

LA IGUALDAD EN LA EMPRESA COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD

RESUMEN EJECUTIVO

Octubre de 2015

**SUBCOMISIÓN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
COMISIÓN DE SANIDAD, ASUNTOS
SOCIALES E IGUALDAD**



MENSAJES CLAVE

1. Las empresas están totalmente comprometidas con la evolución de la sociedad y son protagonistas en la incorporación natural de la mujer en el ámbito laboral en condiciones de igualdad de trato y oportunidades.
2. Surgen nuevas formas de gestión empresarial donde los recursos humanos siguen siendo el principal activo a proteger y desarrollar, por lo que es imperioso trabajar “para” y “con” las personas, rentabilizando su talento, sin importar el género. De esta manera, el principio de igualdad es uno de los ejes conductores de las empresas y de su cultura, partiendo desde la propia convicción y voluntariedad.
3. **La gestión de la igualdad en la empresa es una cuestión estratégica y social, y ha de integrarse como factor de competitividad empresarial.**
4. Es necesario insistir en cambios culturales para que la igualdad sea efectiva. No debe perderse la perspectiva histórica, ni la conexión con la realidad actual. Pese a los avances culturales y sociales experimentados en los últimos años, existe todavía un problema de desigualdad, teniendo en cuenta que parte de esta situación es el reflejo todavía de nuestra historia como país, y en particular de una tardía y desigual incorporación de la mujer al mercado laboral.
5. La igualdad de oportunidades debe fijarse como objetivo de más amplio espectro, con proyección transversal en la relación profesional. Se trata de facilitar la integración efectiva en el mercado laboral, pero también la mayor implicación profesional y la corresponsabilidad de las mujeres en su desarrollo profesional y en su integración efectiva en la empresa.
6. En esta línea es fundamental dar visibilidad a la mujer empresaria, promoviendo su participación y dándole la representatividad adecuada.
7. Es necesario estimular la educación igualitaria en espíritu emprendedor, para que tanto los chicos como las chicas desarrollen su capacidad innovadora en igual medida, así como seguir potenciando el cambio cultural que promueva que nadie tengan que optar entre su vida empresarial y el desarrollo adecuado de su vida personal.
8. Toda forma de discriminación es execrable, y debe ser denunciada, sancionada y eliminada. Ahora bien, no toda desigualdad es discriminación. Hay que estudiar a fondo las causas de la misma y corregir la injustificada. Así, es preciso depurar los datos existentes para desentrañar las causas reales de las diferencias de posicionamiento de las mujeres en los aspectos de la vida profesional, prestar merecida atención al tratamiento de los mismos y a la identificación de un término de comparación adecuado.
9. Se ha de avanzar hacia la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y personal y para ello la herramienta fundamental es la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, tratando equilibrar las circunstancias personales de los trabajadores y las necesidades de las empresas.
10. La implicación de las distintas administraciones, en todos los planos (educativo, familiar, de empleo, fiscal,...) es imprescindible para la creación de un marco habilitador de la igualdad real en nuestra sociedad.

PROPUESTAS

Incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

El desarrollo y promoción profesional de la mujer no está en general al margen de su situación familiar. Estrechamente ligado a ese desarrollo profesional está la necesidad de conciliación personal familiar y laboral a través de medidas dirigidas tanto a mujeres como a hombres.

Esta conciliación presenta un enorme potencial en el entorno de la empresa y de la negociación colectiva, donde puede practicarse una transacción de gran recorrido: la flexibilidad que necesita la empresa a cambio de la flexibilidad que necesita el trabajador (hombre o mujer) en términos de conciliación.

Ahora bien, para que la conciliación sea exitosa es necesario encontrar un punto de equilibrio entre y las necesidades de conciliación de los trabajadores y los intereses de la empresa que permitan garantizar la estabilidad interna.

En este esfuerzo es preciso que las instituciones y poderes públicos impulsen un compromiso para hacer realidad la conciliación de la vida familiar y laboral a través no solo de un respaldo económico y otras medidas complementarias (asesoramiento a las empresas, facilitar herramientas de gestión, campañas...), siendo fundamental el establecimiento de un marco regulatorio claro, estable y flexible.

La “Brecha salarial” entre mujeres y hombres

La reivindicación de “a igual trabajo, igual salario” es un objetivo lógico y esencial en nuestro sistema de garantías y en el marco de unas relaciones del trabajo protegidas por la Constitución, las leyes y los convenios colectivos. Ahora bien, el concepto de “diferencia” no debe confundirse con el de “discriminación”, aunque ambos términos se suelen utilizar indistintamente.

Los indicadores medios que se manejan en materia salarial reflejan diferencias salariales medias entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, incluso en los países considerados los más avanzados y democráticos. Las razones para estas divergencias son complejas y fuente de numerosos análisis.

Existen razones históricas y conceptos retributivos, como por ejemplo, la antigüedad o determinados complementos asociados al puesto de trabajo, que han beneficiado más a colectivos mayoritariamente masculinos, dando lugar a diferencias estadísticas relevantes.

Por esta razón, deben evaluarse las metodologías empleadas, enfocar el tema de forma correcta y respetuosa con nuestra realidad histórica, para poder obtener unas conclusiones más próximas de la realidad actual.

La cooperación empresarial en la protección de la mujer en áreas de especial vulnerabilidad

Las empresas son sensibles a esta actual realidad social por lo que han de tener un especial interés en cuanto a la prevención y erradicación del acoso por razón de sexo y acoso sexual, fomentando medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes, y respecto a la protección a víctimas de violencia de género, facilitando a través de políticas de empresa o de la negociación colectiva, el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a estas personas.

El papel de las mujeres empresarias

Es fundamental apoyar y promover el pleno desarrollo de la mujer como empresaria, profesional o directiva. Las mujeres han ocupado y ocupan un papel relevante en el mundo empresarial, desde sus diversas facetas como propietarias, copropietarias, socias o accionistas de una empresa, así como desempeñando cargos directivos o de gerencia, con responsabilidad y mando en el ámbito empresarial.

La capacidad de transformación de la sociedad que tienen las empresas, motor económico y social, requiere de la participación activa de las mujeres para trabajar por un futuro más competitivo y mejor. La constitución de equipos profesionales basados en el mérito, talento y capacidad debe estimularse, potenciando el papel igualitario de la mujer en el liderazgo y en la toma de decisiones, tanto en el marco profesional como en el empresarial.

Debe estimularse la educación igualitaria en espíritu emprendedor para que las chicas y los chicos desarrollen su capacidad innovadora en igual medida, así como promover medidas para que nadie se vea obligado a optar entre su vida empresarial y el desarrollo adecuado de su vida personal.

Se deben incluir en las políticas de igualdad y conciliación, los términos Mujer Empresaria, Emprendedora y Profesional liberal, junto a los de directivas y trabajadoras, y, por tanto, normalizar la presencia de las mujeres como empresarias, emprendedoras y profesionales liberales en la sociedad actual.

Resulta, en definitiva, fundamental dar visibilidad a la mujer empresaria en todos los foros, promoviendo su participación y dándoles la representatividad adecuada.

Fomento de la participación de la mujer en órganos directivos

Un sistema basado en el mérito y la capacidad individual es la principal herramienta de promoción profesional, tanto en hombres como en mujeres, más que el establecimiento, por imperativo legal, de cuotas de participación, ya que no garantiza la igualdad de oportunidades y puede generar problemas de discriminación si no se articulan correctamente.

Para fomentar esta presencia, son imprescindibles las medidas de sensibilización y concienciación de trabajadores y empresarios respecto a la gestión de la diversidad, del talento y al reconocimiento del mérito, partiendo del auto convencimiento y la voluntariedad de las iniciativas y políticas empresariales.

Las medidas complementarias que se adopten deben ser de carácter positivo y en ningún caso sancionador, estableciéndose incentivos para la autorregulación, desarrollando la formación y el fomento de políticas y prácticas no discriminatorias, e incentivar el uso de las buenas prácticas, así como códigos de buen gobierno corporativo.

El papel de las Administraciones Públicas en la incentivación y apoyo real a las políticas de igualdad

Es necesario demandar la intensificación del respaldo público necesario (promoción, financiación y apoyo técnico para la implantación de planes y medidas) para la remoción de las causas externas reales y para el reconocimiento del esfuerzo empresarial que se realiza en este terreno, puesto que se trata de una cuestión que concierne a toda la sociedad.

ES fundamental que por parte del Gobierno y las Administraciones Públicas se continúe avanzando y poniendo en marcha medidas de acción positiva, de eliminación de la desigualdad en general, y de apoyo a las empresas, en especial a las pequeñas y medianas empresas y fundamentalmente a las micropymes, que son las que tienen más dificultad en la aplicación práctica de las medidas cuyo resultado sea la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.



ceoe

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Calle Diego de León, 50

28006 Madrid

(+34) 91 566 34 00

www.ceoe.es