



Hermanas
Hospitalarias

CENTRO HOSPITALARIO PADRE MENNI

Curso Igualdad en el Empleo

I PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PRESENTACIÓN

A través de este segundo módulo denominado “*Igualdad en el empleo*”, y donde tenemos como ejemplo este mundo globalizado, se puede observar que socialmente está cada vez más sensible con los valores relacionados con un desarrollo económico, social y medioambiental más sostenible de los países en los que vivimos. Unido a la enorme desconfianza producida por la presente crisis económica en relación a prácticas no deseadas en el ámbito económico, que ha provocado en la ciudadanía una mayor exigencia de comportamientos más éticos y responsables por parte de las empresas, considerando, más aún si cabe, su responsabilidad en lo que acontece y/o las mejores o peores prácticas que impulsen para el logro de sus intereses en relación a intereses más colectivos.

Si a esto añadimos, la discriminación laboral de la mujer, un fenómeno universal, y que presenta muchas facetas, una de las cuales es la discriminación salarial. En todos los países de nuestro entorno las estadísticas muestran, que todavía hoy en el siglo XXI, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se está realizando en condiciones de igualdad de oportunidades e igualdad de trato con los hombres. Los datos más reveladores son los que se refieren a las tasas de actividad y de desempleo, el tipo de contratación, su baja presencia en los puestos de decisión, su concentración o no en determinados sectores o categorías profesionales y su inferior retribución. Las mujeres trabajadoras perciben, en promedio, un salario inferior, que no llega a alcanzar, en el mejor de los casos ni el 80% del salario medio de los hombres, y con esta herramienta de apoyo, vamos a intentar averiguar el trasfondo de esta situación.



IGUALDAD EN EL EMPLEO

El desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa de una empresa, va a constituir una estrategia clave que va a acompañar a las entidades en esa exigencia de nuevas capacidades y cambios en los valores y los comportamientos. Integrar la responsabilidad social en las empresas, el desarrollo sostenible y la ciudadanía responsable son los retos actuales. Todo ello necesariamente con perspectiva de género y siendo los Planes de Igualdad de nuevo un instrumento imprescindible para el cambio.

En este momento ya no resulta suficiente no transgredir valores socialmente apreciados, sino que se espera de las empresas que participen de manera activa en el cambio social que ha de producirse, adoptando comportamientos comprometidos que sirvan de referencia para sus proveedores, clientela y equipo.

Según sea la respuesta, eso va a influir en la reputación de la empresa, marca y productos, con consecuencias económicas positivas o negativas según lo actuado.

Análisis de situación.

La situación social ha cambiado. Hoy las mujeres están preparadas para entrar en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

Las mujeres de la sociedad actual se forman profesionalmente para acceder y quedarse en el mercado laboral. Esta nueva realidad influye en lentos pero constantes **cambios en la cultura empresarial** entre los que destacan:

La concienciación por parte de las empresas de que deben colaborar con políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y



profesional de su personal, ya que supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja, como para la empresa.

Facilitar la inserción laboral de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos. Hoy muchas voces apuntan que ciertos sectores productivos deberán cambiar su cultura empresarial e incrementar la contratación de mujeres. De hecho algunas empresas contemplan en su Plan de Igualdad medidas específicas.

Asumir que una consecuencia indirecta del techo de cristal es la pérdida de talento en las empresas.

Leer artículo: [El techo de cristal empieza a ceder desde arriba](#)

Hoy la sociedad exige a las empresas una mayor responsabilidad social, ya que sus acciones repercuten en el entorno en el que operan. En otras palabras, hoy no son bien vistas las empresas que —contaminan en el ámbito social y se les exige un ejercicio de responsabilidad social claro y transparente.

En consecuencia, las empresas han ido adaptándose a esta exigencia social y adoptando posturas de mayor transparencia en sus gestiones, incluso algunas han visto las ventajas de ser reconocidas socialmente por una gestión responsable en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

La necesidad constante de adaptación y cambio, obliga a las empresas a buscar nuevas formas de organización del trabajo que les permitan un equilibrio entre su trabajo, sus responsabilidades y sus aficiones extralaborales. Las medidas de acción positiva pueden ofrecer soluciones imaginativas que permitan satisfacer ambas necesidades de forma sencilla y eficaz.



Las empresas españolas se enfrentan hoy a una serie de retos en el área de los recursos humanos que deben afrontar:

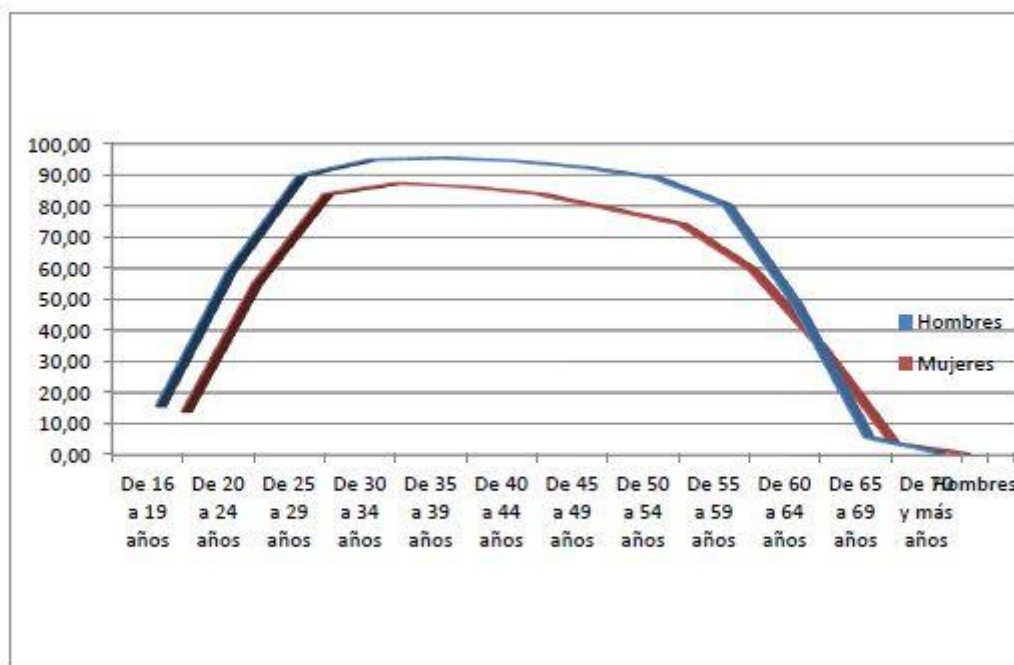
- ✓ **Cambio en las prioridades de las personas trabajadoras.** Hoy las empresas deben ofrecer a toda la plantilla otros atractivos diferentes a una buena remuneración, ya que se comienzan a priorizar otros valores. Cada día cuenta más el salario emocional, que se utiliza como una manera de fidelizar a trabajadoras y trabajadores. Este enfoque se centra en la motivación.

- ✓ **Falta de movilidad.** En España, es muy baja la disponibilidad de las trabajadoras y los trabajadores al cambio de domicilio por trabajo. Según el estudio “Derecho del Trabajo, Cambios Económicos y Nueva Sociedad” de la Universidad Carlos III (2008), dirigido y coordinado por los catedráticos Jesús R. Mercader y Luciano Parejo, se concluía que eran necesarias distintas medidas para estimular la movilidad geográfica, por ejemplo, mediante ayudas de alquiler por parte de los poderes públicos, al tiempo que propone la dinamización de centros públicos y gratuitos de acceso a Internet, reformas normativas que faciliten un sistema de —movilidad protegida en el empleo.



- ✓ **Cultura de largas horas de trabajo.** Las jornadas laborales se prolongan más allá de las establecidas por contrato. Sin embargo, esto no significa mayor productividad, más bien al contrario, pero la cultura del **presentismo** en el trabajo está ampliamente admitida en las empresas españolas.
- ✓ **Interrupción de trayectorias profesionales de las mujeres por tener hijos o hijas.** Esta es una realidad, pues las estadísticas abalan que la tasa de actividad por edades; desciende en los años en los que las mujeres tienen descendencia y no se ve afectada por cuestiones de paternidad.

Tasa de actividad 2014 por sexo y edad



Fuente: INE



- ✓ **Pérdida de talento femenino.** La articulación actual del mercado de trabajo está incidiendo directamente en la pérdida del talento femenino como capital humano de las empresas. Un capital humano, altamente formado y cualificado que se pierde entre las barreras del desempleo, la conciliación y las dificultades de crecimiento profesional del actual mercado de trabajo.

- ✓ **Estrés.** El estrés laboral está considerado por la Unión Europea como el segundo problema de salud más frecuente tras los trastornos de músculos y huesos. Su coste anual en Europa se ha llegado a cifrar en 20.000 millones de euros. La población femenina trabajadora está padeciendo especialmente esta dolencia ya que, como hemos visto, su jornada laboral se prolonga con las responsabilidades familiares y del trabajo doméstico, en lo que se denomina doble jornada.

- ✓ **Absentismo.** Las bajas por enfermedad y la desmotivación son dos de las causas que las empresas podrían combatir con medidas encaminadas a conciliar, que reduzcan el estrés laboral, incidan en una salud laboral preventiva y una mayor motivación del personal, pudiendo llegar a reducir, según los estudios, en un 40% el absentismo.

- ✓ **Rotación.** La baja fidelización de las plantillas con las empresas, la desmotivación, la insatisfacción laboral y las políticas empresariales poco favorables y facilitadoras están incrementando de manera importante la rotación laboral, lo que supone un alto coste en los procesos de selección y formación de las empresas.



¿Qué significa aplicar la igualdad en las empresas?

Según los resultados de este estudio realizado en **Alemania**, basado en encuestas llevadas a cabo en 50 empresas alemanas galardonadas con la distinción Total E-Quality y, en el que, se analizaban los motivos para fomentar la igualdad de oportunidades dentro de la empresa y del que se presentaron sus principales conclusiones en unas Jornadas celebradas en Vizcaya en el año 2002 por Gerhard Engelbrech, del Instituto de Investigación Laboral del servicio Federal de Empleo de Alemania y miembro fundador de la asociación —Total E-Qualityll, fundada con el propósito de apoyar a aquellas empresas que en sus políticas de personal se distinguen por incluir medidas dirigidas a la consecución de la igualdad de oportunidades, **los motivos alegados por estas empresas para llevar a cabo una política de personal orientada hacia la igualdad de oportunidades**, dependen de **las expectativas internas y externas de las propias empresas** y podrían agruparse en cuatro grandes categorías:

- Un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.
- Mejora del clima empresarial con el fin de aumentar la productividad.
- Mejora de la imagen pública de la empresa.
- Compromiso personal de la dirección y la administración.

La mayor parte de las personas entrevistadas, de ambos sexos, resaltan el efecto positivo de las medidas favorecedoras de la igualdad de oportunidades a nivel interno como uno de los motivos más importantes para desarrollar una política empresarial igualitaria. El objetivo preferencial es integrar a todo el personal, mujeres y hombres, en la política de desarrollo de la empresa. Para ello se parte de la realidad de que el grado de cualificación profesional con el que hombres y mujeres jóvenes entran en el mercado de trabajo es cada vez más elevado. Además, estas nuevas generaciones se plantean trabajar de por



vida y ello hace patente la noción de que una inversión en el desarrollo del personal de la empresa es muy rentable.

Todas las personas entrevistadas están de acuerdo en que las actividades en pro de la igualdad de oportunidades producen una mejora del clima empresarial. Una política de personal orientada a la igualdad de oportunidades ejerce a su vez efectos en el comportamiento cooperativo de las personas empleadas así como de cara a la colaboración entre mujeres y hombres dentro de la plantilla.



La adopción de medidas que permitan aplicar el principio de igualdad efectiva en la selección del personal permite el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos. La mayoría de las empresas galardonadas que han tomado medidas en esta área de selección del personal de sus organizaciones constataron:

- Una mayor eficacia en la planificación del personal mediante análisis específicos según sexos.
- Una realización eficaz de los objetivos de la empresa.
- Un desarrollo eficiente del trabajo en todos los ámbitos de la empresa.

La igualdad es un elemento rentable para las organizaciones empresariales. Siguiendo la perspectiva de algunos investigadores como Oriol Homs i Ferret,



profesor de sociología y asesor de la Dirección General XXII de la Comisión Europea, las razones por las cuales la igualdad es un elemento rentable para las organizaciones son las siguientes:

- La escasez de mano de obra cualificada en algunos sectores económicos como el textil, el comercio y la hostelería.
- La gestión del conocimiento y de la complejidad en las organizaciones. El nivel educativo, el nivel de cualificación, el nivel de competencia de la organización, ya no puede estar concentrado en la Dirección, sino que requiere que toda la organización funcione perfectamente y que se implique todo el personal. Este aspecto obliga a buscar fórmulas que permitan utilizar al máximo esas capacidades y potencialidades, que se están perdiendo.
- Una organización es un conjunto inteligente de procesos de adaptación a un entorno en el que la capacidad de acumular el conocimiento es el aspecto clave. Esto se denomina gestión del conocimiento. Si el personal de una organización no se identifica con su trabajo, ni con la empresa, no hay gestión del conocimiento. El conocimiento se encuentra dentro de las personas y para que circule es necesario sacarlo.
- Desde el punto de vista de la gestión del conocimiento en las organizaciones, es importante conseguir un clima de colaboración y de identificación de las personas con la empresa. Que las personas se sientan cómodas, dispuestas e interesadas en aportar su conocimiento. Esto se puede hacer trabajando los aspectos de género.

¿Qué tiene que ver la Igualdad de Oportunidades con la empresa y la igualdad en el empleo?

Hoy por hoy, las candidatas y candidatos al empleo a la hora de elegir una empresa donde desarrollar su carrera profesional valoran algo más que la



remuneración. Resultan importantes otros temas como: el prestigio de la compañía, el ambiente de trabajo, la flexibilidad horaria o la conciliación de la vida laboral y personal. Las nuevas teorías de recursos humanos estiman que hoy la empresa debe preocuparse por las personas empleadas.

La cultura empresarial está cambiando y hoy se entienden los recursos humanos como el activo más importante de la empresa. Esta nueva cultura asume una valoración profesional no tan basada en los conocimientos especializados, sino más centrada en las capacidades de adaptación, autonomía, flexibilidad o creatividad. Este cambio en la cultura empresarial respecto a los recursos humanos y los nuevos valores de los trabajadores y trabajadoras han incidido en una mayor responsabilidad social de las empresas.

Otro factor determinante en las ventajas de las empresas a la hora de implementar acciones de responsabilidad social de igualdad de oportunidades es, obviamente, los rentables beneficios económicos.

El valor añadido que la responsabilidad social otorga a las empresas hace que mejore el clima laboral, prevenga la conflictividad y se incremente la satisfacción de empleados y empleadas. Todo ello redunda en un mayor rendimiento y eficiencia de los recursos humanos, que lleva a una mayor calidad del servicio o producto y una mejor respuesta a las exigencias del mercado además de una menor rotación laboral. En definitiva un mayor beneficio empresarial.

Por último hay que destacar que aquellas empresas, hoy minoritarias, que están apostando por prácticas en materia de igualdad de oportunidades están siendo reconocidas y premiadas. La excelencia y los premios son una buena publicidad para las empresas. Y no sólo eso, además por la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, son empresas con una valoración positiva para la obtención de subvenciones públicas de la Administración.



Las organizaciones han pasado de tener responsabilidades económicas y legales a ser responsables de los problemas sociales. El beneficio ya no es un indicador válido de la eficiencia empresarial, debido a la arbitrariedad en la definición del beneficio. La empresa no puede ser considerada como un sistema cerrado en vez de cómo un sistema abierto que determina y es determinado por el entorno. Y, en el último lugar, ha de tener en cuenta los cambios en la mentalidad de los grupos de interés. (Marta de la Cuesta González (2002): —Inversiones éticas en empresas socialmente responsables”, UNED, Madrid).

Las empresas no son islas dentro de la sociedad, sus decisiones afectan al entorno en el que operan y su actividad tiene un impacto sociolaboral y medioambiental evidente. Actualmente las nuevas filosofías empresariales ya no ven a la empresa exclusivamente como un motor de actividad económica cuyo objetivo es el beneficio y la rentabilidad en la producción de bienes y servicios.

Hoy se entiende que **la empresa tiene una función social**, precisamente, porque no se puede aislar del entorno en el que desarrolla su actividad. Se puede decir que se han transformado las interrelaciones entre empresa y sociedad y tienen influencias tanto las actuaciones de las empresas en la sociedad, como la sociedad en las empresas. La influencia de la sociedad en la empresa la podemos explicar a través de los distintos actores que se interrelacionan:

- La acción de ciudadanas y ciudadanos, ya sea como personas consumidoras, como trabajadoras o como accionistas de las empresas. Hoy todas sus demandas y decisiones están influyendo en las empresas de una manera visible, por ejemplo: a la hora de elegir una empresa donde trabajar, o donde invertir, o en la decisión de consumir o no ciertos productos.

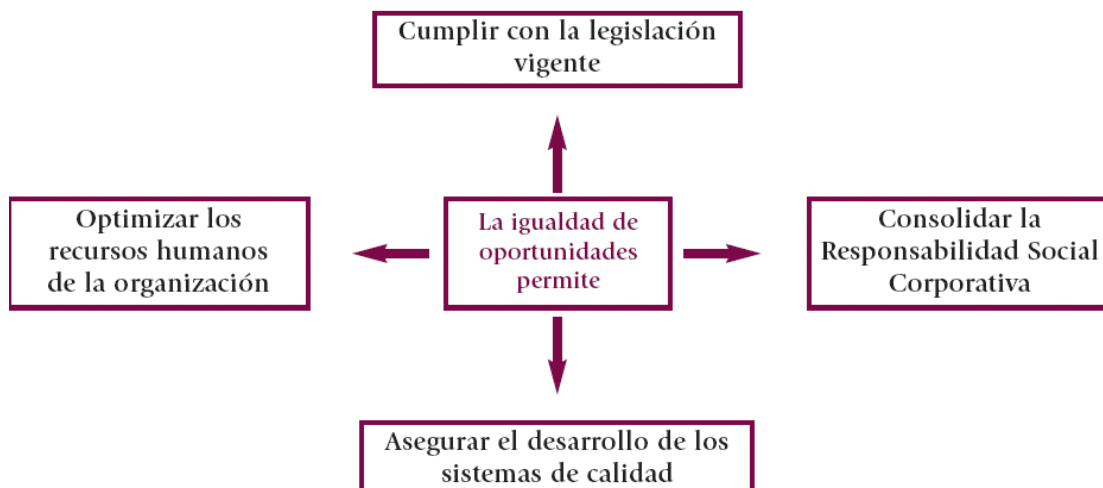


- Las entidades no lucrativas, que trabajan por visibilizar las buenas prácticas de responsabilidad social o denunciar a aquellas empresas que inciden negativamente en el entorno. En definitiva, están canalizando las demandas de la ciudadanía a las empresas. En este sentido, también los medios de comunicación inciden en las empresas.
- Las administraciones públicas como responsables públicos que aprueban las regulaciones que establecen un nuevo marco de relaciones entre las empresas y la sociedad.

En resumen...

En cualquier ámbito la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres exige la eliminación de los obstáculos que, basados en el sexo de una persona, limitan su participación.

En las empresas, la igualdad de hecho tiene que estar presente en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.





El proceso de cambio, modernización y constantes avances tecnológicos, así como un mercado globalizado, exigen que los recursos humanos empresariales sean capaces de adaptarse y sean flexibles. En este contexto hay también una necesidad interna en la propia organización para incorporar a las mujeres a sus equipos de trabajo en condiciones de igualdad.

Esta necesidad exige una **modernización de la gestión de recursos humanos** que:

- ✓ Los entienda como factor competitivo.
- ✓ Fomente la participación igualitaria de trabajadoras y trabajadores, de forma plena y activa, en un ambiente y unas condiciones de trabajo que permitan el desarrollo profesional tanto de mujeres como de hombres.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral es una oportunidad para las empresas, porque permite incorporar a personas altamente cualificadas, adaptables y flexibles a las organizaciones.

Pero además, reconociendo el entorno económico en el que se mueven las empresas, junto a la estrategia de calidad surge la necesidad de **gestionar el conocimiento** de las personas de la empresa.



Buenas Prácticas

La perspectiva de género permite un conocimiento más profundo de la sociedad e identifica aspectos esenciales para poder elaborar e implementar políticas y actuaciones eficaces denominadas “buenas prácticas”. De esta manera, el enfoque de género constituye una herramienta de cambio hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el acceso y control de los recursos y beneficios, así como en todas las esferas de la toma de decisiones.

El Libro verde de la Comisión Europea - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, recoge en su dimensión interna, lo que denomina “*prácticas responsables en lo social*”.

Más información: [Libro Verde relativo a la responsabilidad social de las empresas](#)



En el apartado de gestión de recursos humanos, recoge propuestas de *buenas prácticas* dirigidas a uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan actualmente las empresas, y es atraer a personal trabajador cualificado, y lograr que permanezcan a su servicio. En este contexto, las medidas pertinentes podrían incluir:

- Un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio (conciliación).
- La igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres.
- Contratación de trabajadores y trabajadoras de mayor edad, mujeres, desempleados/as de larga duración y personas desfavorecidas.

Por otra parte las pymes y micropymes, que conforman en España más del 99% del tejido empresarial, cuentan con especiales dificultades para implementar una estrategia de RSE enfocada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fundamentalmente por falta de formación y de herramientas adecuadas para integrar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en una estrategia de RSC, que les resulta aún un concepto lejano.

Para facilitar la labor a las pymes y micropymes interesadas en incorporar la igualdad en su estrategia empresarial de RSE, así como para incentivar su confianza y puesta en valor de la inclusión de la igualdad en sus prácticas empresariales y estratégicas, la Secretaría de Estado de Igualdad, elaboró en 2011, junto con Forética, la publicación “Igualdad y RSE. Guía para pymes”.



Todavía hay hechos diferenciales importantes entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: en las tasas de empleo, en las tasas de contratación a tiempo parcial, en las tasas de temporalidad, en la forma de afrontar la conciliación entre la vida privada y la vida profesional y también en el salario.

¿Por qué se produce esa brecha salarial? Podemos afirmar que ya no existen, salvo raras excepciones, discriminaciones directas en materia salarial, es decir, que al mismo puesto laboral se adjudique diferente salario. Ahí no está la fuente de la brecha salarial, hay que buscarla en algunos indicadores:

Primero: todavía hemos avanzado poco en que los **trabajos del mismo valor tengan una equidad salarial**. Una parte importante de la brecha salarial se produce, porque todavía en las **clasificaciones profesionales** no hay equivalencia en el valor de determinados puestos de trabajo. Por lo que hay diferencias salariales que vienen marcadas por **diferentes valoraciones del puesto de trabajo** que viene estructurado en la **clasificación profesional**. Y cuando entramos a ver cuáles son las **categorías profesionales** o los puestos de trabajo **peor valorados** habitualmente suelen coincidir con puestos de trabajo con una **ocupación femenina** muy marcada.

Es decir, que todavía hay un camino por recorrer en la igualdad salarial en función también de la igualdad en el valor del puesto de trabajo.

Las tasas de empleo y paro *son diferentes*, por lo tanto, también tiene que ver esa situación con la brecha salarial. Otra cosa que tiene mucho que ver con la brecha salarial es la temporalidad en la contratación que tienen las mujeres



frente a los hombres. Es decir que las mujeres trabajan más con contratos temporales que los hombres.

Claramente en el trabajo a tiempo parcial la diferencia es evidente. Siempre se habla de que el 76% de los contratos de trabajo a tiempo parcial los firma una mujer. Aquí tenemos la clave de la diferencia salarial. Hoy en día las mujeres, acceden más a las excedencias de cuidado de hijos/as o personas mayores, lo que supone una rebaja salarial importante. Igualmente que la reducción de jornada supone una rebaja salarial. Cuando accede a una reducción de jornada, la mujer pierde salario automáticamente, al igual que en el caso de excedencia por cuidado de hijo/a o de familiares.

Puedes consultar:

Artículo **“Techos, muros, escaleras, suelos pegajosos y laberintos. Barreras a la promoción de las mujeres en puestos de liderazgo”** El Diario.es 18/09/2014

Fuente: [El Diario](#)

Artículo **“La CNMV quiere que las cotizadas tengan un 30% de consejeras en 2020”** Diario El País 12/02/2015

Fuente: [El País](#)

Mateos de cabo, Ruth, Gimeno, Ricardo y Escot, Lorenzo: **“Discriminación en Consejos de Administración: análisis e implicaciones económicas”**. Revista de Economía Aplicada nº53, vol. XVIII (2010)

Fuente: [Revista de Economía Aplicada](#)

Artículo **“Sólo uno de cada cinco puestos altos de la carrera científica los ocupan mujeres”** Diario El Confidencial 17/07/2014

Fuente: [El Confidencial](#)



Ministerio de Economía y Competitividad: **“Científicas en cifras 2013. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica”** (2014)

Fuente: [Ministerio de Economía y Competitividad](#)

"La igualdad de oportunidades para hombres y mujeres no es solamente cuestión de justicia, sino que en el futuro se convertirá en factor decisivo del éxito empresarial en un entorno de competencia globalizada... Quien quiera reclutar a "los mejores" no podrá ignorar la igualdad de oportunidades ni a las mujeres".

Christine Bergmann, Ministra de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, de Alemania (1998-2002)