

**FACULTAD DE CIENCIAS
DEL TRABAJO
CAMPUS DE PALENCIA**

GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁM-
BITO INTERNO EMPRESARIAL:
ESPECIAL REFERENCIA A LAS INICIATI-
VAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y
DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

CARLOS JOSÉ RODRÍGUEZ

TUTORA: MERCEDES REDONDO

INDICE

1. Justificación	3
2. Responsabilidad Social Empresarial	6
2.1 Breve historia de la responsabilidad social empresarial	6
2.2 Concepto de responsabilidad social empresarial	10
2.3 Implantación, competitividad y utilidad de la responsabilidad social empresarial	11
2.4 Dimensiones de la responsabilidad social empresarial	13
3. Conciliación de la vida familiar y laboral e igualdad de oportunidades	15
3.1 Conciliación de la vida familiar y laboral	15
3.2 Igualdad de oportunidades	17
4. La responsabilidad social empresarial, en materia de conciliación e igualdad de oportunidades	23
5. Otras actuaciones específicas encaminadas hacia la igualdad y la conciliación	27
6. Análisis de las iniciativas de responsabilidad social empresarial en materia de diversidad e igualdad de oportunidades	32
6.1. Descripción de la muestra	32
6.2. Iniciativas cualitativas de diversidad e igualdad de oportunidades	34
6.3. Iniciativas cuantitativas de diversidad	48
7. Conclusiones	54
Bibliografía	57
Anexos	60

1. JUSTIFICACIÓN

En los últimos años la Responsabilidad Social Corporativa ha experimentado una gran expectación en el ámbito de la empresa, en el académico, en la prensa económica y poco a poco en la sociedad. Cada vez se presta más atención a las organizaciones que tienen integrada en su estrategia de negocios cuestiones económicas, sociales y medioambientales y están en contacto con sus grupos de interés, que mantienen un desarrollo sostenible para las generaciones presentes y futuras y por consiguiente para el planeta y la sociedad en general.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto un cambio y una manera distinta de afrontar la relación laboral y la doméstica, por lo que se ha producido un avance significativo en las medidas o actuaciones consecuentes con la conciliación e igualdad de oportunidades. En España este avance se ha producido mayoritariamente con la entrada en vigor de distintas normativas, especialmente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral y la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, la aparición de normas y estándares en materia de responsabilidad social, especialmente sistemas de gestión como son SGE21, ISO 26000, IQNet SR10, SA 8000 y RSeffr, están sirviendo de guías y referentes en la integración, aplicación y seguimiento de las políticas y actuaciones en materia de conciliación, diversidad e igualdad de oportunidades en las organizaciones.

El presente estudio, partiendo de la información que voluntariamente aportan las empresas en las memorias de Responsabilidad Social y que se recoge en la base de datos ASSET4, analiza las distintas iniciativas que en materia de diversidad e igualdad de oportunidades llevan a cabo una muestra de sociedades europeas cotizadas en el periodo 2007-2011.

El proyecto se ha estructurado de la siguiente manera: en primer lugar se introduce la Responsabilidad Social Empresarial realizando una breve evolución histórica, las distintas definiciones propuestas, su implantación y dimensiones. En los siguientes apartados se exponen diferentes cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, la igualdad de oportunidades y la diversidad. A continuación, se analizan las medidas, normas y estándares de responsabilidad que existen en materia de diversidad,

conciliación e igualdad de oportunidades. Posteriormente se desarrolla el estudio empírico que sobre iniciativas de responsabilidad social vinculadas con la diversidad e igualdad de oportunidades tienen implantadas las empresas europeas cotizadas. Por último se indican las principales conclusiones, limitaciones del estudio realizado y mi opinión personal sobre la materia.

Entre las competencias específicas instituidas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos que están emparentadas con el proyecto fin de grado que se muestra a continuación, se han desarrollado las siguientes:

INSTRUMENTALES

Capacidad de análisis y síntesis
Capacidad de organización y planificación
Comunicación oral y escrita en lengua nativa
Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
Capacidad de gestión de la información
Resolución de problemas
Toma de decisiones

PERSONALES

Habilidades en las relaciones interpersonales
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
Razonamiento crítico
Compromiso ético

SISTÉMICAS

Aprendizaje autónomo
Adaptación a nuevas situaciones
Creatividad
Motivación por la calidad
Sensibilidad hacia temas medioambientales

DISCIPLINARES (SABER)

Marco normativo regulador de las relaciones laborales

Organización y dirección de empresas

Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social

Economía y mercado de trabajo

Políticas sociolaborales

PROFESIONALES (SABER HACER)

Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales

Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo

Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral

ACADÉMICAS

Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

Aplicar los conocimientos a la práctica

Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

En la actualidad es frecuente el uso de una terminología variada para definir prácticamente el mismo concepto, así se observa en distintos textos, congresos, seminarios, etc., vocablos como responsabilidad social corporativa, responsabilidad social de la empresa o responsabilidad corporativa empresarial, si bien, es el término responsabilidad social empresarial (en adelante RSE) por el que más apuesta la Unión Europea, pues con él se engloba a todas las organizaciones, incluidas las pequeñas y medianas empresas, y no sólo a las grandes corporaciones o a las sociedades anónimas que cotizan, a las que hace referencia la denominación responsabilidad corporativa.

En los años 90 es cuando se da a conocer y surge con fuerza la RSE como consecuencia de una serie de acontecimientos no deseables, como fueron los relacionados con la marca NIKE y sus prácticas laborales abusivas, el hundimiento de la plataforma petrolífera Brent Spar en el Mar del Norte por la mercantil Shell Oil, etc. (Porter y Kramer, 2006). Es también a mediados de los años 90, cuando organismos institucionales comienzan a promover el desarrollo de estándares, directrices, normas y otros instrumentos para facilitar la puesta en práctica de la RSE por las empresas. Desde entonces, cada vez son más las firmas que han empezado a prestar atención por la RSE como herramienta para aminorar el impacto negativo de su actividad sobre los derechos sociales, laborales y medioambientales.

2.1. BREVE HISTORIA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La RSE tiene para algunos estudiosos sus inicios a lo largo del siglo XIX y principios de los XX, en los que algunos empresarios de Inglaterra de la industria del cacao, los cuáqueros Joseph Rowntren y George Cadbury, dedicaron parte de sus beneficios a la caridad, a fondos sociales, a la protección y a la salud de sus trabajadores. Por ejemplo, George Cadbury llegó a construir casas con jardín alrededor de la fábrica, centros recreativos para los hijos de los empleados, un hospital, salas de lectura y centros para poder lavar la ropa (Casado, 2006).

Sin embargo, para la gran mayoría de autores, sus comienzos los sitúan en los años 20 del siglo pasado en Norteamérica. En esta época se empieza a hablar de “filantropía

empresarial", es decir, la filantropía ya no como acción individual (del empresario o de los propietarios de la firma) sino como acción corporativa de la empresa como un todo (de la Cuesta, 2005). En esta época uno de sus pioneros fue Henry Ford, con su visión de negocio procedió a aumentar el sueldo a sus trabajadores para que pudieran comprar sus coches.

En los años 50 del siglo pasado es cuando surgen las primeras aportaciones teóricas notables sobre el concepto de RSE, en las cuales se hace referencia a la voluntariedad y a las acciones específicas realizadas por las organizaciones. Estas contribuciones responden al rápido incremento del tamaño y poder de las empresas americanas, y al papel protagonista que éstas comenzaron a desempeñar en una sociedad que afrontaba problemas sociales urgentes (tales como la pobreza, el paro o la degradación urbana). La RSE se convirtió en una esperanza compartida por diferentes grupos que exigieron cambios en la manera de llevar a cabo los negocios americanos (Boatright, 1993).

A partir de los setenta se empieza a concebir la construcción de los indicadores de RSE, se avanza en los estudios teóricos existentes, y se plantea la RSE como un elemento que debe incorporarse a los procesos de planificación estratégica. En el periodo de los años 90 del siglo pasado es cuando se comienza a tomar más conciencia del impacto que están generando las empresas en la sociedad y, especialmente, en el medio ambiente. En este ámbito importante fueron las cumbres de Rio de Janeiro de junio de 1992 y la Cumbre de Rio + 5 celebrada en junio de 1997, en las que se hace una defensa del planeta y se implica a los Estados en la concienciación de dicha protección y al mantenimiento del desarrollo sostenible. Además, en las organizaciones se empieza a tener en cuenta a los agentes externos, como son los proveedores, los clientes y, sobre todo, la comunidad, sin olvidar a los accionistas y a los trabajadores, enfocándolo todo ello como grupos de interés o "*stakeholders*".

No obstante, un hecho significativo es el que ocurrió el 31 de enero de 1999 en Davos (Suiza) en el Foro Económico Mundial donde el secretario general de las Naciones Unidas Koffi Annan, propuso a las empresas, a las organizaciones cívicas y a las laborales, un Pacto Mundial con el propósito de extender los beneficios de la globalización a todos los seres humanos. En este Pacto se plasmó una invitación a las empresas a cooperar dando muestras de una buena ciudadanía global, fuese cual fuese el lugar donde estuvieran instaladas. Para alcanzar este objetivo, se proponía como guía para las decisiones

empresariales respetar y promover nueve principios, que después se ampliaron a diez, y que hacen referencia a derechos humanos, laborales, medioambientales y el compromiso de eludir prácticas de corrupción¹.

Las organizaciones que voluntariamente se adhieran al Pacto se comprometen a asumir y cumplir los principios en su estrategia y en sus operaciones. Hay que indicar que no se trata de un instrumento regulador que plantea normas legales de conducta, ni de una herramienta que conceda una certificación a aquellas entidades que cumplan con determinados requisitos. Además, las empresas adheridas deben elaborar anualmente un “informe de progreso” en el que se indican los progresos realizados o las enseñanzas extraídas al poner en práctica los principios y dotar de una mayor transparencia y credibilidad a la iniciativa.

Otro acontecimiento de relevancia ha sido la publicación el 18 de julio de 2001 por la Comisión Europea del libro verde denominado “*Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*”, con el propósito de convertir a la economía europea en la más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y mayor cohesión social. Para lograrlo invitaba a las empresas a invertir en su futuro, llevando a cabo un triple balance económico, social y medioambiental, que permitiera el avance en paralelo del crecimiento económico, la cohesión social y la protección del medio ambiente.

En septiembre de 2002 se celebró en Johannesburgo (Sudáfrica) la Cumbre Mundial del Desarrollo Sostenible (también llamada Cumbre de la Tierra), uno de los temas centrales fue la RSE, presentándose la guía 2002 para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad, y corroborando la visión de la RSE en satisfacer a los grupos de interés, no solo en una noción de sostenibilidad sino también en el plano económico y social.

Desde la publicación en 2001 del Libro Verde, la Comisión Europea ha sido pionera en el desarrollo de políticas públicas para promover la RSE. En el año 2011 la

¹ Estos principios están extraídos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre principios fundamentales y derechos laborales, la Declaración de Río sobre Medioambiente y Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción.

Comisión ha presentado una nueva estrategia de RSE a instancias tanto del Consejo como del Parlamento Europeo, ya que la crisis económica y sus consecuencias sociales están causando en gran medida, una merma de confianza hacia las empresas por parte de los consumidores. Por lo tanto, esta estrategia pretende renovar el esfuerzo por promover la RSE, la Comisión desea crear condiciones favorables para un crecimiento sostenible, un comportamiento responsable de las organizaciones y la creación de empleo duradero a medio y largo plazo.

En España se han creado algunos organismos en materia de RSE. Entre otros en el año 2004 se constituye el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, creado por organizaciones representativas de la sociedad civil, con el fin de ser una red de cooperación e investigación y una plataforma de pensamiento para impulsar la educación y divulgación necesaria sobre RSE en la sociedad. El 9 de febrero de 2005 se constituyó una subcomisión parlamentaria en el Congreso de los Diputados para proponer al gobierno medidas que potenciaran y promovieran la RSE, dando lugar a la redacción del Libro Blanco de la RSE. El anterior Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, junto con personal de otros ministerios, expertos del mundo académico, empresarial y organizaciones civiles propusieron la creación del “Foro de expertos de RSE”, lo cual se instauró el 17 de marzo de 2005. Igualmente en 2008 se constituyó el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial (CERSE), mediante el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero. También las Comunidades Autónomas están estableciendo normativas y legislando en ésta materia como es el caso de la Comunidad de Extremadura, que ha promulgado la “Ley 15/2010, de 9 de diciembre de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura”, en la que aparte de definir qué se entiende por una empresa socialmente responsable, se constituye un registro para dichas empresas, se crea el premio “Empresas socialmente responsables de Extremadura”, y se establecen los beneficios que pueden obtener dichas empresas, como son: concesión de subvenciones y ayudas, beneficio fiscal, prioridad en la adjudicación de contratos y publicidad. Por último, la Ley 2/2011 de 4 de marzo, de “Economía Sostenible”, promueve incentivar y promocionar a las empresas, instituciones públicas y privadas y organizaciones el desarrollo de políticas de responsabilidad social.

2.2. CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

En éste apartado se exponen algunas de las definiciones y conceptos que han ido apareciendo y que coexisten en la actualidad. Se comienza con la aportada por Juan Pedro Galiano Serrano (Presidente de Forética y Director de Reputación Corporativa y Marca de Adif) *“la Responsabilidad Social Corporativa es una nueva forma de entender los negocios que aporta competitividad a la empresa y crea valor económico duradero para los accionistas, mediante la generación de valor para los grupos de interés de la organización”*. Esta definición pone de manifiesto como la práctica empresarial se entiende como un carácter distinto de llevar a cabo los negocios, en la que hay que considerar a los distintos grupos de interés que son los que pueden generar unos resultados económicos sostenibles.

Una definición ampliamente utilizada es la que propone el Libro Verde de la Comisión Europea (2001), entendiendo por RSE *“la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”*. En la cual se introduce un nuevo patrón de gestión de la entidad y de correspondencia con sus interlocutores, añadiendo un triple perfil de resultados (social, medioambiental y económico) en sus estrategias, políticas y operaciones comerciales.

En la misma línea, el Foro de Expertos de RSE entiende que *“la responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales 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 de los impactos que se derivan de sus acciones”*. El Foro de Expertos reseña que la RSE debe aplicarse como una gestión integral, en la que hay que tener en cuenta a los *stakeholders* y a las acciones, todo ello, al igual que en la definición anterior, sin imposición legal.

Por último, se hace referencia a la definición propuesta por la Comisión Europea en el año 2011: *“La responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”*. *“El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad. Para asumir*

plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de:

- maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio;*
- identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas”.*

Hay que considerar que en la última definición de la Comisión Europea se ha eliminado el enfoque voluntario que se ha venido estableciendo, aunque tampoco ha impuesto la obligatoriedad pero se atisba un cambio importante en este sentido. El “*Informe Baldassarre*” de 28/01/2013 del Parlamento Europeo deja entrever y aconseja que se permita el diálogo en dicho foro sobre medidas normativas o reglamentarias cuando sean posibles. Sin embargo, no hay que olvidar que las comunicaciones de la Unión Europea no tiene carácter normativo o, lo que es lo mismo, no tienen efectos jurídicos, más bien son reflexiones.

2.3. IMPLANTACIÓN, COMPETITIVIDAD Y UTILIDAD DE LA RSE

El debate sobre la RSE ha tenido principalmente dos vertientes de pensamiento, la defendida por el Premio Nobel de Economía en 1976 Milton Friedman, que expone que los directivos de las empresas deben defender los intereses de las compañías y, por lo tanto, de sus accionistas (o sea el incremento de sus beneficios empresariales). Entiende que compensar o satisfacer los intereses de otros grupos lesionaría los intereses de las empresas, y muy expresivas fueron sus palabras: “*El que nuestros dirigentes de empresa aceptaran la idea de que les corresponde una responsabilidad social que no sea el obtener el mayor beneficio posible para sus accionistas, sería tanto como socavar los cimientos de nuestra sociedad libre*” (Friedman, 1966, pág. 173).

La otra vertiente de pensamiento concibe que los comportamientos socialmente responsables no tienen por qué estar en contra de la creación de un valor compartido, es decir, tener en cuenta los grupos de interés de la compañía y sin menoscabar los intereses económicos de las mismas. En éste sentido Porter y Kramer (2006) proponen la integración

de la RSE en la estrategia empresarial, lo cual puede suponer una fuente de enorme progreso social a medida que las empresas aplican sus recursos, experiencia y conocimientos a actividades que benefician a la sociedad. También exponen que se deberían hacer esfuerzos para la búsqueda del valor compartido lo cual produciría no solo el desarrollo económico y social, sino también la forma que tienen de verse y pensar mutuamente la empresa y la sociedad, una acerca de la otra, entendiendo que empresa y sociedad deben de trabajar juntas. *“Empresas exitosas necesitan una sociedad sana y al mismo tiempo una sociedad sana necesita empresas exitosas”* (Porter y Kramer, 2006, pág. 83).

Hay que tener en cuenta, que la mayoría de las empresas lo que desarrollan son proyectos de acción social que afectan a algunos departamentos pero no a todos. Aunque estos proyectos en sí son buenos, eso no implica que la entidad sea socialmente responsable, pues para poder afirmar que una empresa es socialmente responsable la implantación de la RSE debe afectar a todos los departamentos de la misma, pues se desarrolla desde el gobierno y la gestión integral de la empresa (Osorio, 2012). Normalmente la dirección de la responsabilidad social empresarial está integrada o dirigida por los departamentos de Recursos Humanos o de Comunicación, aunque lo correcto para una buena gestión sería tener un departamento propio que dependa jerárquicamente del presidente de la compañía y a la vez disponer de un comité de RSE (Olcese, et al, 2008).

Por otro lado, la RSE no solo mejora el impacto de las compañías en la sociedad, sino que además refuerza su capacidad para ser competitivas y perfecciona su gestión incrementando sus resultados. Según se indica en el Informe 2008 sobre Competitividad Europea de la Comisión Europea, la certeza más importante de la señal positiva que la RSE tiene sobre la competitividad, reside fundamentalmente en la innovación, la gestión del riesgo, la reputación de las compañías, la reducción de costes, la satisfacción de los clientes y los recursos humanos. Por ejemplo, la mejora de los productos y servicios destinados a personas con discapacidad, conlleva una mayor satisfacción de los clientes, lo cual genera una mayor reputación de la compañía, que a la vez conlleva una mejor gestión y atracción del talento y motivación de los empleados. Asimismo, el uso eficiente de los recursos supondrá un ahorro de costes, y el diálogo con los grupos de interés, junto a lo anteriormente descrito, mejorará la productividad de las compañías y reforzará su competitividad (Vicente, 2012).

La utilidad de la RSE favorece a la sostenibilidad del planeta, a tener un mundo mejor; genera más satisfacción al personal que forma parte de las organizaciones que la aplican; proporciona ventajas competitivas, permite dar respuestas a nuevas demandas del mercado. Por otra parte tiene una ventaja muy positiva en la sociedad pues trata de integrar a colectivos con dificultades de riesgo de exclusión social, como pueden ser: personas de baja cualificación, personas de baja socialización, ex-reclusos, parados mayores de 45 años, inmigrantes, minorías étnicas, mujeres víctimas de violencia de género, etc.

2.4. DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El Libro Verde de la Unión Europea distingue dos dimensiones de la RSE, la interna y la externa. La primera hace referencia a los aspectos económicos, sociales y medioambientales que son propios de la compañía y que afecta a los grupos de interés internos de la misma, como son los trabajadores, accionistas, etc. Esta dimensión interna lleva aparejada medidas concretas como son la negociación colectiva, la seguridad y la salud del personal, la conciliación de la vida familiar y laboral, la no discriminación e igualdad de oportunidades, la diversidad, así como todas las actuaciones encaminadas al respeto del medio ambiente interno de la compañía.

Dentro de la RSE interna se incluye la denominada “responsabilidad social de género”, que es considerada una variante de la RSE y se puede definir como *“la responsabilidad de una empresa ante los impactos de las políticas de género que sus decisiones o actividades ocasionan en la sociedad y se manifiesta mediante un compromiso ético que contribuye al desarrollo de la igualdad real entre mujeres y hombres, tanto a las personas trabajadoras como a otros grupos de interés externos”* (Kahale, 2013, pág. 84).

Las empresas en sus informes de sostenibilidad y en sus códigos éticos suelen dar mucha publicidad a los valores tendentes a eliminar la discriminación de género y al cumplimiento de éstos. Contribuyendo con lo establecido el art. 73 de la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comenta: *“las empresas podrán asumir la realización voluntarias de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales y 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". Es muy importante que las organizaciones cuenten con departamentos de Recursos Humanos sensibilizados y formados en la igualdad, lo cual conllevará a avanzar en la equidad de sexos. Como ya se ha comentado respecto a la RSE, lo mismo ocurrirá con la conciliación e igualdad de oportunidades, la RSG para ser real y efectiva debe de depender del más alto nivel del poder empresarial, y la dirección tiene que gestionarlo de una forma transversal.

En cuanto a la dimensión externa, ésta alude al respeto a los derechos tanto económicos, sociales y medioambientales de los grupos de interés externos, como son los clientes, proveedores, consumidores, comunidades que se encuentran en el entorno de las compañías, administraciones, etc. Entre estas acciones destacan la preocupación por las quejas, sugerencias y derechos de los clientes que compran los artículos o productos de la organización, así como de los proveedores que suministran los productos o materias primas, y en los que hay que dedicar una especial atención a los contratos que realizamos con ellos. Importante y fundamental es el respeto al medioambiente de las instalaciones y espacios de la comunidad, donde tienen ubicadas las factorías o negocios, así como el mantenimiento de una relación fluida con los grupos de interés cercanos al emplazamiento anteriormente expuesto (Sajardo et al, 2009).

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

3.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto grandes cambios sociales y de roles, tanto en el ámbito laboral como doméstico, para ambos sexos. En el ámbito doméstico ha llevado consigo una serie de reestructuraciones en los hogares y en las familias, pues se ha pasado de que la mujer se encargara en exclusiva del hogar y del cuidado de los hijos y de los familiares, a que estas tareas se tengan o se debieran de compartir en el seno familiar. Esta situación hace que sean necesarias e imprescindibles medidas o políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar de las personas trabajadoras, ha dado un paso importante para que la conciliación entre familia y trabajo pueda ser algo más eficaz, introduciendo cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores y trabajadoras puedan participar en la vida familiar. Asimismo, facilita a los hombres, y no solamente a las mujeres, para que puedan ser coparticipes del cuidado y atención de los hijos.

Desde una óptica conceptual amplia, se ha entendido por conciliación de la vida familiar y laboral *“la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles, de modo satisfactorio e igualitario según el sexo, el desarrollo de las actividades reproductivas y las productivas, sin que ello implique costes laborales no deseados ni se vea afectado el reemplazo generacional. Por ende, se trata de que cualquier persona, hombre o mujer, pueda participar en igualdad de condiciones en la esfera pública y en la esfera privada. Por tanto, el concepto hace referencia al hecho de repartir y compartir las tareas domésticas y las actividades de cuidados entre hombres y mujeres, para que tanto unos como otras tengan las mismas oportunidades en el ámbito público, en particular el laboral”* (Igualdad en red, 2011).

Desde una óptica más empresarial, se puede definir como *“un modo de organizar el entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la realización de sus actividades laborales y sus responsabilidades personales y familiares en igualdad de condiciones, todo*

ello por medio de un grupo de acciones cuyo objetivo es desarrollar una sociedad más igualitaria y justa” (Sajardo et al, 2009, pág, 43).

De una forma mas simple, conciliar *“es compatibilizar lo familiar con lo laboral en la vida de las personas; en suma posibilitar una vida más justa, más feliz y más plena”* (Fundación másfamilia).

Con la conciliación se contribuye a crear una sociedad con más calidad de vida para las personas de ambos sexos, para lo cual es fundamental la **corresponsabilidad**, conceptualmente entendida como *“la asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito doméstico, la familia y los cuidados”* (Igualdad en red, 2011). La conciliación debe entenderse como la manera justa de poder compaginar dos esferas como la laboral y la doméstica, entre dos instituciones como son la empresa y la familia y con dos sujetos normalmente como son hombres y mujeres (hombres-hombres, mujeres-mujeres), con todas las variables como son familias nucleares o elementales (padre, madre e hijos), las familias extensas o consanguíneas (padres, hijos, abuelos, tíos) las familias monoparentales (uno de los padres y los hijos). La conciliación supone una mejor calidad de vida para las personas y para la sociedad en general, por lo que prevé una mejor atención a nuestros mayores y nuestros familiares. No hay que olvidar que conciliar no quiere decir que trabajemos menos, sino que lo haremos de forma distinta (Carrera, 2011).

Normalmente, para llevar a cabo medidas de conciliación es necesario la existencia de una la legislación aplicable, de una negociación colectiva y de la RSE. Por lo tanto, los intervinientes en ésta conciliación van a ser las administraciones públicas, los sindicatos, las empresas y los trabajadores/as. Un aspecto relevante a la hora de conciliar que hay que tener en cuenta es que la mayoría del tejido empresarial se encuentra englobado en la mediana y pequeña empresa (Pymes), siendo casi el 98% del mismo, con lo cual es más difícil la conciliación pues en muchas de estas entidades, ni existen departamentos, ni comités de RSE, ni los empresarios en muchos casos son conocedores de ello. Aunque en muchas ocasiones en estas firmas se concilia negociando individualmente con la dirección. El 72,6% de las Pymes no dispone de otras medidas de conciliación que las legalmente establecidas (Sajardo et al, 2009).

Ahora bien, el estudio de Cegarra Leiva, et al (2011) avala que una cultura de conciliación en la empresa genera unos mejores resultados empresariales, una mejor satisfacción de sus colaboradores, así como una mayor retención de los mismos en las organizaciones. Por lo tanto, la conciliación de la vida laboral y profesional aporta grandes beneficios para las empresas y los trabajadores/as, como:

- Mayor productividad
- Mejora los resultados empresariales
- Mejor clima laboral
- Mejor imagen corporativa
- Mayor flexibilidad
- Compromiso con la organización
- Sentimiento de pertenencia a la compañía
- Mejores niveles de satisfacción laboral en las personas
- Mejores relaciones interpersonales de las personas trabajadoras
- Mejora de la situación de las familias de las personas trabajadoras

Asimismo, la falta de conciliación también genera unas consecuencias negativas para las empresas y para las personas empleadas, como pueden ser:

- Mayor absentismo
- Desmotivación laboral
- Marcha de las compañías de personal cualificado
- Pérdida de productividad
- Bajo rendimiento

3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para hablar de igualdad de oportunidades hay que hacer referencia a las desigualdades que durante toda la historia han estado presentes en las personas. Los distintos pueblos y culturas han estado continuamente pretendiendo marcar las diferencias, sin tener en cuenta la valía de la diversidad, lo que ha supuesto vulnerar en muchas ocasiones los derechos humanos, especialmente los de las mujeres. En la época de la revolución francesa la escritora Olympe de Gouges², autora de *“Declaración de los*

² Fue guillotinado en 1793.

Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía”, réplica a la obra “*Declaración de los Derechos del Hombre*”, reivindicaba, en el artículo VI de dicha declaración, la igualdad de la mujer en el trabajo, indicando que para que los ciudadanos/as fueran admitidos en los empleos públicos solo se tuvieran en cuenta sus “*capacidades y sin otras distinciones que sus virtudes y sus talentos*”.

El movimiento obrero fue aceptando que la mujer tenía que trabajar para sobrevivir y, en 1866 en la ciudad de París, en los “*Estatutos de la Sociedad Mutua de Obreros Encuadernadores*” se incorporó la igualdad de derechos entre trabajadores y trabajadoras. La revolución rusa de 1917 legisló, por primera vez, que por el mismo trabajo se tuviera igual salario tanto hombres como mujeres. Una de las corrientes femeninas más importantes en favor de la igualdad fue el movimiento sufragista iniciado en la segunda mitad del siglo XIX, que no sólo reivindicaba el derecho al voto femenino sino la igualdad de derechos con el hombre y la igualdad de oportunidades en el trabajo, la educación, etc. (De Vega, 1992). Es por ello, y para conseguir la erradicación de dichas desigualdades anteriormente citadas, que ha sido necesario e imprescindible la realización de leyes, convenios, tratados y convenciones, entre las que se puede reseñar la “*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres*” elaborada por la Organización de Naciones Unidas en 1979. Las políticas de igualdad entre ambos sexos nacen para posibilitar que tantos hombres como mujeres puedan ejercer sus derechos y libertades en igualdad, puesto que se entiende la dificultad que existe en su reconocimiento, partiendo de una discriminación por sexo en las mujeres, estando en un nivel de inferioridad con respecto a los hombres (Kahale, 2013).

La igualdad de oportunidades como concepto parece que tiene sus inicios en los años 60 en los Estados Unidos de América, al incluirse dentro de los derechos civiles. En Europa es en los años 30, cuando en Suecia se promulgan medidas equiparables entre hombres y mujeres, y posteriormente en el Reino Unido. Aunque las políticas de igualdad en Europa comienzan a implantarse en los años 70, en España concretamente se dan a conocer con la creación del Instituto de la Mujer en 1983 (Méndez-Vigo, 2008).

La igualdad de oportunidades es un principio jurídico universal cuyos dos aspectos fundamentales son la prohibición de la discriminación por razón de la nacionalidad y la igualdad entre mujeres y hombres, si bien este principio debe aplicarse entre otros en la

vida económica, social, familiar y cultural. También se entiende que la igualdad de oportunidades es una forma de justicia social que defiende que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen esencialmente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y ostentan los mismos derechos políticos y civiles. Otra definición universal es *“el reconocimiento del derecho de todas las personas a recibir un trato equitativo, sin discriminación por razón de origen étnico, sexo, origen, condición o estilo de vida en todos los ámbitos”* (Declaración de Derechos Humanos y Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de Naciones Unidas).

Importante labor a nivel internacional sobre la promoción de igualdad de oportunidades y de trato es el desarrollado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), estableciendo convenios muy importantes en ésta materia como han sido:

- **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).** Los países firmantes garantizaban la misma remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).** Define la discriminación, los Estados que lo ratifiquen se comprometen a promover políticas de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, eliminando cualquier discriminación, entre ellas las relacionadas con el acceso al empleo, a la formación profesional y a determinadas ocupaciones.
- **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).** En el que se establece que los Estados firmantes deben elaborar políticas basadas en promover y desarrollar servicios comunitarios, públicos y privados como la asistencia a la infancia y a las familias, para que las personas con responsabilidades familiares no sean objeto de discriminación por dicha circunstancia.
- **Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).** Introduce las catorce semanas de prestación por maternidad, también establece medidas por parte de los Estados firmantes para la protección de la salud de la madre y el hijo derivadas de trabajos considerados perjudiciales, y la no discriminación por maternidad, prohibiendo el despido de la embarazada y garantizándola su reincorporación a su mismo o equivalente puesto de trabajo.

Para la Unión Europea la igualdad es un principio fundamental, y desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre los mismos, es un objetivo que tiene que integrarse en todas las políticas y acciones de sus estados miembros.

La Constitución Española propugna en su artículo 1.1 la igualdad como valor supremo de su ordenamiento jurídico y proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y es en el artículo 9.2 donde se consagra que corresponde a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Además hay que destacar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual es una transposición a nuestro ordenamiento jurídico de la Directiva Europea 2002/73/CE³. En su título VII contempla tres aspectos importantes:

- La realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que se pueden concertar con la representación de los trabajadores/as, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad (artículo 73).
- Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad (artículo 74).
- La participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles (artículo 75).

Además esta Ley tiene ciertas implicaciones para las empresas como son:

- Elaboración de planes de igualdad de forma obligatoria para las empresas de más de 250 trabajadores/as, para empresas que así se determine en convenio colectivo, y para empresas cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un proceso sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. Asimismo será voluntario para el resto de las empresas la elaboración y aplicación de planes de igualdad.

³ Modifica la Directiva 76/207/CE relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo; así como la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- Se podrán establecer medidas de acción positiva⁴ para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- Medidas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En los últimos años en España, las acciones de discriminación positiva han hecho posible el acceso al mercado laboral de muchas féminas, reduciendo las diferencias entre hombres y mujeres⁵ También hay que destacar determinados programas como el denominado OPTIMA consistente en orientar y asesorar en el diseño e implantación de los planes de igualdad, evitar la discriminación por razón de género, e incrementar la incorporación, estabilidad y promoción profesional de la mujer. Igualmente, con el fin de reconocer y promover a las entidades comprometidas con la igualdad, la Ley 3/2007 propone en su artículo 50 “el distintivo en igualdad” (aprobado en el R.D. 1615/2009, de 26 de octubre), el cual se concede a las empresas comprometidas con la igualdad por un periodo de vigencia de tres años, según el B.O.E. nº 62, de 13 de marzo de 2012, esta distinción la han recibido 30 empresas.

No menos importante en las empresas, aparte de lo anteriormente expuesto, son los códigos de conducta, en los que se redactan una serie de principios (entre ellos la igualdad y no discriminación) que obligan a todas las personas trabajadoras a su cumplimiento. Es fundamental, al igual que en la RSE, que la igualdad de oportunidades esté integrada en la cultura de la empresa de forma transversal en todas las acciones que se lleven a cabo, tener equipos formados en la materia y que la dirección esté comprometida con la igualdad y la conciliación.

Pero no se debe de olvidar que, aunque la Unión Europea tenga como estandarte la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de dichas desigualdades, y que no existan leyes diferenciadoras entre ambos, en la realidad el hecho es muy distinto y las diferencias de sexos siguen siendo patentes, y la discriminación es más invisible y sutil.

⁴ Entendiendo como acciones positivas las medidas conducentes en la práctica a la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad profesional, instaurando ventajas específicas cuyo objetivo sea proveer el ejercicio de una profesión al sexo menos representado o contrarrestar o ayudar las posibles desventajas.

⁵ La tasa global de actividad de las mujeres se situaba en el 69,0% en el cuarto trimestre de 2012 para la población femenina de 16 a 64 años, tasa que se situaba en el 61,82% en el año 2006. Para la población masculina la tasa global de actividad era del 82,40% en el cuarto trimestre de 2006 disminuyendo hasta el 80,94% en el año 2012 (Secretaría de Estado de Empleo, 2013).

Los estudios y análisis reflejan que en el ámbito laboral sigue existiendo una desigual participación entre los hombres y mujeres, según la actividad, sector u ocupación, que conviven distintos salarios por el mismo trabajo, y que los altos cargos jerárquicos están ocupados mayoritariamente por hombres, poniendo de manifiesto la dificultad que tienen las mujeres de seguir avanzando en sus carreras profesionales más allá de ciertos niveles o categorías.⁶ Asimismo en el ámbito doméstico, la mujer dedica más tiempo en las tareas y los cuidados de los hijos y familiares (Kahale, 2013).

⁶ Conocido como “Techo de cristal”, expresión acuñada en EE.UU. en los años 70.

4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Hay que tener en cuenta que la RSE puede considerarse una herramienta eficaz para corregir desequilibrios en materia de igualdad y, por lo tanto, conlleva sus efectos beneficiosos en la conciliación, ya que muchas veces la igualdad y la conciliación están ligadas e integradas entre sí. Una de las mejoras formas de ver como se aplica o puede aplicarse la RSE internamente en las empresas es por medio de los sistemas de gestión socialmente responsables. En los últimos años se han desarrollado varios estándares o normas que actúan como guías para la implantación de sistemas de gestión de RSE. A continuación se señalan algunos de éstos sistemas haciendo referencia expresa a lo que recogen en materia de diversidad e igualdad de oportunidades.

1.- **SGE 21** (Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable). Esta norma, propiedad de Forética⁷, establece los requisitos que tienen que poseer una empresa para integrar en su estrategia la RSE. Propone a la alta dirección el establecimiento de objetivos medibles, comparables y verificables, para ello define indicadores de seguimiento con el fin de evaluarlos al menos una vez al año. Este estándar es certificable por lo cual las organizaciones deben de cumplir lo así expuesto en la misma.

Dentro del apartado destinado a la **diversidad** la norma persigue que la entidad:

- identifique los perfiles de diversidad existentes en la compañía para priorizar sus expectativas y necesidades, y
- establezca planes si no existen acciones que garanticen una gestión responsable de dicha diversidad (Forética, 2008).

En su apartado **igualdad de oportunidades y no discriminación** la norma establece que una organización:

⁷ Forética es una asociación de empresas y profesionales de RSE que tiene como misión el fomento de la cultura en materia de gestión ética y responsabilidad social, aportando para ello a las organizaciones conocimiento y herramientas útiles para desarrollar un modelo de negocio competitivo y sostenible. (Forética, 2008). Tuvo su origen en Barcelona en el año 1999 cuando un grupo de directivos y líderes de opinión se cuestionaron de qué manera poner en valor una cultura de empresa basada en la responsabilidad de todas las personas que la forman, frente al conjunto de la sociedad y el entorno.

- Debe garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades, en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución.
- Debe garantizar la ausencia de discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión, discapacidad edad, orientación sexual y cultural, entre otras.
- Debe controlar que el personal no sea destinatario de atentados contra su dignidad o esté en un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (Forética, 2008).

Por otro parte, en su apartado **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, la organización debe facilitar la conciliación mediante políticas activas de conciliación, de las que realizará un registro de sus resultados.

2.- ISO 26000, cuya propiedad pertenece a la Organización Internacional de Estandarización⁸. Algunos de los aspectos a tener en cuenta de ésta norma son:

- Es una guía de RSE
- No es una norma jurídica, lo que formula son recomendaciones y no requisitos
- Es voluntaria
- Suministra recomendaciones sobre los principios de la RSE
- La pueden utilizar organizaciones grandes o pequeñas, públicas o privadas, y en países desarrollados o en vías de desarrollo, aunque no se aplicará de igual manera.
- Facilita orientación a los usuarios, no es certificable.

La ISO 26000 engloba la igualdad de oportunidades y la discriminación dentro del apartado de Derechos Humanos, pero no expone nada sobre conciliación familiar y laboral. Entiende que las empresas deben de realizar políticas de empleo y concurrir en igualdad de oportunidades, por tanto, confirmar que en las empresas no existan discriminación por ninguno de los motivos como: sexo, raza, discapacidad, edad, origen, opinión política, estado civil, el estado de salud, etc., y deben de velar para prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

⁸ Es una institución no gubernamental sin ánimo de lucro para la elaboración de normas internacionales, industrias y comerciales en todo el mundo.

3.- IQNet SR10 Este estándar establece los requisitos que debe de tener un sistema de gestión de la responsabilidad social en las organizaciones. Se basa en una metodología establecida en planificar-hacer-verificar-actuar (PHVA). En esta norma los requerimientos que se recogen en materia de **no discriminación e igualdad** proporcionan la igualdad efectiva de oportunidades y trato, así como la no discriminación en la contratación, promoción profesional y formación. Asimismo, se establecerán mecanismos para que las personas en igualdad puedan acceder a órganos de gobierno. También evitará barreras en el entorno de trabajo para que las personas con discapacidad puedan acceder a los puestos de trabajo.

En materia de **conciliación de la vida familiar y laboral** las compañías implantaran políticas de flexibilidad espacial y temporal analizando las situaciones de sus empleados/as en cuanto a cargas familiares o estados de dependencia.

4.- SA 8000 Esta norma propiedad de Social Accountability (SAI)⁹, establece los requisitos voluntarios que deben cumplir las empresas en los centros de trabajo. Está basada en las convenciones de la Organización Internacional de Trabajo y las regulaciones de los Derechos Humanos. Esta norma en sus criterios de respeto por la igualdad hace referencia a que una compañía no admita la discriminación por razones de género, los comportamientos coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores desde la óptica sexual.

5.- Modelo RSeffr. Para éste cometido que se está analizando, uno de los puntos destacables es la implantación de un sistema de gestión familiarmente responsable como es el que aplica y certifica la fundación Masfamilia. El modelo RSeffr diseña e implanta estrategias de RSE en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Esta fundación entiende que trabajando en conciliación las empresas, los empleados/as, las sociedades, y los demás grupos de interés, todos ganan, y engrandecen el valor añadido.

Este modelo puede aplicarse a la mayoría de las organizaciones. Debe llevarse desde la dirección en acuerdo con los departamentos de conciliación, recursos humanos y

⁹ SAI es una organización internacional sin ánimo de lucro, que se dedica a desarrollar e implementar normas socialmente responsables para intentar mejorar las condiciones de trabajo.

RSE. Las políticas efr son medidas que aportan flexibilidad de horarios, teletrabajo, permisos retribuidos, excedencias con reserva de puesto y distribución de la jornada (flexibilidad temporal y espacial). Asimismo, estas políticas están creadas en torno a la diversidad para fomentar la igualdad de oportunidades en relación con el género, raza, nacionalidad, discapacidad, etc. También están encaminadas a la maternidad, paternidad, los menores y los dependientes.

En 2012 la Organización de Naciones Unidas (ONU) ha reconocido como “*Good Practice*” a la iniciativa efr de la Fundación Masfamilia por sus “buenas prácticas en favor de la conciliación de la vida familiar y laboral”.

5. OTRAS ACTUACIONES ESPECÍFICAS ENCAMINADAS HACIA LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN

En el año 2011, la secretaria de Estado de Igualdad y Forética realizaron una guía titulada: "*Igualdad y RSE. Guía para PYMES*". Estas entidades entienden que la RSE puede y debe jugar un papel destacable en la obtención de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades.

Esta guía es una herramienta para que las Pymes fomenten e implanten en su estrategia y política empresarial la igualdad de oportunidades y conozcan los beneficios y las ventajas de su aplicación en la organización, todo ello desde el ámbito interno y externo. Desde la perspectiva interna aprovechando y teniendo en cuenta todo el rendimiento y beneficio que puede dar tanto el talento masculino como el femenino, entroncados con la diversidad en todos sus aspectos y variantes, todo ello desde una política de igualdad y conciliación. Por otra parte, desde la perspectiva externa por la importancia que tiene en la reputación empresarial desde una mirada de género para el acceso a nuevos productos y servicios. La guía contempla unas áreas de actuación en materia de igualdad, vinculadas a criterios de RSE, en la que destaca que debe haber una buena gestión en los departamentos de Recursos Humanos, pues concibe que dichos órganos son claves en las políticas empresariales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sobre todo en cuanto a contratación, promoción, retribución, formación, etc., todo ello desde una perspectiva de género. Dichas áreas, a la vez contienen algunas categorías y claves para su gestión, y son las siguientes:

- **Conciliación y corresponsabilidad**
 - Medidas de flexibilización de la relación laboral
 - Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo
 - Medidas de flexibilización del lugar de trabajo
 - Prestaciones sociales de las empresas relacionadas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
 - Cultura y política de recursos humanos
- **Diversificación profesional**
 - Segregación horizontal y vertical
 - Brecha salarial
 - Gestión de la diversidad

- **Inclusión social y violencia de género**
 - Inserción laboral de personas en riesgos de exclusión social
 - Fomento de empleabilidad
 - Colaboración con administraciones públicas
- **Representación en puestos de alta dirección y promoción profesional**
 - Procesos de selección no discriminatorios
 - Igualdad de oportunidades
 - Segregación vertical

A continuación se plantean algunas de las iniciativas que las empresas hacen a mayores de lo estrictamente legal en conciliación e igualdad de oportunidades. Muchas de las medidas concretadas en las actuaciones están dirigidas a que los trabajadores/as dispongan de más tiempo para gestionar sus temas personales y familiares. La gestión del tiempo y la racionalización de los horarios de trabajo son fundamentales para una buena y efectiva conciliación. Como muestra de las medidas concretas a llevar a cabo por las entidades en ésta materia, se recogen a continuación las propuestas por la fundación masfamilia¹⁰:

FLEXISEGURIDAD: Medidas encaminadas en la flexibilidad del mercado de trabajo.

- Intercambio tiempo libre por salario
- Jornadas inferiores a 8, 6, ó 4 horas
- Adaptar las jornadas a las circunstancias personales o familiares
- Compartir puesto de trabajo (Job Sharing)
- Bancos de datos o bancos de tiempo

FLEXIBILIDAD TEMPORAL: medidas dirigidas a la distribución y organización del tiempo de trabajo.

- Flexibilidad a la entrada y salida del trabajo
- Semana comprimida
- Jornada intensiva en verano
- Jornada intensiva todo el año

¹⁰ Otras organizaciones que ofrecen medidas de actuación en esta materia son la Secretaría de Confederal de la Mujer de CC.OO. y la Cámara de Comercio e Industria de Madrid.

- Flexibilidad en las vacaciones anuales
- Ausencia del trabajo por motivos personales o familiares
- Horarios a la carta
- Gestión eficiente del trabajo

MATERNIDAD/PATERNIDAD: Medidas conducentes al apoyo de la maternidad y paternidad y el cuidado y apoyo de los hijos/as.

- Elección de vacaciones para madres y padres
- Posibilidad de concentración de las horas de lactancia
- Ayuda económica por nacimientos de hijos/as
- Ampliación del permiso de maternidad/paternidad
- Reducción de jornada laboral por hijos a cargo más allá de lo establecido legalmente
- Reincorporación paulatina tras el permiso de maternidad
- Abandono del trabajo por hospitalización u enfermedad de los hijos/as
- Flexibilidad horaria al inicio del curso escolar
- Excedencias más amplias con reserva de puesto de trabajo
- Ayuda económica para guarderías
- Seguro médico para hijos/as
- Apoyo y orientación educativa para los hijos de los trabajadores/as
- Formación en igualdad de oportunidades
- Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo para acudir a reuniones académicas, tutorías, charlas, etc. de los hijos/as

DEPENDENCIA: Medidas enfocadas para ayudar a los trabajadores/as que tienen familiares dependientes a su cargo.

- Reducción de jornada para la asistencia a los dependientes
- Excedencias para el cuidado de los dependientes
- Permisos para acompañar a los dependientes a las consultas médicas
- Realización de consultas telefónicas a especialistas médicos y asistentes sociales
- Ayudas económicas a los trabajadores/as para la atención de las personas dependientes
- Teletrabajo

- Teleasistencia
- Escuela de familias

DISCAPACIDAD: Medidas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades:

- Contratación e inserción de hombres y mujeres con discapacidad
- Formación en igualdad de oportunidades en discapacidad
- Desarrollo profesional de los hombres y mujeres con discapacidad
- Eliminación de barreras
- Mejora en la accesibilidad al centro de trabajo
- Accesibilidad en la web
- Ayuda a familiares de empleados/as con discapacidades

DIVERSIDAD: Medidas orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades, especialmente por razón de género, raza, edad, nacionalidad, etc.

- Diseño de puestos de trabajo para su utilización por personas con distintos tipos de capacidades
- Programas, formación y actuaciones para eliminar discriminaciones por razón de sexo, raza, edad o nacionalidad
- *Coaching* y tutorías
- Apoyo a la desvinculación por jubilación anticipada
- Prevención y eliminación del acoso laboral y sexual
- Evitar la brecha salarial entre hombres y mujeres
- Evitar el techo de cristal en las mujeres

DESARROLLO PROFESIONAL: Medidas dirigidas al desarrollo de la carrera profesional de los empleados/as y su compatibilidad con la vida privada

- Permuta de puesto de trabajo
- Promoción interna continua
- Flexibilidad horaria para asistencia a clases o cursos
- Tiempo libre remunerado para formación
- Subvención de los costes de formación
- Becas de formación
- Plataformas *e-learning*
- Sistemas de evaluación del desempeño

- Tutorías para incrementar las habilidades
- Permisos para asistencias a exámenes
- Formación interna y externa en conciliación, igualdad, conocimientos técnicos de sistemas y herramientas
- Formación tras la incorporación de una ausencia prolongada

Para finalizar, y a modo de ejemplo, en la tabla I se recogen algunas de las medidas concretas de conciliación e igualdad aplicadas por la empresa Iberdrola

Tabla I. Medidas concretas de conciliación e igualdad de oportunidades de Iberdrola

MEDIDAS	ACCIONES
JORNADA DE TRABAJO CONTINUADA	De 7.15 a 15.30, primera empresa del IBEX-35 en implantar la jornada intensiva en España
REDUCCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA	A cinco horas diarias hasta que el niño cumpla un año, sin merma de la retribución fija salarial
BAJAS POR MATERNIDAD/PATERNIDAD	Con abono del 100% del salario
PERMISO RETRIBUIDO	De 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto
JORNADA POR LACTANCIA	Ampliación de la reducción de jornada a 45 minutos
REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL	Ampliación en dos años de la edad del niño (de 8 a 12), con lo que se supera en cuatro años lo establecido por la legislación vigente
EXCEDENCIA	Ampliación de la reserva del puesto de trabajo a tres años tanto para cuidado de hijos como de un familiar hasta el segundo grado, pudiendo acceder a formación profesional
COMITÉ EMPRESARIAL	Para la vigilancia del cumplimiento de las medidas de conciliación e igualdad de oportunidades
PLAN DE FORMACIÓN	Que incluye un curso on-line en materia de conciliación y una formación específica para los directivos

6. ANÁLISIS DE LAS INICIATIVAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las corporaciones cada vez más están valorando los aspectos sociales al introducir en su gestión medidas y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades y de diversidad. En parte, esto es debido al empuje que ejerce sobre las entidades la sociedad al considerar que los niveles que alcanzan los valores de igualdad de género y diversidad son insatisfactorios, por lo tanto está surgiendo la necesidad de eliminar las trabas históricas, sutiles e invisibles, que han hecho y hacen imposible una igualdad efectiva entre hombres y mujeres y que se amplían cuando hablamos de discapacidades o diversidades. No cabe duda que la legislación europea, y más específicamente la española, está obligando a las empresas a la consecución de estos objetivos, pero como se ha detallado en los apartados anteriores, son las iniciativas de RSE que implanten las empresas en esta materia de forma voluntaria las que pueden impulsar que las compañías realicen en mayor medida este tipo de actuaciones. En esta parte del trabajo se analizan algunas de las iniciativas en materia de diversidad e igualdad de oportunidades que las empresas europeas llevan a cabo.

6.1 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Los datos que han sido utilizados para desarrollar el estudio empírico se han obtenido de la base comercial de datos denominada ASSET4, la cual es facilitada por la empresa *Thomson Reuters*. ASSET4 es un proveedor líder en información corporativa referente a temas sociales, medioambientales y de buen gobierno. Entre otros aspectos facilita más de 250 indicadores elaborados a partir de la información que voluntariamente suministran las empresas en sus memorias de RSE. Proporciona datos de más de 3.400 empresas cotizadas de todo el mundo, y sirve a los usuarios que la utilizan para integrar en sus procesos de toma de decisiones aspectos vinculados con la RSE.

El trabajo se ha enfocado al análisis de los indicadores que hacen referencia a cuestiones relacionadas con la diversidad e igualdad de oportunidades, que se incluyen en la base de datos ASSET4. La muestra final que se ha utilizado engloba 760 empresas ubicadas en 15 países europeos. Todas las sociedades proporcionaban información en los

cinco años analizados, del periodo 2007-2011 (ambos inclusive). La distribución de las empresas de la muestra por países y por los sectores de actividad que incorpora la base de datos ASSET4 se recoge en la tabla II y III, respectivamente. En el anexo I se detallan las actividades que se incluye en cada sector.

Tabla II. Nº de empresas de la muestra por países

PAÍS	EMPRESAS
Alemania	66
Austria	17
Bélgica	23
Dinamarca	21
España	41
Finlandia	23
Francia	82
Holanda	30
Irlanda	21
Italia	41
Noruega	16
Portugal	12
Reino Unido	260
Suecia	46
Suiza	61

Tabla III. Nº de empresas de la muestra por sectores de actividad

SECTORES	Nº EMPRESAS
Bienes y servicios de consumo cíclicos	140
Bienes y servicios de consumo no cíclicos	51
Energía	45
Financiero	163
Industrial	161
Materias básicas	75
Sanitario	45
Servicios públicos	28
Tecnología	31
Telecomunicaciones	21

Las actuaciones de diversidad e igualdad de oportunidades que recoge la base de datos ASSET4 se detallan en la tabla IV, se distingue entre actuaciones de carácter cualitativo y actuaciones de carácter cuantitativo. Para cada una de las actuaciones cualitativas se diferencia entre aquellas que tiene algún tipo de impacto, positivo o negativo, en la imagen o reputación de la entidad. Para su análisis cada iniciativa va a tener una valoración dicotómica en función de la verificación o incumplimiento de la actuación que describe. De tal forma que:

- Las actuaciones positivas toman el valor 1 en caso de verificación y 0 cuando la entidad no realiza esa actuación.
- Las actuaciones negativas toman el valor -1 cuando verifica la actuación descrita y 0 en caso de incumplimiento.

6.2. INICIATIVAS CUALITATIVAS DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

6.2.1. Análisis del nivel de implantación de las iniciativas cualitativas en las empresas de la muestras

En este epígrafe se estudia el número de iniciativas cualitativas de diversidad e igualdad de oportunidades que llevan a cabo cada una de las empresas en cada ejercicio económico considerado.

En primer lugar, y con el objeto de contar con una medida sintética de las actuaciones de diversidad e igualdad de oportunidades promovidas por cada una de las compañías, se construye un indicador cuantitativo, denominado por DIO, que indica el número de iniciativas de diversidad e igualdad de oportunidades implantadas por la empresa. El indicador DIO se calcula como la suma de las actuaciones cualitativas recogidas en la tabla IV que las empresas están realizando. Por lo tanto, y teniendo en cuenta que son 10 las actuaciones cualitativas, los valores que puede tomar este indicador oscila entre un mínimo de -2 (que correspondería a 2 actuaciones negativas y ninguna positiva) y un máximo de 8 (se producen 8 actuaciones positivas y ninguna negativa). Posteriormente, y una vez calculado el indicador DIO para cada empresa en los cinco años analizados, se ha procedido a transformar los valores obtenidos para que puedan ser interpretados más fácilmente, sumando 2 al valor del indicador DIO y dividiendo entre 10. Como resultado el

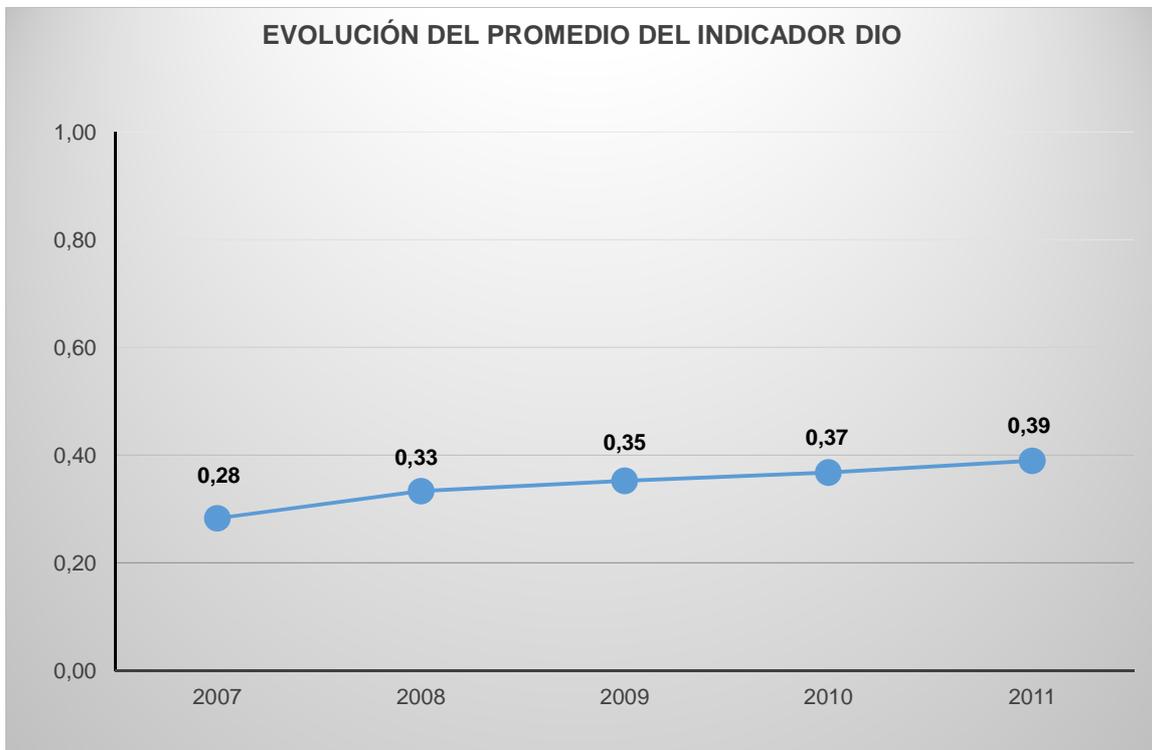
valor del indicador DIO oscila entre 0 y 1, el valor 0 representa a la empresa que tiene un valor negativo de -2 y el 1 representa a la empresa que ha realizado 8 iniciativas positivas.

Tabla. IV Iniciativas de diversidad e igualdad de oportunidades y su carácter

Nº	INICIATIVAS	CARÁCTER
1	Ha tenido sanciones o multas de juicios perdidos relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades	Cualitativo-Negativo
2	¿Está la compañía bajo el punto de mira de los medios de comunicación debido a una controversia relacionada con la diversidad del personal y la igualdad de oportunidades?	Cualitativo-Negativo
3	¿La empresa proporciona servicios de guardería a su personal?	Cualitativo - Positivo
4	¿La compañía ha sido reconocida con el premio para familias, denominado "Premio Madre Trabajadora"?	Cualitativo - Positivo
5	¿La compañía tiene establecidas prestaciones adicionales de maternidad?	Cualitativo - Positivo
6	¿La compañía ha ganado algún premio o reconocimiento en relación con la diversidad y la igualdad de oportunidades?	Cualitativo- Positivo
7	¿La empresa promueve la discriminación positiva?	Cualitativo - Positivo
8	¿La empresa describe las iniciativas o programas de diversidad que tiene implantados?	Cualitativo - Positivo
9	¿La empresa ofrece flexibilidad horaria en el trabajo o promueve la conciliación de la vida familiar y laboral?	Cualitativo - Positivo
10	¿La empresa ofrece flexibilidad vacacional, excedencias o años sabáticos?	Cualitativo - Positivo
11	Número de controversias publicadas en los medios de comunicación vinculados a la diversidad y la igualdad de oportunidades (por ejemplo, los salarios, la promoción, la discriminación y el acoso).	Cuantitativo
12	Promedio de edad de los empleados	Cuantitativo
13	Porcentaje de empleados con discapacidad (mental o física)	Cuantitativo
14	Porcentaje de mujeres directivas	Cuantitativo
15	Porcentaje de nuevas mujeres empleadas	Cuantitativo
16	Porcentaje de mujeres empleadas	Cuantitativo

La evolución de la media del indicador DIO para todas las empresas de la muestra en el periodos 2007-2011 se representa en el gráfico I. Los valores promedios no son muy elevados, alcanzando el máximo en el año 2011, un 0,39. A lo largo de estos cinco años se ha producido un aumento en el número de iniciativas desarrolladas por las sociedades europeas en materia de diversidad e igualdad de oportunidades, siendo en el periodo 2007-2008 cuando se origina un incremento mayor, en 5 décimas, siendo en el resto de los años el aumento más moderado.

Gráfico I.



Para profundizar en el estudio del nivel de implantación de las iniciativas de diversidad e igualdad de oportunidades se ha procedido a calcular el promedio del indicador DIO para las empresas de los distintos países de la muestra, los resultados se muestran en la tabla V y en el gráfico II. Se puede comprobar que en todos los países en el periodo analizado se ha producido un aumento en el promedio del indicador, aunque son varios los países que durante algunos años el valor del indicador permanece constante. Por lo tanto,

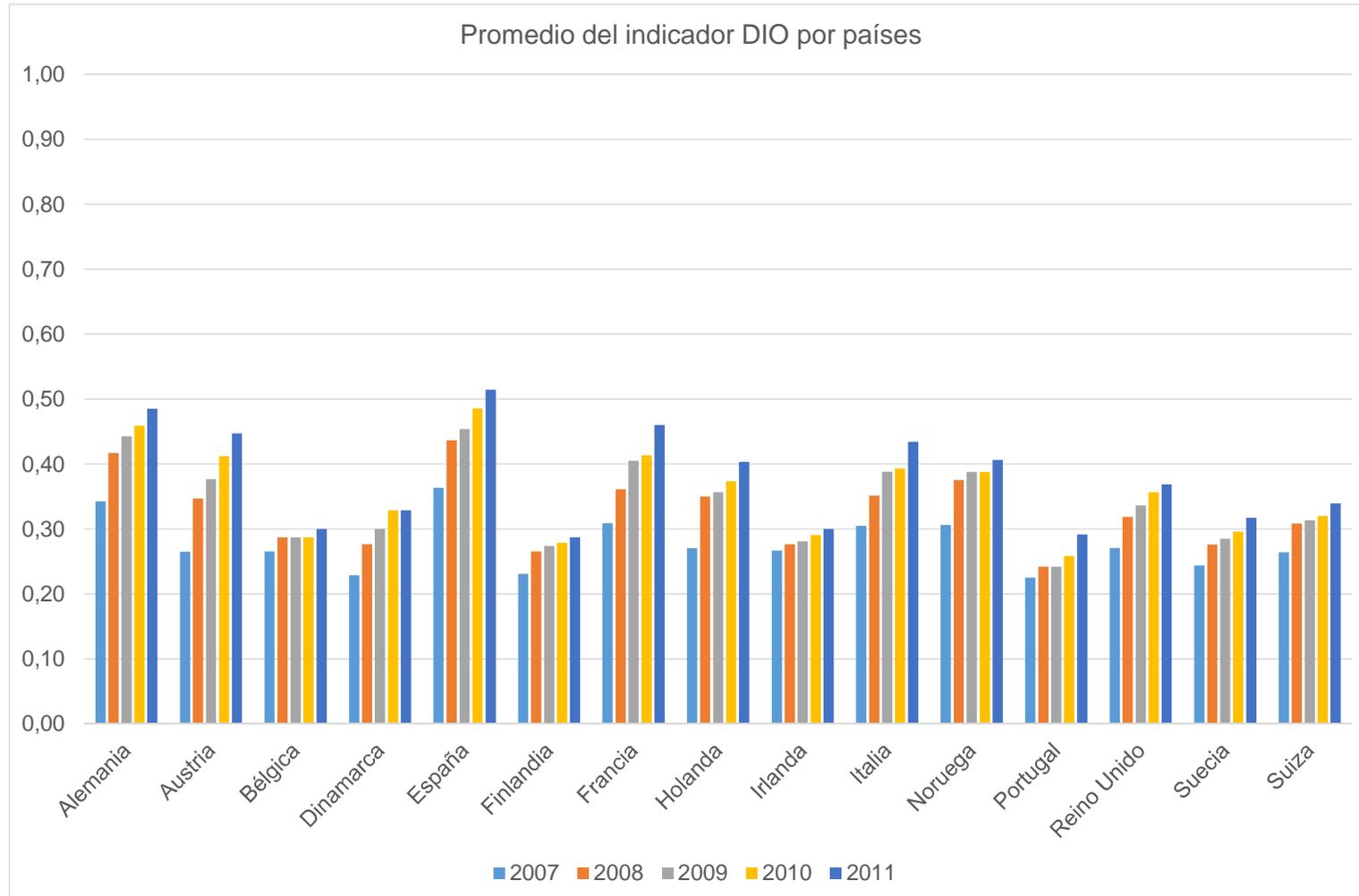
este aumento puede estar indicando que cada vez existe una mayor concienciación sobre este tema en todos los países europeos analizados.

Tabla V.

PROMEDIO DEL INDICADOR DIO POR PAÍSES					
País	2007	2008	2009	2010	2011
Alemania	0,34	0,42	0,44	0,46	0,48
Austria	0,26	0,35	0,38	0,41	0,45
Bélgica	0,27	0,29	0,29	0,29	0,30
Dinamarca	0,23	0,28	0,30	0,33	0,33
España	0,36	0,44	0,45	0,49	0,51
Finlandia	0,23	0,27	0,27	0,28	0,29
Francia	0,31	0,36	0,40	0,41	0,46
Holanda	0,27	0,35	0,36	0,37	0,40
Irlanda	0,27	0,28	0,28	0,29	0,30
Italia	0,30	0,35	0,39	0,39	0,43
Noruega	0,31	0,38	0,39	0,39	0,41
Portugal	0,23	0,24	0,24	0,26	0,29
Reino Unido	0,27	0,32	0,34	0,36	0,37
Suecia	0,24	0,28	0,28	0,30	0,32
Suiza	0,26	0,31	0,31	0,32	0,34

Destacan por el menor número de iniciativas que tienen implantadas las empresas de Finlandia, Bélgica, Irlanda y Portugal. En el extremo contrario se sitúan España, Alemania y Francia. El caso español, es muy significativo ya que es el país en que mayores avances se han producido, situándose en el año 2011 a la cabeza en el número de iniciativas desarrolladas y comunicadas. Se puede observar que en el año 2008 el indicador DIO se incrementó considerablemente respecto al ejercicio anterior, es posible que parte de este aumento pueda estar asociado a la aprobación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Gráfico. II.

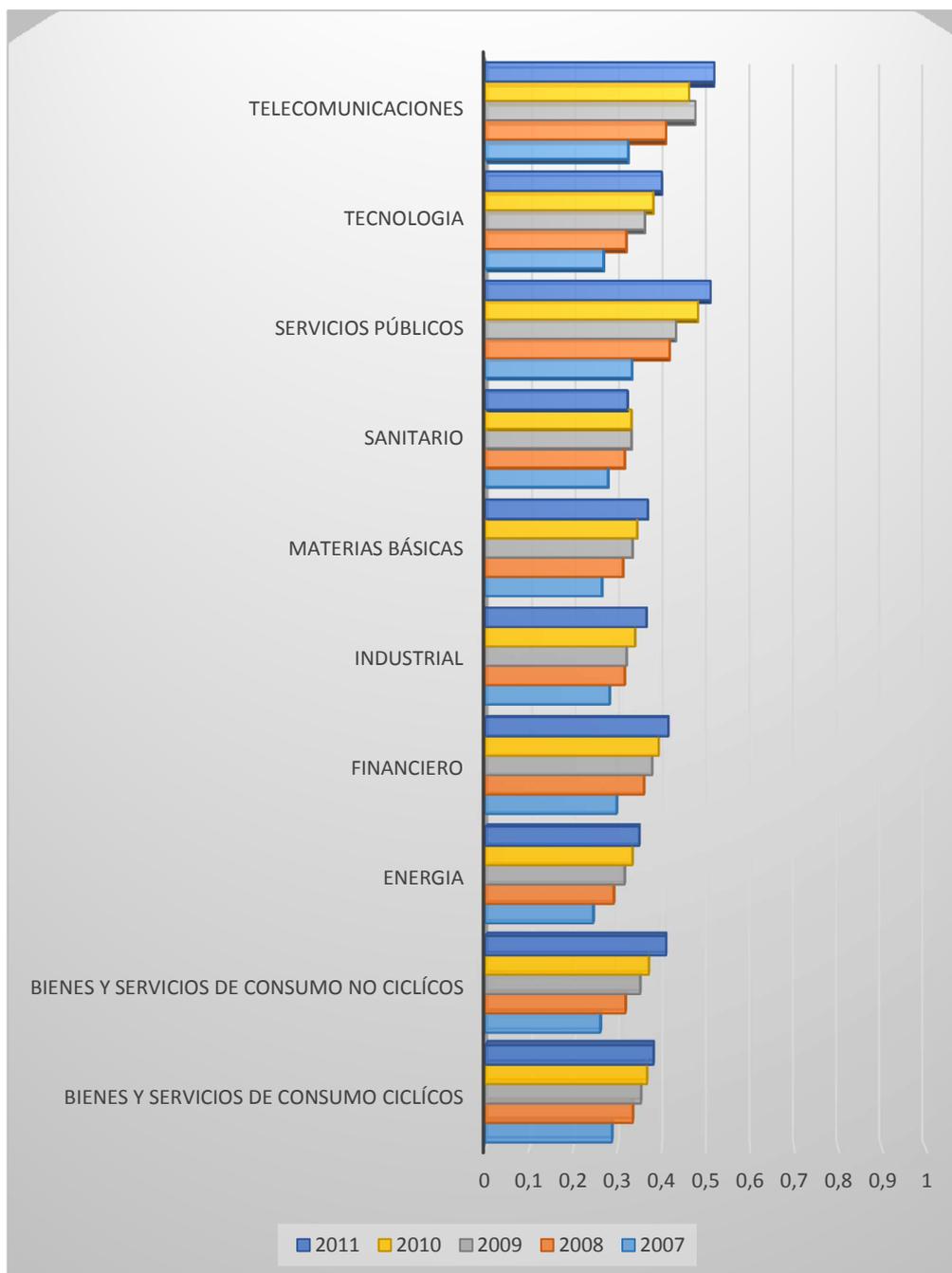


A continuación se analizan si existen diferencias en el promedio del indicador DIO para las empresas de la muestra por sectores de la actividad. Como se aprecia en la tabla VI y en el gráfico III son las entidades de los sectores de telecomunicaciones y servicios públicos las que han tenido una mayor progresión en la implantación de actuaciones de diversidad e igualdad de oportunidades, el indicador DIO llega a superar en el año 2011 el valor medio de 0,5. Asimismo, hay que destacar que en el período 2007-2011 el sector de bienes y servicios de consumo no cíclicos ha tenido el mayor crecimiento en el promedio del indicador DIO, llegando a aumentar 15 décimas. Las empresas del sector sanitario son las que realizan un menor número de actuaciones en esta materia, permaneciendo en los mismos niveles en los últimos cuatro años considerados.

Tabla VI.

PROMEDIO DEL INDICADOR DIO POR SECTORES DE ACTIVIDAD					
Sectores	2007	2008	2009	2010	2011
Bienes y servicios de consumo cíclicos	0,29	0,33	0,35	0,37	0,38
Bienes y servicios de consumo no cíclicos	0,26	0,32	0,35	0,37	0,41
Energía	0,24	0,29	0,32	0,33	0,35
Financiero	0,30	0,36	0,38	0,39	0,41
Industrial	0,28	0,32	0,32	0,34	0,37
Materias básicas	0,26	0,31	0,33	0,34	0,37
Sanitario	0,28	0,32	0,33	0,33	0,32
Servicios públicos	0,33	0,42	0,43	0,48	0,51
Tecnología	0,27	0,32	0,36	0,38	0,40
Telecomunicaciones	0,32	0,41	0,48	0,46	0,52
Total general	0,28	0,33	0,35	0,37	0,39

Gráfico III. Promedio del indicador DIO por sectores de actividad



En el anexo II se muestra el promedio del indicador DIO por países y sectores de actividad. En primer lugar, indicar que al desglosar la muestra por sectores y países hay

actividades que no figuran en algún país o engloban un número de entidades poco significativo. Por ejemplo, en el sector telecomunicaciones el indicador DIO alcanza valores superiores a 0,8 en Alemania, Austria o España que corresponden a la única empresa que engloba. Por otro lado, se aprecia que la variación del promedio de iniciativas entre 2007 y 2011 ha sido positiva en casi todos los sectores y países, a excepción del sanitario en el Reino Unido y España, y el de bienes y servicios de consumo no cíclicos en Bélgica en los que se comprueba que el año 2011 ha sufrido un receso en comparación con los datos del año 2007.

Analizando más detenidamente los datos de España se observa que en el periodo analizado todos los sectores, a excepción del de bienes y servicios de consumo no cíclicos que se mantiene estable y del sanitario que como se ha comentado sufre una disminución, obtienen una elevación en el promedio del indicador DIO. En el último año del estudio sólo en las entidades de los sectores sanitario y de bienes y consumo de servicios no cíclicos los valores promedios del indicador DIO son inferiores al resto de las empresas de los países estudiados.

6.2.2 Tipo de iniciativas cualitativas implantadas en las empresas de la muestra

Una vez analizado el grado de implantación en las empresas de la muestra de las iniciativas cualitativas en materia de diversidad e igualdad de oportunidades, en este epígrafe se estudia las iniciativas que más están promoviendo estas entidades. Para ello se ha calculado el porcentaje de empresas de la muestra que ha verificado realizar la actividad descrita para cada uno de los años contemplados en el trabajo. Los resultados se muestran en la tabla VII y en los gráficos IV, V y VI

Tabla VII. Porcentaje de empresas de la muestra que tienen implantada la iniciativa descrita

TODOS LOS PAÍSES						
INICIATIVAS	TOTAL EMPRESAS (760)					% Incremento de empresas 2007-2011
	2007	2008	2009	2010	2011	
Ha tenido sanciones o multas de juicios perdidos relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades	0,66%	0,39%	0,13%	0,39%	1,18%	0,52%
¿Está la compañía bajo el punto de mira de los medios de comunicación debido a una controversia relacionada con la diversidad del personal y la igualdad de oportunidades?	1,84%	1,71%	1,45%	1,71%	3,16%	1,32%
¿La empresa proporciona servicios de guardería a su personal?	9,61%	11,84%	13,55%	15,00%	17,76%	8,15%
¿La compañía ha sido reconocida con el premio para familias, denominado "Premio Madre Trabajadora"?	2,50%	3,16%	2,76%	2,50%	6,18%	3,68%
¿La compañía tiene establecidas prestaciones adicionales de maternidad?	6,97%	12,24%	16,84%	19,87%	22,76%	15,79%
¿La compañía ha ganado algún premio o reconocimiento en relación con la diversidad y la igualdad de oportunidades?	5,66%	6,58%	6,32%	11,05%	14,08%	8,42%
¿La empresa promueve la discriminación positiva?	41,05%	47,24%	48,82%	51,05%	54,87%	13,82%
¿La empresa describe las iniciativas o programas de diversidad que tiene implantados?	0,13%	4,87%	7,11%	8,03%	7,89%	7,76%
¿La empresa ofrece flexibilidad horaria en el trabajo o promueve la conciliación de la vida familiar y laboral?	14,61%	36,45%	42,11%	43,82%	47,50%	32,89%
¿La empresa ofrece flexibilidad vacacional, excedencias o años sabáticos?	4,87%	13,03%	16,45%	18,55%	22,89%	18,02%

En el gráfico IV se representan los indicadores que se han considerado que tienen un impacto negativo en la reputación o imagen de la compañía, bien porque la empresa ha tenido sanciones o multas en materia de diversidad o igualdad de oportunidades o por estar en el punto de mira de los medios de comunicación. El porcentaje de empresas de la muestra que verifican la realización de estas iniciativas es muy bajo en el periodo 2007-2011, aunque en los dos indicadores en el año 2011 se produce un incremento muy

considerable. Para completar la información anterior, la base de datos facilita un indicador referente al número de controversias publicadas en los medios de comunicación vinculados a la diversidad y la igualdad de oportunidades (por ejemplo, los salarios, la promoción, la discriminación y el acoso). El número de controversias publicadas por cada empresa en cada ejercicio económico es de 1, excepto una compañía alemana que apareció en el año 2007 dos veces en los medios de comunicación por lo motivos indicados.

Para los indicadores calificados como positivos, en el periodo 2007-2011 todos han mejorado, es decir, ha incrementado el número de empresas que realizan estas actuaciones. Siendo las iniciativas vinculadas con prestaciones adicionales de maternidad, la promoción de la discriminación positiva, la flexibilidad horaria y la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral las que han experimentado un aumento más significativo en estos años, así como flexibilidad vacacional, excedencias y años sabáticos.

En el año 2011 más de la mitad de las empresas de la muestra promueven la discriminación positiva, siendo la actuación en materia de diversidad e igualdad de oportunidades que mayor número de sociedades europeas tienen implantadas en el período analizado. Asimismo, en los últimos años detallados más del 40% de las entidades objeto de estudio tienen implantada flexibilidad horaria o proporciona la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otro lado, y considerando el incremento que se ha producido en este periodo de empresas que han implantado iniciativas relacionadas con la flexibilidad vacacional, excedencias y años sabáticos, y las prestaciones adicionales de maternidad, estas iniciativas se llevan a cabo en un 22% de compañías europeas en el último año considerado. Asimismo en el año 2011 son menos del 20% las empresas de la muestra que proporcionan servicios de guardería a su personal o han sido reconocidas con algún distintivo en materia de diversidad e igualdad de oportunidades, a pesar de los avances que se observan en su implantación (gráficos V y VI). Por último, el porcentaje de empresas de la muestra que ha obtenido algún premio relacionado con esta temática es muy reducido.

Gráfico IV. Porcentaje de empresas de la muestra que tienen implantada la iniciativa descrita

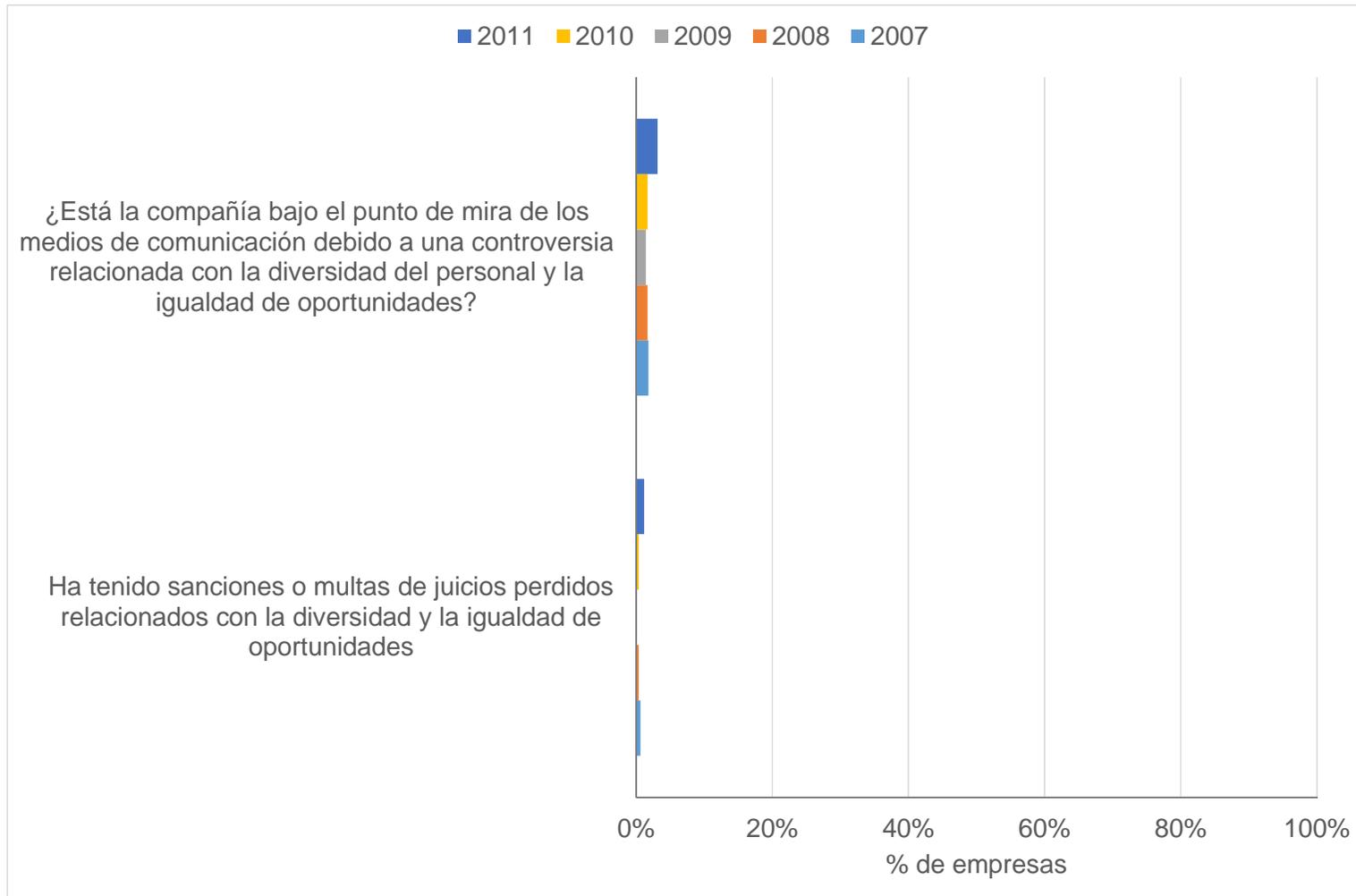


Gráfico V. Porcentaje de empresas de la muestra que tienen implantada la iniciativa descrita I

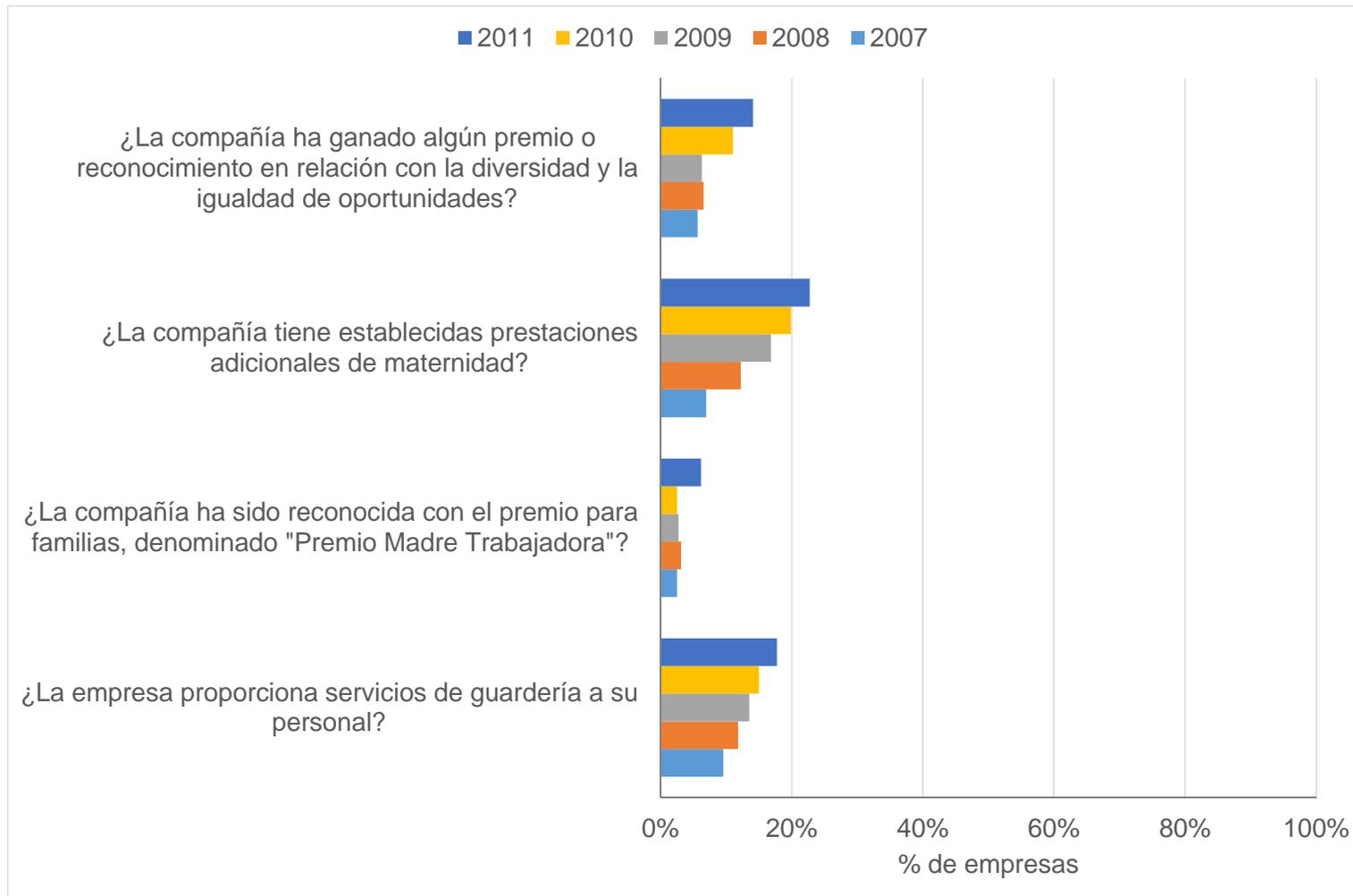
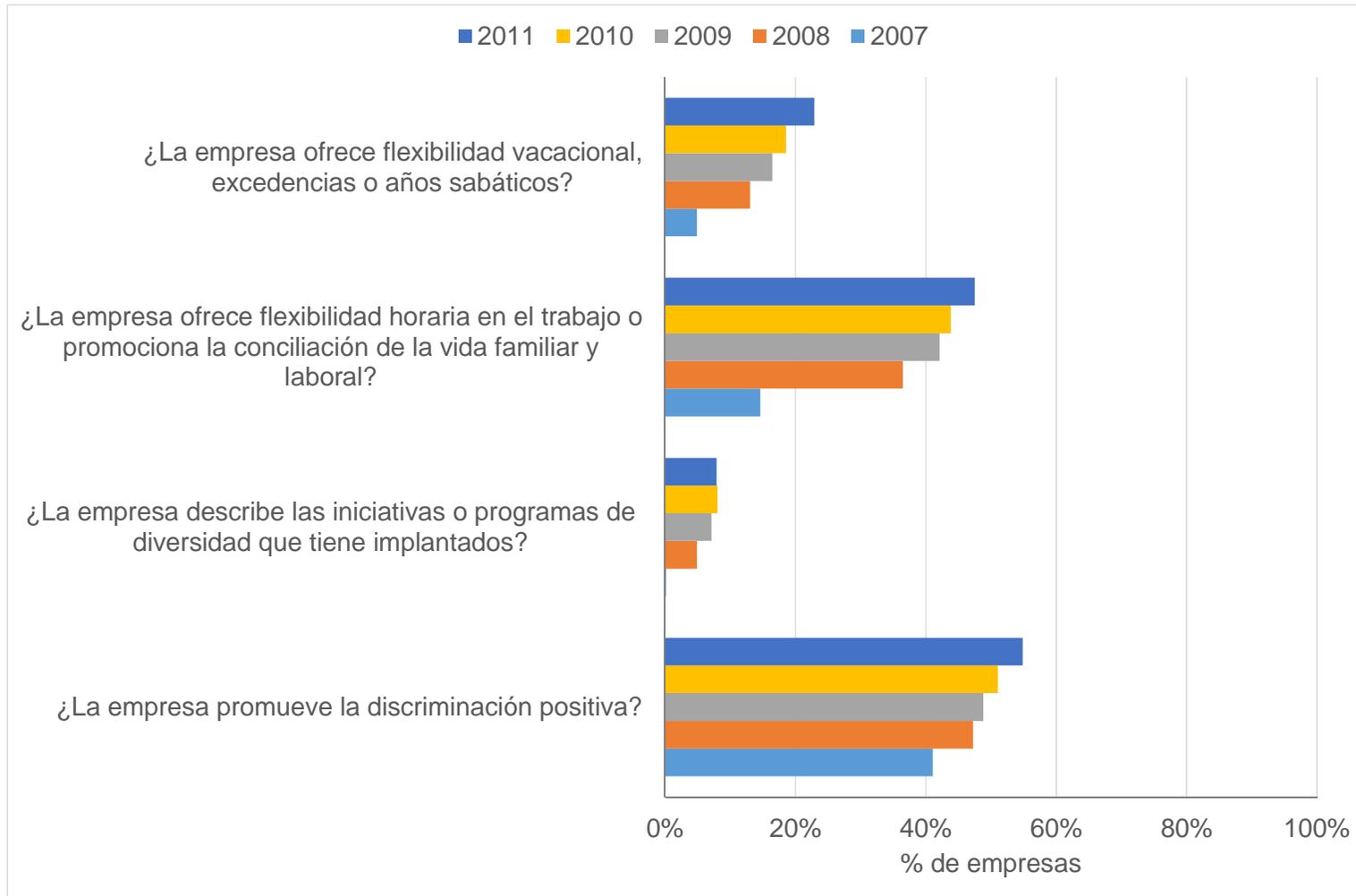


Gráfico VI. Porcentaje de empresas de la muestra que tienen implantada la iniciativa descrita II



En la tabla VIII se muestra el porcentaje de empresas españolas de la muestra que han realizado actuaciones en materia de diversidad e igualdad de oportunidades.

Tabla VIII. Porcentaje de empresas españolas que tienen implantada las iniciativas descritas

ESPAÑA						
INICIATIVAS	TOTAL EMPRESAS (41)					% Incremento de empresas 2007-2011
	2007	2008	2009	2010	2011	
Ha tenido sanciones o multas de juicios perdidos relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades	2,44%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-2,44%
¿Está la compañía bajo el punto de mira de los medios de comunicación debido a una controversia relacionada con la diversidad del personal y la igualdad de oportunidades?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
¿La empresa proporciona servicios de guardería a su personal?	7,32%	7,32%	9,76%	12,20%	19,51%	12,20%
¿La compañía ha sido reconocida con el premio para familias, denominado "Premio Madre Trabajadora"?	7,32%	12,20%	7,32%	9,76%	17,07%	9,76%
¿La compañía tiene establecidas prestaciones adicionales de maternidad?	26,83%	39,02%	51,22%	53,66%	48,78%	21,95%
¿La compañía ha ganado algún premio o reconocimiento en relación con la diversidad y la igualdad de oportunidades?	9,76%	12,20%	7,32%	21,95%	39,02%	29,27%
¿La empresa promueve la discriminación positiva?	60,98%	73,17%	70,73%	73,17%	73,17%	12,20%
¿La empresa describe las iniciativas o programas de diversidad que tiene implantados?	0,00%	4,88%	7,32%	9,76%	7,32%	7,32%
¿La empresa ofrece flexibilidad horaria en el trabajo o promociona la conciliación de la vida familiar y laboral?	41,46%	70,73%	75,61%	75,61%	80,49%	39,02%
¿La empresa ofrece flexibilidad vacacional, excedencias o años sabáticos?	12,20%	17,07%	24,39%	29,27%	29,27%	17,07%

En el caso español para los dos indicadores negativos se observa que solo en la actuación de multas o sanciones figuraba una empresa en el año 2007, que correspondía a la empresa del sector de telecomunicaciones Telefónica. En cuanto a los indicadores vinculados con actuaciones de carácter positivo se observa que el porcentaje de empresas españolas es mayor que el del total de las entidades europeas en todas las iniciativas en

el año 2011, excepto en la descripción de iniciativas o programas de diversidad implantados que es similar. Es significativo que más del 80% de las empresas españolas de la muestra ofrecen flexibilidad horaria o promocionan la vida laboral y familiar y que más del 70% ofrecen o promueven la discriminación positiva.

En el periodo 2007-2011 se han elevado muy significativamente los porcentajes de empresas en todos los indicadores, por lo que en estos años se ha promovido positivamente todas las actuaciones en materia de diversidad, conciliación e igualdad, lo cual puede estar motivado, como se ha comentado anteriormente, por la incorporación a nuestra legislación de la Ley 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6.3. INICIATIVAS CUANTITATIVAS DE DIVERSIDAD

Las iniciativas calificadas como cuantitativas relacionadas con diversidad e igualdad de oportunidades que se incluyen en la base de datos ASSET4 hacen referencia a la diversidad que existe en el personal de las empresas que componen la muestra. Para su análisis, y dado el escaso número de entidades que proporcionan información de estos indicadores, sobre todo en el año 2007, se ha calculado el promedio de cada una de las actuaciones para el total de la muestra y por países para cada ejercicio del período considerado.

La media de edad del personal para el total de las empresas de la muestra y por países se recoge en la tabla IX, en los cinco años analizados la media de edad para el conjunto de empresas que proporcionan esta información ha ido aumentando pasando de 39,90 a los 40,40 años, esto es, se está produciendo un envejecimiento de la población trabajadora, lo cual puede significar que los trabajadores se están jubilando más tarde y/o no se está contratando personal joven en las empresas. Si bien al estudiar esa misma media por países se comprueba que la horquilla se ha delimitado entre la edad más joven los 37,81 años de Bélgica y la más veterana de 44,64 años de Noruega. En el caso de Noruega hay que tener en cuenta que la edad de jubilación legal está fijada entre los 67 y los 70 años. España es el quinto país con la media de edad más joven de los 15 países.

Tabla IX. Edad Media

EDAD MEDIA DEL PERSONAL EMPLEADO						
PAÍS	Edad					MEDIA AÑOS/PAÍS
	2007	2008	2009	2010	2011	
Alemania	36,35	39,70	40,02	40,21	40,59	39,37
Austria	42,75	38,97	39,56	39,96	40,31	40,31
Bélgica	37,49	34,85	38,72	40,33	37,66	37,81
Dinamarca		41,14	40,01	39,15	39,94	40,06
España	38,99	38,56	38,69	40,05	39,96	39,25
Finlandia	39,77	40,64	40,25	39,93	40,70	40,26
Francia	37,35	39,33	39,45	39,46	39,76	39,07
Holanda	39,25	39,97	39,34	39,50	39,29	39,47
Irlanda		40,00	40,50	41,00	40,64	40,54
Italia	43,67	41,99	42,06	42,00	41,81	42,31
Noruega	46,20	44,45	45,00	43,93	43,60	44,64
Portugal	36,98	38,54	38,59	38,71	41,15	38,79
Reino Unido	35,63	38,16	38,50	38,96	38,99	38,05
Suecia	45,00	41,01	42,11	41,60	41,20	42,18
Suiza	39,28	39,00	39,21	39,45	40,41	39,47
MEDIA PAÍSES/AÑO	39,90	39,75	40,13	40,28	40,40	
Nº empresas que proporcionan información	31	233	260	281	272	

En la tabla X se proporciona la información que sobre la iniciativa cuantitativa de empleados con discapacidad aportan las empresas de la muestra en sus informes de RSE. Los valores medios para el total de empresas, si exceptuamos el año 2007 al ser muy reducido el número de entidades que indican estos datos, aumentan a lo largo del período 2008-2011. Por lo tanto, las entidades cada vez están empleando más personas con discapacidad. En España el porcentaje es inferior a la media del total de países y se sitúa en un 1%, solo se obtienen valores inferiores en Irlanda. Según estos datos la mayoría de las compañías españolas no estarían cumpliendo con la Ley 13/1982, de 7 de abril de

Integración Social de los Minusválidos¹¹, siempre que tengan un número medio de trabajadores superior a 50.

Tabla X. Empleados con discapacidad

% EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD					
PAISES	2007	2008	2009	2010	2011
Alemania	6%	5%	5%	5%	5%
Austria	4%	1%	2%	4%	6%
Bélgica				4%	
Dinamarca					
España	1%	2%	1%	1%	1%
Finlandia					
Francia	2%	2%	2%	2%	3%
Holanda	1%	1%	1%	2%	2%
Irlanda		0,48%	0,42%	0,5%	0,58%
Italia		3%	3%	4%	4%
Noruega				2%	
Portugal	1%	1%	1%	1%	1%
Reino Unido	1%	1%	2%	2%	1%
Suecia					
Suiza	2%	2%	2%	2%	2%
MEDIA PAÍS/AÑO	2,25%	1,85%	1,94%	2,46%	2,56%
Nº empresas que proporcionan información	26	93	100	109	100

¹¹ Esta ley obliga a las empresas de más de 50 trabajadores en plantilla a reservar un 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, elevándose ese porcentaje hasta el 5% en las administraciones públicas.

Tabla XI. Mujeres directivas

% MUJERES DIRECTIVAS					
PAISES	2007	2008	2009	2010	2011
Alemania	16%	18%	18%	18%	21%
Austria	22%	24%	21%	23%	27%
Bélgica	22%	21%	22%	28%	27%
Dinamarca	32%	31%	30%	30%	27%
España	22%	24%	26%	28%	26%
Finlandia	21%	18%	28%	29%	26%
Francia	32%	31%	31%	31%	32%
Holanda	26%	24%	24%	23%	23%
Irlanda	10%	18%	17%	15%	12%
Italia	20%	23%	23%	25%	27%
Noruega	20%	26%	25%	25%	26%
Portugal	25%	27%	27%	30%	30%
Reino Unido	27%	29%	30%	30%	27%
Suecia	23%	26%	27%	27%	26%
Suiza	18%	24%	24%	28%	27%
MEDIA PAÍSES/AÑO	22,40%	24,27%	24,87%	26,00%	25,60%
Nº empresas que proporcionan información	237	273	292	324	353

Como se puede observar en la tabla XI la incorporación de la mujer a los órganos de dirección ha sufrido un aumento considerable en prácticamente todos los países analizados. No obstante, todavía lejos de alcanzar una igualdad efectiva con los varones ya que éstos están ocupando por término medio las tres cuartas partes de los puestos de dirección. En el caso español también se ha progresado en la participación de las mujeres en los órganos de dirección empresarial en el período 2007-2010, en el año 2011 se produce una desaceleración situándose el porcentaje de mujeres en puestos directivos en un nivel similar al de la media del total de las empresas europeas de la muestra.

Tabla XII. Mujeres empleadas

% MUJERES EMPLEADAS					
PAISES	2007	2008	2009	2010	2011
Alemania	30%	32%	34%	33%	34%
Austria	35%	30%	28%	31%	34%
Bélgica	39%	39%	38%	39%	32%
Dinamarca	49%	51%	40%	41%	34%
España	38%	38%	38%	38%	36%
Finlandia	32%	35%	34%	33%	32%
Francia	38%	37%	37%	37%	37%
Holanda	35%	35%	36%	36%	34%
Irlanda	38%	35%	39%	38%	38%
Italia	27%	25%	31%	33%	33%
Noruega	26%	31%	29%	31%	29%
Portugal	37%	44%	44%	44%	38%
Reino Unido	40%	40%	40%	39%	37%
Suecia	33%	34%	34%	34%	34%
Suiza	36%	40%	40%	37%	36%
MEDIA PAÍSES/AÑO	35,53%	36,40%	36,13%	36,27%	34,53%
Nº empresas que proporcionan información	372	418	450	470	445

En cuanto al número de mujeres empleadas, cuyo promedio a lo largo de los años y por países se muestra en la tabla XII, se comprueba que se ha producido una disminución en este periodo 2007-2011, con lo cual las féminas siguen estando infrarrepresentadas en el ámbito laboral, existiendo todavía una mayor aportación de mano de obra masculina. En el caso de España se ha mantenido un equilibrio en la contratación femenina durante los cuatro primeros años y una considerable bajada de contratación en el año 2011. Lo que ocasiona que se esté alejando el acercamiento en materia de igualdad a la hora de trabajar, lo que puede suponer que los empresarios todavía siguen prescindiendo de las mujeres. Esta tendencia se corrobora con la información proporcionada por el indicador cuantitativo que indica el número de nuevas mujeres empleadas, el promedio, a lo largo de los años y

países estudiados, pasa de un 36,13% de nuevas féminas contratadas en el año 2007 y a un 34,93% en el año 2011. Este indicador en el caso español se ha mantenido constante en los cinco años considerados, con un porcentaje medio del 38% de nuevas mujeres empleadas.

7. CONCLUSIONES

Las cuestiones vinculadas con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la conciliación de la vida laboral y familiar tienen cada vez más importancia en el ámbito empresarial. Las normas y estándares de RSE que implantan las compañías permiten mejorar e integrar estas cuestiones en su estrategia. En este trabajo se ha analizado las iniciativas que en materia de diversidad, e igualdad de oportunidades llevan a cabo las empresas europeas, a partir de la información que aparece recogida en las memorias o informes de responsabilidad social que voluntariamente elaboran.

El estudio empírico que se ha realizado, para una muestra de 760 sociedades cotizadas europeas, pone de manifiesto que a lo largo del período 2007-2011 se ha incrementado el promedio de las iniciativas en materia de igualdad de oportunidades y diversidad que tienen implantadas estas entidades, aunque no alcanza el 50% de las actuaciones que sobre esta materia se proponen en la base de datos utilizada. Asimismo, en los quince países considerados y en todos los sectores de actividad se observa una progresión en el número de iniciativas cualitativas que realizan las empresas.

Asimismo, en este periodo se ha producido un incremento en el número de empresas que realizan actuaciones vinculadas con la diversidad e igualdad de oportunidades. Siendo las iniciativas relacionadas con la promoción de la discriminación positiva y la flexibilidad horaria o la promoción de la vida familiar y laboral las de mayor implantación en las compañías europeas. En las empresas españolas estas actuaciones se llevan a cabo en un mayor porcentaje que en el conjunto de la muestra.

Las iniciativas cuantitativas analizadas hacen referencia a la diversidad del personal empleado en las entidades analizadas. En líneas generales en el periodo analizado se ha producido un envejecimiento del personal, se contratan más personas con discapacidad, se ha incrementado el promedio de mujeres directivas y se ha producido una disminución de las mujeres empleadas y de las nuevas mujeres empleadas.

En resumen, las empresas europeas cada vez tienen más en consideración los factores de conciliación, diversidad e igualdad de oportunidades en sus estrategias

empresariales, con la excepción de que el núcleo grueso de la contratación sigue estando encabezado por el sexo masculino.

El estudio empírico presenta las siguientes limitaciones:

- La base de datos no recogía información completa de los indicadores cuantitativos empleados en el estudio. Por lo tanto, los resultados que se presentan se han obtenido a partir de un número diferente de empresas para cada año y para cada indicador.
- Aunque hubiese sido aconsejable realizar el estudio con el mismo número de empresas en cada país considerado, debido al escaso número de compañías que proporcionaban información en determinados países se optó por considerar la totalidad de las empresas incluidas en los países europeos analizados.
- Todas las empresas analizadas cotizan en mercados europeos, por lo tanto se puede considerar que se trata de grandes empresas, quedando fuera de este estudio las Pymes que, como se ha comentado representan un porcentaje elevado del tejido empresarial.

En mi opinión muchos han sido los avances en cuanto a la integración de la mujer al mercado de trabajo, como así también la incorporación de personas con discapacidad o colectivos con riesgo de exclusión social y personas de otras culturas, de otras creencias, de otras orientaciones sexuales, etc., pero no es menos cierto que en materia de igualdad de oportunidades queda bastante por hacer para llegar a esa efectividad real, pues hay que eliminar esa segregación horizontal existente, esos techos de cristal en los que las mujeres parece que nunca pueden superar. Aunque la Unión Europea ha establecido legislación y principios para que hombres y mujeres tengamos igualdad de oportunidades a la hora del acceso al trabajo, la promoción, la carrera profesional, etc., todavía queda un largo camino por recorrer y la crisis galopante que nos invade en éstos momentos supone un retroceso en los logros conseguidos.

Para conseguir la igualdad en todos sus ámbitos y erradicar las desigualdades que padecen las sociedades, no vale solo con la implantación de políticas, planes o programas realizados por los gobiernos y las empresas, hemos de generarlo principalmente en los

núcleos familiares, en la educación, en los medios de comunicación, en las organizaciones sindicales, en las organizaciones no gubernamentales y en el ámbito laboral. No se puede entender que las empresas del siglo XXI, sean gestionadas para satisfacción exclusiva de los accionistas, para ello la RSE puede contribuir muy positivamente, pues muchas organizaciones tienen que asimilar que además de contribuir con los accionistas, deben de contribuir con la sociedad, el medio ambiente y los grupos de interés que las integran. Asimismo la RSE contribuye a generar beneficios, pues supone una ventaja competitiva. Huelga decir que no solo la Responsabilidad Social debe aplicarse en las empresas, sino también en la sociedad en su conjunto (sindicatos, ONG's, administración, consumidores, etc.) y en las personas que las integran y así concienciarnos en la aplicación de criterios de RSE para mejorar aspectos económicos, sociales y medioambientales, con ello también conseguiríamos en la sociedad ir estableciendo una cultura de consumo más responsable. Ahora bien todo ello pasa por adquirir unos valores y una ética tanto en los negocios, como en la vida social.

BIBLIOGRAFÍA

- Boatright, J.R., (1993): *Ethics and the conduct of Business*. Prentice Hall (New Jersey).
- Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid (2007): *Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad social Empresarial en las Pymes*. Madrid.
- Carrera Garrosa, V. (2011): *La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio del hogar*. Universidad de Salamanca.
- Casado Cañeque, F. (2006): *La RSE ante el espejo: carencias, complejos y expectativas de la empresa responsable en el siglo XXI*. Editorial Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Cegarra Leiva, D.; Sánchez Vidal, M. E. y Cegarra Navarro, J. G. (2011): “Efecto de la cultura de conciliación laboral y personal en los resultados organizativos de las pymes y en sus trabajadores”, *Revista del Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos, CEF*, nº 345, pp.235-256.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001): *Libro verde para Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas 18/07/2001 (366 final).
- --- (2008): *Informe 2008 sobre la competitividad en Europa*. Bruselas.
- Comisión Europea (2011): Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas 25.10.2011 (681 final).
- De la Cuesta González, M. (2005): “La responsabilidad social corporativa o responsabilidad social de la empresa”. *Jornadas de Economía Alternativa y solidaria*, octubre, Bilbao.
- De Vega, E. (1992): *La mujer en la historia*. Editorial Grupo Anaya. Madrid
- Fernández de Tejada Muñoz, V.; De la Cuesta González, M. M. y Muñoz Torres, M. J. (2010): *Derechos Humanos y Relaciones Laborales*. Editorial Netbiblo, La Coruña.
- Forética (2008): *Norma para la evaluación de la gestión ética y socialmente responsable en las organizaciones*, Forética.
- Friedman, M. (1966): *Capitalismo y libertad*. Ediciones Ricalp, Madrid.
- Galiano Serrano, J. P. (2011): *Introducción y Fundamentos de la responsabilidad Social Corporativa*, Ponencia en la Escuela de Negocios de Valladolid

- Kahale Carrillo, D. T. (2013): *La Responsabilidad Social de Género*. Cuadernos de Aranzadi Social. Editorial Aranzadi, Navarra.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de responsabilidad social empresarial en Extremadura
- Méndez-Vigo, M. (2003): "Sobre la responsabilidad social interna de las empresas: el caso de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" *Revista Lan Harremanak*, vol. II. pp. 11-125.
- Olcese, A.; Rodríguez, M. A. y Alfaro, J. (2008): *Manual de la empresa responsable y sostenible*. Editorial Mc Graw-Hill, Madrid.
- Osorio García de Oteyza, M. (2012): "Las diferencias entre acción social y responsabilidad social de la empresa", en Galán, J. I. y Sáenz de Miera, A. (Ed.): *Reflexiones sobre la responsabilidad social corporativa en el siglo XXI*. pp. 89-104, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca.
- Parlamento Europeo (2013): *Informe sobre responsabilidad social de las empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible*. Ponente: Rafael Baldassare. Comisión de Asuntos Jurídicos.
- --- (2013): *Informe sobre la responsabilidad social de las empresas: Promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora*. Ponente: Richard Howwitt. Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.
- Porter, H.E. y Kramer, M.R. (2006): "Estrategia y Sociedad. El vínculo entre ventaja competitiva y responsabilidad social corporativa". *Harvard Business Review*. América latina, diciembre, pp. 79-91.
- Sajardo Moreno, A.; Ribas Bonet, M. A.; Benavent Sancho, M.; Saz Gil, I.; Serra Yoldi I. y Vilar Figueirido, M. (2009): *La responsabilidad social interna de las empresas españolas*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia
- Secretaría de Estado de Empleo (2013): *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2012*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.
- Secretaría de Estado-Forética (2011) *Igualdad y RSE. Guía para pymes*.

- Vicente González, J. (2012): “Las diferencias entre acción social y responsabilidad social de la empresa”, en Galán, J.I. y Sáenz de Miera, A. (Ed.): *Reflexiones sobre la responsabilidad social corporativa en el siglo XXI*. pp. 89-104, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca.

Páginas web consultadas

- Igualdad en red (<http://igualdadened.gobex.es/>)
- ISO Organización Internacional de Estandarización. www.iso.org
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (www.observatorio.org)
- www.forética.es
- www.masfamilia.org

ANEXO I

CLASIFICACIÓN POR SECTORES Y ACTIVIDADES PROPUESTOS POR ASSET4

SECTOR BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO CICLÍCOS

- Automóviles-Recambios
- Venta al por menor diversa
- Construcción de viviendas y suministros
- Hoteles - Servicios entretenimiento
- Artículos para el hogar
- Medios de comunicación - Publicación
- Productos de ocio
- Ventas al por menor especializada
- Textil - Ropa

SECTOR BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO NO CICLÍCOS

- Bebidas
- Alimentación y droguería al por menor
- Comida - Tabaco
- Productos y servicios personales y del hogar

SECTOR ENERGIA

- Carbón
- Aceite – Gas
- Equipamiento relacionado con gas
- Energías renovables

SECTOR FINANCIERO

- Servicios bancarios
- Servicios financieros diversos
- Seguros
- Servicios bancarios y de inversión
- Fondos de inversión
- Operaciones Inmobiliarias
- Fondos de inversión inmobiliarios, residenciales y comerciales

SECTOR INDUSTRIAL

- Aeroespacial – Defensa

- Transporte aéreo – Servicio mensajería
- Servicios líneas aéreas
- Servicios comerciales y suministros
- Construcciones e ingeniería
- Comercio diverso y distribución
- Conglomerados industriales
- Maquinaria, equipamiento y componentes
- Servicios marítimos
- Transporte terrestre

SECTOR MATERIAS BÁSICAS

- Químicas
- Materiales de construcción
- Contenedores y embalajes
- Metales y minería
- Productos de papel y forestales

SECTOR SANITARIO

- Biotecnología e investigación médica
- Equipamiento sanitario
- Proveedores y servicios sanitarios
- Farmacéuticas

SECTOR TELECOMUNICACIONES

SECTOR SERVICIOS PÚBLICOS

- Empresas eléctricas
- Multiservicios
- Empresas de gas natural
- Agua y otros servicios públicos

SECTOR TECNOLOGIA

- Equipamiento de comunicaciones
- Ordenadores y equipamiento de oficina
- Semiconductores y equipamientos
- Software y servicios

ANEXO II

Promedio indicador DIO por sectores de actividad y países

País	Sector	Nº Empresas	PROMEDIO INDICADOR DIO				
			2007	2008	2009	2010	2011
Alemania	Bienes y servicios de consumo cíclicos	12	0,36	0,45	0,46	0,48	0,48
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	4	0,45	0,53	0,50	0,48	0,50
	Energía	2	0,30	0,30	0,35	0,35	0,40
	Financiero	9	0,39	0,49	0,54	0,56	0,60
	Industrial	13	0,35	0,42	0,41	0,45	0,45
	Materias básicas	11	0,28	0,37	0,41	0,42	0,48
	Sanitario	8	0,25	0,31	0,38	0,36	0,38
	Servicios públicos	2	0,50	0,60	0,55	0,70	0,80
	Tecnología	4	0,30	0,30	0,35	0,35	0,38
	Telecomunicaciones	1	0,50	0,60	0,80	0,80	0,80
Austria	Energía	1	0,20	0,40	0,60	0,70	0,60
	Financiero	4	0,23	0,40	0,38	0,48	0,43
	Industrial	5	0,26	0,32	0,32	0,34	0,44
	Materias básicas	4	0,28	0,30	0,35	0,33	0,35
	Sanitario	1	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30
	Servicios públicos	1	0,30	0,30	0,30	0,50	0,50
	Telecomunicaciones	1	0,40	0,50	0,70	0,60	0,90
Bélgica	Bienes y servicios de consumo cíclicos	1	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	3	0,27	0,27	0,23	0,23	0,23
	Energía	1	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Financiero	8	0,23	0,24	0,24	0,24	0,29
	Industrial	4	0,23	0,23	0,23	0,20	0,20
	Materias básicas	1	0,20	0,40	0,50	0,50	0,90
	Sanitario	2	0,45	0,50	0,50	0,50	0,30
	Servicios públicos	1	0,20	0,40	0,40	0,40	0,30
	Telecomunicaciones	2	0,45	0,40	0,40	0,45	0,45
Dinamarca	Bienes y servicios de consumo cíclicos	1	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	2	0,20	0,20	0,30	0,30	0,30
	Energía	1	0,20	0,20	0,30	0,30	0,50
	Financiero	4	0,23	0,38	0,40	0,45	0,45
	Industrial	4	0,20	0,23	0,25	0,28	0,28
	Materias básicas	3	0,30	0,33	0,33	0,37	0,30

	Sanitario	6	0,23	0,27	0,27	0,30	0,30
España	Bienes y servicios de consumo cíclicos	5	0,30	0,44	0,46	0,52	0,46
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	1	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30
	Energía	3	0,40	0,47	0,47	0,60	0,50
	Financiero	13	0,35	0,42	0,43	0,47	0,50
	Industrial	8	0,45	0,49	0,53	0,53	0,58
	Materias básicas	2	0,20	0,25	0,30	0,30	0,45
	Sanitario	2	0,25	0,25	0,25	0,30	0,20
	Servicios públicos	5	0,44	0,48	0,48	0,52	0,62
	Tecnología	1	0,30	0,60	0,60	0,60	0,60
	Telecomunicaciones	1	0,40	0,70	0,70	0,50	0,90
Finlandia	Bienes y servicios de consumo cíclicos	4	0,23	0,25	0,25	0,23	0,23
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	1	0,20	0,20	0,20	0,20	0,40
	Energía	1	0,20	0,20	0,30	0,20	0,30
	Financiero	2	0,25	0,30	0,25	0,25	0,25
	Industrial	6	0,23	0,23	0,23	0,23	0,25
	Materias básicas	3	0,20	0,23	0,23	0,27	0,23
	Sanitario	2	0,20	0,20	0,25	0,25	0,25
	Servicios públicos	1	0,20	0,40	0,40	0,40	0,40
	Tecnología	2	0,30	0,35	0,40	0,50	0,40
	Telecomunicaciones	1	0,30	0,50	0,50	0,50	0,60
Francia	Bienes y servicios de consumo cíclicos	20	0,33	0,40	0,44	0,42	0,47
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	5	0,30	0,42	0,50	0,52	0,62
	Energía	4	0,25	0,28	0,28	0,28	0,35
	Financiero	14	0,32	0,37	0,46	0,47	0,49
	Industrial	19	0,32	0,35	0,36	0,40	0,46
	Materias básicas	6	0,27	0,30	0,30	0,32	0,32
	Sanitario	3	0,33	0,40	0,37	0,33	0,43
	Servicios públicos	2	0,35	0,35	0,45	0,50	0,55
	Tecnología	5	0,26	0,38	0,48	0,48	0,46
	Telecomunicaciones	4	0,25	0,28	0,33	0,33	0,43
Holanda	Bienes y servicios de consumo cíclicos	3	0,40	0,53	0,40	0,47	0,47
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	5	0,26	0,32	0,32	0,36	0,38
	Energía	3	0,20	0,23	0,27	0,27	0,27
	Financiero	5	0,32	0,38	0,40	0,40	0,40
	Industrial	6	0,23	0,33	0,32	0,32	0,37
	Materias básicas	2	0,20	0,45	0,45	0,45	0,35

	Sanitario	1	0,20	0,20	0,50	0,50	0,70
	Tecnología	4	0,25	0,25	0,33	0,33	0,45
	Telecomunicaciones	1	0,40	0,60	0,50	0,60	0,60
Irlanda	Bienes y servicios de consumo cíclicos	3	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	4	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Energía	1	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Financiero	3	0,33	0,33	0,33	0,37	0,40
	Industrial	4	0,38	0,45	0,45	0,48	0,50
	Materias básicas	3	0,23	0,20	0,20	0,20	0,23
	Sanitario	2	0,20	0,25	0,25	0,25	0,20
	Tecnología	1	0,40	0,30	0,40	0,40	0,40
Italia	Bienes y servicios de consumo cíclicos	10	0,29	0,31	0,34	0,36	0,40
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	1	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Energía	2	0,20	0,35	0,35	0,35	0,40
	Financiero	14	0,35	0,39	0,41	0,41	0,48
	Industrial	4	0,23	0,25	0,25	0,25	0,30
	Materias básicas	2	0,25	0,30	0,45	0,45	0,45
	Servicios públicos	6	0,35	0,45	0,50	0,52	0,53
	Tecnología	1	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
Noruega	Telecomunicaciones	1	0,40	0,40	0,70	0,60	0,60
	Bienes y servicios de consumo cíclicos	1	0,30	0,30	0,30	0,40	0,40
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	1	0,30	0,30	0,30	0,30	0,50
	Energía	6	0,23	0,30	0,32	0,32	0,32
	Financiero	2	0,50	0,60	0,60	0,60	0,60
	Industrial	2	0,25	0,25	0,25	0,25	0,30
	Materias básicas	3	0,37	0,47	0,47	0,47	0,47
Portugal	Telecomunicaciones	1	0,30	0,50	0,60	0,50	0,50
	Bienes y servicios de consumo cíclicos	1	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	2	0,25	0,25	0,25	0,30	0,30
	Energía	1	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Financiero	3	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23
	Industrial	1	0,20	0,20	0,20	0,30	0,30
	Materias básicas	2	0,20	0,20	0,20	0,20	0,25
	Servicios públicos	1	0,30	0,40	0,30	0,30	0,50
Reino Unido	Telecomunicaciones	1	0,20	0,30	0,40	0,40	0,50
	Bienes y servicios de consumo cíclicos	65	0,28	0,32	0,34	0,35	0,37

	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	17	0,24	0,33	0,40	0,42	0,46
	Energía	15	0,25	0,30	0,33	0,35	0,37
	Financiero	57	0,28	0,34	0,35	0,36	0,38
	Industrial	64	0,26	0,28	0,29	0,31	0,32
	Materias básicas	19	0,29	0,32	0,33	0,35	0,36
	Sanitario	5	0,34	0,36	0,34	0,34	0,28
	Servicios públicos	7	0,27	0,40	0,41	0,49	0,46
	Tecnología	8	0,28	0,35	0,36	0,39	0,41
	Telecomunicaciones	3	0,33	0,50	0,60	0,60	0,57
Suecia	Bienes y servicios de consumo cíclicos	8	0,24	0,26	0,25	0,26	0,30
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	2	0,20	0,20	0,30	0,30	0,30
	Energía	1	0,20	0,30	0,30	0,30	0,30
	Financiero	11	0,25	0,31	0,32	0,33	0,36
	Industrial	10	0,25	0,28	0,28	0,30	0,30
	Materias básicas	7	0,26	0,27	0,29	0,29	0,31
	Sanitario	3	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23
	Tecnología	1	0,30	0,40	0,40	0,50	0,60
	Telecomunicaciones	3	0,20	0,23	0,27	0,27	0,27
Suiza	Bienes y servicios de consumo cíclicos	6	0,22	0,25	0,30	0,32	0,30
	Bienes y servicios de consumo no cíclicos	3	0,23	0,30	0,27	0,37	0,43
	Energía	3	0,20	0,20	0,20	0,20	0,23
	Financiero	14	0,30	0,37	0,36	0,36	0,39
	Industrial	11	0,29	0,34	0,34	0,32	0,37
	Materias básicas	7	0,21	0,26	0,30	0,31	0,33
	Sanitario	10	0,30	0,35	0,35	0,34	0,34
	Servicios públicos	2	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
	Tecnología	4	0,20	0,20	0,20	0,23	0,23
	Telecomunicaciones	1	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40