



GsB

Col·legi de Graduats  
Socials de Barcelona

COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES

# Consell OBERT

AÑO XXXIII • Nº361 • MAYO-JUNIO 2021

*“Los contratos no se pueden reducir a tres modelos. Hay otras tipologías de contratación que se impondrán por la vía de los hechos”*



**Javier Pacheco**  
Reelegido secretario general de CCOO Catalunya

## Iguales para crecer... ¿iguales para avanzar?



**Natalia Fernández Laviada**

*Subdirectora general de Prevención, Calidad y Comunicación de Fraternidad-Muprespa*

### La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es, sin duda, uno de los cambios más radicales vividos por la sociedad en el siglo XX

El reto, pasados veinte años, es que ese acceso se realice en condiciones de igualdad y equidad. No se entendería que fuera de otro modo.

El nuevo modelo de cooperación y compromiso en pro de la igualdad solo funcionará si existe una alianza entre hombres y mujeres, partiendo de un reparto de responsabilidades equilibrado en la vida personal y profesional; pero respaldado por necesarias medidas políticas, legislativas y sociales auspiciadas por la administración y las empresas.

**Prácticamente todas las sociedades del planeta ponen "cara de mujer" a decenas de puestos de trabajo precarios, parciales, mal pagados, duros, con menor carrera profesional e insatisfactorios, que hacen priorizar el trabajo reproductivo frente al productivo, por el coste real de oportunidad del abandono femenino en el mercado de trabajo.**

Pagadas o no, son las mujeres mayoritariamente quienes cuidan ancianos y niños, tanto en el ámbito particular como en el profesional, o en el atajo que circula entre ambos, el de la economía sumergida.

Solo hay que pensar en quién solicita los permisos para el cuidado y las reducciones de jornada, lo que implica **más paro femenino, peores jubilaciones,**

**una situación laboral más precaria, una brecha salarial creciente y unas posibilidades de promoción escasas o inexistentes. Todo ello junto, es lo que acaba por expulsar a las mujeres del mercado laboral.**

En muchas ocasiones he conferenciado y escrito sobre liderazgo femenino, kriptonitas y sus "techos de cristal", esas barreras invisibles resultantes de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a los puestos más altos.

**Pero cuánto hay que visibilizar y ocuparse de esos otros "suelos pegajosos", de trabajos que se "feminizan" con una consecuente disminución de calidad, salarios, condiciones de trabajo y posibilidades de ascenso a posiciones ejecutivas. Si no hay igualdad en el origen, mucho menos en el crecimiento.**

### Las medidas encaminadas a facilitar la igualdad en cualquier puesto, de base o de altura, deben ser reales, contundentes, claras y accesibles

A cualquier empresa le va mucho en ello porque siempre tiene efectos positivos, uno de los más evidentes y medibles, el incremento de su productividad, como bien indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su documento de mayo del 2019 "Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio" tras encuestar a más de 13.000 empresas de más de 70 países.

**Implantar medidas de flexibilidad temporal o espacial para que los trabajadores y, en mayor medida, las trabajadoras, puedan atender actividades personales, responsabilidades familiares y a su carrera, supone mejorar la calidad de su vida y la productividad de su empresa.**

Porque cuando se nos permite una mejor organización de los tiempos, inmediatamente hay una mejor dedicación a cada tarea. Lo que, de toda la vida se ha traducido en la expresión "cada cosa a su tiempo y un tiempo para cada cosa".

Y si vamos al terreno de lo práctico, ¿de qué medidas concretas estamos hablando? Pues además de las inquebrantables opciones recogidas en la ley, como los permisos legales por maternidad y/o paternidad o la excedencia para cuidado de menores con una enfermedad grave, se suma el facilitar horarios flexibles, disponer de un banco de tiempo libre, de bolsas de horas anuales para asuntos personales, de acceder a

permisos no retribuidos, de comprimir el horario de trabajo semanal, de facilitar el teletrabajo en ciertos supuestos o de potenciar las reuniones virtuales sobre las presenciales.

Dichas medidas deben gestionarse de forma responsable por ambas partes, teniendo en cuenta todas las necesidades organizativas de la empresa y su propia cultura, para que el uso eficaz de estas prácticas flexibles no genere distorsiones en los recursos, ni abusos.

## Beneficios de amplio espectro si creemos en la igualdad

Sí, lo has leído muchas veces, pero hay que seguir repitiéndolo hasta creerlo y hacerlo real. Refuerzo de la competitividad, mejora de la imagen empresarial, credibilidad y prestigio, enriquecimiento de la cultura corporativa, posibilidad de encontrar personal cualificado al no eliminar al 50% de los posibles candidatos del planeta... son sólo algunos de los más llamativos y rentables beneficios de implantar medidas de igualdad en la empresa.



Asimismo se innova en la gestión, se facilita la retención del talento y se disminuyen los costes de rotación, sustitución e insatisfacción, es decir, subimos el *salario emocional*.

**Si lo analizamos desde la óptica de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, a los beneficios citados sumamos el mayor compromiso y clima laboral, una más eficaz gestión de la prevención de riesgos laborales, menor absentismo y mejor salud laboral.** Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) también dedican un apartado completo, ODS 5, a lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

## La pandemia, o cómo hemos viajado al pasado

Si partíamos de un panorama cuajado de dificultades, vivimos desde hace más de un año una situación que no ha hecho más que acrecentarlas. La crisis

del covid, está suponiendo una descapitalización del talento femenino ya que son las mujeres quienes más han sufrido el cambio en las reglas de juego.

**El entorno del teletrabajo se ha convertido en muchos casos en una ratonera**, ha cundido el desánimo y ellas son las que antes se han tirado en marcha del tren laboral. Bajar de ese tren no supone sólo aparcar la realización personal o profesional, sino también perder rentabilidad económica y social en las empresas, como señala la OIT.

Cualquier mujer de más de 30 años en España no es ajena a las vivencias de sus mayores relativas a la pérdida de derechos por el simple hecho de haber nacido mujer: hasta 1978 una mujer no podía ejercer la patria potestad de sus hijos, tampoco recurrir a anticonceptivos. Y un poco antes, hasta 1976, necesitaba el permiso de su marido o padre para poder trabajar o abrirse una cuenta en un banco.

**Esta realidad ya no es la nuestra, la del año 2021, pero queda mucho camino por recorrer.** A los aspectos ya comentados, sumaría por último, en el ámbito de la prevención de riesgos

laborales, la falta de una política preventiva real específica desagregada por sexos, más allá de la protección reproductiva.

Una tarea que los legisladores tienen, sin duda, pendiente, y en la que deben colaborar administraciones públicas, empresas, sindicatos e instituciones. Y en este respecto, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, como Fraternidad Muprespa, tenemos mucho por decir, en lo que trabajar y sobre lo que concienciar.

Pero soy positiva, contamos con políticas progresistas, de gestión de ética, responsabilidad social corporativa y recursos humanos, fundamentales altavoces de cara a construir una imagen de la mujer positiva, igualitaria, plural y no estereotipada, ni sexual, protegida desde el ángulo de la salud, la prevención, la equidad y la diversidad. Es cuestión de tiempo y de no desfallecer en el camino. ❖