



universidad
de león
Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

Grado en Comercio Internacional
Curso 2018/2019

ANÁLISIS DE LA IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.
(SOCIAL CORPORATE RESPONSIBILITY REGARDING EQUALITY ON THE
GROUNDS OF GENDER)

Realizado por la Alumna Dña. Inés Nistal Aguayo

Tutelado por la Profesora Dña. Henar Álvarez Cuesta

León a 20 de junio de 2019.

ÍNDICE.

1	RESUMEN.....	3
2	OBJETO.....	5
3	METODOLOGÍA.....	6
4	INTRODUCCIÓN.....	7
5	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	13
5.1	CONCEPTO.....	13
5.2	ANTECEDENTES.....	16
5.3	INICIATIVAS INSTITUCIONALES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	17
5.3.1	Pacto mundial de las Naciones Unidas.....	18
5.3.2	Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para empresas multinacionales.....	19
5.4	CONTENIDO.....	20
5.5	BENEFICIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA...	21
5.6	LEY DE ECONOMÍA SOSTENIBLE.....	23
6	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA EMPRESA.....	24
6.1	ANTECEDENTES.....	24
6.2	DESIGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO.....	25
6.3	DESIGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL MUNDO EMPRESARIAL.....	26
6.4	REPERCUSIÓN SOCIAL ACTUAL DE LA DESIGUALDAD.....	33
6.5	RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA. LEY ORGÁNICA 3/2007.....	34
6.5.1	Novedades que incluye la Ley 3/2007.....	36

6.6	ACCESO AL EMPLEO.	37
6.7	MECANISMOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES.....	40
6.8	PROMOCIÓN EN EL EMPLEO.	42
6.9	RETRIBUCIÓN: BRECHA SALARIAL.....	45
6.10	VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.	48
6.11	DESPIDO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO.	49
6.12	ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	50
6.13	ANÁLISIS DE MEMORIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.	51
6.14	PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TERRITORIO NACIONAL. DIFERENCIAS ENTRE COMUNIDADES AUTÓNOMAS.	52
7	PRINCIPIO DE IGUALDAD EN DIFERENTES SECTORES.	54
7.1	SECTOR MINERO.	54
7.2	SECTOR TEXTIL.	55
7.3	EJEMPLOS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	56
7.3.1	Empresas farmacéuticas.	57
7.3.2	Carburos Metálicos.....	59
7.3.3	Grupo Adecco.....	60
8	CONCLUSIÓN.....	62
9	BIBLIOGRAFÍA.....	65

TABLA DE ILUSTRACIONES.

Ilustración 1 Figura 2.1 Ralentización del fin de la brecha.	9
Ilustración 2 Figura 2.2 Brecha de género en diferentes países.	10
Ilustración 3 Tabla 2.3 Brecha de género en Islandia.....	11
Ilustración 4 Tabla 2.4 Brecha de género en Yemen.....	11
Ilustración 5 Tabla 2.5 Brecha de género en España.....	12
Ilustración 6 Figura 5.1 La pirámide de Carroll	14
Ilustración 7 Gráfico 6.1 Porcentaje de Hombres y Mujeres en los puestos más altos de distintas instituciones.....	29
Ilustración 8 Gráfico 6.2 Porcentaje de Mujeres en Cámaras Parlamentarias en Europa	30
Ilustración 9 Gráfico 6.3 Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas listadas en bolsa más grandes de Europa. (2003-2015).....	31
Ilustración 10 Gráfico 6.4 Porcentaje de mujeres en puestos directivos en las empresas listadas en bolsa más grandes de Europa. (2015)	32
Ilustración 11 Figura 6.1 Factores y situaciones de desigualdad de género en el mercado de trabajo.	38
Ilustración 12 Gráfico 6.5 Evolución de la distribución por sexo del alumnado que termina los estudios de 1er y 2º ciclo en universidades españolas.....	43
Ilustración 13 Gráfico 6.6 Evolución de la distribución por sexo del alumnado que termina los Programas Oficiales de Posgrado en universidades españolas.....	43
Ilustración 14 Gráfico 6.7 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ingeniería o Arquitectura en universidades españolas.....	43
Ilustración 15 Gráfico 6.8 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ciencias de la Salud en universidades españolas.	44
Ilustración 16 Gráfico 6.9 Evolución de la distribución por sexo de los empleados en España.....	44
Ilustración 17 Figura 6.10 Brecha salarial.....	47
Ilustración 18 Figura 7.1 Mujeres de la Sanidad.	57
Ilustración 19 Figura 7.2 El talento femenino sanitario español en cifras.	58
Ilustración 20 Figura 7.3 MAPA #RSCParaTodos.	61

1 RESUMEN.

En el presente trabajo se intenta que el lector, mediante la comprensión de los conceptos expuestos, cree una opinión fundamentada en información empírica sobre la realidad actual de las mujeres en el terreno empresarial.

Para ello se aborda la noción de Responsabilidad Social Corporativa desde sus ámbitos de actuación más primarios (económico, social y ambiental) hasta centrarse en el papel que esta juega en relación con principio de igualdad y no discriminación por razón de género en la empresa, en particular en puestos directivos.

A continuación, se ahonda en diferentes aspectos en los que se observa desigualdad por razón de género en las empresas, mediante ejemplos prácticos y reales.

Por último, se presentan ejemplos de medidas que han tomado algunas empresas para erradicarla mediante su Responsabilidad Social Corporativa.

Palabras clave: Responsabilidad Social Corporativa, discriminación, género.

ABSTRACT

In the present work we try that the reader, by understanding the exposed concepts, creates an opinion based on the current situation of women in the labour market.

With this objective, we explain the notion of Corporate Social Responsibility, from its most primary areas of action (economic, social and environmental) to focus on the role it plays regarding to the principle of equality and non-discrimination based on gender inside the company.

Then, we go deeper in different aspects in which gender inequality is observed through practical and real examples.

Finally, we present examples of actions that some companies have taken to eradicate it through their Corporate Social Responsibility.

Key words: Corporate Social Responsibility, discrimination, gender.

2 OBJETO.

A través de este trabajo se analizará el papel que juegan las mujeres en nuestra sociedad, más específicamente, en el ámbito laboral y su conexión con la Responsabilidad Social Empresarial.

Para poder llevarlo a cabo, se dividirá en tres bloques.

El primero de ellos, pretenderá dar respuesta a cuestiones relacionadas con la desigualdad de género en el ámbito empresarial. Algunas de estas pueden ser ¿por qué las mujeres son discriminadas en el mercado laboral? ¿qué hacen las empresas para evitarlo?, etc. Por ello, reflexionaremos sobre los mecanismos de Responsabilidad Social Corporativa, ahondando en este concepto, en sus antecedentes, en las iniciativas institucionales que la respaldan, su contenido y sus beneficios.

Seguidamente, centraremos nuestra investigación en la igualdad y no discriminación por razón de género en la empresa. Como parte de este bloque se pretende recabar información acerca de los antecedentes de dicho comportamiento, la repercusión social actual del mismo y distintos aspectos a los que deben hacer frente las mujeres a lo largo de su vida laboral. Dentro de este bloque se analizará el papel que juega la Responsabilidad Social de Género, encargada de la desaparición de esta exclusión de las mujeres en el terreno empresarial.

Habiendo entendido y razonado los aspectos de bloques anteriores, durante el tercer y último componente de este trabajo se pretenderá ejemplificar la información teórica hasta ahora expuesta. Para ello será necesario comparar el principio de igualdad y el papel de las trabajadoras, tanto dentro de diferentes sectores de la economía, como dentro de empresas concretas mediante sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa enfocadas en el aspecto que nos atañe.

Después de la comprensión de todo lo expuesto, esperamos que sea posible abordar críticamente esta problemática, presente aún en pleno siglo XXI.

3 METODOLOGÍA.

Para elaborar el trabajo realizado, y por indicación de mi tutora he empleado y seguido la metodología clásica utilizada en las investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Esta ha sido adaptada a los objetivos a cumplir y a la formación interdisciplinar obtenida en el Grado de Comercio Internacional. Por ello, gran parte de la información teórica relativa a la RSC ha sido extraída de libros, artículos científicos y manuales.

Los datos relativos al papel de la mujer, a la legislación relativa al principio de igualdad y a las políticas que ponen en marcha las empresas han sido obtenidos acudiendo a sitios web y prensa económica principalmente.

A continuación, he realizado el trabajo bajo la supervisión de mi tutora, añadiendo, corrigiendo o eliminando los contenidos que ella ha considerado necesarios.

La metodología utilizada me ha permitido reflexionar y abordar críticamente un aspecto tan controvertido de la sociedad como es la igualdad y no discriminación por razón de género, y elaborar algunas recomendaciones de buenas prácticas en las empresas para que incorporen en su RSC.

4 INTRODUCCIÓN.

A la cabeza del ranking que ordena a los países del mundo dependiendo de la igualdad de género que se disfruta en ellos, se encuentran tres países nórdicos: Islandia, Noruega y Finlandia. Nuestro país, sin embargo, ocupa el puesto número 33 (datos de 2018).

Los países de Europa occidental, que incluyen a Francia, Alemania y el Reino Unido, que poseen las economías más importantes, ocupan 11 de las 20 primeras posiciones de este ranking.

Los países que ocupan estas 20 primeras posiciones son:

1. Islandia.
2. Noruega.
3. Finlandia.
4. Ruanda.
5. Suecia.
6. Nicaragua.
7. Eslovenia.
8. Irlanda.
9. Nueva Zelanda.
10. Filipinas.
11. Francia.
12. Alemania.
13. Namibia.
14. Dinamarca.
15. Reino Unido.
16. Canadá.
17. Bolivia.
18. Bulgaria.
19. Sudáfrica.
20. Letonia.

(Clarín.com, 2018).

Después de Europa y América del Norte, la región con la menor desigualdad es América Latina y el Caribe.

Un escenario completamente distinto lo encontramos en los países del Norte de África y Oriente Medio, donde la situación que viven las mujeres es un universo de luces y sombras, tanto en la igualdad formal como en la real. Muchas de las Constituciones de estos países reconocen el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, tanto las leyes como su interpretación, distan mucho de respetar este principio. Incluso en numerosos casos, la propia ley es explícitamente discriminatoria.

A pesar de esto, dentro de estos países, se puede apreciar que existe espíritu de lucha, espacios de cambio y, lo más importante, la fuerza de millones de mujeres que cada día se enfrentan a un mundo que quieren cambiar para las generaciones futuras. Un claro ejemplo es la organización Arab Women's Legal Network (AWLN), cuya sede está en Amán, Jordania. Esta apuesta por el trabajo en red de las mujeres juristas árabes a favor de la igualdad de género. (Casas, 2018).

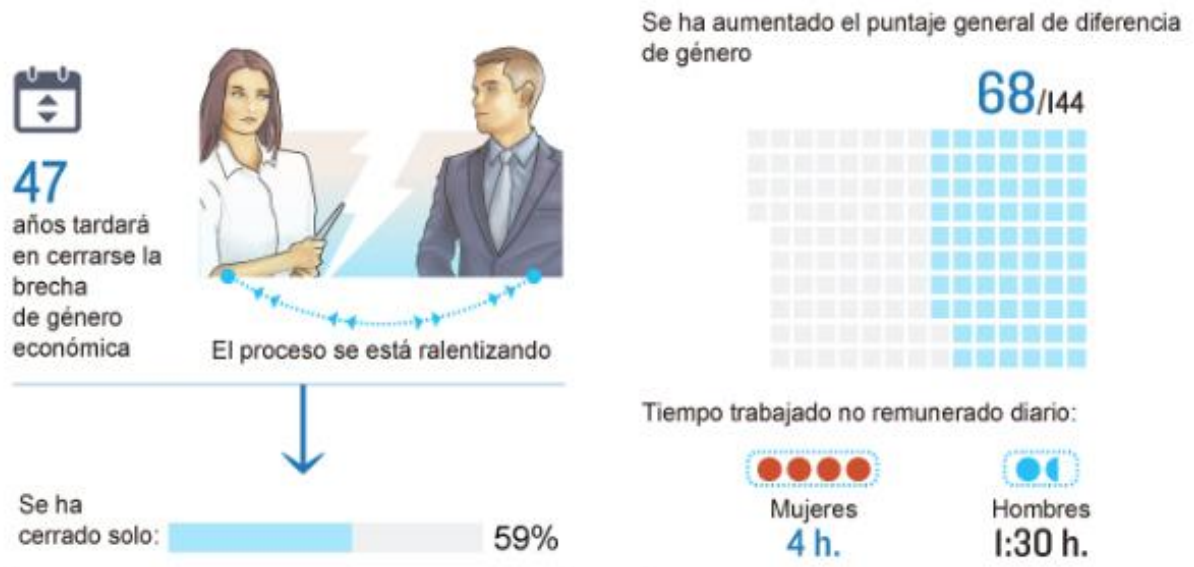
Estas organizaciones han logrado hitos históricos, uno de los más recientes ha sido la aprobación de la Ley relativa a la Violencia hacia las Mujeres por el Parlamento tunecino en julio de 2017 y que entró en vigor en enero de 2018.

De manera global y general, podemos encontrar estudios que afirman que a pesar de que en 2015 se preveía que la brecha de género se cerrase por completo en 118 años, es decir, en 2133, desde el momento de esa afirmación, el progreso ha retrocedido tras alcanzar su pico en 2013.

Dejando de lado la economía, el mayor progreso se logró en educación, seguido de salud y supervivencia. Por el contrario, el pilar donde la brecha cobra mayor relevancia es el empoderamiento político que a su vez es el que ha vivido un mayor progreso desde que el Foro Económico Mundial comenzó a medir la brecha de género en el año 2006. (Cann, 2016).

Ilustración 1 Figura 2.1 Ralentización del fin de la brecha, según datos de 2016.

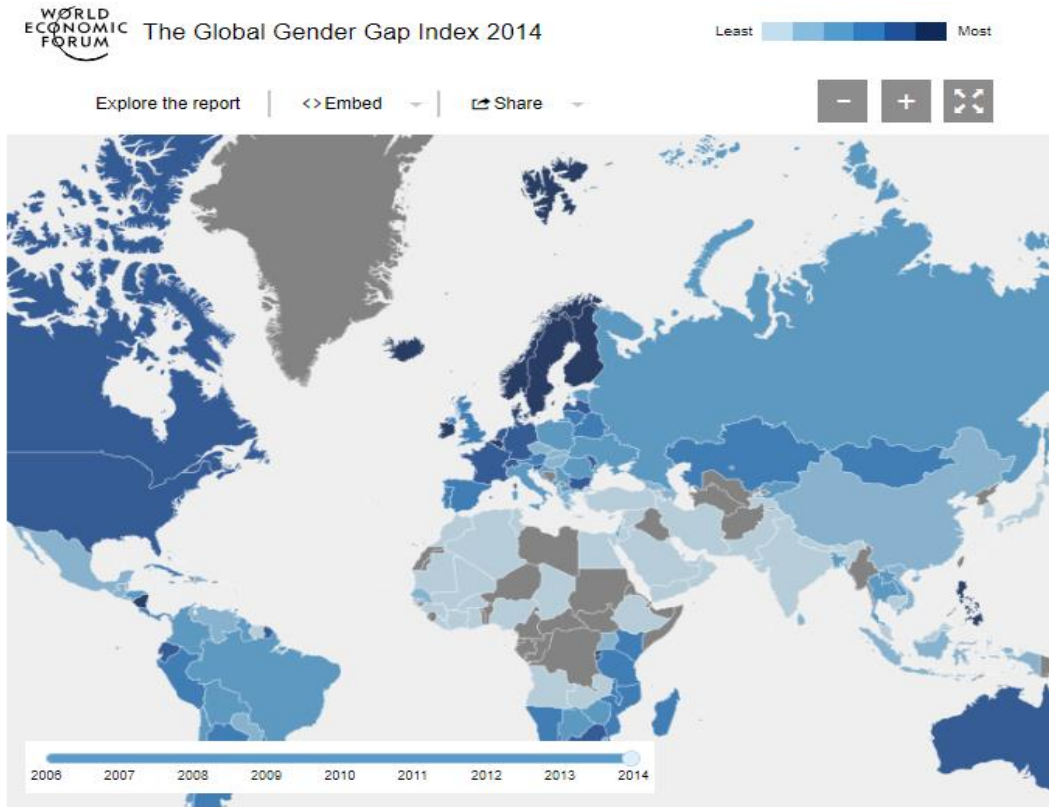
(Paniagua, 2017)



Un mapa elaborado por el Foro Económico Mundial (según datos del 2014) muestra los que países lideran los índices de igualdad de género. Aunque, tal y como hemos visto, ninguno ha cerrado por completo esta brecha.

Ilustración 2 Figura 2.2 Brecha de género en diferentes países.

(Ricardo Hausmann, Harvard University, Laura D. Tyson, University of California, Berkeley, Yasmina Bekhouche, World Economic Forum and Saadia Zahidi, World Economic Forum, 2014)



Gracias a este mapa interactivo y, aunque con datos de años anteriores (2014), podemos apreciar las grandes diferencias, por ejemplo, entre el primer país del ranking que mencionábamos al principio (Islandia) y el último (Yemen).

Ilustración 3 Tabla 2.3 Brecha de género en Islandia

(Ricardo Hausmann, Harvard University, Laura D. Tyson, University of California, Berkeley, Yasmina Bekhouche, World Economic Forum and Saadia Zahidi, World Economic Forum, 2014)

1st Iceland		
	Rank	Score
Overall Index	1	0.859
Economic Participation and Opportunity	7	0.817
Educational Attainment	1	1.000
Health and Survival	128	0.965
Political Empowerment	1	0.655

Ilustración 4 Tabla 2.4 Brecha de género en Yemen.

(Ricardo Hausmann, Harvard University, Laura D. Tyson, University of California, Berkeley, Yasmina Bekhouche, World Economic Forum and Saadia Zahidi, World Economic Forum, 2014)

142nd Yemen		
	Rank	Score
Overall Index	142	0.515
Economic Participation and Opportunity	138	0.360
Educational Attainment	140	0.707
Health and Survival	117	0.967
Political Empowerment	138	0.025

Veremos también las características de España, teniendo en cuenta que en los datos aportados ocupa el número 29 (datos de 2014) y, sin embargo, según datos más recientes, ocupa el puesto número 33.

Ilustración 5 Tabla 2.5 Brecha de género en España.

(Ricardo Hausmann, Harvard University, Laura D. Tyson, University of California, Berkeley, Yasmina Bekhouche, World Economic Forum and Saadia Zahidi, World Economic Forum, 2014)

29th Spain		
	Rank	Score
Overall Index	29	0.733
Economic Participation and Opportunity	84	0.647
Educational Attainment	44	0.997
Health and Survival	87	0.972
Political Empowerment	23	0.314

Esta diversidad de situaciones puede estar justificada, en parte, por las diferencias legislativas existentes entre países. Es decir, la consideración de discriminación y de discriminación por razón de género dentro de cada legislación será distinta, promoviendo así una definición, interpretación o actuación diferente en cada caso.

5 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

5.1 CONCEPTO.

Según la definición dada por el Diccionario de la Lengua Español, publicado por la Real Academia, el término “responsabilidad” se define como “cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado”. En consonancia con esta definición, podríamos decir entonces que el nivel de responsabilidad dependerá en función del número, mayor o menor, de los asuntos que guarden relación con, en este caso, la empresa.

En cuanto al concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC de aquí en adelante) existe una confusión terminológica que comienza con la denominación de la misma. Se habla de “responsabilidad social corporativa”, “responsabilidad social empresarial o “responsabilidad empresarial”. Existen casos en los que incluso se confunde este concepto con los de “desarrollo sostenible” o “sostenibilidad” entre otros.

De cualquier manera, y sea cual sea la terminología utilizada, es de gran importancia definir el concepto al que nos referimos.

La Responsabilidad Social Corporativa o Responsabilidad Social Empresarial constituye la forma en la que las empresas gestionarán los impactos que producen sus acciones en los diferentes grupos a los que estas afectan, es decir, sus grupos de interés, de actuación o *stakeholders*, tales como: clientes, accionistas, empleados, comunidades locales, medioambiente y sociedad en general. De esta manera, gracias a un comportamiento responsable, la empresa logrará perdurar en el tiempo.

Tal y como veremos más adelante, para obtener una visión más completa, en nuestro análisis se tendrán en cuenta lo que algunos autores denominan como *stakeholders sociales*. Dentro de estos se engloban grupos feministas, movimientos de derechos civiles, etc...

Por lo tanto, una gestión responsable de la empresa consistirá en que la dirección de la misma encuentre el punto de equilibrio entre sus intereses económicos y la expectativa que la sociedad tiene en ella, conciliando así, estos dos conceptos. Ello implicará el cumplimiento obligatorio de legislaciones nacionales e internacionales en este aspecto, además de la posibilidad de que cada empresa emprenda cualquier otra acción voluntaria

con el fin de mejorar la sociedad en conjunto o algún aspecto de la misma. Estas acciones estarán recogidas en las Políticas de Responsabilidad Corporativa de cada entidad.

Independientemente de esta consideración, existen múltiples definiciones y enfoques. Según el *Libro Verde* que la Comisión Europea presentó en 2001, la Responsabilidad Social Corporativa es “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con interlocutores”.

El enfoque comúnmente aceptado es el tradicional, el cual considera que este concepto se apoya en tres pilares básicos: la rentabilidad, el factor ambiental y el social.

En contraposición con esta teoría de los tres pilares, según Carroll (1991), se pueden distinguir cuatro elementos dentro de la responsabilidad de la empresa:

1. Responsabilidad económica. La naturaleza económica de cualquier organización empresarial es evidente y por lo tanto su responsabilidad económica debe ser la primera reconocida.
2. Responsabilidad legal. Es de esperar que la empresa actúe en consonancia con el marco legal y normativo establecido por las autoridades encargadas de tal efecto. Por otra parte, una apreciación más amplia del sistema legal y de su posible influencia en la actividad corporativa, aumenta de manera exponencial los comportamientos legales que se discuten en este aspecto. De esta manera, divide los factores legales en tres grandes categorías: cumplimiento de las leyes, evitar litigios civiles y anticiparse a las leyes (Schwartz M. S., 2003).
3. Responsabilidad ética. En este elemento se relacionan las expectativas de los grupos en los que las acciones de la empresa influyen y su responsabilidad moral.
4. Responsabilidad filantrópica. El conjunto de la sociedad, deseará que la empresa sea “un buen ciudadano” y dedique recursos a la comunidad y a mejorar su calidad de vida.

Ilustración 6 Figura 5.1 Pirámide de Carroll



(Ruiz I. , 2011).

Estos cuatro componentes son representados en forma de pirámide, comenzando con la responsabilidad económica, tradicionalmente predominante, añadiéndose las demás de manera sucesiva. Adicionalmente, entre estos componentes existirán conflictos ya que sus intereses colisionarán. Un claro ejemplo de esto es la fácil contraposición de intereses económicos y sociales ya que en algunos casos estos últimos requieren un gran desembolso.

En 1960 Davis hace referencia a “las decisiones y acciones tomadas por razones que, al menos parcialmente, se encuentran más allá de los intereses técnicos y económicos de la empresa”.

Un gran ejemplo de contraposición de opiniones lo encontramos en algunos autores, los cuales consideran la RSC como una moda, una tendencia pasajera que las empresas utilizan en su propio beneficio, en vez de en beneficio de la sociedad, tal y como se define este término. Estos autores ponen como ejemplo de esta novedad, el nuevo escenario laboral y profesional que plantean carreras universitarias tales como Trabajo Social.

En la misma línea argumental, encontramos opiniones como la de la profesora asociada de Trabajo Social en la Universidad de La Rioja, Eva Tobías Olarte: “Vislumbro, por tanto, las miserias de la RSE ante la inexistencia de métodos coercitivos, al abordarse en ocasiones proyectos de responsabilidad social empresarial meramente cosméticos. Además, la crisis actual nos ha dejado al descubierto, no sólo imprudencias y abusos empresariales, sino la existencia de dos tendencias enfrentadas: la responsabilidad social «de imagen» y la responsabilidad social «por convicción».” (Olarte, 2017)

Este enfoque guarda una estrecha relación con la creación de la imagen corporativa de la empresa, tendencia que analizaremos más adelante.

Podríamos concluir la definición de este concepto destacando que la idea principal de la RSC reside en que las empresas tienen la obligación -socialmente impuesta- de ayudar a mejorar el bienestar social. En definitiva, hace referencia a la asunción de la necesidad de llevar el comportamiento corporativo a un nivel superior. De esta misma definición podemos extraer como una de las características principales de la RSC su voluntariedad, es decir, ésta ira más allá de la legislación y trascenderá al mero cumplimiento de la ley ya que se trata de una iniciativa voluntaria que depende, en primera instancia, de la empresa.

A pesar de esta conclusión, no podemos finalizar nuestro análisis sin mencionar uno de los mayores problemas con el que se encuentran las empresas a la hora de adoptar este tipo de comportamientos: las preocupaciones sociales tienen un carácter cambiante y varían dependiendo de la industria, dificultando así la identificación de cuáles son las más importantes.

Habiendo mencionado esta dificultad, debemos también tener presente que, si bien es cierto que este concepto es de aplicación global, se pueden apreciar distintos matices, avances y cronologías en diferentes regiones, tanto políticas como geográficas. De este modo, encontraremos comportamientos dispares, no solo entre continentes y áreas geográficas claramente diferenciadas, sino también entre los países de zonas como por ejemplo la Unión Europea, en la cual se sobreentienden semejanzas económicas, culturales y sociales.

Desde esta perspectiva, la presente introducción analizará, de manera modesta, la evolución, el contenido, los posibles beneficios y el objeto de esta Responsabilidad.

5.2 ANTECEDENTES.

Durante la década de los 50, se desarrollará en Estados Unidos la idea que acabará resultando en nuestros días como Responsabilidad Social Corporativa. En este momento las acciones sociales son integradas dentro de la estrategia de la empresa al considerarse a esta como responsable de la administración de recursos públicos que afectan a los miembros de la sociedad.

Más adelante, esta idea será entendida por la Comisión Europea como la integración, de carácter voluntario, de preocupaciones, tanto medioambientales como sociales, dentro de las operaciones de una organización. (Olarte, 2017)

En cuanto al ámbito nacional, observamos dos características que debemos destacar: su carácter tardío, principalmente en comparación con países que poseen grandes similitudes culturales, económicas y sociales, y la íntima relación que el desarrollo que esta ha tenido con la evolución de este término en la Unión Europea.

Existen múltiples razones que justifican el retraso mencionado. Una de ellas es la singular situación que sufría nuestro sistema político, durante el surgimiento en países como Bélgica e Italia de estas ideas en las décadas de los cincuenta y sesenta. La dictadura

franquista, sumada a la escasa preocupación por el medio ambiente -uno de los principales pilares de preocupación de la RSC- en un país prácticamente en vías de desarrollo con una ínfima internacionalización derivada de una política de autarquía y aislamiento, provocarán esta tardanza.

Los aspectos sociales concernientes a la Unión Europea, en un principio secundarios y subordinados a los económicos, jugarán un papel más importante a partir del Acta Única Europea firmada en 1986.

Si enfocamos este concepto desde otro ángulo del prisma y nos fijamos en empresas de menor dimensión, podemos apreciar que la mayoría de pymes familiares han estado siempre muy apegadas al terreno y a su comunidad. Esto ha favorecido el desarrollo de su comportamiento responsable de manera directa.

Por tanto, son un claro ejemplo de compañías socialmente responsables, sin ser, en la mayoría de los casos, conscientes de ello. Y lo cierto es que muchas empresas actúan de esta manera desde la intuición, motivando a sus trabajadores, protegiendo el medio ambiente, participando en acciones solidarias, reinvertiendo sus beneficios en mejoras técnicas, etc. Pero sin que todo ello responda a un plan concreto dirigido a obtener beneficios y ventajas competitivas previamente establecidos.

Podríamos concluir destacando que hoy en día la empresa es cada vez más consciente de la necesidad de incorporar las preocupaciones sociales a su estrategia de negocio. Por lo tanto, en este nuevo escenario, la RSC es una industria en toda su dimensión y también una profesión naciente. Muchas multinacionales ya tienen una función específica dedicada a la RSC, proliferan las consultoras especializadas en esta materia, los cursos y seminarios para ejecutivos, las organizaciones de profesionales, las webs, newsletters, etcétera.

5.3 INICIATIVAS INSTITUCIONALES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Con el fin de respaldar este comportamiento, es necesaria la participación consensuada de instituciones internacionales de relevancia. De la misma manera, la transparencia informativa es un factor fundamental que permitirá que todos los grupos de acción se

informen debidamente y juzguen con criterio el impacto real que tengan las políticas de RSC implantadas por las organizaciones.

El hecho de que existan unos estándares, reglas o principios, introduce en el debate, en cuanto a la RSC, el nivel de obligatoriedad o voluntariedad para las empresas.

No obstante, tal y como veremos a continuación, se reafirma la definición del concepto y se materializa el carácter voluntario de estos comportamientos. Por lo tanto, la normativa en materia de RSC, al igual que el concepto per se, tiene como pauta general su voluntariedad.

De cualquier manera, esto no evitará que existan colectivos que presupongan la obligatoriedad moral de estas pautas. En este debate no nos centraremos. Analizaremos los siguientes aspectos sin tener en cuenta la opinión, meramente personal y sin respaldo legal, de los diferentes grupos de acción de las empresas.

5.3.1 Pacto mundial de las Naciones Unidas.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), lanzado en el año 2000, es una llamada a las empresas a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios básicos agrupados en tres categorías: derechos humanos, trabajo y medio ambiente.

El número de principios que deben tener en cuenta las empresas ha ido aumentando hasta que, el 25 de septiembre del 2015, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible fueron adoptados por los líderes de 193 países, en una cumbre histórica de las Naciones Unidas.

Constituye una iniciativa voluntaria en la que se pueden apoyar las organizaciones, es decir, en ningún caso condicionará de forma obligatoria el comportamiento de las empresas.

Se trata por tanto de un elemento fortalecedor del desarrollo de la RSC.

5.3.2 Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para empresas multinacionales.

Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales están compuestas de principios y normas en materia de RSC, que, al igual que el Pacto Mundial, tienen un carácter voluntario.

El principal objetivo de las mismas es aclarar las expectativas que tienen los gobiernos con respecto a la conducta responsable o no de una organización.

Son un instrumento de características únicas, ya que poseen un mecanismo de quejas que ofrece respaldo gubernamental, capaz de dar voz a entidades o a agrupaciones sindicales que, debido a su tamaño, carezcan de ella y capaz a su vez de enfrentar las acciones de empresas multinacionales.

Fueron adoptadas por primera vez en 1976 pero, han ido evolucionando a la vez que el entorno social mediante actualizaciones, la última llevada a cabo en 2011.

Algunos de los cambios introducidos en las Directrices durante esta última actualización son los siguientes:

- Incluye un nuevo capítulo sobre derechos humanos.
- Amplía y enfoca desde un nuevo ángulo el principio de la debida diligencia –o “*due diligence*” proceso de estudio y comprobación que un posible inversor hará sobre una empresa o la persona con quien llevará a cabo un acuerdo- y la gestión responsable de la cadena de suministro.
- Se exponen cambios sustanciales en numerosos capítulos especializados.
- Aclara y endurece la guía de procedimiento de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) para fortalecer el papel que juegan; ayudar a las empresas y a las partes interesadas a tomar medidas que impulsen la aplicación de las Directrices.
- Agenda proactiva que tiene como objetivo ayudar a las empresas a cumplir con sus responsabilidades mientras surgen nuevos desafíos.

Estas han sido suscritas por los 30 miembros de la OCDE y 8 países que no son miembros.

5.4 CONTENIDO.

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial, tal y como hemos visto, abarca varias dimensiones, como son la económica, social y ambiental. Esto hace una clara referencia a los tres pilares básicos que mencionábamos inicialmente en los que se sustenta este comportamiento empresarial.

En cuanto al aspecto económico, se podría definir la Responsabilidad Social Empresarial como el conjunto de acciones que llevaría a cabo una empresa con la finalidad de reducir sus costes exteriores o para evitar cualquier tipo de conflicto de distribución.

Además de esto, en materia social, podremos investigar más a fondo uno de los aspectos que engloba, la no discriminación en el ámbito laboral por razón de género.

La dimensión ambiental, tal y como hemos mencionado antes, será uno de los principales pilares de preocupación en los que se enfoque la RSC y a su vez, la creciente preocupación en ese aspecto favorecerá al surgimiento de la propia Responsabilidad Social Empresarial.

En cuanto a las herramientas que poseen las compañías para integrar la responsabilidad social dentro de su actividad, y comunicarlo a sus diversos grupos de interés. En este aspecto, hablaremos fundamentalmente de dos mecanismos; códigos de conducta y estándares.

Los primeros se encuentran enmarcados dentro de las nuevas técnicas de *soft law* y, con el paso del tiempo, han ido adquiriendo un protagonismo notable en el ámbito del gobierno corporativo y la RSC. Se barajan varios argumentos a favor de su existencia y utilidad como, por ejemplo, el bajo grado de burocratización y su gran flexibilidad. No obstante, estos instrumentos han sido duramente criticados ya que no fijan en ningún momento sanciones por el incumplimiento de los mismos. De esta manera, este aspecto quedaría en manos de la sociedad, la cual no ejercería la suficiente presión en la mayoría de los casos, entorpeciendo el efectivo cumplimiento de lo dictado.

También es de obligada mención las dos posibles esferas en las que se pueden centrar las políticas de RSC. Estas son la esfera interna de una empresa y la esfera externa.

La primera de ellas afectará principalmente al ámbito interno de la empresa, es decir, a los trabajadores que ejercen sus tareas dentro de la entidad. De esta manera, las cuestiones concernientes a esta esfera afectaran a temas como, por ejemplo, inversión en recursos humanos, seguridad y, cómo no, a la igualdad de género.

Dado que, tal y como hemos venido explicando, la RSC no se acota al ámbito interno de la empresa, sino que se extiende hacia la sociedad y los grupos de acción que la rodean, consideraremos a todo lo ajeno a la empresa como esfera externa.

Una RSC coherente y auténtica debe iniciarse dentro de la propia empresa y expandirse hacia su esfera externa.

En este sentido, dentro de la propia empresa, la RSC utilizará como elemento estratégico para su aplicación las políticas de responsabilidad corporativa.

Al igual que cualquier otro objetivo de la empresa, la responsabilidad corporativa se extiende en el tiempo generando un proceso que se dividirá en diversas fases o etapas:

- Análisis del marco referencial y del contexto global (tanto interno como externo) en el que se encuentra la empresa.
- Definición de los proyectos de actuación y su organización en el tiempo.
- Programación y puesta en marcha de los proyectos de responsabilidad social corporativa.
- Seguimiento de los mismos.
- Comparación entre resultados obtenidos y metas esperadas de manera que se pueda comprobar la trayectoria de los proyectos.

5.5 BENEFICIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Hoy en día, debido a la creciente preocupación por el bienestar que las empresas puedan restar con sus acciones a la sociedad, la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa jugará un importante papel en la gestión empresarial.

Algunos de los innumerables beneficios que ser socialmente responsable puede aportar a la empresa son, por ejemplo, la gran mejora de la imagen pública de dicha entidad. Si los consumidores perciben que una empresa está contribuyendo a acciones loables, estos tenderán a apoyarla. Otros beneficios son: la atención que la empresa recibirá de los medios, el reconocimiento entre sus grupos de interés, el compromiso de los colaboradores y atracción de inversión, entre otros.

Los comportamientos de la empresa pueden ser también una excelente fuente de legitimidad para la misma. En la literatura científica se define la legitimidad como “la

aceptación de la organización por parte del entorno” y se la ha reconocido como uno de los elementos esenciales que debe poseer la empresa si quiere garantizar su supervivencia y su éxito. (Quevedo, 2003).

A pesar de esto, debemos tener en cuenta que no cualquier actividad de RSC y sostenibilidad que lleve a cabo la empresa favorecerá a su imagen de marca y a los resultados que la entidad acabe obteniendo. O sea, no cualquier comportamiento responsable y no cualquier grado de responsabilidad favorecerán a la imagen corporativa de la empresa.

La posible diferenciación con la competencia no solo favorecerá el aumento de clientes y, por lo tanto, la cifra de negocio, sino que también obtendrán ventajas comparativas las empresas socialmente responsables durante su proceso de reclutamiento. Es posible que un trabajador altamente cualificado decida trabajar para tu empresa en vez de para otra concebida como menos responsable, atrayendo así el mejor talento a la plantilla de la empresa. De esta manera se aumenta el valor de la empresa, dotándola de un personal con excelentes capacidades.

Además de los beneficios económicos, los beneficios sociales son la finalidad última de la Responsabilidad Social Empresarial. Estos pueden ser a su vez muy variados. Algunos ejemplos son la creación de una conciencia responsable y un entorno laboral que aliente el crecimiento personal y profesional.

La Responsabilidad Social Corporativa es considerada en algunos casos como una estrategia “win-win-win” en la que los tres grandes grupos de interés salen favorecidos: Empresas, Personas y Sociedad.

Sin embargo, también podemos encontrar opiniones contrarias a todo lo anterior. Una de las opiniones más escépticas de este término es la que puso de manifiesto el Premio Nobel de Economía Milton Friedman en su artículo *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. (Friedman, 1970). En él refleja que, tal y como él lo ve, solo las personas pueden tener responsabilidades de este tipo y que la mayor preocupación de un directivo debe ser la responsabilidad frente a sus accionistas. De esta manera, si un directivo tiene un comportamiento responsable, estaría siguiendo una dirección distinta de la que marcan los intereses de sus accionistas.

Otra crítica efectuada es, por ejemplo, el coste económico de la misma. Esta se refiere a la supuesta incapacidad de los directivos de la empresa para decidir si destinan parte de sus recursos a ayudar a grupos sociales menos favorecidos ya que, esta decisión pertenece a los accionistas, los verdaderos dueños de la empresa.

La utilización de la RSC como una herramienta publicitaria y de relaciones públicas también es criticada en el artículo “Responsabilidad Social Corporativa: una ventaja competitiva” elaborado por Dina Ivonne Valdez Pineda, Beatriz Ochoa Silva, Roberto Celaya y Guadalupe Ross. (Dina Ivonne Valdez Pineda, Beatriz Ochoa Silva, Roberto Celaya y Guadalupe Ross).

De cualquier modo, y a pesar de las opiniones contrarias a este modelo de negocio, durante nuestro análisis utilizaremos como base la finalidad social que deben llevar a cabo las empresas debido a su gran impacto sobre esta nuestra sociedad.

5.6 LEY DE ECONOMÍA SOSTENIBLE.

La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (LES) es una ley española que tuvo su origen en una iniciativa legislativa aprobada por el gobierno en 2009.

Esta Ley trata de renovar el tejido empresarial español, habiendo sido este muy dañado durante la profunda crisis financiera y económica internacional en la que se ha visto inmerso nuestro país. Con ese fin, y tratando de contribuir a la renovación del modelo productivo de la economía española, hacia la sostenibilidad económica, social y medioambiental, introduce importantes cambios en disposiciones legales que explícita o implícitamente afectan al ámbito socio laboral.

Su relevancia en nuestro estudio recae en que esta Ley incorpora el concepto de sostenibilidad, el cual será clave para la responsabilidad social de las empresas. Además, alude específicamente a la RSC.

En las páginas siguientes llevaremos a cabo un estudio sobre uno de los aspectos, ya mencionado, concernientes a esta materia: la igualdad y no discriminación en el entorno empresarial y laboral por razón de género.

6 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA EMPRESA.

6.1 ANTECEDENTES.

El concepto de igualdad de oportunidades tiene su origen en EEUU durante los años 60. Se encontrará dentro del movimiento de los derechos civiles, centrado inicialmente en el acceso de la población de color a los mismos derechos y oportunidades. (Eva Velasco, Covadonga Aldamiz-echevarría, María del Mar Alonso, Sara Fernández de Bobadilla, Gurutze Intxaurburu, Izaskun Larrieta, 2015).

En el marco nacional, en el artículo 14 de la Constitución Española, se especifica: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

A su vez, esta cuestión aparecerá regulada en los art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores y estipula que los trabajadores no pueden ser discriminados, ni directa ni indirectamente, para el empleo -a la hora de acceder a él- o una vez empleados por razones de: sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del estado español, ni por discapacidad siempre que tengan la actitud necesaria para desarrollar el trabajo.

Si ampliamos un poco el marco a observar, encontramos el principio de igualdad y no discriminación que constituye uno de los ejes fundamentales de la política de la Unión Europea y, como tal, ha estado presente en sucesivos Tratados. La Unión Europea ha dictado numerosas Directivas con el fin de hacer efectivo este principio de igualdad de trato.

En cuanto al escenario global, juega un importante papel la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La principal función de esta organización es la elaboración de normas laborales internacionales. Además, debemos destacar también su función de servicio de publicaciones, las convocatorias de conferencias generales o regionales y el asesoramiento de expertos a los Estados miembro como parte de su asistencia técnica.

Las normas, cuyo establecimiento mencionábamos como el principal objetivo de la OIT, pueden adoptarse por los países miembros por dos vías abiertas: Convenios y Recomendaciones. Tras la adopción de un Convenio por la Conferencia, los Estados Miembro estarán obligados a su ratificación, por las autoridades nacionales competentes, en el plazo de un año.

6.2 DESIGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO.

Como hemos puntualizado, el segundo bloque de este estudio versará sobre una de las dimensiones sociales que hemos incluido durante nuestro análisis, dentro del concepto de Responsabilidad Social Corporativa.

Según la propia definición de RSC, ya aclarada, esta engloba una dimensión social, sin la cual no podríamos hablar de comportamientos empresariales responsables. Centraremos este segundo bloque, por lo tanto, en uno de los aspectos englobados dentro de esta dimensión: igualdad y no discriminación por razón de género en la empresa.

El género, en este caso, estará referido tanto a las diferencias sociales como a las relaciones entre mujeres y hombres. Esto, por lo tanto, varía en las diferentes sociedades y culturas. El término “género” no es sinónimo del término “sexo”, el cual se refiere únicamente a las diferencias biológicas que se aprecian entre hombres y mujeres. (Eva Velasco, Covadonga Aldamiz-echevarría, María del Mar Alonso, Sara Fernández de Bobadilla, Gurutze Intxaurburu, Izaskun Larrieta, 2015).

Incluso hoy en día, a las empresas les cuesta abordar este aspecto y, aún más grave que lo anterior, es que esta falta de puesta en práctica refuerza en ocasiones la idea de que es algo accesorio y, en consecuencia, prescindible.

Con el fin de dar comienzo a nuestro análisis, partiremos del origen de dicha desigualdad. En este aspecto, diversas circunstancias cuya explicación resultaría demasiado extensa, han generado que la sociedad actual tenga un carácter patriarcal en el que la mujer ocupa, por lo general, un segundo lugar en un mundo de hombres. Este rasgo característico de las sociedades se encuentra extendido tanto en aquellas que se consideran modernas como en las más tradicionales. Podemos encontrar claras pruebas de este comportamiento si echamos la vista atrás a una época, por desgracia no tan lejana, en la que la mujer dependía

legalmente de su marido o padre y carecía de derecho a algo tan elemental como es el voto.

El hondo calado ético de este aspecto es difícilmente discutible. Por esta razón se trata de un fundamento básico del comportamiento responsable de una empresa.

6.3 DESIGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL MUNDO EMPRESARIAL.

Hoy día, en la cultura europea, cuando una mujer da a luz a una niña o un niño, ambos nacen con las mismas oportunidades educativas. Por el contrario, cuando entran al mercado laboral parecen enfrentarse a condiciones diferentes.

Llegados a este punto y teniendo como finalidad estrechar el ámbito objeto de nuestro análisis, a partir de este momento, centraremos nuestra explicación en la desigualdad por razón de género en el mundo empresarial.

La diversidad de género dentro del ámbito laboral puede considerarse desde dos puntos de vista distintos: horizontal y vertical. (Eva Velasco, Covadonga Aldamiz-echevarría, María del Mar Alonso, Sara Fernández de Bobadilla, Gurutze Intxaurburu, Izaskun Larrieta, 2015).

La diversidad horizontal, hará referencia a la presencia de las mujeres, tanto en los sectores productivos, como en las especialidades profesionales.

Por el contrario, la diversidad vertical se referirá a la presencia de la mujer en las diferentes escalas de responsabilidad.

Cabe mencionar dentro de este epígrafe, un estudio realizado en 2011 por Pilar de Luis Carnicer, Estrella Bernal Cuenca, María José Vela Jiménez y Manuela Pérez Pérez cuyo título es “Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en consejos de administración: identificación de los *stakeholders*”. (Pilar de Luis Carnicer, Estrella Bernal Cuenca, María José Vela Jiménez y Manuela Pérez Pérez, 2011).

Dicho estudio se centra en el análisis de la presencia, equilibrada o no, de hombres y mujeres en los Consejos de Administración de las organizaciones. Actualmente, este es un tema de amplia preocupación, tanto política como social.

A su vez, tal y como exponen estos autores, en España los avances en materia de igualdad de oportunidades laborales entre ambos géneros han sido notables. Prueba de esto es que, España ocupaba el puesto número 25 en cuanto a disparidad entre géneros en el año 2000 y, sin embargo, en el año 2010, en este mismo aspecto, ocupaba el puesto número 5.

A pesar de estos esperanzadores avances, uno de los puntos débiles de nuestro país recae en la escasa presencia de mujeres en órganos de poder empresarial. En este sentido, España ocupa el 43º lugar. Esta desalentadora excepción se prevé extinta debido a los cambios que fueron introducidos en 2007.

La Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres obliga a entidades, tanto privadas como pública, a tomar un papel proactivo ante una necesaria igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dicha legislación será estudiada pormenorizadamente en las siguientes páginas debido a su importantísimo papel en tan delicada y controvertida materia.

Una de las ideas clave de este nuestro estudio, es reflejada en el mencionado artículo de la siguiente manera: “Desde un punto de vista meritocrático la falta de mujeres en los puestos de poder empresarial puede provocar la pérdida de talentos. Si sólo los hombres son candidatos potenciales, la selección de estos puestos se realizará entre una distribución restringida de cualificaciones y, en promedio, esto implicará una calidad muy inferior a la que se conseguirá si los candidatos y candidatas son seleccionados entre los mejores de una distribución compuesta tanto por hombres como por mujeres”.

Podemos encontrar literatura feminista que evidencia múltiples formas en las que esta desigualdad se perpetua en el ambiente laboral. Por ejemplo, en cuanto a:

- Procesos de selección o reclutamiento.
- Desarrollo profesional y promoción.
- Retribución.
- Funciones del puesto de trabajo que se ocupa.
- Segregación.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Flexibilidad laboral.

(Eva Velasco, Covadonga Aldamiz-echevarría, María del Mar Alonso, Sara Fernández de Bobadilla, Gurutze Intxaurburu, Izaskun Larrieta, 2015).

Para lograr la equidad de género en dichos aspectos, se podrán aplicar, en algunos casos, medidas diferenciales. Es decir, las empresas pueden llevar a cabo tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de partida.

En relación con el acceso de mujeres a puestos directivos, debemos mencionar el concepto de “techo de cristal”. Este hace referencia a la limitación del ascenso laboral de las mujeres. Se considera como techo ya que limita sus carreras profesionales, haciéndolas muy difícil o prácticamente imposible traspasar cierto punto. A su vez, se considera de cristal debido a su invisibilidad, es decir, no existe ni legislación ni ningún tipo de amparo público para este tipo de limitaciones.

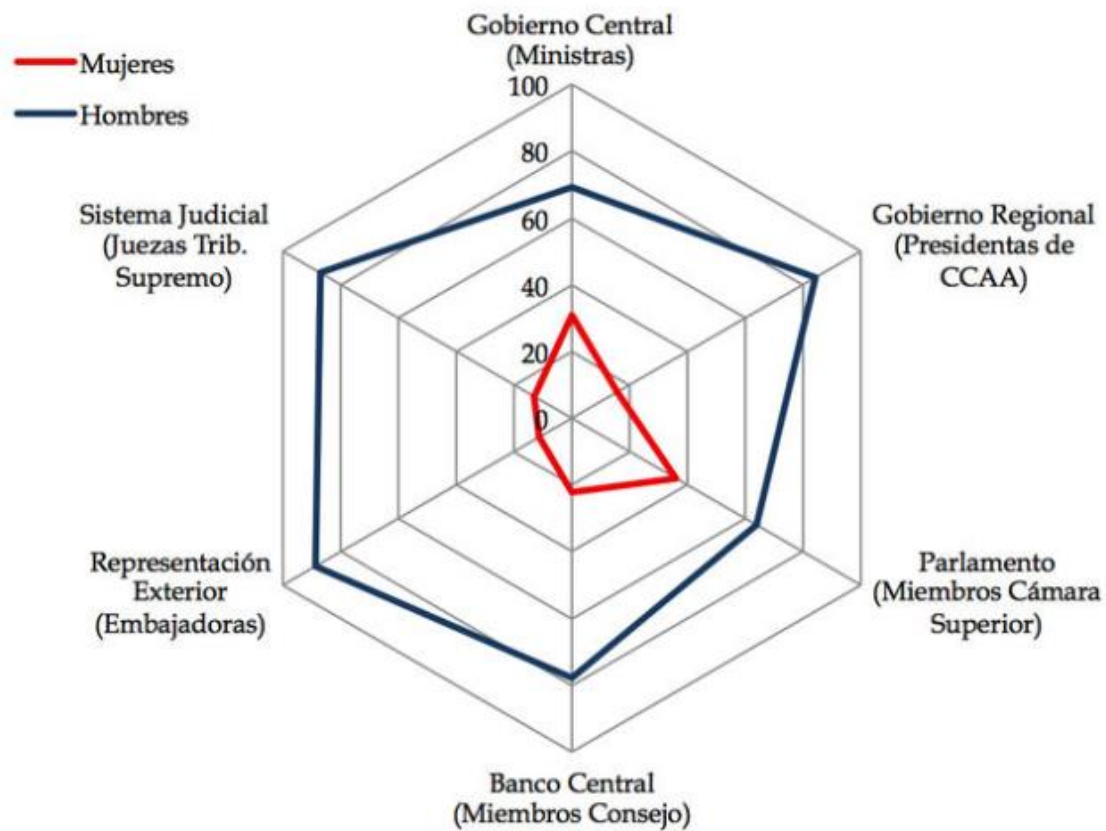
Se trata de un tema recurrente cuando se habla de la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

Seguidamente, para visualizar la representación gráfica de este concepto en nuestro país, se expondrán una serie de gráficos y de comparativas.

En el siguiente gráfico podremos observar la notable carencia de paridad de representación entre hombres y mujeres en los puestos más altos de distintas instituciones españolas.

Ilustración 7 Gráfico 6.1 Porcentaje de Hombres y Mujeres en los puestos más altos de distintas instituciones

(Ruiz J. I., 2015)



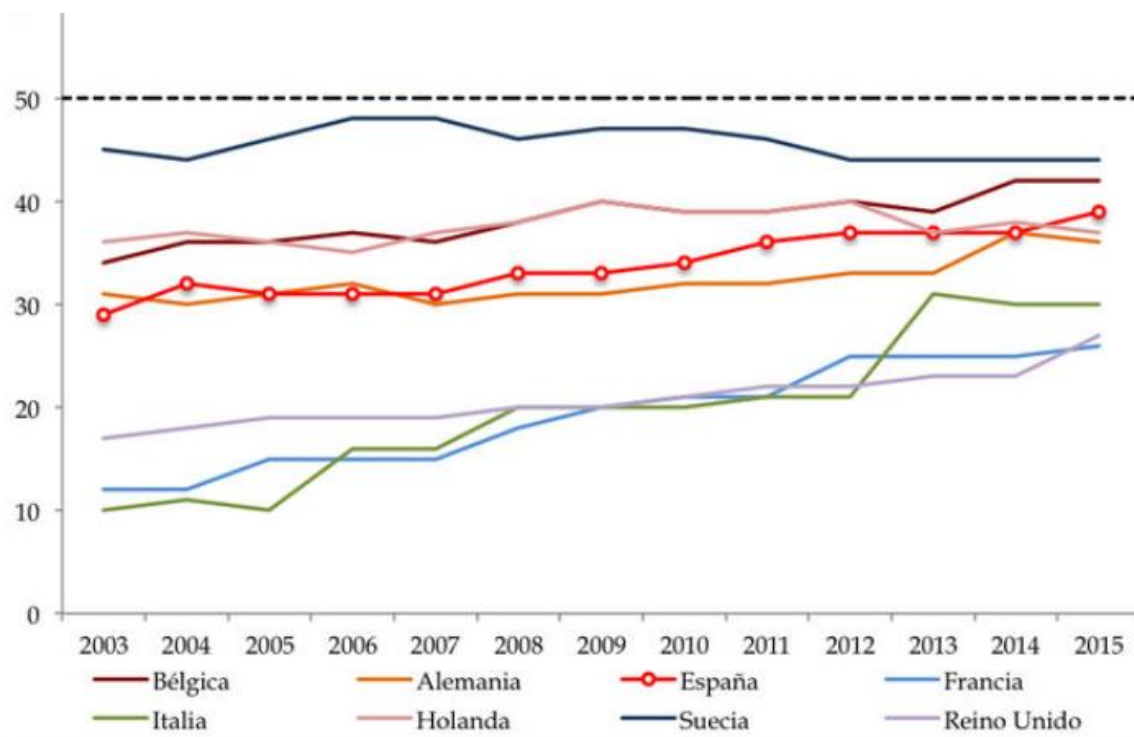
En general, es fácilmente observable que encontramos más mujeres en aquellas instituciones que son más visibles de cara al público, tales como el Parlamento (36%) y el Gobierno Central (30%). Mientras que, el porcentaje representado por mujeres en las demás instituciones es notablemente inferior a la representación masculina en dichas instituciones.

A pesar de estas abrumadoras cifras, aún existen escépticos a este lamentable fenómeno. Estos defienden que, estos techos de cristal se destruyeron hace años y que, hoy en día, las mujeres no ascienden en sus trayectorias profesionales debido a su escasa preparación o a que no tienen el deseo de hacerlo. (Benítez, 2016).

Con ánimo de comparar las cifras en nuestro país, con aquellas que ofrecen países de gran similitud económica, social y cultural se expone el siguiente gráfico.

Ilustración 8 Gráfico 6.2 Porcentaje de Mujeres en Cámaras Parlamentarias en Europa

(Ruiz J. I., ¿Cómo son los 'techos de cristal' en España?, 2015)



En las Cámaras Parlamentarias de algunas de las naciones europeas podemos apreciar una tendencia similar hacia el crecimiento constante -en pequeña medida- de la participación femenina.

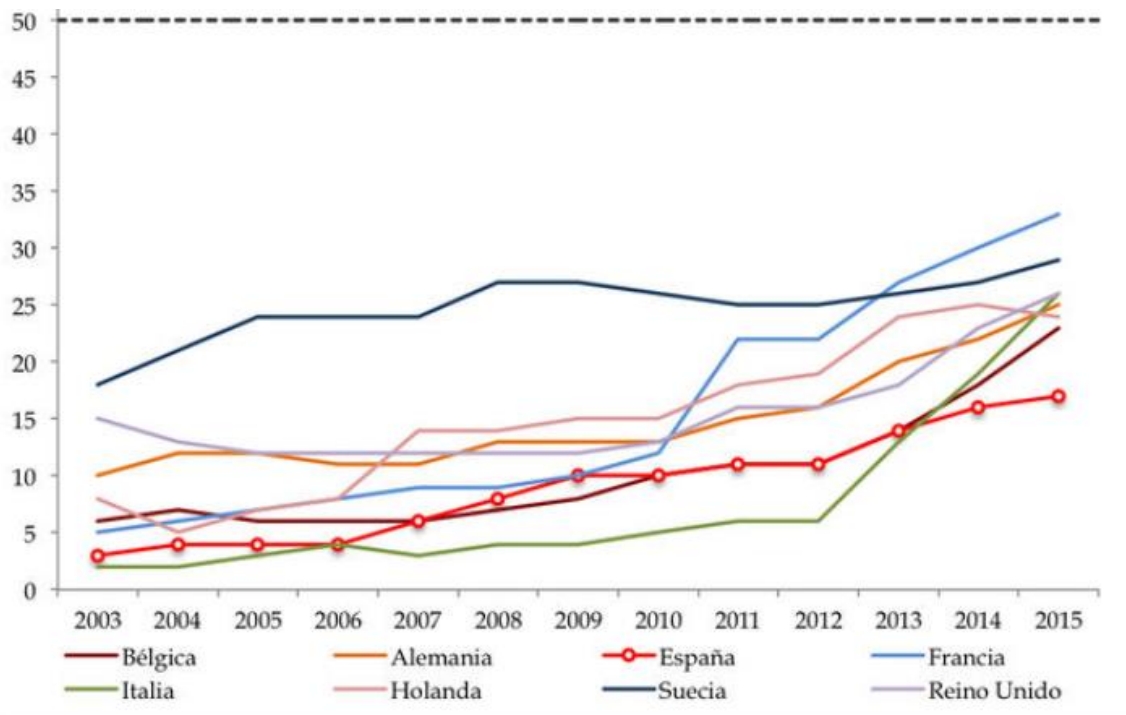
Cabe destacar, de manera muy favorable, las cifras que alcanza Suecia. Durante el periodo que se estudia en el gráfico, este país ha mantenido un porcentaje constante que, incluso en 2015, logra ser el más elevado de todas las naciones estudiadas. De cualquier manera, no debemos obviar que aún con esa cifra, la participación femenina no llega a la paridad del 50%.

Si estudiásemos la representación gráfica de un mayor número de aspectos, tales como: parlamentos autonómicos, número de alcaldesas o embajadoras, nos daríamos cuenta de que estos comportamientos se repiten de manera similar a la observada en las Cámaras Parlamentarias.

Además de todo lo anteriormente mencionado, analizaremos si este concepto de techo de cristal se da en las organizaciones privadas. A tal efecto, observamos el siguiente gráfico, que representa el porcentaje de mujeres en Consejos de Administración de las empresas que se encuentran en Bolsa.

Ilustración 9 Gráfico 6.3 Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas listadas en bolsa más grandes de Europa. (2003-2015)

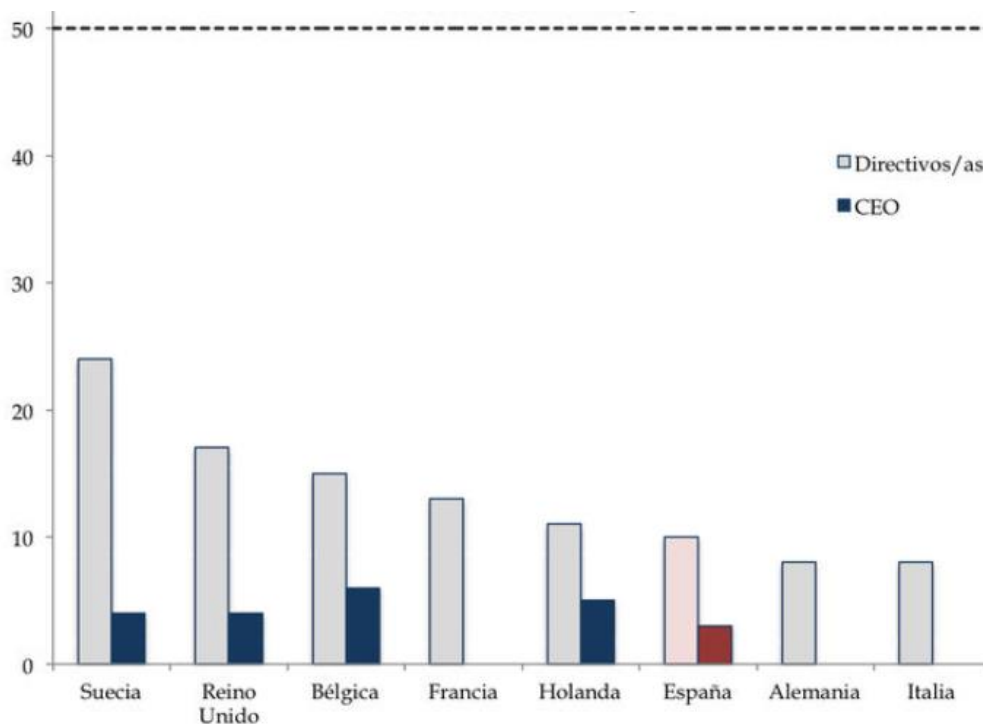
(Ruiz J. I., ¿Cómo son los 'techos de cristal' en España?, 2015)



Si nos centramos en puestos directivos, lamentablemente, la diferencia de representación es incluso mayor.

Ilustración 10 Gráfico 6.4 Porcentaje de mujeres en puestos directivos en las empresas listadas en bolsa más grandes de Europa. (2015)

(Ruiz J. I., ¿Cómo son los 'techos de cristal' en España?, 2015)



Expuestos todos estos datos, debemos destacar que, aun así, la igualdad de género constituye un empeño prioritario en muchas empresas. Estas organizaciones trabajan para convertir este reconocimiento en práctica y, tras ello, comunicarlo utilizando estándares de informes de sostenibilidad. A pesar de ello, el género no tiene la cobertura suficiente en dichos informes. (Eva Velasco, Covadonga Aldamiz-echevarría, María del Mar Alonso, Sara Fernández de Bobadilla, Gurutze Intxaurburu, Izaskun Larrieta, 2015).

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación a las “*Técnicas Mundiales del Empleo de Mujeres*” que se publicó en 2008, afirma que, aunque hay más mujeres que nunca trabajando, estas ocupan trabajos más vulnerables, de baja productividad y remuneración. (Steven Tobin, Matthieu Charpe, Ekkehard Ernst, Raymond Torres, Ekkehard Ernst, Verónica Escudero, Lucio Baccaro, Uma Rani, Naren Prasad, Steven Tobin y Matthieu Charpe, 2008)

La presión social juega un importantísimo papel en la formación de las agendas de RSC, el cual hace incluir un amplio abanico de aspectos que podemos considerar como medidas de desempeño social. El aspecto de igualdad de género estará enmarcado dentro de este abanico.

Por lo hasta ahora expuesto, nos damos cuenta de que el aspecto de igualdad y no discriminación por razón de género en la empresa, es dependiente de la que hemos definido como la esfera interna de la responsabilidad social de una empresa. De la misma manera, a lo largo de nuestro análisis se contempla la verdadera problemática social que representa esta desigualdad que tiene como origen, un motivo tan irrisorio como es el sexo de un trabajador.

Ha sido tal el calado empresarial de este aspecto que, la propia necesidad, ha favorecido la creación de la Responsabilidad Social de Género (en adelante RSG) como una variante de la RSE. Enfocada, dentro de todos sus ámbitos, al desarrollo de la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Por lo tanto, la RSG es un aspecto de indispensable mención dentro del marco de la dimensión social de la RSC. Es un valor emergente cuyo objetivo es llegar allí donde la ley no alcanza. Y a su vez, claramente vinculado al fomento del acceso de las mujeres a puestos directivos. (Olarte, 2017).

6.4 REPERCUSIÓN SOCIAL ACTUAL DE LA DESIGUALDAD.

Hoy en día, la sociedad española está más concienciada e informada en cuanto al principio de igualdad que nunca. Prueba de ello es el eco mediático y social que este aspecto ha ganado en los últimos tiempos.

La movilización de las redes sociales y los informativos diarios en televisión son claros ejemplos de que es un tema que está en boca de todos.

Durante la jornada del 8 de marzo del 2019 este interés social se vio representado por cientos de ciudadanos y ciudadanas que salieron a las calles, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer reclamando cambios necesarios en materia de igualdad.

Dicho día, España se convirtió en un referente mundial de la protesta del 8M batiendo records de participación en varias ciudades del territorio.

Consideramos también de obligada mención las campañas de sensibilización ciudadana llevadas a cabo en este aspecto. Un ejemplo de esto es el “lenguaje inclusivo en cuanto al género” que se ha movilizó en los últimos tiempos por los medios de comunicación. Por “lenguaje inclusivo en cuanto al género” se entiende la manera de expresarse

oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género.

En estos folios, únicamente nos dedicaremos a analizar la discriminación en el mundo laboral y empresarial que aún sufre la mujer en 2019.

6.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA. LEY ORGÁNICA 3/2007.

Tal y como señalábamos con anterioridad, este principio básico de igualdad se encuentra recogido en la Constitución Española de 1978. A pesar de ello, esta no visibiliza este aspecto de manera específica, lo que si hace la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Título Preliminar establece el objeto de esta Ley. Lo exponemos de manera literal debido a su suma importancia, tanto legal como socialmente hablando;

“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.”

Dentro de este Título también encontramos el ámbito de aplicación de la Ley. Este engloba a todas las personas y se expone que las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, tanto física como jurídica, la cual se encuentre o actúe en territorio español.

Debido a la relevancia de esta normativa en la materia que nos concierne, a continuación, se enumeran los títulos y capítulos que la conforman:

- TÍTULO I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación
- TÍTULO II. Políticas públicas para la igualdad
 - Principios generales
 - CAPÍTULO II. Acción administrativa para la igualdad
- TÍTULO III. Igualdad y medios de comunicación
- TÍTULO IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades
 - CAPÍTULO I. Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral
 - CAPÍTULO II. Igualdad y conciliación
 - CAPÍTULO III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad
 - CAPÍTULO IV. Distintivo empresarial en materia de igualdad
- TÍTULO V. El principio de igualdad en el empleo público
 - CAPÍTULO I. Criterios de actuación de las Administraciones públicas
 - CAPÍTULO II. El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella
 - CAPÍTULO III. Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella
 - CAPÍTULO IV. Fuerzas Armadas
 - CAPÍTULO V. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
- TÍTULO VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro
- TÍTULO VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas
- TÍTULO VIII. Disposiciones organizativas

(Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado., 2017)

Con ánimo de profundizar más en el objeto de nuestro estudio, podemos observar que esta ley dedica su Título VII a “*La igualdad en la responsabilidad social de las empresas*”.

Dentro de este Título encontramos tres artículos, del 73 al 75. El Artículo 73, “*Acciones de responsabilidad social de empresas en materia de igualdad*”, establece que las empresas serán capaces de asumir acciones voluntarias de RSC, que consistan en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de cualquier otra naturaleza. Estas

acciones estarán destinadas a promover la igualdad por razón de género, tanto en el seno de la empresa como en el entorno social de esta.

En el siguiente artículo se da permiso a las empresas para hacer uso publicitario de las acciones que lleven a cabo en materia de igualdad.

Por último, el Artículo 75 de esta Ley, el último englobado en el Título VII, obliga a las empresas que tengan que presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada (aquellas con activo superior a los cuatro millones de euros, cifra anual de negocio superior a los ocho millones y más de cincuenta trabajadores de media durante el ejercicio) a incluir dentro de su Consejo de administración a un determinado número de mujeres que hagan efectiva una presencia igualitaria de ambos géneros.

La presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas, ha remarcado que después de la entrada en vigor de esta Ley, en la realidad: “se sigue asociando maternidad y responsabilidades familiares como algo exclusivamente de las mujeres, perpetuando la idea de que quienes necesitan conciliar horarios laborales y personales es un asunto que solo les corresponde a ellas”. Teniendo en cuenta esta opinión, se perpetúan estas desigualdades, impermeables a las medidas legales que se toman en el ámbito jurídico.

A la postre, el reconocimiento que recogen este tipo de normas, según ciertos colectivos, no es suficiente para virar el rumbo de la sociedad. (Carnero, 2017)

6.5.1 Novedades que incluye la Ley 3/2007.

Además de los aspectos ya mencionados, debemos destacar algunas de las relevantes novedades legislativas que esta Ley ha introducido.

Algunos ejemplos son los siguientes:

- Concepto de igualdad, tal como hemos señalado en páginas anteriores.
- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Definición de discriminación directa.
- Definición de discriminación indirecta.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Profundizaremos en este aspecto más adelante.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

- Acciones positivas. Este término se refiere a las medidas específicas, adoptadas por los Poderes Públicos, a favor de las mujeres.
- Composición equilibrada. De esta manera, la representación de cada sexo, en el conjunto al que se refiera, no puede superar el 60% ni estar por debajo del 40%.
- Unidades de igualdad. Definidas como órganos directivos, dentro de cada departamento ministerial, encargados de defender el principio de igualdad.
- Planes de igualdad de las empresas. Tal y como mencionábamos anteriormente, es el conjunto de medidas acordadas por una empresa para lograr la efectividad del principio de igualdad.

Todos estos aspectos resultarán de una importancia jurídica indudable en nuestra sociedad.

6.6 ACCESO AL EMPLEO.

En este aspecto hay que mencionar la arcaica resistencia que ofrecen algunas empresas a la contratación de mujeres. Esto se relaciona, en algunos casos, con la amplia variedad de mecanismos para la conciliación de la vida laboral y personal de los que disponen. Estos mecanismos los ampliaremos más adelante.

También en este ámbito es necesario relacionar la dificultad de acceso al empleo con la facilidad para el despido de este personal femenino debido, en parte, a estas concesiones sociales que correrán a cuenta de la empresa que las contrata.

A partir de este punto, es importante que tengamos presente el concepto y la definición de factores de desigualdad. Estos estarán constituidos por cualquier elemento que pueda ser considerado como una causa, razón o motivo la cual producirá y explicará las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres. (Isabel Alonso Cuervo Natalia Biencinto López Rosa Gómez Torralbo Ángeles González González Miriam Soliva Bernardo).

Los resultados observables de este tipo de factores, son las situaciones de desigualdad en las que vivimos y las cuales vemos en nuestro día a día.

Algunos de estos factores son los mencionados en subepigrafs de nuestro punto 2, *“Igualdad y no discriminación por razón de género en la empresa”*.

La siguiente figura plasma gráficamente algunos de estos factores de desigualdad existentes en el mercado de trabajo actual.

Ilustración 11 Figura 6.1 Factores y situaciones de desigualdad de género en el mercado de trabajo.

(Isabel Alonso Cuervo Natalia Biencinto López Rosa Gómez Torralbo Ángeles González González Miriam Soliva Bernardo).



En cualquier caso, a la hora de abordar la desigualdad de género en cuanto al acceso al empleo, hay que tener en cuenta, no solo los elementos que la producen, sino también los que la favorecen, ya sea mediante alguna acción específica o por omisión. Un ejemplo de omisiones, igual de nocivas para la sociedad que las primeras, puede ser la falta de atención, por parte de las políticas de empleo, a las diferentes necesidades de mujeres y hombres. (Oxfam Intermon, 2017)

De estrecha relación con el acceso al empleo, es la diferente representación de mujeres y hombres en los distintos sectores económicos.

Existe en nuestra sociedad actual la concepción de que existen puestos de trabajo o sectores económicos en los que las mujeres o los hombres tienen características, generalizadas y estereotipadas, más adecuadas para desarrollar ciertas actividades.

Un primer paso para tratar de entender los motivos que crean esta concepción dentro del marco laboral podría ser preguntarnos ¿por qué hay desigualdad de género en el empleo? Como respuesta, encontraríamos cinco macrofactores que podrían abarcar los factores de desigualdad:

- Los estereotipos de género.
- La sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidado de familiares que se presupone, sufren las mujeres.
- La falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección cuando estos papeles son llevados a cabo por mujeres.
- La cultura empresarial y de las organizaciones, la cual es en ocasiones sexista.
- La ausencia de perspectiva de género de las políticas de empleo.

(Isabel Alonso Cuervo Natalia Biencinto López Rosa Gómez Torralbo Ángeles González González Miriam Soliva Bernardo).

Este prejuicio lo podríamos considerar vergonzoso en pleno siglo XXI y anclado en el pasado. Por desgracia, esto último no sucede así.

Prueba de ello es que, en nuestro territorio nacional la mano de obra femenina supone prácticamente la mitad de la población activa, pero a pesar de esta distribución equitativa, ambos géneros no están distribuidos de la misma manera en los diferentes sectores de la economía.

Las mujeres se encuentran mayoritariamente representadas en sectores como el comercio, los servicios a personas, la hostelería, etc. en general en el sector servicios, dentro del cual existe una mayor posibilidad de perder el empleo, producto de la posible estacionalidad de este y donde las condiciones son generalmente más precarias. Esto supone que las mujeres están expuestas, en un mayor grado que los hombres, al subempleo.

Para evitar estas situaciones y lograr la ansiada paridad de género, existen las llamadas cuotas femeninas.

Estas son disposiciones legales que establecen un mínimo de representación femenina. Es considerada una medida de discriminación positiva y supone el mecanismo principal que se utiliza para lograr la merecida paridad.

También debemos mencionar las acciones positivas, medidas que consisten en la preferencia en la contratación al sexo, cuando se da la igualdad de méritos y capacidades.

Esto ya ocurre en los países nórdicos y en algunos países sudamericanos, tales como; Argentina, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. (E-igualdad, s.f.).

Uno de los principales argumentos que defienden las cuotas es el no considerar a estas como una discriminación, sino como una medida puesta en marcha para contrarrestar una discriminación que ya existía. Esto es lo mismo que considerarlas como una “discriminación positiva”, tal y como mencionábamos antes.

Estas medidas no solo son aplicables para las mujeres, también se ponen en marcha para acabar con la discriminación de representación que puedan sufrir ciertos colectivos, considerados como minoritarios, tales como las personas con discapacidades. (E-igualdad, s.f.).

En contraposición a esto, se plantea la duda ¿es más justo contratar un 50% de mujeres, sí o sí, aunque haya candidatos masculinos más apropiados?

Existen opiniones que las consideran “ofensivas para las mujeres” y otras que se preocupan por la posible contratación de personal menos cualificado, solo por el hecho de ser mujeres.

A su vez, se defienden las políticas de flexibilidad para que la conciliación de la vida personal y laboral de las mujeres sea efectiva. Para ello, se pondrán en marcha algunos mecanismos que abordaremos más adelante.

Continuaremos el análisis enfocado en este tipo de discriminación dentro del subepígrafe “*promoción en el empleo, puestos directivos*”, que analiza fenómenos que afectaran tanto al acceso como a la promoción en el empleo.

6.7 MECANISMOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES.

Existen diversos mecanismos para que los trabajadores lleven a cabo la conciliación mencionada. Algunos de ellos son:

- Adaptación de la jornada.
- Permisos laborales.
- Reducciones de jornada.
 - Lactancia de un hijo menor de nueve meses.

- Cuidado un menor de 12 años o una persona con discapacidad.
- Cuidado de un hijo enfermo de cáncer u otra enfermedad grave.
- Vacaciones.
- Excedencia: por cuidado de hijos y de familiares.
- Suspensión por cuidado de hijo para la madre: en España esta baja consta de 16 semanas (RD Ley 6/2019). De este periodo, la ley permite que la madre ceda un máximo de 10 semanas (corresponsabilidad). Las 6 primeras semanas posteriores al parto serán de obligado disfrute de la madre para que esta se recupere físicamente. Esto se denominará corresponsabilidad en el cuidado de hijo.
Esta prestación es aplicable a todo periodo de descanso tanto por nacimiento como por adopción o acogimiento familiar. La posible cesión de esta suspensión creará variedad de opiniones tanto a favor como en contra de la misma.
- Suspensión por cuidado de hijo para el padre: el 1 de marzo de 2019 el Consejo de Ministros aprobó la ampliación de la duración de la suspensión por paternidad de las 5 a las 8 semanas. El Gobierno también ha propuesto la ampliación sucesiva en 2020 y 2021. (Eduardo López Alonso y Óscar Toral, 2017).
- Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.
- Protección a víctimas de violencia de género, siendo la violencia de género exclusivamente la que sufre una mujer y cuyo causante es un hombre cuando haya mediado una relación, aunque no haya existido convivencia. Medidas de protección en el ámbito laboral:
 - La trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a reordenar su tiempo de trabajo previo acuerdo con el empresario.
 - Tienen derecho a la suspensión de su relación laboral durante 6 meses prorrogables hasta un máximo de 18 durante los cuales pueden cobrar la prestación por desempleo.
 - Extinguir su contrato de trabajo sin preaviso, no tiene derecho a ninguna indemnización, pero sí le permite acceder al desempleo.

De obligada mención son los pronunciamientos judiciales que abordan los derechos de conciliación desde una perspectiva vinculada con la discriminación por razón de sexo. Son cada vez menos excepcionales ya que, en la actualidad, siguen siendo las trabajadoras las que recurren con más frecuencia a reducciones de jornada, excedencias o permisos para atender el cuidado de hijos u otros familiares. Teniendo esto en cuenta, la STJ Madrid

de 1 de marzo de 2018 (Rec 906/17) considera que no puede excluirse el periodo en excedencia por cuidado de hijos a efectos de subir de nivel profesional. (Ana de la Puebla Pinilla y Luis Gordo González., 2019).

6.8 PROMOCIÓN EN EL EMPLEO.

En lo relativo a la promoción en el empleo, no olvidemos el “techo de cristal”. Es de notable importancia recordar que este hace referencia a la limitación del ascenso laboral de las mujeres. Se considera como *techo* ya que limita sus carreras profesionales, haciéndose muy difícil o prácticamente imposible traspasar cierto punto. A su vez lo consideramos de *crystal* debido a su invisibilidad, es decir, no existe ni legislación ni ningún tipo de amparo público para este tipo de limitaciones.

En añadidura a este lamentable fenómeno, debemos mencionar, debido a su relevancia en este ámbito, el efecto denominado como “suelo pegajoso” (“*sticky floor*”). (Jiménez., 2014).

El nacimiento de los términos “techo de cristal” y “suelo pegajoso” no sucedería hasta la entrada de la mujer en el mundo laboral, la cual se produjo a raíz de la necesidad de más mano de obra durante la industrialización.

La última denominación engloba dos fenómenos distintos, aunque estrechamente relacionados. En primer lugar, está el hecho de que las mujeres son más propensas a encargarse de labores domésticas y, debido al tiempo que estas requieren, se quedan, en ocasiones, ancladas o pegadas al ámbito privado.

De manera relacionada a esto, también se referirá, en segundo lugar, a la escasa promoción de las empleadas dentro de su puesto de trabajo. Debido a las labores domésticas y a los mecanismos de conciliación que mencionábamos, las mujeres reducen sus jornadas y en ocasiones no se siguen formando ni ascendiendo debido a una sustancial falta de tiempo.

Veamos la paritaria situación educativa de ambos géneros y como, aun así, estos se dividen de maneras diferenciadas ya desde la elección de una carrera universitaria.

Ilustración 12 Gráfico 6.5 Evolución de la distribución por sexo del alumnado que termina los estudios de 1er y 2º ciclo en universidades españolas.

(Jiménez, 2914).

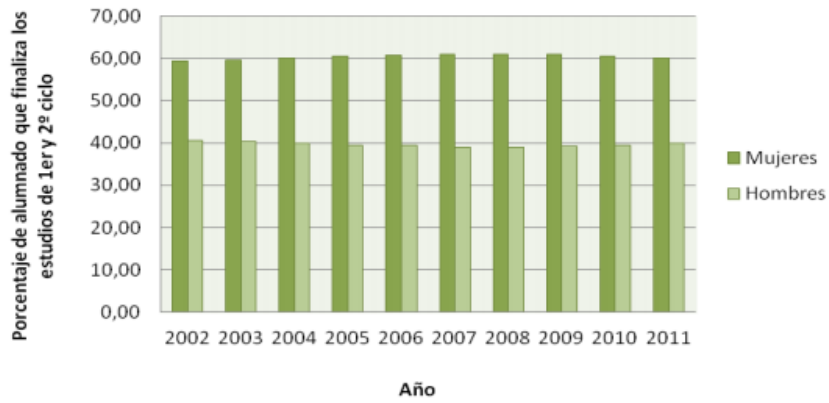


Ilustración 13 Gráfico 6.6 Evolución de la distribución por sexo del alumnado que termina los Programas Oficiales de Posgrado en universidades españolas.

(Jiménez, 2914).

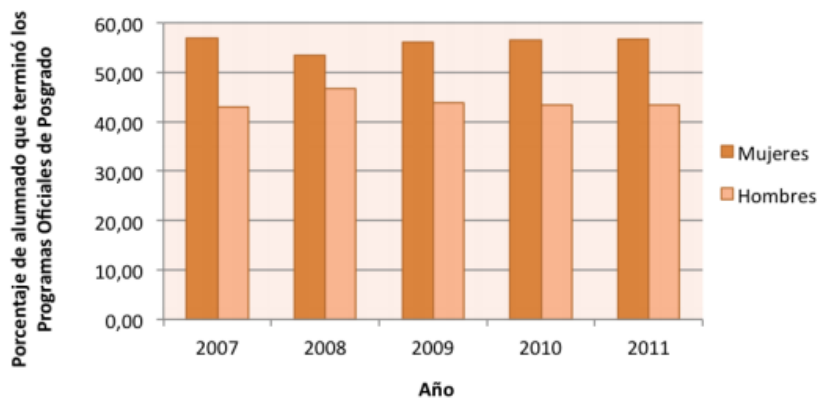


Ilustración 14 Gráfico 6.7 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ingeniería o Arquitectura en universidades españolas.

(Jiménez, 2914).

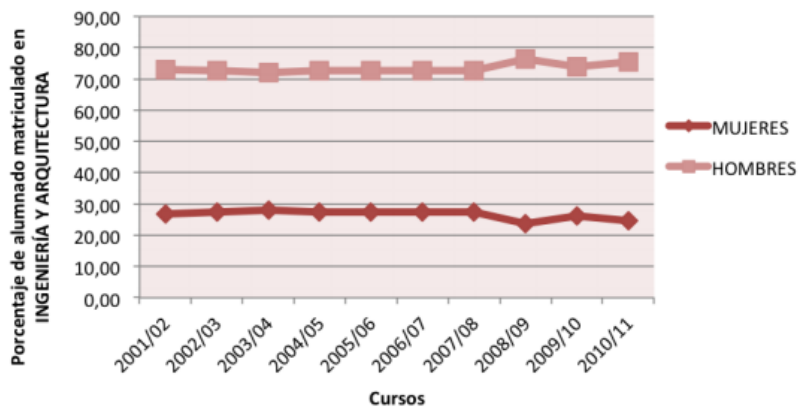
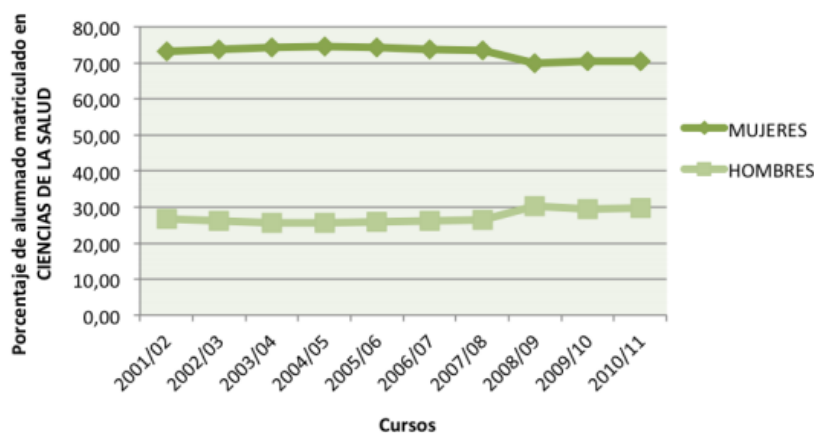


Ilustración 15 Gráfico 6.8 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ciencias de la Salud en universidades españolas.

(Jiménez, 2914).

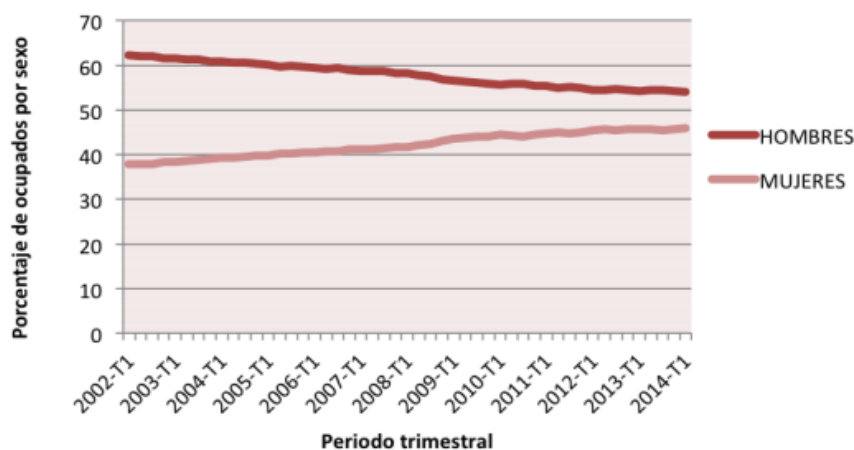


Como decíamos, existe una clara diferenciación entre la representación de hombres y mujeres en sectores tan dispares como son la ingeniería y arquitectura y las ciencias de la salud. Los gráficos anteriores ejemplifican un fenómeno que sucede en muchos más ámbitos educativos.

Estas gráficas demuestran que, a pesar del nivel educativo similar logrado por hombres y mujeres la diferente representación de trabajadores y trabajadoras dentro del mercado laboral español.

Ilustración 16 Gráfico 6.9 Evolución de la distribución por sexo de los empleados en España.

(Jiménez, 2914).



La vista de estas sustanciales diferencias nos permite reafirmar la innegable existencia de un “suelo pegajoso” sobre el que las mujeres pisan y el cual las impide avanzar o, incluso comenzar, una vida laboral.

6.9 RETRIBUCIÓN: BRECHA SALARIAL.

Nos referiremos a brecha salarial como a la diferencia porcentual que existe entre el salario de un hombre y el de una mujer cuando estos ocupan un puesto de igual responsabilidad. Este porcentaje será calculado con respecto a los ingresos de la población masculina. (Europea, 2014).

Desafortunadamente, esta es una realidad que acompaña a algunas mujeres a lo largo de toda su vida laboral.

Es alarmante el dato de que las mujeres, debido a esta brecha, para alcanzar el promedio salarial de un hombre, deberían trabajar diez años más que este. (Mira, 2019)

Esta diferencia de retribuciones entre géneros en el Estado, se ha reducido desde el año 2002. Ha pasado, de un 16,9% a un 12,2% en 2014, según datos disponibles del INE.

El estudio titulado 'Análisis de la Brecha Salarial de género en España', fue presentado en la sede de la CEOE en la celebración del Día Internacional de la Mujer. El objetivo del mencionado análisis es estimar la magnitud de esta brecha y tratar de entender sus causas. (Las mujeres cobran un 12,2 % menos que los hombres en el Estado, según la CEOE, 2019).

Es más, cuando se trata de mujeres con algún tipo de discapacidad, esta brecha aumenta notablemente, cobrando de media un 33% menos que los hombres que no padecen discapacidad. (La brecha salarial en España se dispara un 33% cuando se trata de mujeres con discapacidad, 2019).

Llegados a este punto, resulta inevitable preguntarse, ¿a qué se debe la existencia de esta brecha salarial?

A pesar de todo lo expuesto, hay que puntualizar que no toda la llamada brecha salarial se debe al género del trabajador. De hecho, según un estudio de Fedea y la investigadora Sara de la Rica, la diferencia salarial “discriminatoria”, únicamente representa entre el 12 y 14% de la brecha salarial. Relativo a este punto hay que recordar que la diferencia salarial entre compañeros de trabajo con género distinto es una discriminación que está perseguida por las leyes vigentes en España. (Brecha salarial: los datos de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en España, 2019).

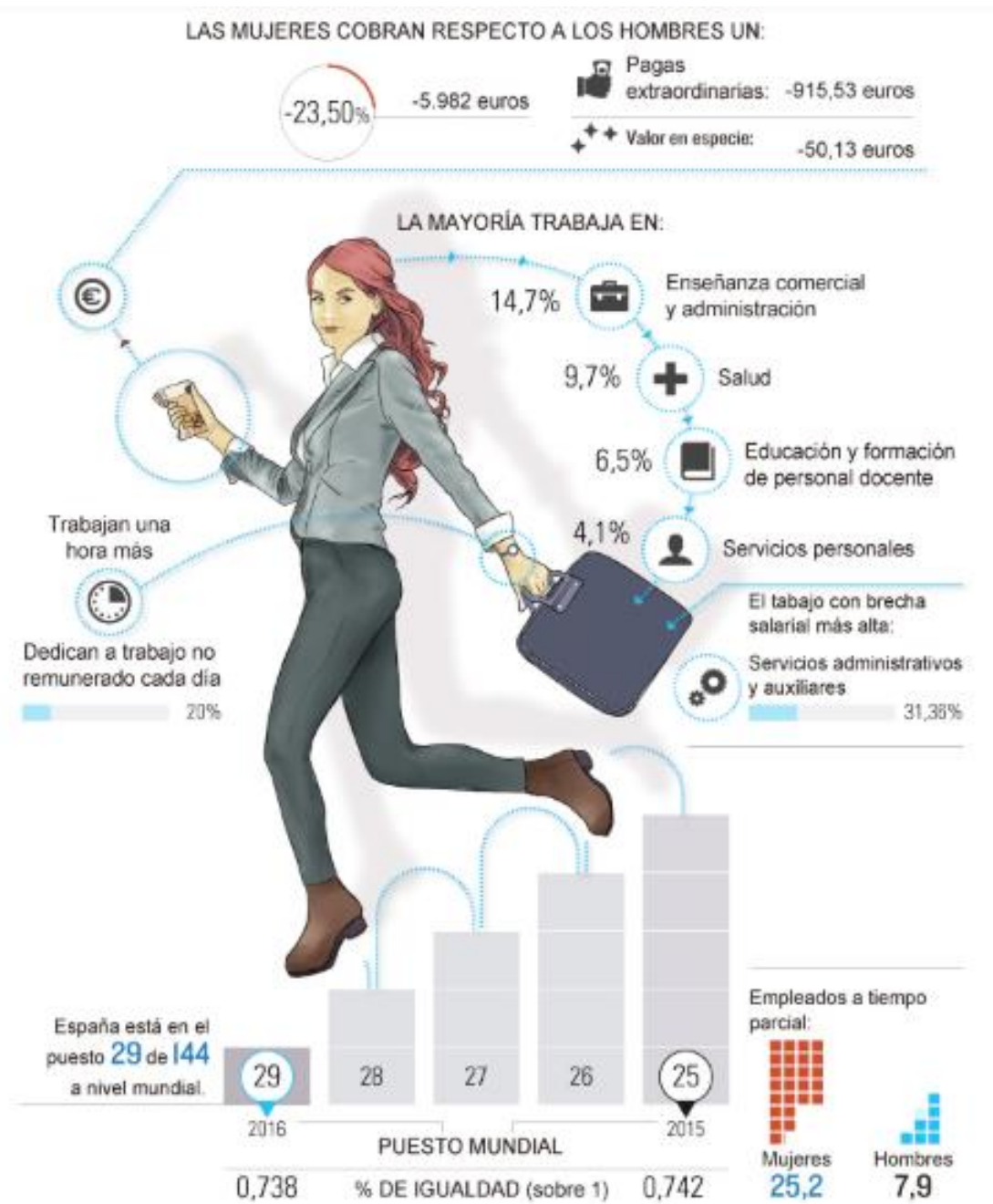
De cualquier manera, existen variadas causas por las que pueden producirse las diferencias salariales citadas. Algunas de las situaciones de discriminación directa pueden ser las siguientes:

- Trabajo a tiempo parcial. Tal y como hemos visto anteriormente, las mujeres tienen una tendencia más notable a este tipo de contratos.
- Conciliación de la vida familiar y laboral. Esta es llevada a cabo mediante los mecanismos ya mencionados.
- Trabajos en los cuales existe una mayor presencia femenina. En estos casos, los sueldos tienden a ser peores.
- Interrupción en su desarrollo profesional.

La siguiente imagen servirá de síntesis de toda la información aportada en este punto.

Ilustración 17 Figura 6.10 Brecha salarial, según datos de 2016.

(Paniagua, Paso atrás en la igualdad de género., 2017)



Si bien los datos presentados en esta figura no son los más actuales, la situación no ha cambiado tanto como para que esta no sirva como una síntesis de la brecha salarial que hemos explicado.

Como se ve, es una realidad desalentadora que necesita ser erradicada. (Qué causa la brecha salarial entre hombres y mujeres., 2017).

Para finalizar este subepígrafe señalaremos que este aspecto no es una preocupación únicamente actual. Ya en la década de los años 60 se adopta el principio de igualdad de trato de ambos sexos en lo que se refiere al salario en los distintos países que formaban parte de las, entonces, Comunidades Europeas. Más tarde la Unión Europea lo incorporaría en su legislación. (Luz Martínez Ten).

6.10 VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

La violencia de género es entendida como aquella ejercida sobre la mujer por el motivo de serlo. Para ser más exactos, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la define como *“la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”*.

Este fenómeno es un evidente problema social, tanto en nuestro país como en el conjunto de países desarrollados.

Aunque sólo las agresiones físicas o psíquicas que sufren las mujeres dentro de su relación de pareja son objeto de protección por la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, esta Ley también considera como violencia de género las agresiones que sufre el género femenino dentro del ámbito laboral.

Esta violencia puede expresarse de diversas maneras:

- Maltrato físico.
- Violencia sexual, incluyendo violación y abusos sexuales.
- Acoso sexual.
- Maltrato verbal y sexista.
- Hostigamiento. Entendido como acoso laboral o *“mobbing”*.
- Maltrato psicológico, intimidación y amenazas de violencia.
- Abuso económico y financiero.
- Acoso y acecho.

No profundizaremos en este subapartado, debido al exhaustivo análisis y cautela que requiere este aspecto y a que sobrepasa nuestro cometido.

Aun así, cuando hablamos de desigualdad por razón de género en el ámbito laboral, es una lacra a comentar.

6.11 DESPIDO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO.

Este tipo de comportamientos discriminatorios por parte de la empresa están perseguidos y castigados por la ley. Sin embargo, podemos encontrar ejemplos reales de los referidos despidos.

Podríamos enumerar varias casuísticas de despidos discriminatorios, pero nos limitaremos a mencionar dos: los relacionados con la violencia de género que citábamos en el epígrafe anterior y los que pueden provocar los mecanismos de conciliación de la vida personal y laboral de la mujer.

Requieren, por tanto, mención aquellos despidos a los que una trabajadora podría enfrentarse si denuncia a un compañero que tiene un comportamiento violento o debido al absentismo en su puesto de trabajo causado por la violencia de género.

Además, algunos de los mecanismos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores, ya vistos, podrían causar despidos a mujeres debido a que varios de los permisos que se ofrecen están dirigidos a mujeres, tales como:

- Reducciones de jornada.
 - Lactancia de un hijo menor de nueve meses.
 - Cuidado un menor de 12 años o una persona con discapacidad.
 - Cuidado de un hijo enfermo de cáncer u otra enfermedad grave.
- Excedencia: por cuidado de hijos y de familiares.
- Suspensión por maternidad.
- Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.
- Protección a víctimas de violencia de género, ya que esta es únicamente la impartida de un hombre a una mujer.

Podría extrañar la consideración de “permisos dirigidos a mujeres” de aquellos referidos al cuidado de un familiar o un hijo. Este hecho ha sido considerado como tal, debido al prejuicio prácticamente generalizado del empleador, el cual cree que, en caso de tal situación, es la mujer la que se encargará de dicho cuidado.

La conclusión a la que se llega con esta mención, es la posible consideración de la mujer como una carga para el empresario, puesto que ésta tiene derecho a mayor número de suspensiones que un hombre.

6.12 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Presentábamos este aspecto en el epígrafe referido a las novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007. En dicha Ley, con ánimo de diferenciarlos, se definen ambos conceptos.

Por lo tanto, a efectos de esta Ley, el acoso sexual se refiere a los comportamientos, verbales o físicos de naturaleza sexual, que se realicen con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona. Estos comportamientos originarán un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En cambio, constituye acoso por razón de sexo aquel comportamiento que se realice dependiendo del sexo de una persona. Al igual que el acoso sexual, este tendrá el propósito de atentar contra la dignidad de la persona y creará un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El contexto en el que se desarrolla el acoso, tanto sexual como por razón de sexo, dentro del entorno laboral tiene una estrecha relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la sociedad. Y afecta a las relaciones de poder que se dan en el ámbito laboral.

Tal y como constatan diversos estudios realizados, el hecho de que las mujeres sean mayoritariamente la diana de los acosos, tiene que ver con estas relaciones de poder. Además, la posibilidad de acoso aumenta cuando se percibe a una mujer como competidora por el acceso al poder, especialmente en actividades y puestos de trabajo con una fuerte tradición masculina.

También revelan estos estudios el preocupante bajo nivel de denuncias registrado. Una de las causas podría ser la posibilidad de despido que veíamos anteriormente.

Los efectos negativos de estos dos tipos de acoso se harán sentir sobre:

- La persona acosada.
- La organización laboral.

- La sociedad.

Las medidas para la erradicación de los acosos, se podrían agrupar en medidas preventivas y en mecanismos de actuación ante estas situaciones.

La prevención se centrará en la sensibilización de trabajadores y trabajadoras, tratando de fomentar un entorno laboral respetuoso que preserve la libertad y dignidad de las personas.

De otro lado, la actuación frente al acoso sexual tendrá como objetivo sistematizar procedimientos de actuación, facilitando de esta manera los instrumentos y mecanismos para ello.

En la práctica es de la mayor utilidad la elaboración de un protocolo que incluya, al menos, información en relación a los siguientes puntos:

- Posicionamiento de la empresa frente a estas acciones.
- Concepto y tipificación del acoso.
- Recursos humanos, técnicos y materiales para hacerle frente.
- Cauces de denuncia.
- Medidas cautelares.
- Procedimientos formales e informales.
- Régimen disciplinario y sancionador.

(Fundación mujeres., 2010).

6.13 ANÁLISIS DE MEMORIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Una memoria de RSC consiste en la elaboración de un documento público en el cual se reúnen los criterios, compromisos y actividades que lleva a cabo una organización en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Las memorias contienen, principalmente, una descripción de las relaciones que la empresa mantiene con los grupos de acción que mencionábamos en el primer bloque.

Tal y como vimos, estas acciones son llevadas a cabo por las empresas mediante sus políticas de responsabilidad corporativa.

En lo concerniente a discriminación, las empresas también llevan a cabo acciones en este ámbito, enmarcadas dentro de sus planes de igualdad. Estos planes están considerados en la Ley de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidad. A su vez, esta Ley los define como “*un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexos entre mujeres y hombres en la empresa*”.

Tal y como hacían las políticas de RSC, los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias que se adoptarán y un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6.14 PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TERRITORIO NACIONAL. DIFERENCIAS ENTRE COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

Como hemos apreciado, existen diferencias notables entre países, bien estén alejados geográfica o socialmente o incluso siendo cercanos. Debemos analizar, con más motivo, lo que sucede dentro del territorio nacional

En el caso de España, no puede entenderse de manera completa el avance legislativo en este aspecto, sin tener en cuenta el ámbito internacional. En ese ámbito son trascendentales dos organizaciones.

Por una parte, las Naciones Unidas, que desde su creación han incorporado estratégicamente las políticas de igualdad. Tanto en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como en los tratados y conferencias Internacionales.

Por otra parte, la Unión Europea, la cual, obliga a todos los países que la integran a adaptar en sus normativas nacionales, las directivas europeas que son aprobadas a nivel comunitario. A este proceso se lo considera trasposición.

En relación a esta segunda institución internacional, debemos señalar la elevada importancia que da al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Debido a esto, en 2006 se creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Su objetivo es ayudar a las Instituciones Europeas y a los Estados Miembros a fomentar la igualdad de género, tanto en las políticas comunitarias, como en las nacionales y luchar contra la

discriminación por razón de sexo. Además de esto, pretende sensibilizar a los ciudadanos europeos acerca de la importancia de este principio fundamental. (Luz Martínez Ten).

Pues bien, a pesar de esta influencia externa común, destacan diferencias notables entre las diferentes Comunidades Autónomas españolas.

Somos un claro ejemplo de la diversidad de acciones llevadas a cabo dentro de un mismo país. La diferencia entre Comunidades Autónomas, que acatan las ordenes de un mismo gobierno y cuya cercanía geográfica y social es fácilmente identificable, demuestra que estas diferencias no se encuentran únicamente entre territorios tan dispares como pueden ser los continentes.

Tomando como premisa la necesidad de que la administración pública se involucre y asuma un papel activo en el fomento de la RSC, algunas Comunidades Autónomas se han hecho eco y han legislado en este aspecto.

Ejemplo de ello es la comunidad de Extremadura, que en el año 2010 presentó una ley específica en materia de RSC, la Ley 15/2010 del 9 de diciembre. Dicha ley concreta los mecanismos de evaluación y verificación del carácter responsable de una empresa. Especifica puntos como los siguientes:

- Enumera los cinco elementos que configuran el ser o no ser socialmente responsable en Extremadura.
- Establece que cada año debe incluirse una partida presupuestaria suficiente para que la empresa haga frente a las previsiones que se contienen en ella.

Castilla y León, Murcia y Navarra son regiones que también han apostado por ahondar en la RSC. Sin embargo, en su caso, estas iniciativas son no legislativas.

En definitiva, se pretende crear un entorno que facilite la implantación de una nueva cultura empresarial que genere valor en la sociedad.

En todos los casos citados, la igualdad de género se menciona como aspecto a abordar.

Concluye así el segundo bloque de nuestro estudio y, deseando haber logrado la comprensión de todo lo expuesto, pasamos al tercer bloque, “investigación y comparativa entre países y sectores”.

7 PRINCIPIO DE IGUALDAD EN DIFERENTES SECTORES.

Como tercer y último bloque de nuestro estudio, una vez analizadas la “responsabilidad social corporativa” y la “igualdad y no discriminación por razón de género en la empresa”, procederemos a centrar nuestro análisis en la comparativa del papel que juega la mujer en diferentes sectores.

De esta manera podremos ejemplificar lo tratado anteriormente y a su vez, ser conscientes de las enormes diferencias que existen en este ámbito a lo largo y ancho del mundo.

Además, analizaremos algunas de las medidas llevadas a cabo por empresas con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad por razón de género. Es decir, ejemplificaremos algunos de los planes de igualdad de las empresas que abordábamos en el apartado anterior.

Tal y como veíamos en el segundo bloque de nuestro estudio, en cuanto al acceso al empleo en determinados sectores, la mujer tiene alguna dificultad más que los hombres en aquellos que se consideran tradicionalmente masculinos. Seguidamente, enfocaremos este aspecto.

7.1 SECTOR MINERO.

Pensando en este sector, nos damos cuenta de que es considerado socialmente como tradicionalmente masculino. Debido a esta concepción, este sector es un ejemplo idóneo de uno de los polos de esta amplia diferencia entre sectores.

Es una realidad la muy baja presencia femenina en la minería. Todo ello a pesar de esfuerzos realizados por administraciones para motivar a las mujeres a entrar en este sector.

También es cierto que, en minería, la inserción laboral femenina evoluciona, aunque a un ritmo extremadamente lento. Esta ha sido gracias a varias compañías que han realizado campañas para favorecer la integración de las mujeres. A pesar de ello, las que trabajan en este tipo de organizaciones ocupan generalmente cargos administrativos o están en áreas de soporte, tales como recursos humanos, medioambiente y trabajo con la comunidad. Sin embargo, no cabe la menor duda de que ellas poseen las habilidades técnicas necesarias para llevar a cabo cualquier tipo de trabajo, incluso poseen atributos que las diferencian de los hombres en el ámbito laboral, y que son muy relevantes:

sensibilidad, intuición, organización, trabajo en equipo y empatía son algunos de ellos. (Rodríguez, 2017).

En el año 2006, Hunosa, la mayor empresa minera de Asturias, daba empleo a 186 mujeres mineras (el 5,5% de sus 3.378 trabajadores), de las cuales 104 realizan tareas en el exterior de los yacimientos y 82 lo hacían en las galerías. Este era el mayor colectivo de mineras del país. Que en el siglo XXI la mayor concentración de mujeres mineras en un país supuestamente desarrollado, suponga únicamente el 5,5% de la plantilla de una empresa de este sector, corrobora sin lugar a dudas, el problema que queremos abordar. En el año 2013, trabajaban en Hunosa 199 mujeres, un 12% de la plantilla. Lo que demuestra el lento avance de la inserción laboral femenina.

Otro ejemplo que podemos utilizar es el de Blanca Colorado. En 2001 empezó a trabajar en un pozo minero a 500 metros de profundidad y en 2006 paso a ser responsable del área de mujer y juventud de la Federación Minero-Metalúrgica de Comisiones de Asturias, lo que la ha convertido en la primera mujer minera sindicalista de España. (Cuartas, 2006).

Aunque una de las opciones posibles para esta irrisoria participación femenina en el sector sea que las mujeres trabajadoras, por decisión propia, decidan no acceder a puestos de trabajo de este ámbito, también son observables barreras de entrada al mismo. Una de ellas era, tal y como recogía la Carta Social Europea, la prohibición de “el empleo femenino en trabajos subterráneos de minería”, adoptada en 1961 y ratificada por España en 1980. Así fue hasta 1996. (Ruitiña, 2018).

7.2 SECTOR TEXTIL.

A lo largo de la historia este sector ha sido el principal motor del empleo femenino.

Hace años, las condiciones de trabajo insalubres y la explotación laboral eran la realidad de estas mujeres. El 25 de marzo de 1911 murieron 140 mujeres en el incendio de la fábrica de camisas Triangle Shirtwaist, en Nueva York. Las causas fueron las lamentables condiciones en las que trabajaban.

A raíz de este suceso, en las celebraciones posteriores del Día Internacional de la Mujer, se hizo referencia a las condiciones laborales que condujeron al desastre y se asoció esta tragedia con las reivindicaciones del Día de la mujer. Además, se trata de uno de los

motivos que impulsó la creación del sindicato internacional de mujeres trabajadoras textiles.

Parece increíble que, transcurridos más de 100 años, las condiciones laborales de las mujeres de la industria textil no hayan cambiado lo suficiente en varias partes del mundo. Encontramos una clara evidencia el 24 de abril de 2013. El derrumbe de la fábrica textil más grande en Bangladesh tuvo como consecuencia 1.134 muertos, en su mayoría mujeres jóvenes. El motivo se repite, explotación laboral y condiciones de trabajo inhóspitas.

En este sector la brecha salarial es notoria.

Si bien la lucha por la igualdad de género en la industria textil está presente desde hace más de 100 años, todavía queda camino por recorrer, puesto que estas diferencias siguen existiendo. Ser conscientes de lo que implica ser mujer en esta industria y querer apostar para que esta realidad cambie es el primer paso que se debe dar. (Lowly, 2017).

A pesar de ello, hoy en día, la cuota de mujeres trabajadoras en España, dentro de la industria de la moda, roza la paridad con la de los hombres. (Molina, 2017).

También cabe recordar que, tal y como mencionábamos anteriormente, el género femenino predomina en el sector servicios, donde la parcialidad, temporalidad y precariedad del empleo es habitual.

Con estas breves menciones, podemos intuir fácilmente la diferente representación de ambos géneros dependiendo del sector económico.

7.3 EJEMPLOS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

El estudio de memorias de RSC de ciertas empresas y las políticas que estas llevan a cabo, pone de manifiesto que el principio de igualdad entre mujeres y hombres cobra importancia para ellas.

A continuación, veremos algunos ejemplos. Las organizaciones que analizaremos son aquellas que han recibido una mayor promoción por parte, tanto de la prensa, como de la prensa económica de sus políticas responsables. Por lo tanto, las empresas citadas a continuación gozan, no solo del beneficio de ser socialmente responsables, sino que

también se favorecen de la publicidad y el eco que hacen los medios de sus envidiables comportamientos.

7.3.1 Empresas farmacéuticas.

En primer lugar, cabe destacar la labor realizada por la Fundación de Ciencias del Medicamento y Productos Sanitarios (FUNDAMED). Esta ha creado un foro que sirva de impulso para el talento femenino denominado “Mujeres de la Sanidad”. En este

Ilustración 18 Figura 7.1 Mujeres de la sanidad.

(Rueda, 2018)



espacio se llevan a cabo debates y propuestas de ideas y cuenta con representantes de la sanidad en las administraciones públicas, el mundo empresarial y el sector de la investigación y la ciencia. De esta manera se pretende concienciar y llamar a la reflexión, otorgando un reconocimiento a entidades y empresas que destaquen en este objetivo.

Este foro es también el encargado de la redacción del Informe de Situación del Talento Femenino en Sanidad y de establecer el premio ‘Impulso del Talento Femenino’, el cual estará dirigido a las organizaciones.

Con estas actividades FUNDAMED quiere analizar la situación de las políticas que potencian el talento femenino en la Sanidad y sumarse así al impulso del empoderamiento social y profesional de la mujer en el sector sanitario. (Rueda, 2018).

Tanto ésta como otras políticas que se llevan a cabo en el sector farmacéutico hacen de este un referente nacional en materia de igualdad. El gráfico siguiente da cifras que lo demuestran.

Ilustración 19 Figura 7.2 El talento femenino sanitario español en cifras.

(Janssen, reconocida por sus políticas de igualdad y conciliación familiar., 2018)



Además del relevante papel que juega el sector, multitud de organizaciones del mismo destacan por los proyectos que tienen en marcha en relación a este principio de igualdad. Todas estas organizaciones forman parte de la iniciativa mencionada “Mujeres de la Sanidad”.

La empresa AbbVie tiene como uno de sus valores principales la diversidad (el 63% de su plantilla está formada por mujeres) y Rosa Moreno, directora de Recursos Humanos y Comunicación Corporativa de Grünenthal (otra empresa del sector) ha expresado que existe una relación lineal entre la diversidad de la empresa y la rentabilidad financiera de la misma; “en Reino Unido, por cada aumento del 10 por ciento en la diversidad de género entre los altos directivos la rentabilidad creció un 3,5 por ciento”. (Riesgo, 2019).

También perteneciente a este sector, merece mención la empresa Janssen. Esta compañía ha renovado por tercera vez el certificado de empresa familiarmente responsable (“erf”). La trayectoria de la compañía en políticas de igualdad y gestión de la conciliación ha sido reconocida por la Fundación Másfamilia. (Janssen, reconocida por sus políticas de igualdad y conciliación familiar., 2018).

7.3.2 Carburos Metálicos.

La empresa Carburos Metálicos constituye otro gran ejemplo. Esta compañía apuesta abiertamente por la equidad de trato entre hombres y mujeres apoyando iniciativas como los “Premios Sanitarias”.

Estos galardones tienen como principal objetivo la puesta en valor de la labor que desarrollan las mujeres en la sanidad española, visibilizando de esta manera el talento femenino.

Como expone en una entrevista Ahmed Hababou, director general de Carburos Metálicos; “en Carburos Metálicos la mujer tiene presencia y un papel cada vez más relevante en todos los niveles de la compañía. El respeto al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres es fundamental. En virtud de este principio, las decisiones relativas a la gestión de la retribución, carreras y promociones se basan en criterios profesionales: nivel de responsabilidad y de experiencia requerido para la posición”.

En 2013 la empresa puso en marcha un plan de igualdad que actúa en cuatro ámbitos:

- Reclutamiento de mujeres y su acceso a todas las diversas posiciones en la empresa.
- Acceso a formación profesional.
- Remuneración del personal femenino.
- Conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras.

En el año 2017 se seguía avanzando progresivamente en la paridad de mujeres dentro de los distintos grupos profesionales existentes en la empresa.

Uno de sus principios de RSC consiste en desarrollar el capital humano, su diversidad y su inclusión. Por ello, se realizan acciones diseñadas para la eliminación de las barreras de género.

El sector sanitario, por lo tanto, es un modelo que evoluciona a un ritmo similar al de la sociedad. (Ahmed Hababou: "Carburos Metálicos impulsa la igualdad de género"., 2018).

En relación con la visibilidad que se les da a empresas que llevan a cabo acciones de RSC debemos mencionar la Fundación Compromiso y Transparencia. Ésta ha publicado el informe "Transparencia sobre el compromiso social y ético de las empresas farmacéuticas en la web". Este documento analiza a 26 compañías farmacéuticas en relación con la

publicación en su web de la memoria de RSC, de códigos éticos, de las transferencias de valor, del compromiso social con la investigación, del acceso a los medicamentos, del gobierno de la responsabilidad social y de los resultados obtenidos. (Las empresas farmacéuticas más transparentes en la web., 2017).

7.3.3 Grupo Adecco.

En tercer y último lugar hablaremos del Grupo Adecco. Que exponen en la portada de su página web; “somos conscientes de nuestro compromiso y responsabilidad con el mercado laboral, nuestros trabajadores y nuestros clientes, pero especialmente con las personas que más lo necesitan”.

Bajo su estrategia de RSC llevan a cabo iniciativas cuyo objetivo es facilitar el desarrollo profesional y garantizar la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Este compromiso social está integrado por su memoria de responsabilidad social corporativa 2017. (adeccogroup Nuestro Compromiso, s.f.).

Su contribución va más lejos aún, ya que ha lanzado una herramienta que facilita el diseño de estrategias de RSC, #RSCParaTodos. Ésta consiste en un mapa inspirado en los mapas del metro y tiene como objetivo orientar a aquellas empresas que estén interesadas en el desarrollo de acciones y políticas de RSC y que se encuentran en la fase inicial del proceso. Además, pone en valor las acciones responsables que esté llevando a cabo la empresa pero que no se recogen dentro de ninguna política de RSC.

Este mapa de #RSCParaTodos consta de 6 líneas de metro:

- LÍNEA 1. Lugar de trabajo y mercado laboral.
- LÍNEA 2. Mercado.
- LÍNEA 3. La cadena de valor.
- LÍNEA 4. Comunidad.
- LÍNEA 5. Medioambiente.
- LÍNEA 6. Transversal.

Las cinco primeras corresponden a cada uno de los grupos de interés de la empresa, que se verán afectados e involucrados en el diseño de la estrategia de RSC. Por último, encontramos una línea transversal, la cual engloba aquellos aspectos comunes y

8 CONCLUSIÓN.

Del trabajo realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

- El concepto de Responsabilidad Social Corporativa, las iniciativas institucionales que la respaldan y su contenido han ido evolucionado progresivamente con el paso del tiempo. Los beneficios de aplicar dichas prácticas son cada vez más notables en el mundo empresarial.
- La desigualdad por razón de género ha estado muy presente a lo largo de nuestra historia y, más específicamente en el mundo laboral, debido a una sociedad tradicionalmente masculinizada. Entendemos esta tal y como la define la Ley Orgánica 3/2007: *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”*
- Estas discriminaciones en el ámbito de la empresa las hemos podido observar en diferentes aspectos, tales como:
 - Promoción en el empleo.
 - Retribución.
 - Despidos discriminatorios.
 - etcétera.

Considerando como discriminación todo aquello que menosprecia a la mujer por el simple hecho de serlo. De esta manera, se evidencian múltiples formas en las que esta desigualdad se perpetua dentro del ambiente laboral.

- La Ley Orgánica 3/2007 ha incluido grandes novedades en esta materia. Algunas de ellas son las siguientes:
 - Especificación del concepto de igualdad.
 - Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - Definición de discriminación, tanto directa como indirecta.
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Profundizaremos en este aspecto más adelante.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.
- Acciones positivas. Este término se refiere a las medidas específicas, adoptadas por los Poderes Públicos, a favor de las mujeres.
- Composición equilibrada. De esta manera, la representación de cada sexo, en el conjunto al que se refiera, no puede superar el 60% ni estar por debajo del 40%.
- Unidades de igualdad. Definidas como órganos directivos, dentro de cada departamento ministerial, encargados de defender el principio de igualdad.
- Planes de igualdad de las empresas. Tal y como mencionábamos anteriormente, es el conjunto de medidas acordadas por una empresa para lograr la efectividad del principio de igualdad.

La necesidad de esta nueva legislación recae en que, aunque la Constitución española recoge el principio de igualdad, esta no visibiliza este aspecto de manera específica.

- Son fácilmente observables diferencias entre los comportamientos de diversos países. Hemos podido observar a lo largo de nuestra investigación la disparidad entre países como Yemen e Islandia. Estos ocupan el último y el primer puesto en el ranking encargado de evaluar y ordenar los países del mundo en función de la igualdad de género.

Todas estas discrepancias pueden ser explicadas por las diferencias sociales y económicas de los propios países.

- También son destacables las disparidades entre las propias Comunidades Autónomas dentro de nuestro país. Destacamos el papel activo en esta materia que lleva a cabo la comunidad de Extremadura.
- De todas las explicaciones teóricas llevadas a cabo, encontramos ejemplos reales que las respaldan. Muestra de ello son las diferencias entre países que ya hemos mencionado. Además de esto, analizando diferentes sectores como el textil o el minero encontramos diferencias en la representación femenina dentro de estos ámbitos.

Estos sectores han sido elegidos debido a ser tradicionalmente considerados como femenino o masculino, respectivamente. De esta manera hemos podido ejemplificar dos casos extremos.

- Por último, analizamos ejemplos del principio de igualdad en políticas de responsabilidad social corporativa, destacando el papel que llevan a cabo organizaciones como:
 - Empresas farmacéuticas: Estas han creado un foro que sirve de impulso para el talento femenino denominado “Mujeres de la Sanidad”. Este foro es también el encargado de la redacción del Informe de Situación del Talento Femenino en Sanidad y de establecer el premio ‘Impulso del Talento Femenino’, el cual estará dirigido a las organizaciones. Tanto ésta como otras políticas que se llevan a cabo en el sector farmacéutico hacen de este un referente nacional en materia de igualdad.
 - Carbuos Metálicos: Esta compañía apuesta abiertamente por la equidad de trato entre hombres y mujeres apoyando iniciativas con este fin.
 - Grupo Addeco: Bajo su estrategia de RSC llevan a cabo iniciativas cuyo objetivo es facilitar el desarrollo profesional y garantizar la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. Aun así, su contribución va más lejos, ya que ha lanzado una herramienta que facilita el diseño de estrategias de RSC, #RSCParaTodos.

Como último apunte, podríamos señalar que, tal y como hemos visto, existe legislación e iniciativas que protegen a la mujer en todos los aspectos estudiados. Sin embargo, la brecha entre géneros sigue siendo una realidad, ¿qué más podemos hacer para acabar definitivamente con ella? La recomendación final que puedo hacer, habiéndome informado en este ámbito, es que el siguiente paso debe ser un cambio en la mentalidad ciudadana que nos haga darnos cuenta de que mujeres y hombres ya no tienen el papel que tradicionalmente se les había dado. Un ejemplo puede ser que el cuidado de familiares e hijos, al igual que las responsabilidades del hogar, deben ser un compromiso compartido. Así se lograría una situación de igualdad desde la base de la que partirán ambos géneros.

9 BIBLIOGRAFÍA.

- Ahmed Hababou: "Carburos Metálicos impulsa la igualdad de género". (2018). *redacción médica*.
- Aldo Olcese Santonja, Miguel Ángel Rodríguez, Juan Alfaro. (2008). *Manual de la empresa responsable y sostenible conceptos, ejemplos y herramientas de la responsabilidad social corporativa o de la empresa*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Altina Sebastián González, Sergio R. Torassa. (22 de Mayo de 2007). La RSC, ¿moda o necesidad? *Cinco Días*.
- Ana de la Puebla Pinilla y Luis Gordo González. (2019). Derechos de conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores. *ElDerecho*.
- Benítez, P. (15 de Diciembre de 2016). *pilarenidiomas*. Obtenido de ¿Existe realmente el techo de cristal?: www.pilarenidiomas.es/blog/2016/12/15/existe-realmente-el-techo-de-cristal/
- Brecha salarial: los datos de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en España. (8 de Marzo de 2019). *okDiario*.
- Cann, O. (7 de Noviembre de 2016). *La igualdad de género está retrocediendo, según nuestro informe global*. Obtenido de WORLD ECONOMIC FORUM: <https://es.weforum.org/agenda/2016/11/la-igualdad-de-genero-esta-retrocediendo-segun-nuestro-informe-global/>
- Carnero, E. (5 de Julio de 2017). Discriminación positiva: Entre todas las mujeres, ¿no había ninguna mejor que él? *El País*.
- Casas, R. d. (17 de Enero de 2018). La lucha por la igualdad de género en los países árabes. *El País*.
- Clarín.com. (1 de Marzo de 2018). A la cabeza. Los países con mayor igualdad de género. *Clarín MUNDO*.
- Cuartas, J. (14 de Mayo de 2006). La igualdad de la mujer llega a la mina. *El País*.
- Dina Ivonne Valdez Pineda, Beatriz Ochoa Silva, Roberto Celaya y Guadalupe Ross. (s.f.). *STUDYLIB*. Obtenido de Responsabilidad Social Corporativa: una ventaja

competitiva: <https://studylib.es/doc/6688225/responsabilidad-social-corporativa-una-ventaja-competitiva>

Eduardo López Alonso y Óscar Toral. (6 de Marzo de 2017). ¿Cuál es la duración del permiso de paternidad? ¿Cómo se solicita? 10 claves. *el Periódico*.

Estas son las empresas que más devuelven a la sociedad. (29 de Enero de 2018). *El Mundo*.

Europea, U. (2014). *inmujer.gob*. Obtenido de Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea.: <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

Eva Velasco, Covadonga Aldamiz-echevarría, María del Mar Alonso, Sara Fernández de Bobadilla, Gurutze Intxaurburu, Izaskun Larrieta. (2015). *La perspectiva de género en las iniciativas de RS: la RSG*.

Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits.

Fundación Adecco lanza #RSCParaTodos, una herramienta para diseñar estrategias de RSC. (2016). *Corresponsables*.

Gago, R. F. (2005). *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: S.A. EDICIONES PARANINFO.

Isabel Alonso Cuervo Natalia Biencinto López Rosa Gómez Torralbo Ángeles González González Miriam Soliva Bernardo. (s.f.). *Los Factores de desigualdad de género en el empleo*. Obtenido de mitramiss.gob: http://www.mitramiss.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf

Janssen, reconocida por sus políticas de igualdad y conciliación familiar. (2018). *redacción médica*.

Jiménez, C. O. (9 de Junio de 2914). Techos de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de la mujer. Bilbao, País Vasco.

Jiménez., C. O. (2014). *Techos de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de la mujer*. País Vasco.

- Julio García del Junco, Beatriz Palacios Florencio, Francisco Espasandín Bustelo. (2018). *Manual práctico de responsabilidad social corporativa: Gestión, diagnóstico e impacto en la empresa*. Pirámide.
- Lowly. (2017). La realidad de las mujeres en la industria textil. *Couture*.
- Luz Martínez Ten. (s.f.). *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*. Obtenido de eap.gobex:
http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/contenido/cap4/2contenidos_de_la_clase-2marcoeuropeo.html
- Mira, N. (2019). ¿Por qué sigue existiendo la brecha salarial entre hombres y mujeres? *ABC*.
- Molina, L. (2017). Paridad en la industria de la moda: las mujeres rozan el 50% de cuota de los asalariados. *modaes.es*.
- Olarte, E. T. (Diciembre de 2017). *La dimensión social de la responsabilidad social de la empresa*. Obtenido de Dialnet plus:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6252882>
- Paniagua, E. (5 de Marzo de 2017). Paso atrás en la igualdad de género. *El Mundo*.
- Paniagua, E. (5 de Marzo de 2017). Paso atrás en la igualdad de género. *El Mundo*.
- Pilar de Luis Carnicer, Estrella Bernal Cuenca, María José Vela Jiménez y Manuela Pérez Pérez. (2011). *Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en consejos de administración: identificación de los stakeholders*.
- Quevedo, E. d. (2003). *Reputación y creación de valor. Una relación circular*. .
- Ricardo Hausmann, Harvard University, Laura D. Tyson, University of California, Berkeley, Yasmina Bekhouche, World Economic Forum and Saadia Zahidi, World Economic Forum. (2014). *The Global Gender Gap Index 2014*.
- Riesgo, M. (8 de Marzo de 2019). Las compañías atraviesan el techo de cristal. *El Global*.
- Rodríguez, I. (9 de Junio de 2017). *Robert Half*. Obtenido de Participación femenina en la minería.: <https://www.roberthalf.cl/blog/tendencias/participacion-femenina-en-la-mineria>

-
- Rueda, Á. d. (31 de Agosto de 2018). Fundamed impulsa la iniciativa 'Mujeres de la Sanidad'. *El Global*.
- Ruitiña, J. (25 de Octubre de 2018). *Mujeres mineras*. Obtenido de blog.ruitina: <https://blog.ruitina.com/mujeres-mineras/>
- Ruiz, I. (Enero de 2011). *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Piramide-de-Carroll_fig1_295074394
- Ruiz, J. I. (16 de Diciembre de 2015). ¿Cómo son los 'techos de cristal' en España? *eldiario.es*.
- Ruiz, J. M. (2007). *Los diferentes rostros de la violencia de genero. Actualizado con la ley de igualdad LO 3/2007 de 22 de marzo*. Madrid: Dykinson.
- Schwartz M. S., C. A. (2003). Corporate Social Responsibility: a three domain approach. *Business Ethics Quarterly*.
- Steven Tobin, Matthieu Charpe, Ekkehard Ernst, Raymond Torres, Ekkehard Ernst, Verónica Escudero, Lucio Baccaro, Uma Rani, Naren Prasad, Steven Tobin y Matthieu Charpe . (2008). *ilo.org*. Obtenido de Informe sobre el trabajo en el mundo.: https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/world08_s.pdf

10 WEBGRAFÍA.

Obtenido de adeccogroup Nuestro Compromiso: <https://www.adeccogroup.es/nuestro-compromiso/>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (24 de Marzo de 2017). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115&p=20190307&tn=2>

E-igualdad. (s.f.). Obtenido de Promoción profesional de las mujeres, igualdad en la empresa : <https://e-igualdad.net/promocion-profesional-las-mujeres-igualdad-la-empresa/>

Fundación mujeres. (2010). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Obtenido de igualdad en la empresa: <http://www.igualdad en la empresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>

La brecha salarial en España se dispara un 33% cuando se trata de mujeres con discapacidad. (22 de Febrero de 2019). *Información*.

Las empresas farmacéuticas más transparentes en la web. (2017). *infarmacias*.

Las mujeres cobran un 12,2 % menos que los hombres en el Estado, según la CEOE. (8 de Marzo de 2019). *eitb.eus*.

Oxfam Intermon. (2017). Obtenido de Ejemplos de desigualdad de género en el trabajo: <https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/>

Qué causa la brecha salarial entre hombres y mujeres. (2017). *Deusto Formación*.

Responsabilidad Social Empresarial, ¿moda o necesidad? (s.f.). Obtenido de TACTIO/BLOG: <https://blog.tactio.es/responsabilidad-social-empresarial-modao-necesidad/>