



Protagonismo de la **mujer** en la **gestión** de la **Responsabilidad Social Corporativa**

El papel de la mujer es cada día más significativo en el mercado laboral en todas las áreas, y si bien es cierto que escalar algunas posiciones sigue siendo complicado, existen determinados departamentos dentro de las organizaciones que se benefician, cada día más, de las virtudes de la mujer y su presencia en ellas. La gestión de la responsabilidad social corporativa, actividad cada día más presente y diferenciadora dentro de las organizaciones, es uno de los campos en los que el incremento del protagonismo de las mujeres cobra ya hoy mayor importancia.

LUCIO A. MUÑOZ, Socio Director de Eurogroup Human Resources

La gestión óptima de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas como nuevo modelo de gestión y filosofía empresarial supone, además del cumplimiento estricto de las obligaciones morales, éticas y legales vigentes, la integración voluntaria en el gobierno, estrategia y administración de las mismas de determinadas políticas sociales, laborales, económicas, de garantía de los derechos humanos, medioambientales y de igualdad y respeto de la mujer que surgen de la relación transparen-

te con los diferentes *stakeholders* o grupos de interés, es decir, de las relaciones que posee la propia empresa con su capital humano, proveedores, consumidores y clientes, competencia, accionistas, entorno medioambiental, administración pública y la sociedad, en general.

La gestión de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas debe combinar el modelo financiero de gestión y el modelo socialmente responsable, dos modelos absolutamente compatibles. El modelo financiero, basado en la maximización del beneficio y aportación de valor al accionista y el modelo socialmente responsable, fundamentado en una concepción ética y solidaria de la empresa. La Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial persigue como fin primordial conjugar los objetivos económicos, sociales y medioambientales y, consecuentemente, conciliar los intereses que desea obtener la empresa con los de la sociedad.

Para las empresas que adoptan en su modelo de negocio una eficiente gestión de la Responsabilidad Social Corporativa supone, actualmente, una ventaja competitiva y un factor diferenciador. Las empresas deben integrar en el plan estratégico, director

FICHA TÉCNICA

Autor: MUÑOZ, Lucio A.
Título: Protagonismo de la mujer en la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa.
Fuente: Capital Humano, nº 209, pág. 112, Abril, 2007.

Resumen: El artículo expone claramente la relación directa que existe entre Mujer y Conciliación así como su presencia en determinadas áreas de las organizaciones. Adoptar medidas que puedan incluirse en planes de conciliación e igualdad perfectamente planificados, estructurados e implantados en cada organización, contribuirá, en opinión del autor de este artículo, a eliminar la razón principal por la cual muchas mujeres no acceden a puestos de Dirección y renuncian a desarrollar sus carreras profesionales, es decir, la imposibilidad de equilibrar la vida familiar con la laboral.

Descriptor: Responsabilidad Social/ Mujer/ Conciliación



o *business plan* un Plan de Responsabilidad Social Corporativa, incluyendo como herramienta básica de apoyo a la gestión una Memoria de Sostenibilidad, de forma que la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa se encuentre definida en sus estrategias corporativas.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA INTERNA

Un valor fundamental en la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa se encuentra representado por el diseño de políticas de igualdad y de conciliación de la vida profesional y personal. La Responsabilidad Social Corporativa Interna se ocupa de la gestión social y solidaria de los Recursos Humanos de las empresas y, por tanto, es la parte de la Responsabilidad Social Corporativa que estudia el diseño e implantación de planes de Igualdad y Conciliación en las mismas.

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL E IGUALDAD

Las políticas de Igualdad y planes de Conciliación de la vida familiar y profesional, debidamente diseñados y correctamente implementados, basados en los méritos personales y no en la paridad impuesta ni en las cuotas, suponen la posibilidad del desarrollo profesional y el acceso a determinados niveles y escalas profesionales de la mujer y, complementariamente, permiten compatibilizar la carrera profesional con la realización personal y familiar. Los mencionados planes de Conciliación e Igualdad, además de suponer un beneficio para la mujer, también representan un plus de valor para el hombre y mejoran los beneficios y resultados económicos de las empresas, puesto que, suponen la respuesta a una creciente demanda y necesidad social que repercute en el negocio en forma de mayor productividad.

Según estudios realizados por el Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE sobre "Conciliación Vida Profesional y Personal" y por CEDE (Confederación Española de Directivos y Ejecutivos) sobre "Beneficios de Políticas Flexibles", la implantación de políticas de Conciliación en las empresas reduce la rotación, el absentismo, el estrés, la ansiedad y la depresión en los empleados, aumenta la productividad, motivación, compromiso y satisfacción laboral en los mismos y, en general, mejora las relaciones laborales.

La mejor manera de atraer el talento es aplicando políticas de Igualdad y Conciliación en las empresas, los profesionales más cualificados eligen el tipo de compañía donde quieren trabajar y en dicha elección valoran variables tales como la existencia de planes de conciliación vida personal y profesional e Igualdad, seguridad y estabilidad laboral, retribución, horario flexible, formación y desarrollo profesional, planning de carrera, comportamiento ético y responsable de la empresa, etc.

Las nuevas generaciones valoran tener una vida equilibrada, con las necesidades personales cubiertas y no aceptarán trabajar en una organización que no ofrezca estas garantías. Igualmente, la implantación de las mencionadas políticas de Igualdad y Conciliación en las empresas ayuda a proyectar una mayor reputación y mejor imagen corporativa en las mismas, tanto a nivel externo como interno.

La reputación y la imagen corporativa representan en la actualidad activos intangibles de una importancia fundamental y gestionarlos adecuadamente supone una ventaja competitiva relevante, la empresa posicionará su marca y proyectará una imagen corporativa en base a unos determinados valores de igualdad, conciliación, ética y solidaridad y, en general, comunicará a la sociedad que realiza una gestión eficiente de la Responsabilidad Social Corporativa, en este caso, interna.

La gestión de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas debe combinar el modelo financiero de gestión y el modelo socialmente responsable, y hacerlo de manera compatible

Además de lo anteriormente expuesto, las empresas también se beneficiarán del estilo de liderazgo de la mujer, puesto que, la implementación de políticas de conciliación e igualdad ayudan a que la mujer alcance posiciones de dirección en las mismas. El liderazgo de la mujer se caracteriza por la combinación de variadas actitudes, aptitudes, competencias y habilidades que dotan a la gestión de un valor determinante, diferenciado y único. La mujer establece relaciones personales y profesionales con mayor facilidad, posee más capacidad de organización e intuición, es más proclive a gestionar los cambios, tiene más visión global, atiende a los aspectos personales en la gestión en mayor medida, valora el impacto personal en la toma de decisiones, aporta mayor sensibilidad hacia los detalles, etc. El liderazgo de la mujer es más participativo y flexible, fomenta la participación de los integrantes del equipo, proyecta un enfoque social de la gestión y planifica y optimiza mejor el tiempo.

PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE PLANES DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD

Las políticas de conciliación y de igualdad deben adaptarse al modelo de gestión, cuore business, estrategia, misión, valores, cultura corporativa y plan estratégico de cada empresa. Para la correcta planificación, diseño y posterior implantación de un plan de conciliación e igualdad es necesario prestar atención a las siguientes cuestiones;

1. PROTECCIÓN ESPECIAL DEL EMBARAZO Y LA MATERNIDAD

Incluir medidas conducentes a otorgar permisos retribuidos de varias horas diarias para cuidar a hijos recién nacidos hasta los 9 meses como mínimo, permisos retribuidos anteriores al parto de 15-30 días, reducción de la jornada laboral sin pérdida de retribución durante el primer año del hijo, excepciones para adopción o sometimiento a técnicas de reproducción asistida, etc.

2. FLEXIBILIDAD HORARIA

Permisos para atender necesidades familiares, en función del principio de ayuda a los familiares de los empleados.



3. TELETRABAJO Y APORTACIÓN TECNOLÓGICA

Con control por parte de la empresa para ser más efectivo. Teletrabajo para mujeres con niños pequeños o que tengan familiares con necesidades de cuidado.

4. JORNADA A TIEMPO PARCIAL Y JORNADA REDUCIDA

5. AYUDA A LA FAMILIA DEL EMPLEADO

Excedencias de hasta 3 años para cuidar familiares sin pérdida de plaza.

6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Políticas que favorezcan el acceso de la mujer a cualquier puesto de dirección.

7. PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

8. CULTURA DE LA CONCILIACIÓN E IGUALDAD

Impartición de cursos y programas formativos en materia de conciliación e igualdad al objeto de concienciar a los empleados de la organización.

9. POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Comunicación y feedback permanente entre empresa y trabajadores con el objetivo de mejorar continuamente los planes.

10. DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER

Diseño de planes de carrera personalizados para mujeres, de modo que puedan conciliar su vida personal y laboral y, consecuentemente, tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente.

11. EJEMPLO POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

12. SISTEMAS O PROCESOS DE VALORACIÓN CON CRITERIOS DE VALÍA Y MÉRITOS PERSONALES Y NO ADOPTANDO POLÍTICAS DE CUOTAS NI MEDIDAS PARITARIAS.

13. PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS

Tales como programas de asistencia personal, programas de asesoramiento legal, programas de prestaciones médicas, ayuda económica para gastos de guardería o incorporación de

guardería en la empresa, gestión de servicios domésticos, teleasistencia 24 horas, asesoramiento telefónico en materias afines, etc.

14. MEDIDAS DE APOYO

Medidas secundarias como llevar el coche al taller o ITV, servicio de tintorería, paquete de consultas al psicólogo o médico, selección de personal para cuidado de niños, etc.

Además de lo anteriormente expuesto, en el diseño correcto de un **Plan de Igualdad**, deben atenderse aspectos trascendentales como los que a continuación se detallan :

A. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL. PREVIO DE LA EMPRESA

Realizar un análisis previo y pormenorizado de la realidad empresarial de la organización desde la perspectiva de género resulta fundamental en relación a la adopción de medidas, pautas y directrices posteriores, tendentes a lograr la igualdad entre los hombres y mujeres que componen el capital humano de la misma.

B. ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD

En virtud y a consecuencia del diagnóstico realizado en primera instancia, se diseñaran

y adoptarán medidas exclusivas, personalizadas y adaptadas a las necesidades concretas de cada empresa o institución, al objeto de promover la igualdad de todos los trabajadores, independientemente de su sexo.

C. OBJETIVOS DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad debe concretar determinados, puntuales y específicos objetivos de igualdad, que deberán cumplirse dentro de un plazo de tiempo razonable y asumible por parte de la organización.

D. CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Igualmente, es aconsejable adoptar un código de buena conducta e implementarlo en la estructura organizacional de la entidad con el fin de conseguir una empresa responsable en materia de igualdad.

E. SISTEMA DE MANTENIMIENTO Y CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE EVALUACIÓN EXTERNA

Ambos sistemas permanecerán atentos al cumplimiento y consecución de los objetivos establecidos en el ámbito de la igualdad.

F. MATERIAS SOBRE LAS QUE SE ESTABLECERÁN MEDIDAS DE IGUALDAD

Se pondrá un énfasis especial en adoptar medidas conducentes a la igualdad de género, entre otras, en las siguientes materias :

- Política retributiva.
- Selección de personal.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Acoso laboral.
- Gestión del tiempo de trabajo.
- Etc.

Adoptar medidas como las mencionadas anteriormente u otras parecidas e incluirlas en planes de conciliación e igualdad perfectamente planificados, estructurados e implantados en cada organización, contribuirá a eliminar la razón principal por la cual muchas mujeres no acceden a puestos de Dirección y renuncian a desarrollar sus carreras profesionales, es decir, la imposibilidad de equilibrar la vida familiar con la laboral. ▲

