

LA IGUALDAD REAL VERSUS LA IGUALDAD FORMAL

Isabel Merenciano Gil

*Socia y Directora del Área de Derecho Laboral.
Broseta Abogados*

EXTRACTO

La igualdad de género y oportunidades debería constituir uno de los principales valores de nuestra sociedad. Durante muchos años, tanto desde la Unión Europea como desde los distintos Estados miembros se ha desarrollado un marco normativo en pro de la consecución de la igualdad real frente a la formalmente reconocida y, de igual manera, los Gobiernos han desarrollado políticas activas con el fin de promover la igualdad de género. A pesar de lo anterior, persisten las dificultades para el acceso de la mujer a puestos de máxima responsabilidad, la brecha salarial sigue existiendo entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral junto con la corresponsabilidad sigue siendo una de nuestras asignaturas pendientes.

Palabras claves: igualdad, mujer, políticas activas empresariales, puestos de responsabilidad, brecha salarial y conciliación.

Sumario

1. Un importante camino por recorrer en el logro de la igualdad real
2. El impulso europeo y la situación en España
3. La brecha salarial y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
4. El compromiso de las empresas en el logro de la igualdad real
5. Conclusiones

1. UN IMPORTANTE CAMINO POR RECORRER EN EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL

La igualdad es un principio jurídico que se encuentra universalmente reconocido, tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, nuestro texto constitucional en el artículo 14 de la [Constitución Española](#) (CE) proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo entre otras razones.

El artículo 9 de la CE también establece la competencia de los poderes públicos para promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

En este sentido, si bien es clara la apuesta de los poderes públicos por lograr el objetivo de la igualdad real, todavía hoy persisten las diferencias de trato entre mujeres y hombres en muchos ámbitos de la sociedad, lo que nos lleva a afirmar que todavía queda un importante camino por recorrer. En lo relativo al mercado de trabajo, aspectos tan importantes como la promoción de la mujer en puestos directivos, su presencia de forma equilibrada en los consejos de administración o la brecha salarial deben abordarse directamente en el seno de las empresas fijándose objetivos claros al respecto, medidas para alcanzar los mencionados objetivos y plazos para la consecución de los mismos.

2. EL IMPULSO EUROPEO Y LA SITUACIÓN EN ESPAÑA

En la consecución de la igualdad real, el impulso de Europa está jugando un papel fundamental. El Tratado de la Unión Europea fija la igualdad entre mujeres y hombres como uno de sus valores fundacionales fijándose como objetivo eliminar toda desigualdad entre el hombre y la mujer y promover la igualdad en todas sus acciones.

La Unión Europea (UE) ha dictado un importante número de normas tanto en el ámbito del empleo, como en el de acceso a bienes y servicios, entre las que cabe destacar la [Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006](#), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

En el último Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) donde se reconoce que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad, se insta a los Estados miembros y a la UE a adoptar medidas para cerrar las

brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

Merece especial atención la propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, actualmente en trámite tras las últimas enmiendas introducidas, destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por las que se establecen medidas afines [COM (2012)0614-C7-0382-2012 -2012/0299(COD)]. La propuesta de directiva tiene como finalidad aumentar sustancialmente el número de mujeres en los consejos de administración de toda la UE estableciendo un objetivo mínimo del 40% del género menos representado entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, introduciéndose en los procesos de selección para estos puestos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades.

La exposición de motivos de la propuesta de directiva pone de manifiesto que el desequilibrio de género es persistente en los consejos de administración de las empresas de la UE, y ello a pesar de que durante décadas tanto los Estados miembros como instituciones de la Unión han realizado numerosos intentos por promover la igualdad de género en la toma de decisiones económicas y aumentar la presencia de mujeres en los consejos de administración.

La autorregulación en el ámbito de los Estados miembros no ha dado el resultado esperado con tan solo un incremento medio anual del 0,6% de presencia de mujeres en los consejos de administración, llegando a afirmar que con el ritmo actual se tardarían varios decenios en acercarnos al equilibrio de género en toda la UE. De igual forma, se ha observado la desigualdad de este porcentaje entre los Estados miembros y otros países donde sí se habían adoptado medidas vinculantes de aquellos otros donde no existían, habiendo logrado los primeros importantes avances a medio plazo. Noruega y Francia constituyen claros ejemplos de lo anterior, habiendo incrementado la presencia de mujeres en los consejos de administración de forma significativa; la primera pasó en tan solo tres años de un 18% en 2006 al 40%, y la segunda, de octubre de 2010 a enero de 2012 de un 10 a un 22%.

La disparidad con la que se aborda el equilibrio de género desde el punto de vista legislativo en los distintos Estados miembros es otro de los factores que incrementa las diferencias entre Estados, poniendo de manifiesto la necesidad de armonización. Así, se contemplan modelos tan dispares como aquellos en los que se establecen objetivos y sanciones por incumplimiento, a otros en los que el modelo se basa en «cumplir o dar explicaciones», los sujetos obligados a los que van dirigidos, en unos casos empresas cotizadas, en otras grandes empresas y en otros casos a empresas de propiedad estatal. En unos casos las medidas se centran en administradores ejecutivos y otras en no ejecutivos. Todo lo anterior genera no solo discrepancias en el número de mujeres existentes entre administradores ejecutivos y no ejecutivos entre los distintos Estados miembros, sino que también genera problemas en el mercado interior en relación con la gobernanza empresarial, ya que en muchas ocasiones estamos hablando de empresa cotizadas que operan a escala transfronteriza.

La falta de transparencia en los procesos de selección y en los criterios de cualificación para los puestos en los consejos de administración también supone un obstáculo en la diversidad de género. Se afirma igualmente que la reticencia a designar mujeres para puestos en los consejos hunde sus raíces en los estereotipos de género en el momento de la contratación y la promoción.

Como hemos visto, la propuesta se centra en las empresas cotizadas por su importancia económica y visibilidad, siendo estas las que sientan las normas del sector privado, con un estatuto jurídico similar en toda la UE y consejos mayores.

Desde el punto de vista de los sujetos, la propuesta de Directiva afecta exclusivamente a administradores no ejecutivos evitando también de esta forma la injerencia en la gestión de las empresas, ya que en el caso de los administradores ejecutivos se requieren mayores conocimientos específicos y experiencia en la gestión diaria. El objetivo que también se busca es lograr lo que denomina la propuesta de directiva «efecto dominó», ya que la mayor presencia del género menos representado producirá efectos en toda la escala profesional.

Los sistemas de cuotas son criticados en muchas ocasiones por el riesgo de que los mismos desplacen a la meritocracia en el acceso al empleo. Considero que esos temores pueden ser superados a la vista de los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el marco de la acción positiva y la igualdad de trato. Los criterios que refiere el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea son: (a) las medidas deben ir referidas a sectores donde las mujeres estén menos representadas; (b) solo puede darse prioridad a las candidatas femeninas que tengan la misma cualificación que los candidatos masculinos; (c) no debe darse prioridad automática e incondicional a los candidatos que tengan la misma cualificación sino que debe incluirse una «cláusula de salvaguardia» que posibilite aplicar excepciones en casos justificados.

En España los poderes públicos siguen impulsando la igualdad de trato y oportunidades, tanto desde el plano legislativo como desde el desarrollo de políticas activas. Uno de los últimos ejemplos lo encontramos en la [Ley 10/2014, de 26 de junio](#), de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, al establecer en su artículo 31.3 que «el comité de nombramientos establecerá un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo». En cualquier caso, deberemos esperar al desarrollo de la ley en este punto a través del real decreto correspondiente.

El [Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016](#) (PEIO), elaborado por el Gobierno, realiza un análisis diagnóstico de la situación actual en materia de igualdad, necesario por otra parte si se quieren valorar los avances al respecto.

Los objetivos estratégicos prioritarios del plan se centran en: (a) reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; (b) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; y, (c) erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. A estos se suman otros centrados en la mejora de la participación de las mujeres en los ámbitos político, econó-

mico y social, el impulso de la igualdad a través del sistema educativo y la integración plena del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

Los distintos indicadores analizados llevan a alcanzar algunas de las conclusiones siguientes:

- La incorporación de la mujer al mercado laboral, su permanencia y condiciones distan todavía de equipararse en condiciones de igualdad a las de los hombres. Los indicadores de las tasa de actividad, tasa de desempleo y tasa de paro han visto reducidas sus diferencias no tanto por el crecimiento de las primeras sino por la alta tasa de paro que afecta a los hombres.
- Que las mujeres, según datos de la Encuesta de Población Activa del INE, en 2103 han representado el 73 % de las personas con jornada a tiempo parcial.
- Que persiste la brecha salarial aunque esta se ha reducido en los últimos años.
- Los sectores de actividad y las ocupaciones son claros indicadores de la «segregación horizontal», la referida a sectores de actividad, y la «segregación vertical», la referida a ocupaciones. Los datos ponen de manifiesto que las mujeres y los hombres se concentran en distintos sectores de actividad y tipos de trabajo, con una elevada presencia de mujeres en categorías de «puestos elementales» tratándose de puestos que exigen menor nivel de cualificación. Asimismo los indicadores ponen de manifiesto que las mujeres acceden en menor proporción que los hombres a puestos de alta responsabilidad.
- En lo relativo a la actividad empresarial y emprendedora también existen diferencias significativas.

De esta forma, a través del análisis realizado, el Gobierno fija siete ejes de actuación centrados en la eliminación de la discriminación salarial, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como la corresponsabilidad familiar, la erradicación de la violencia de género, la participación en los ámbitos político, económico y social, la educación y el desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales. Todo ello a través de diversas acciones de promoción, fomento y sensibilización.

3. LA BRECHA SALARIAL Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La brecha salarial viene referida a la distancia en la retribución media (salarios más complementos) percibida entre mujeres y hombres, siendo la misma de difícil justificación sobre la base de criterios objetivos, como pueden ser factores personales, aquellos otros relacionados directamente con el puesto de trabajo que se desempeña o bien los vinculados con las características de la propia empresa para la que se presta el servicio.

De acuerdo con los estudios existentes al respecto las mujeres de la UE ganan aproximadamente un 16% menos que los hombres, existiendo diferencias en Europa en cuanto al porcentaje entre los distintos Estados. El tratamiento de la brecha salarial se considera prioritario en la UE, garantizándose la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.

La brecha salarial no deja de ser un problema complejo, al margen de circunstancias objetivas ya que influyen en la misma otros factores sociales y económicos. La segregación del mercado laboral y la concentración de la mujer en sectores peor valorados y remunerados que los ocupados mayoritariamente por hombres, o las dificultades vinculadas a la conciliación, ya que son las mujeres quienes lo padecen mayoritariamente, influyen en su trayectoria profesional.

En este sentido, las empresas se revelan como la pieza clave para la eliminación de cualquier diferencia retributiva no justificada, mejorando igualmente la transparencia de las retribuciones.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es otro de los focos de atención en las políticas activas a favor de la igualdad real. Con carácter general las mujeres son quienes recurren con mayor frecuencia que los hombres a medidas de conciliación. Lo anterior, evidentemente, afecta tanto a su desarrollo profesional como a su independencia económica.

En el marco de la conciliación se debería avanzar y conectar la misma con la racionalización de horarios. Una adecuada racionalización de horarios conduciría a reducir las diferencias existentes actualmente y favorecería la corresponsabilidad familiar. Y ello sin perjuicio de las jornadas especiales de trabajo, los sistemas de trabajo a turnos o las particularidades de cada sector de actividad.

La [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ya apuntaba tímidamente en esta dirección en su disposición adicional decimoséptima «Racionalización de horarios» al establecer el compromiso del Gobierno en la adopción de medidas dirigidas a promover la racionalización de horarios y la conciliación, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

4. EL COMPROMISO DE LAS EMPRESAS EN EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL

Desde mi posición como socia responsable del Departamento del Derecho del Trabajo de una firma de servicios legales he vivido la igualdad de oportunidades desde dos perspectivas distintas, la interna, como mujer trabajadora con responsabilidades familiares, y la externa, como consecuencia del asesoramiento a empresas en materia de igualdad de oportunidades en la negociación colectiva, la elaboración de planes de igualdad, y también, cómo no, en la defensa y representación en conflictos individuales y colectivos.

Desde la perspectiva interna, la firma elaboró en el año 2011 un plan de igualdad, habiendo obtenido el Visado del Plan a nivel autonómico, así como el Distintivo de Igualdad en la Empresa

a nivel nacional concedido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI), siendo uno de los despachos de abogados pioneros en la obtención del distintivo a nivel nacional. Actualmente, tan solo poseen este distintivo dos empresas más que incluyen entre sus actividades principales la prestación de actividades jurídicas.

En el plan destacan fundamentalmente las medidas dirigidas al fomento de la contratación, en supuestos de necesidad de cobertura de vacantes o de creación de nuevos puestos de trabajo, de mujeres u hombres, según el caso, estableciendo que, a igualdad de condiciones, se contratará al candidato del sexo que se encuentre infra-representado en cada puesto. La elaboración e implementación de un manual de conciliación de aplicación a toda la plantilla en el que se establecen nuevas medidas de apoyo a la familia atendiendo a las necesidades específicas de los/as trabajadores/as. La potenciación de la promoción interna desde una perspectiva de igualdad de género mediante un plan de carrera, como instrumento principal para garantizar que las vacantes a cubrir sean accesibles a todos y todas las personas de la plantilla.

El Distintivo de Igualdad en la Empresa identifica a aquellas empresas comprometidas con la igualdad y que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidad en las condiciones de trabajo de sus empleados/as. A su vez, el marco de la Red DIE (Red de Empresas con Distintivo de Igualdad en la Empresa) posibilita la puesta en común de acciones y prácticas llevadas a cabo por las distintas empresas, así como el asesoramiento de personal técnico especializado en materia de igualdad, entre otras muchas ventajas.

Recientemente, el compromiso de la firma alcanzó un nuevo hito en 2014 al suscribir un acuerdo de colaboración con el MSSSI con el fin de adoptar medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección. Desde esta perspectiva, la Administración pretende remover los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad, impulsando iniciativas como estas dirigidas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos predirectivos y directivos de las empresas, apostando claramente por la vertiente autorregulatoria en el seno de las empresas.

Aspectos como la selección y promoción del personal, la cobertura de vacantes informada desde el principio de presencia equilibrada en puestos directivos y predirectivos, la formación interna, los planes orientados a promover el equilibrio en la promoción profesional o el establecimiento de medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo orientadas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se revelan como medidas adecuadas para lograr el objetivo de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos directivos.

Desde la perspectiva externa, la situación actual del mercado laboral y la crisis que ha sufrido gran parte de nuestro tejido empresarial en ocasiones ha relegado las políticas de igualdad. Asimismo, no podemos obviar que la segregación de género por sectores de actividad y por ocupaciones dificulta alcanzar determinadas cuotas de presencia en el marco de los planes y políticas de igualdad, y que las situaciones de especial protección generan, más veces de las que debieran, situaciones de conflicto que deben ser resueltas por los tribunales.

Los planes de igualdad de las empresas, al igual que actualmente lo son los convenios colectivos, deben tener capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes en la empresa.

5. CONCLUSIONES

Contamos con un amplio marco normativo tanto a nivel nacional como internacional que busca garantizar en todos los ámbitos la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como con políticas activas desarrolladas en el ámbito de la UE y por los Gobiernos para lograr la igualdad real. Sin embargo, y a pesar de los avances, las mujeres siguen estando infrarepresentadas en puestos de alta responsabilidad. Así, la autoregulación en los Estados se ha revelado menos efectiva que las medidas vinculantes en aras de lograr la proporcionalidad o tender al equilibrio en los consejos de administración de las empresas.

En España los últimos indicadores ponen de manifiesto que sigue siendo necesario desarrollar políticas activas para favorecer la igualdad real, reduciendo la brecha salarial, promoviendo, facilitando y sensibilizando sobre la conciliación familiar y la corresponsabilidad, y actuando sobre la violencia de género para su erradicación.

Aun habiéndose reducido la brecha salarial en los últimos años, la misma es persistente, influyendo en la misma factores sociales, económicos y culturales. En el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la racionalidad de horarios podría contribuir favorablemente a reducir las diferencias existentes.

El compromiso de las empresas con la igualdad es necesario puesto que favorece su posición competitiva y contribuye a una sociedad más justa.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0