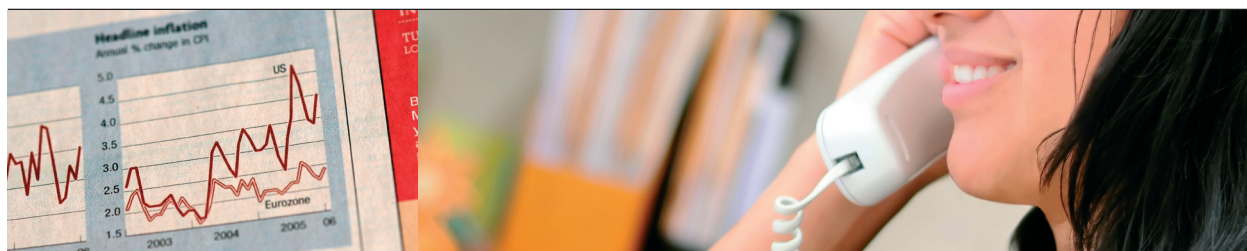


La Igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas

Carmen Castro García
Beatriz Álvarez Tardío
www.singenerodedudas.com



Índice

Introducción	2
El contexto de la igualdad en la RSE	
¿Qué es la RSE?	3
Orígenes y contexto	
Breve definición	
Fundamentos de la RSE	
Textos clave	
¿Por qué la igualdad de oportunidades y la RSE van unidas?	4
Textos clave	
¿Qué tienen que ver la igualdad y la RSE con la calidad de su Empresa?	6
Textos clave	
¿Qué es una auditoría de género?	7
Textos clave	
¿Cómo trasladar la RSE y la igualdad a mi empresa?	8
El Plan de Igualdad en las empresas	
El Visado de Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana	
Textos clave	
¿Cómo gestionar los recursos humanos de manera Responsable?	10
¿Qué tener en cuenta para aplicar la igualdad de género en la gestión de personal?	
Textos clave	
Anexos	13
Legislación relacionada con RSE e Igualdad de Oportunidades	
Fuentes de información sobre RSE (webs, revistas, instituciones, etc.)	
Fuentes de información sobre Planes de Igualdad en el entorno empresarial	
Bibliografía	15
Glosario	16

Introducción

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres constituye hoy en día el elemento vital de la construcción política, social y económica de las sociedades democráticas, y como tal representa un reto que puede transformarse en oportunidad para las empresas en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial.

La aprobación en España de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres significa un refuerzo a esta premisa, que alcanza una nueva dimensión con el informe de la OIT: *La Igualdad en el trabajo: afrontar los retos* en el que se indica la necesidad de asumir también en el planteamiento de la Responsabilidad Empresarial la eliminación de la constante discriminación entre mujeres y hombres: prejuicios, estereotipos, desigualdad salarial, techo de cristal, etc.

“Hay consenso sobre el hecho de que la discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano que entraña un derroche de talento y efectos perjudiciales en la productividad y el crecimiento económico. Además, en los planos social y económico genera desigualdades que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales, amén de dificultar la reducción de la pobreza. Se coincide así mismo en que la eliminación de la discriminación, tanto en la legislación como en la práctica, presupone ineludiblemente promover la igualdad de oportunidades y de trato”.¹

Con la intención de facilitar este cometido de la gestión empresarial se presentan los contenidos de esta guíadossier, que pretende:

- Orientar una aproximación a la incorporación del principio de igualdad en la gestión de las empresas Socialmente Responsables.
- Indicar pautas sobre cómo deben afrontar las empresas el cumplimiento de la ley de igualdad en el contexto de la RSE.
- Identificar los cambios o adaptaciones que se han de impulsar en la gestión de recursos humanos.
- Anticipar la consideración de la igualdad en la estrategia de calidad.
- Apuntar las claves para la elaboración de un plan de igualdad en la empresa.

El contexto de la igualdad en la RSE

La Responsabilidad Social en las Empresas pasa también por conseguir la igualdad, lo que significa ofrecer condiciones de trabajo en las que se de la igualdad efectiva, incidiendo en la medida de las ne-

cesidades en el sistema de selección, la promoción, las retribuciones, la formación y la conciliación de la vida profesional y privada.

Estas cuestiones laborales y empresariales son parte fundamental del contenido de la Ley de Igualdad; entre cuyos objetivos está el *integrar la igualdad en la vida interna de las empresas, en la cultura empresarial y en el mundo laboral*.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), conocida como **Ley de Igualdad**, tiene como objetivo hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres en cualquier ámbito de la vida, ya sea público o privado.

La Ley de Igualdad promueve el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Corresponsabilidad social

El compromiso de toda nuestra sociedad con la igualdad de oportunidades se expresa a través del concepto de «corresponsabilidad social». Su significado abarca más allá de la implicación de las personas, especialmente los hombres, y las empresas en la conciliación. Su alcance se extiende a otros agentes sociales para implicar a todo tipo de organizaciones y empresas, tanto públicas como privadas.

En el ámbito de las empresas, la corresponsabilidad social forma parte esencial de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

La Ley de Igualdad facilita la definición de un nuevo marco de actuación que contribuye, de forma notable, al desarrollo de planes de igualdad en las empresas, y que se constituye fundamentalmente en el contexto de la RSE.

La responsabilidad social empresarial es objeto de la Ley de Igualdad 3/2007, en el Capítulo VII, «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas», en el que se desarrollan tres artículos:

- Art. 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

1. OIT: La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra, 2003.

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

- Art. 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.
- Art. 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

En el artículo 73, la ley señala que:

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores/as y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores/as de las acciones que no se concierten con los mismos. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

¿Qué es la RSE?

Orígenes y contexto

Existe un amplio marco de actuación en el desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas, también denominada Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desde diferentes ámbitos e instituciones que operan a nivel internacional:

- En 1999 el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** propugnaba la implantación de los *diez principios básicos de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y lucha contra la Corrupción* en la estrategia y las operaciones diarias de la empresa.
- El denominado **Libro Verde** de la Comisión Europea, presentado en el 2001, para «*Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*», ofrece una perspectiva muy amplia sobre las distintas dimensiones de la RSE.
- **En España** se sucedieron distintas iniciativas entorno a la RSE durante la legislatura 2004-2008:
 - ◊ Se creó una Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas, constituida en el seno de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados.
 - ◊ Se constituyó un Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
 - ◊ Además se produjo la incorporación de la RSE

al Diálogo social sobre «Competitividad, empleo estable y cohesión social».

Breve definición

La mayoría de las definiciones sobre responsabilidad social de las empresas remiten a la que proporciona el Libro Verde:

“Es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”.

Sus características vienen ampliadas en la siguiente definición:

“La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores”.

El Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales añade que:

“Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés”.

Profundiza en el concepto una Comunicación de la Comisión del año 2002, en la que se dice que:

“La responsabilidad social consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando una empresa procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas”.

De todas estas definiciones se derive el concepto de responsabilidad social, que supera el estricto margen de las leyes, es decir, va más allá de la legislación, intentando llegar donde la legislación no llega.

El hecho de ser una empresa socialmente responsable es una decisión que debe tomar la propia empresa y su dirección de forma voluntaria, para definirse como tal frente a la sociedad.

Las empresas son parte fundamental de nuestra sociedad, constituyen una de las instituciones socia-

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

les más importantes y con mayor poder de influir en el sistema económico y social. Sobre ellas recae, por lo tanto, parte de la responsabilidad del efecto que sus actuaciones pueden tener sobre la situación socioeconómica de nuestra sociedad. En este sentido, necesariamente son parte activa en la resolución de las situaciones de discriminación y de desigualdad que se dan entre mujeres y hombres.

Como empresa responsable e inteligente, el análisis de estas situaciones y del modo en que sus actuaciones como empresa pueden estar contribuyendo a aumentar las desigualdades, le permitirá emerger como una empresa renovada, socialmente responsable, y capaz de perdurar en el tiempo.

Para conseguir el objetivo de empresa, es decir, crear valor para sí misma y para su entorno, la empresa socialmente responsable debe tener en cuenta los objetivos y fundamentos de la RSE. El Plan de Igualdad es el instrumento más adecuado para este cometido.

Fundamentos de la RSE

Desde la responsabilidad social la empresa cuenta con la capacidad innovadora para dar respuesta a los problemas del entorno, y así aumentar sus posibilidades de éxito. Esto se consigue a través del diálogo con todos los grupos de interés: clientela, plantilla, empresas proveedoras, inversoras, etc.

De este modo, integrar su compromiso por la igualdad y la diversidad en la RSE hace que la empresa adquiera legitimidad ante sus grupos de interés.

Fundamentos de la RSE:

1. La apertura y sensibilidad hacia el entorno.
2. El sentido de comunidad.
3. La capacidad innovadora.
4. La consideración del largo plazo.
5. La creación de valor.

De la Ley de Igualdad se derivan retos y oportunidades para las empresas. El desafío social de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se presenta a las empresas como parte de su responsabilidad social empresarial y en consecuencia de los cambios y adaptaciones que deben poner en marcha, particularmente en la gestión de recursos humanos, pero no solamente, pues también llegan al gobierno, la cultura y la estrategia de la empresa, y le exige plantearse de qué forma la igualdad y la perspectiva de género puede ser pertinente en todas sus áreas de gestión.

Este llamamiento al comportamiento socialmente responsable alude a todo tipo de empresas, independientemente de su tamaño y naturaleza.

La mayoría de empresas, especialmente las

pequeñas, siempre han estado cerca de su comunidad, procurando formar parte de ella de manera positiva. Las personas al cargo de estas pequeñas empresas saben por su experiencia cómo actuar de forma correcta (satisfacer a la clientela, motivar al personal, preocuparse por la parte proveedora, involucrarse en la comunidad), y reconocen que todo ello influye en los aspectos económicos de su empresa. Ahora, deberían aprovechar todo ese conocimiento para integrar en su empresa los objetivos y las medidas que indican las leyes de igualdad, consiguiendo así, transformar en valor y calidad para su empresa las mejoras que nuestra sociedad pretende, en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, como se explica en la *Guía para la aplicación del principio de Igualdad en la gestión empresarial*:

“Está demostrado que las empresas responsables que gestionan la Diversidad y la Igualdad de Oportunidades mejoran su reputación e imagen de marca, fidelizan y acceden a nuevos clientes e inversores, retienen y captan el talento profesional, e incrementan la productividad debido a la satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras” (Sarrió y Castro p.12).

Textos clave:

«La Responsabilidad Social Empresarial de las Pymes. Ejemplos prácticos para fomentar la competitividad de las Pymes». Comisión Europea. 2007.

«Guía de Responsabilidad Social Empresarial en la Pyme». Confederación de Empresarios de Málaga. 2007.

¿Por qué la igualdad de oportunidades y la RSE van unidas?

El respeto de la igualdad y la diversidad favorecen la apertura de la empresa a su entorno, consiguiendo legitimidad ante sus grupos de interés, lo que le proporciona más información y conocimientos, así como mayor flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios.

La igualdad de oportunidades se sitúa en el contexto de la Responsabilidad Social de las empresas y del paradigma social, cultural y científico actual como una fuente de oportunidades y elemento esencial para las empresas. Y representa, entre otras cosas, la necesidad de garantizar la participación activa y equilibrada de las personas, independientemente de su sexo, en todas las áreas y ámbitos de actuación

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

empresarial, lo que conlleva trabajar para conseguir eliminar todo tipo de discriminación.

El Libro Verde hace referencia a dos dimensiones en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, que afectan a distintos grupos de interés:

1. La dimensión interna: accionistas, personal, gestión de recursos naturales en la producción que afectan al medio ambiente, etc.

2. La dimensión externa: trata de la relación con sus socios comerciales y proveedores, así como consumidores, autoridades públicas y ONGs.

1. La **DIMENSIÓN INTERNA** hace referencia a las siguientes prácticas:

■ Respeto de los **recursos humanos** implica:

- La incorporación de la diversidad como valor: Fomentando la diversidad en la empresa; esto significa que las empresas deberían velar en primer término, por conseguir plantillas de personal equilibradas en razón de sexo, además de incorporar otros factores de diversidad: edad, origen étnico, opción u orientación sexual, etc.

- La lucha contra la discriminación que pueda existir en la empresa: Avanzando hacia la igualdad salarial, es decir, pagar igual salario a hombres y a mujeres por trabajos de igual valor.

Eliminando el techo de cristal, es decir, estableciendo garantías de iguales condiciones para que mujeres y hombres puedan participar de manera efectiva en la promoción y formación interna.

Facilitando medidas de conciliación que permitan a las personas empleadas conseguir un mayor equilibrio en la satisfacción de las necesidades derivadas de las responsabilidades laborales, de las familiares y de las personales.

- La salud y seguridad en el lugar de trabajo, también debe garantizarse y acreditarse en la propia empresa y ser condición con las empresas que se intercambian productos y servicios. En particular, es importante adoptar una actitud proactiva que posibilite:

- Evitar los riesgos específicos de los puestos de trabajo.

- Adaptar el trabajo a la persona.

- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

- Atajar las causas de los riesgos teniendo en cuenta su posible efecto diferenciado entre hombres y mujeres.

- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

- Adoptar medidas que atiendan tanto a factores físicos, químicos y biológicos como a factores psico-sociales.

- Dar debidas instrucciones e indicaciones al personal empleado.

- Prevenir el acoso sexual.

■ Respeto del **medio ambiente** supone que:

- Las empresas deberían ser conscientes de que las inversiones hechas en la eliminación de recursos y disminución de los insumos y los *gastos de descon-taminación* son inversiones ventajosas tanto para la sociedad como para la propia empresa.

- Ninguna empresa debería dudar de que la *gestión de los recursos naturales* puede reducir el impacto sobre el medio ambiente, buscando un menor impacto medioambiental, disminuyendo el consumo de recursos o de los desechos y las emisiones contaminantes.

2. Por otro lado, la **DIMENSIÓN EXTERNA** alude a las siguientes:

■ Respeto de la **relación empresarial con las comunidades locales**, se recomienda:

- Compensar la posible contaminación o impacto en el entorno.

- Facilitar un trabajo no discriminatorio que tenga en cuenta servicios de guardería.

- Establecer y/o participar en alianzas con grupos de la comunidad, patrocinando actividades deportivas, culturales, donaciones para obras sociales orientadas a la igualdad, pactos locales para avanzar en igualdad, etc.

■ En lo que se refiere a la **relación con entidades y personas socias comerciales, empresas proveedoras, así como consumidores y consumidoras**, es evidente que, los resultados sociales pueden verse afectados por las prácticas de otras partes, sean socios o proveedores, con las que se relaciona a lo largo de toda la cadena de producción; por ello, se recomienda una implicación directa con éstos respecto de políticas de desarrollo de igualdad.

■ Respeto de los **derechos humanos**, si una empresa quiere ser socialmente responsable debería asegurarse de que otras empresas con las que se asocia respeten esos mismos valores fundamentales. Para ello es importante cumplir los códigos de conducta existentes a nivel internacional y otras normas de obligado cumplimiento, además de las legislaciones laborales nacionales ni internacionales.

■ En cuanto a los **problemas ecológicos**, identificados a nivel mundial, es importante que las empresas colaboren al desarrollo sostenible de su entorno y con ello al desarrollo sostenible global mundial, cumpliendo las directrices de la OCDE.

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Por lo tanto, desde un enfoque global, la responsabilidad social de las empresas requiere de una buena estrategia de comunicación para difundir entre la sociedad, de una manera transparente, los comportamientos socialmente responsables y el compromiso con el desarrollo sostenible.

Textos clave:

ADOS Consulting Ikerlalde S.L. 'Dossier sobre Responsabilidad social corporativa e igualdad de oportunidades'. Emakunde, 2004.

Carneiro Caneda, Manuel. 'Guía de Responsabilidad Social Empresarial Interna y de Recursos Humanos'. Consejería de Empleo, Junta de Andalucía. 2008.

¿Qué tienen que ver la igualdad y la RSE con la calidad de su empresa?

El proceso de integrar la igualdad como garantía de calidad y de excelencia empresarial responde por una parte a la tendencia de modernización empresarial y por otra a la necesidad de generar nuevos modelos de cultura organizacional. La maximización del beneficio a la que tradicionalmente responde la lógica empresarial es posible sin tener que renunciar a la aplicación del principio de igualdad y al respeto de los derechos humanos en general.

A los tres sistemas de gestión que se desarrollan en el ciclo de negocio, gestión de la calidad, gestión medioambiental y gestión de riesgos laborales se añade como factor identificativo de la modernización y calado de la responsabilidad social de una empresa la gestión para la igualdad de oportunidades.

En la práctica, la igualdad se incorpora en la gestión empresarial como parte del proceso de mejora de una entidad empleadora que ha decidido liderar su estrategia de futuro cuidando su capital estratégico, es decir, el desarrollo humano y el conocimiento. Las consecuencias más evidentes de esta iniciativa de cambio hacia la igualdad son de tres tipos:

1. Los mayores esfuerzos y procesos de cambio se orientan para eliminar las discriminaciones indirectas por cuestión de género.
2. La búsqueda del equilibrio entre las necesidades de producción de la empresa y las necesidades de su personal empleado se configura como la premisa constante y requieren de una mayor flexibilidad en la organización del trabajo.
3. Las políticas de incentivos, motivación y reconocimiento del personal se muestran como el mejor complemento para una mayor competitividad en condiciones de igualdad.

“La gestión de los recursos humanos tiene un papel fundamental en todo proceso de cambio organizacional y por supuesto, en la orientación de la empresa hacia modelos de calidad y de excelencia” (Castro, C; 2006).

La igualdad como factor de calidad

La Ley de Igualdad establece el marco para la creación de valor en el entorno empresarial, a través de la gestión de la 'diversidad de género'. El Plan de Igualdad es el instrumento que, integrado en la estrategia de RSE, potencia el valor de la empresa a través de la gestión del talento y del aprovechamiento de las ventajas que aporta la propia diversidad.

Las actuaciones impulsadas por la empresa a través de su Plan de Igualdad se deben incorporar tanto a los procedimientos y actividades habituales de los departamentos y las personas responsables en cada área, como a los procesos de gestión de calidad de la empresa que buscan la satisfacción de las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés para la empresa.

Esta gestión de calidad, integral, conlleva también el desarrollo y establecimiento de una cultura organizacional centrada en el respeto del ser humano.

Así pues, una empresa puede llevar a cabo los cambios encaminados a conseguir los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de modo que le permitan obtener el mejor resultado posible, generando riqueza para la organización y mejorando la calidad del trabajo, la imagen y el prestigio de la empresa.

El modelo EFQM, que evalúa tanto el proceso de gestión como los resultados, incluye la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de los criterios de gestión y exige específicamente fomentarla y garantizarla, teniéndola en cuenta en los planes y estrategias y valorando, en los resultados cualitativos y cuantitativos, las repercusiones y consecuencias de estas políticas.

Textos clave:

D'Aleph. 'Calidad e igualdad de oportunidades: Guía de recomendaciones para las empresas'. Federación Andaluza de Municipios y Provincias. 2004.

Agrupación de Desarrollo EXCELSA. 'Igualdad es Calidad Empresarial. Manual de Buenas Prácticas para la integración de la igualdad de género en la Gestión con el Modelo EFQM'. 2007.

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

¿Qué es una auditoría de género?

Una «auditoría de género» es un diagnóstico completo de la igualdad de género que requiere, además de un análisis integral de la política general y/o específica que se esté auditando, un análisis financiero desde el enfoque de género; de las normas, reglamentos, valores organizacionales, beneficios sociales y en general un análisis de la asignación de recursos técnicos, humanos y económicos a la igualdad de género. Lo que sustenta esta necesidad de análisis integral es el hecho de que cualquier política de actuación –ya sea desde una institución pública o privada– provoca efectos diferenciados sobre las situaciones de mujeres u hombres, pudiendo llegar a influenciar en las posiciones de desequilibrio social existentes.

El propósito de una auditoría de género en el entorno empresarial es identificar las modificaciones pertinentes en la política pública y en la política empresarial para contribuir a una mayor igualdad de género.

Por este motivo es fundamental el análisis de la estructura de ingresos y gastos de la entidad que se esté auditando, la estructura de la plantilla de personal, así como la revisión de los criterios de asignación de recursos según el género.

Existen algunas experiencias de auditoría de género, así como algunas herramientas que pueden resultar de gran utilidad para atender a este cometido.

El modelo de Auditoría de Género desarrollado por la Asociación de Mujeres empresarias de socie-

dades laborales (AMESAL) parte de la perspectiva de la Responsabilidad Social, que entiende la empresa como:

“un sistema global de relaciones entre los grupos de interés, sistema que se dirige desde unos valores que definen la cultura empresarial y que rigen tanto la definición de los procesos operativos como las relaciones con el entorno”.

Y consiste principalmente en un cuestionario de evaluación de la igualdad de género en el marco de la RSE que proporciona no solamente datos cuantitativos, sino también información cualitativa sobre la visión y políticas de la empresa; es decir, se trata de una **herramienta de diagnóstico**.

Este proceso evaluativo debería ir acompañado de un seguimiento, que aunque no es habitual en las empresas, resulta fundamental para maximizar los beneficios posibles del esfuerzo realizado para la incorporación de la igualdad de género.

Textos clave:

AMESAL. Modelo de auditoría de género. Responsabilidad Social e Igualdad de Género en empresas de Economía Social. Cuestionario y criterios de análisis. 2007.

Asociación EGIERA. Cuestionario de Autodiagnóstico de Responsabilidad Social (RS) e Igualdad de Género (IG). 2007.



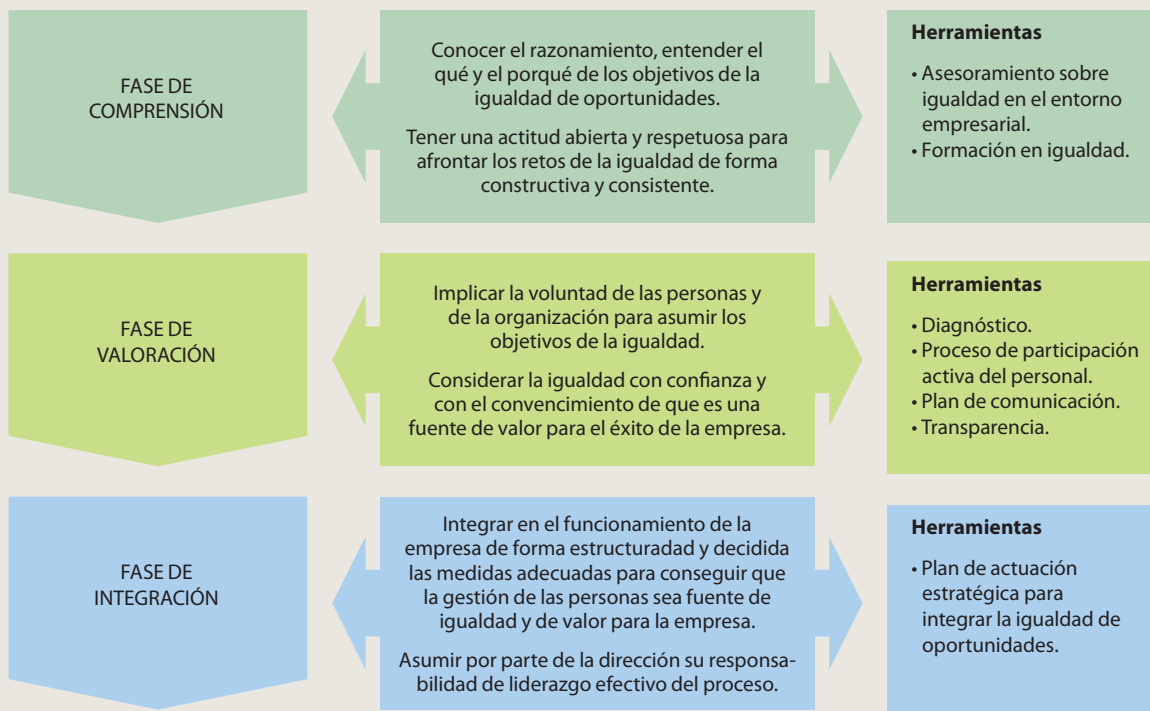
LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

¿Cómo trasladar la RSE y la igualdad a mi empresa?

La mayor coherencia de la RSE se consigue cuando se integra la igualdad de oportunidades como uno de sus ejes transversales; para ello, las empresas deben afrontar el cumplimiento de la ley de igualdad identificando los cambios o

adaptaciones que se han de procurar en la gestión de recursos humanos.

La integración de la igualdad de oportunidades en la RSE exige un enfoque estructurado que podría seguir el siguiente esquema:



Elaboración propia a partir de las fuentes: La igualdad en el marco de la Responsabilidad Corporativa: del reto a la oportunidad del Club de Excelencia en Sostenibilidad y La Responsabilidad Social de la Empresa de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras.

El Plan de Igualdad en las empresas

La Ley de Igualdad define el Plan de Igualdad en el artículo 46 de la siguiente forma:

«conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados».

La propia Ley indica su carácter transversal y la conveniencia de establecer un cambio corporativo

en todos los niveles de la organización, pudiéndose aplicar medidas de acción positiva específicas en casos concretos.

«... incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo».

De esta definición se desprende que un Plan de Igualdad es:

- Una **herramienta estratégica destinada a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.**
- Recoge **un conjunto de medidas organizadas y estructuradas, que se han diseñado a partir de un diagnóstico de la empresa,** con

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

el objetivo de lograr una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización empresarial.

Es decir, el punto de referencia del Plan de Igualdad ha de ser necesariamente el diagnóstico de la realidad laboral existente en la empresa y su relación con el entorno social y económico.

La propia Ley de Igualdad, 3/2007, identifica las fases previas y también los cuatro momentos claves en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad:

1) INICIATIVA

Parte del reconocimiento del valor que para la empresa tiene la aplicación ordenada de los objetivos de la igualdad de oportunidades. El proceso del Plan de Igualdad se integra en los objetivos e informe de Responsabilidad Social Empresarial.

2) COMPROMISO

La dirección asume la integración en el funcionamiento de la empresa de las medidas adecuadas que vendrán definidas en el plan de igualdad. Debe ser informado y difundido a la empresa. También debe servir para identificar al equipo responsable que impulse y apoye todo el proceso.

3) DIAGNÓSTICO

Servirá para detectar las cuestiones prioritarias y recabar la información necesaria para definir los objetivos del plan.

4) PROGRAMACIÓN

Se señalan las áreas a tener en cuenta, los objetivos específicos y las medidas y acciones que se implantarán. Debe ir acompañado de un cronograma.

5) INFORMACIÓN

Ya aprobado el Plan de Igualdad, se informará a todo el personal de su empresa del contenido del Plan de Igualdad.

6) IMPLANTACIÓN y SEGUIMIENTO

Se ponen en marcha las acciones, y por lo tanto, su seguimiento y control son fundamentales para asegurar el buen desarrollo del plan.

7) EVALUACIÓN

Se revisarán los distintos aspectos del plan así como su gestión y resultados. Debe ir acompañada de los indicadores pertinentes.

Los resultados se analizan de manera cuantitativa y también cualitativa, adquiriendo una gran relevancia la evaluación sobre en qué medida las actuaciones han permitido corregir los desequilibrios detectados previamente y en qué medida la situación y posición de mujeres y hombres se establece en términos de mayor equidad.

La Ley de Igualdad establece que **será obligatorio elaborar planes de igualdad:**

- Empresas de más de 250 trabajadores/as.
 - Cuando así se establezca en el convenio colectivo.
 - Cuando se establezca como sustitución de una sanción de la inspección de trabajo.
- En el resto de las empresas la elaboración de un plan de igualdad será de carácter voluntario mediante la consulta de los/as representantes de los/as trabajadoras.

Características y contenido del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se configura como un instrumento con las siguientes características:

■ **ColectivoIntegral:** incluyendo actuaciones que incidan positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.

■ **Transversal:** implicará a todas las áreas de gestión de la organización.

■ **Dinámico:** progresivo y habrá de estar sometido a cambios constantes.

■ **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad efectiva) se conseguirá por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

■ **Flexible:** se confeccionará a medida, en función de las necesidades y posibilidades de aplicación.

■ **Temporal:** terminará cuando se haya conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Siguiendo con las pautas marcadas en la Ley de Igualdad, el Plan de Igualdad debe contener un conjunto ordenado de medidas de actuación que incidan al menos en las siguientes áreas: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, ordenación del tiempo del trabajo para favorecer la conciliación y prevención del acoso sexual.

El Visado de Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana

La Comunitat Valenciana cuenta con un programa específico para obtener un Visado de reconocimiento para aquellas empresas que realicen planes de igualdad.

De acuerdo con la Ley 9/2003 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana, en su artículo 20.3, las empresas que deseen obtener ayudas para sus Planes de Igualdad deben tenerlos visados por la administración, presentando informes anuales ante el organismo competente.

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

En la *Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad en empresas* de la Comunitat Valenciana señala que para la obtención del visado los Planes de Igualdad deberán contar con los siguientes aspectos:

- a) Ámbito de aplicación
- b) Partes suscriptoras del Plan
- c) Vigencia, indicando la fecha de puesta en aplicación
- d) Medios y recursos para su puesta en marcha
- e) Sistemas de evaluación y seguimiento
- f) Modificaciones, mejoras y novedades incluidas en Planes evaluados anteriormente
- g) Desarrollo como mínimo de una medida por área de las que a continuación se enumeran para favorecer la igualdad de oportunidades en la empresa:
 1. Acceso al empleo.
 2. Conciliación.
 3. Clasificación profesional, promoción y formación.
 4. Retribuciones.
 5. Salud Laboral.
 6. Comunicación y Lenguaje no sexista.

Textos clave:

Sarrió, Maite y Castro, Carmen. 'Guía para la aplicación del principio de Igualdad en la gestión empresarial'. Caja del Mediterráneo, 2009.

Generalitat Valenciana, Conselleria de Benestar Social. 'Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana'. 2008.

¿Cómo gestionar los recursos humanos de manera responsable?

Si observamos con detenimiento los puntos clave que según el Visado de la Generalitat deben desarrollarse en un Plan de Igualdad, están conectados en su mayor parte con la política de Recursos Humanos de la empresa. Por lo tanto, dentro del Plan de Igualdad es fundamental la gestión de RRHH de aquí la importancia de este apartado.

Política de gestión de recursos humanos socialmente responsable

El Libro Verde de la Comisión explica que es responsabilidad de las empresas facilitar los medios necesarios que permitan:

“el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, el fomento de un equilibrio adecuado entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo”.

La RSE Interna está ligada directamente tanto con la estrategia de personas o de recursos humanos con que cuente la empresa como con cada uno de los procesos esenciales que la configuran. Así se expresa en la Guía para la aplicación del Principio de Igualdad en la Gestión Empresarial:

“Tender hacia la optimización de la gestión y los recursos humanos significa interesarse por obtener el máximo partido de las potencialidades del personal, por una parte aprovechando los conocimientos, habilidades y capacidades de toda la plantilla y por otra parte facilitando que el talento colectivo del personal trabajador emerge y se invierta en el ciclo productivo” (p.38).

La integración en los objetivos de la gestión empresarial de los objetivos de la igualdad de oportunidades forma parte de un proceso de mejora de la empresa, con atención especial a su capital estratégico, que constituyen el desarrollo humano y el conocimiento.

A través de este proceso la empresa conseguirá una mayor optimización en la gestión y en los recursos humanos, de modo que se asegure de su mejor aprovechamiento, empleando al máximo las capacidades y conocimientos de todo su personal (Castro, C y Chillida, MD. 2006).

Las **VENTAJAS** de incorporar la Igualdad en la gestión empresarial son evidentes, tal y como han ido demostrando los ejemplos de Buenas Prácticas que empresas que ya han aplicado Planes de Igualdad:

- Cumplir con la legalidad es una buena práctica empresarial.
- Las mujeres son una pieza clave en la estrategia de desarrollo.
- Los equipos de trabajo mixtos o diversos son mucho más productivos.
- El clima laboral mejora a medida que las relaciones laborales se impregnan de igualdad.
- La aplicación de la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial permite una optimización de los recursos humanos de la empresa.

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

• La diversidad y la igualdad de oportunidades facilitan la capacidad de adaptación al cambio de la empresa.

¿Qué tener en cuenta para aplicar la igualdad de género en la gestión de personal?

En el contexto de la RSE, los departamentos de Recursos Humanos no pueden limitarse únicamente a la detección de las discriminaciones, si no que deben gestionar, de manera eficiente, las alternativas para eliminarlas. Por una parte se deben evitar las discriminaciones, por otra parte, se deben fomentar, simultáneamente, actuaciones para su prevención.

“También es necesario corregir aquellas situaciones que provoquen indefensión, coacción, minusvaloración o exclusión del acceso a los recursos y beneficios, todas ellas múltiples manifestaciones de violencia”, tal y como se explica en la Guía para la Aplicación del enfoque de género en las relaciones laborales.

Los aspectos fundamentales que se deben tener en cuenta son algunos los siguientes:

- Contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos tanto en la búsqueda como en la inserción y promoción profesional de mujeres y hombres.
- Adaptar las condiciones de trabajo y ajustar la organización del mismo y de los horarios a las necesidades de mujeres y hombres.
- Sensibilizando al personal para fomentar que hombres y mujeres compartan las responsabilidades laborales, familiares y sociales.

• Favorecer la participación activa de las mujeres en la empresa, en reuniones, coordinación de grupos, unidades de trabajo y representación del personal.

• Lograr un entorno laboral libre de violencia de género, impidiendo todo tipo de acoso.

Para integrar la Igualdad en Recursos Humanos se debe hacer una revisión de los siguientes procedimientos: descripción de los puestos de trabajo y perfil profesional, Convocatorias de empleo, Procesos de selección y contratación, Adaptación al puesto, Promoción y Retribuciones.

Las empresas son conscientes de que nuestra sociedad les exige ciertos compromisos sociales, democráticos y medio ambientales de los que no está exentas. Por lo tanto, el papel de las empresas en las sociedades contemporáneas y democráticas, más allá de la lógica del beneficio, presenta estas otras dimensiones que deben de ser tomadas en cuenta; por justicia, sin duda, pero también por el propio beneficio e interés de las empresas.

Textos clave:

AUREN. Manual de implementación de la Responsabilidad Social Empresarial en la gestión de Recursos Humanos. Equal MOLT.

Castro, Carmen y Chillida, MD. Guía de recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las relaciones laborales. Colectivo de Mujeres MALVALUNA y Servicio Extremeño de Empleo. 2006.



Recomendaciones para integrar la Igualdad en la gestión de personal

- | | | |
|-----------|--|---|
| 1º | Descripción del puesto de trabajo y perfil profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Evitar la reproducción de estereotipos en la descripción de los puestos de trabajo y perfiles profesionales. • Usa el lenguaje de manera que no asigne un determinado sexo al perfil buscado. • Evitar incluir requisitos innecesarios para el puesto y que implícitamente favorezcan a uno de los sexos. |
| 2º | Convocatoria/oferta de empleo | <ul style="list-style-type: none"> • Usar un lenguaje inclusivo en la publicación de la oferta. • Evitar que el medio de difusión utilizado dificulte que lleguen a presentarse candidaturas de mujeres y hombres. • Usar también a las asociaciones de mujeres como fuente de búsqueda de candidatas. |
| 3º | Selección | <ul style="list-style-type: none"> • Usar criterios objetivos: habilidades y experiencias de adaptación al puesto, capacidad de aprendizaje y de adaptación. • Usar equipos de selección integrados por mujeres y hombres sensibilizados en igualdad de género. • Evitar en las pruebas la sobrevaloración de habilidades socialmente asignadas a un sexo. • Usar guión común para entrevistas y pruebas a ambos sexos, salvo que exista motivo desde la igualdad para hacerla diferente. |
| 4º | Contratación | <ul style="list-style-type: none"> • Contratar en igualdad de condiciones, a mujeres en puestos y categorías de las que tradicionalmente hayan estado excluidas. • Evitar la utilización de contratos a tiempo parcial sólo para mujeres. |
| 5º | Adaptación al puesto | <ul style="list-style-type: none"> • Formar en igualdad a quien haya de tutorizar la adaptación a puesto de trabajo para evitar la aparición de estereotipos y actitudes discriminatorias. |
| 6º | Promoción y remuneración | <ul style="list-style-type: none"> • Evitar que la valoración económica de los puestos de trabajo contemple pluses y complementos que provoquen una discriminación de género no intencionada. • Alentar la participación de mujeres en los programas de formación continua. • Preparar a mujeres para la promoción y mejora de su trabajo. |

Fuente: Castro, Carmen y Chillida, MD. *Guía de recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las relaciones laborales.2006*

Anexos

Legislación relacionada con RSE e Igualdad de Oportunidades

Europa

- *Tratado de Amsterdam*, artículos 2, 3, 13 y 141 (antiguo 119) (ratificado por España en la Ley Orgánica 9/1998, de 16 de diciembre).

Incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, de eliminar la desigualdad y del aval a las medidas de acción positiva como objetivos. Consagración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. Establecimiento de que las acciones positivas no suponen una vulneración del principio de igualdad de trato.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/ttce.html

- *Directiva 75/117/CEE del Consejo*

Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores.

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=ES&numdoc=31975L0117&model=guichett

- *Directiva 86/613/CEE del Consejo*

Aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejerzan una actividad autónoma incluidas

las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=ES&numdoc=31986L0613&model=guichett

- *Directiva 96/34/CE del Consejo*, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, UNICE, CEEP y CES.

Establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

http://europa.eu.int/eurllex/es/consleg/pdf/1996/es_1996L0034_do_001.pdf

- *Directiva 96/97/CE del Consejo* (que modifica a la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de Julio de 1986)

Aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en los regímenes profesionales de Seguridad Social.

http://europa.eu.int/eurllex/es/consleg/pdf/1996/es_1996L0097_do_001.pdf

- *Directiva 97/80/CE del Consejo*

Relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

http://europa.eu.int/eurllex/es/consleg/pdf/1997/es_1997L0080_do_001.pdf

- *Directiva 2000/78/CE del Consejo*, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Establece la prohibición de discriminación por motivos de sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

http://europa.eu.int/eurllex/pri/es/oj/dat/2000/l_303/l_30320001202es00160022.pdf

- *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo* (que modifica a la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de Febrero).

Aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

http://europa.eu.int/eurllex/pri/es/oj/dat/2002/l_269/l_26920021005es00150020.pdf

- Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. *Libro Verde. COM(2001)366 y Comunicación COM(2002)347 de la Comisión* relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible.

Se analizan las ventajas y prácticas de la RSE en la gestión de los RR.HH., como el fomento de un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres y facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, desempleados de larga duración y personas desfavorecidas. En el segundo documento se realiza un seguimiento del Libro Verde.

www.jussemp.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Recursos/Libro%20verde.pdf

España

- **La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** (LOIEMH)

- *Ley 39/1999* de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Introducción de modificaciones al Estatuto de los Trabajadores, a la Ley de Procedimiento Laboral, a la Ley General de la Seguridad Social y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En relación a permisos retribuidos, reducción de jornada por motivos familiares, excedencia por cuidado de hijos y familiares, permiso por maternidad y paternidad, prestación por riesgo durante el embarazo y extinción del contrato de trabajo.

www.boe.es/boe/dias/19991106/pdfs/A3893438942.pdf

- **Real Decreto Legislativo 5/2000** por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)

Consideración como “infracción muy grave” las discriminaciones favorables o adversas para el acceso de empleo por motivos de sexo y otros.

www.boe.es/boe/dias/20000808/pdfs/A2828528300.pdf

- **Ley 30/2003**, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Introducción de informes sobre el impacto por razón de género en todos los anteproyectos de ley y reglamentos.

www.boe.es/boe/dias/20031014/pdfs/A3677036771.pdf

Comunitat Valenciana

- **Ley 9/2003** de 2 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana.
- **Decreto 133/2007** de 27 de julio, del Consell, que regula las condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana.

Fuentes de información sobre RSE (webs, revistas, instituciones, etc.)

- Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas. www.aedipe.es
- CIES, Centro de Investigación de Economía y Sociedad. <http://www.mesd.net/grupcies/>
- Club de Excelencia en Sostenibilidad www.clubsostenibilidad.org
- Economía del Conocimiento con Enfoque de Género. <http://singenerodedudas.com>
- FORETICA, Foro para la Evaluación de la Gestión Ética. www.foretica.es
- Fundación Alternativas y RSC. www.falternativasrsc.org/Rcrealidad-Social.php
- Fundación Europea para la Gestión de la Calidad. www.efqm.org
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. www.observatoriorsc.org
- Proyecto EQUAL “Diversidad Activa”. Instrumentos y buenas prácticas que sirven de referencia para comprender cómo la igualdad de oportunidades se convierte en un elemento de excelencia empresarial. www.celem.org/diversidadactiva/areas_responsabilidad.html

- Responsabilidad Social Corporativa a nivel Europeo <http://www.csreurope.org>

Revistas

- Ser Responsable. www.serresponsable.es/
- Diario Responsable www.diarioresponsable.com/rse

Fuentes de información sobre Planes de Igualdad en el entorno empresarial

- Conselleria de Benestar Social, Generalitat Valenciana www.bsocial.gva.es/portal/portal?id=9883&sec=1652010163546
- Instituto de la mujer www.inmujer.migualdad.es/mujer/
- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en las empresas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. www.inmujer.migualdad.es/mujer/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf
- Planes de Igualdad. Mº de Igualdad www.migualdad.es/ss/Satellite?cid=1193047402739&pagename=MinisterioIgualdad%2FPagina%2FMI_GU_contenidoFinal

Otras direcciones de interés

- Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias. Fedepe
www.mujeresdirectivas.es/
- OMEGA Organización de Mujeres empresarias y Gerencia Activa
www.mujeresempresarias.com/

Bibliografía complementaria

- Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid. *Guía para la implantación de un plan de igualdad en las PYMES al amparo de la nueva ley de igualdad.* 2007.
- Castro García, Carmen et al. *Medidas para la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al mercado de trabajo [CD] Apoyo a las empresas para la implantación de acciones positivas.* Federación Andaluza de Mujeres Empresarias, 2005.
- Chillida, MD. GEMs conciliación. Método de Igualdad de Género en los sistemas de conciliación. Fundación Mujeres. Proyecto New HERA, 2004.
- GarcíaMarzá, Domingo. (Director) ERSE *Observatorio de Ética y Responsabilidad Social de la Empresa de la Comunitat Valenciana.* Fundación ETNOR. 2006.
- GUIARSE. *Guía de Responsabilidad Social Empresarial para PYME's.* EQUAL, Principado de Asturias, 2007.
- Club de Excelencia en Sostenibilidad. *La igualdad en el marco de la Responsabilidad Corporativa: del reto a la oportunidad.* 2008
- OIT. *La hora de la Igualdad en el Trabajo,* 2003.
- Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras. *La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible.* 2007.

Glosario

ACCIÓN POSITIVA

Medidas específicas a favor de las mujeres adoptadas por los Poderes Públicos y agentes sociales con el fin de hacer efectivo el mandato constitucional de promover la igualdad. Sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Son aplicables en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad. Han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo de la UE, de 29 de mayo de 1990, D.O. n° C 157, de 27/06/1990). (*Glosario de términos relativos a la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Recopilación de la Unión Europea*).

ANÁLISIS de GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. (*Recopilación de la Unión Europea*).

AUDITORIA DE GÉNERO

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género". (*Recopilación de la Unión Europea*).

BARRERAS INVISIBLES

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones, para su plena participación en la sociedad. (*Recopilación de la Unión Europea*).

BUENAS PRÁCTICAS

Una "buena práctica" ha sido definida como "filosofía, política, proceso y/o estrategia de carácter innovador que genera un impacto positivo, resuelve un problema y/o crea nuevas oportunidades". *Documento INOFOR sobre "Identificación y Validación de Buenas Prácticas", cumbre EQUAL Barcelona*.

DISCRIMINACIÓN

"Una distinción irrelevante, arbitraria, no razonable, injusta, que se realiza en detrimento o perjuicio de una persona o grupo de personas, y no de una di-

ferencia sobre la base de las cualidades personales". Sáez Lara, Carmen. *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1994. Pág. 35

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Hace referencia a la exclusión, restricción o subordinación fundamentada en el binomio sexogénero, en cualquiera de las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. *Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. *Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Son estereotipos cuando son rígidas, homogéneas y se comparten como si fueran verdades objetivas inalterables. Los estereotipos anulan los comportamientos individuales, reduciéndolos a unas pocas ideas simples. Se emplean para justificar formas de dominación y poder social de un grupo sobre otro. Así los estereotipos de género han servido para legitimar la dominación de los hombres sobre las mujeres.

GÉNERO

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

a través de los agentes de socialización y que son modificables. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”. 2007. Ayuntamiento de Guadalajara.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres. *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”. 2007. Ayuntamiento de Guadalajara.*

IMPACTO DE GÉNERO

Hace referencia al análisis de las medidas, actuaciones, programas, proyectos, normativa, etc., relativas que llevan a cabo las organizaciones públicas y privadas que deben llevar al objeto de género con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias. Los informes de evaluación del impacto de género se regulan según la Ley 30/2003. *Ley Orgánica 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones que elabore el Gobierno.*

INDICADOR DE GÉNERO

VARIABLES de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. Su utilización supone un mayor conocimiento de la situación y/o presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad; contribuyendo a explicar los factores que determinan las diferencias y semejanzas entre unas y otros. La desagregación de datos por sexo recogida y desglose de datos y de información por sexos, para poder proceder a un análisis comparativos un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

MAINSTREAMING

La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertas del Consejo de Europa: “El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”. El “mainstreaming” se traduce en la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres como la Integración del principio de igualdad en todos los ámbitos. Véase también transversalidad.

PARIDAD

Proporcionalidad representativa de mujeres y hombres en los espacios de decisiones (Ver presencia equilibrada).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Consideración sistemática de los factores o condicionantes de género, las diferentes condiciones, situaciones, problemas, prioridades o necesidades de mujeres y hombres en cualquier campo del conocimiento y en cualquiera de las actividades humanas. La incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, tanto en fase de planificación como de ejecución y evaluación podrá prever el impacto diferencial en función del género entre hombres y mujeres y los posibles efectos discriminatorios, permitiendo aplicar factores correctores de las desigualdades por razón de sexo o género.

PRESENCIA equilibrada

Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%. (Ver paridad)

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Consideración de trato equitativo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Según el Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo Español (2005) la RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se deriven de sus acciones.

ROLES DE GÉNERO

Pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres, respectivamente, transmitidas por cada cultura y asumidas por las personas de uno y otro sexo en función del contrato social de género. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad y presencia pública, el poder y la responsabilidad, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica (que no privada) y de servicio a las personas, y la responsabilidad ineludible sobre la procreación y el cuidado en ámbito familiar. *Guía de Orientaciones y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Macaronesia. Instituto Canario de la Mujer, 2006.*

SEGREGACIÓN DE GÉNERO

Infrarrepresentación de las mujeres en los espacios de representación política, participación social, eco-

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

nómica, laboral, cultural, etc., y su sobrerrepresentación en otros.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal) y a puestos de trabajo de menor categoría profesional (segregación vertical).

SEXISMO

Ideología, valores, comportamientos y conjunto de manifestaciones y actos en los que se proyecta, basada en la creencia en el desigual valor entre las personas por su pertenencia a uno u otro sexo y en la legitimidad de la dominación, discriminación y subordinación de un sexo al otro. Asimismo, se refiere a los métodos empleados para sostener el sistema patriarcal y las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres; a las características del trato, los prejuicios, los estereotipos, el modelo educativo, el lenguaje, las condiciones laborales, las condiciones de representación social, etc., propias del sistema patriarcal y el contrato social de género. *Guía de Orientaciones y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Macaronesia. Instituto Canario de la Mujer, 2006.*

SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

Proceso por medio del cual los hombres y las mujeres vamos aprendiendo las normas, valores, costumbres y roles asignados por cada cultura a unos y a otras. Es un proceso que comienza desde la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años. Este proceso se ve reforzado por instituciones sociales tales como la familia, las instituciones educativas y religiosas y los medios de comunicación social, el grupo de pares o de iguales. *Guía de indicadores para la evaluación de impacto de género de las políticas públicas. Likadi, 2006.*

SUELO PEGAJOSO

Este concepto está estrechamente relacionado con el "Techo de cristal" y se refiere a las obligaciones y a las llamadas que desde lo doméstico se imponen a las mujeres para que no abandonen ese espacio. Lo cual

crea las numerosas dificultades a las que se enfrentan las mujeres para desprenderse del "suelo pegajoso" que las atrapa en obligaciones y solicitudes por quienes se sienten abandonados tras su salida hacia otra esfera no doméstica. El logro del equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese "suelo pegajoso", llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres. *García Prince, Evangelina. Seminario Internacional sobre Liderazgo y Dirección para Mujeres "Poder y Empoderamiento de las Mujeres. Pág. 19*

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible y sutil que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, que impide su acceso a puestos importantes o de mayor responsabilidad, resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por los hombres.

TRANSVERSALIDAD

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." Transversalidad es también la Integración del principio de Igualdad en todos los ámbitos.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.