el “tramo voluntario” de la Ley Orgánica de Igualdad, es decir las empresas de menos de 250 trabajadores y en las iniciativas empresariales en materia de igualdad por encima de los mínimos legales .

La primera medida a adoptar es obvia, garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración del modelo de responsabilidad social con la representación de las organizaciones de mujeres en el Consejo de Responsabilidad Social, a cuya creación instó el Senado e su sesión de 29 de mayo de 2007.

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. También es necesaria la consideración global en referencia al ámbito externo de la empresa.

La promoción por parte de las AAPP de la estandarización de la información básica de las organizaciones en materia de RSE, que se plasma en el Informe de RSE debe incluir indicadores de género como los descritos por el modelo elaborado por Elena Carantoña para el Proyecto Diversidad Activa y que recordaremos aquí hacían referencia al porcentaje de mujeres en cada uno de los niveles de responsabilidad, la diferencia de edad entre hombres y mujeres en cada nivel de responsabilidad, la diferencia de antigüedad en la empresa en cada nivel de responsabilidad, el 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. Indicadores iniciales a los que la

experiencia en su implementación, la investigación continuada o la mejora de las prestaciones sociales podrían complementar y enriquecer, por ejemplo, el número de permisos parentales no ejercidos en una empresa por los hombres podría ser revelador de la microcultura de esa empresa.

30 de diciembre de 2007

DIVERSIDAD  
  
ACTIVA