



TRABAJO DE FIN DE GRADO

IMPLANTACION DE PLANES DE IGUALDAD

EN LA EMPRESA

“IMPLEMENTATION OF EQUALITY PLANS IN THE COMPANY”

Facultad de derecho.

Grado en Relaciones Laborales

Presentado por: Laura Gallego

Tutora: Ana María Gómez Gómez

Curso Académico 2019/2020

19 de febrero de 2020

ÍNDICE

1. RESUMEN	3
2. INTRODUCCIÓN	4
3. EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	5
3.1 ÚLTIMO CAMBIO LEGISLATIVO	8
3.2 JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	10
3.3 TECHO DE CRISTAL	13
3.4 FACTORES QUE FAVORECEN LA DESIGUALDAD	16
3.5 ACCIONES POSITIVAS	19
4. PLAN DE IGUALDAD	21
4.1 INTRODUCCIÓN	21
4.2 POLITICAS DE IGUALDAD EN DIFERENTES PAISES	21
4.3 ELABORACION DE UN PLAN DE IGUALDAD	23
4. CONCLUSIONES Y OPINIÓN	34
Bibliografía	36

1. RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo de fin de grado es el estudio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa a través de los Planes de Igualdad. En primer lugar analizaremos como ha ido evolucionando la legislación española hasta llegar a la Ley Orgánica 3/2007 y destacaremos algunas sentencias condenando a empresas por incumplir dicha Ley o cómo aún sigue habiendo desigualdades en el ámbito laboral, como el famoso “techo de cristal”, también analizaremos las polémicas acciones positivas y los diferentes posicionamientos hacia estas. En segundo lugar nos centraremos en los Planes de igualdad, por un lado analizaremos que tipo de medidas de igualdad se han ido desarrollando en diferentes países y por otro lado elaboraremos un Plan de Igualdad sobre una empresa ficticia, siguiendo las diferentes fases y creando las medidas necesarias para los diferentes cambios que precisaba dicha empresa.

ABSTRACT

The main objective of this final degree project is the study of equal opportunities between men and women in the company through the Equality Plans. In the first place, we will analyze how Spanish legislation has evolved until reaching Organic Law 3/2007 and we will highlight some sentences condemning companies for breaching said Law or how there are still inequalities in the workplace, such as the famous “glass roof” We will also analyze the controversial positive actions and the different positions towards them. Secondly, we will focus on the Equality Plans, on the one hand we will analyze what kind of equality measures have been developed in different countries and on the other hand we will elaborate an Equality Plan on a fictitious company, following the different phases and creating the measures necessary for the different changes that said company needed.

2. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que “*las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes*”¹. La implantación de esta ley ha motivado la aprobación de otros documentos legislativos en materia de igualdad. Sin embargo, “*las medidas establecidas en los últimos años podrían no ser suficientes*” (Márquez & Soto-Arteaga, 2018)² ya que en la actualidad no se han erradicado las desigualdades por sexo, raza y orientación sexual, entre otras. Tanto es así, que la autora Laura Nuño Gómez en un artículo de la Gaceta Sindical remarca que la empleabilidad de las mujeres se caracteriza por la precariedad, la inferioridad salarial y el bajo prestigio social de los puestos desempeñados. “*La crisis y el estrangulamiento del modelo de bienestar están precarizando el empleo femenino e incrementando la feminización de la pobreza y la división sexual del trabajo.*” (Nuño, 2013)³.

En septiembre de 2008, Oxfam Intermón publicó el informe *Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa*, en el que expone que las mujeres en España trabajan 52 días más al año para poder conseguir el mismo salario. Alerta, además, que el trabajo en el hogar que llevan a cabo las mujeres y que no está remunerado, supondría un 41% del PIB del país.

Una de las medidas que se ha implantado con el fin de mejorar esta situación es la elaboración de Planes de Igualdad. Se entiende por Plan de Igualdad “el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación en cuestión de sexo”⁴.

En el presente trabajo se pretende desarrollar el Plan de Igualdad en una empresa ficticia, ya que de acuerdo con el RD 6/19⁴, las empresas con más de 50 trabajadores/as deben

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

² Márquez, A., & Soto-Arteaga, A. (2018). Las leyes de igualdad de género en España. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, (2), 83-98

³ Nuño, L. (2013). Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España. *Gaceta Sindical*, 20.

⁴ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

elaborarlo. Para ello, primero, se va a exponer y analizar la evolución legislativa en materia de igualdad laboral para ambos sexos, así como los motivos que hacen que esta desigualdad siga patente a pesar de los cambios normativos.

3. EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

“He trabajado para que en este país los hombres encuentren a las mujeres en todas partes y no sólo donde vayan ellos a buscarlas”. (Campoamor, 1931)⁵

A partir de 1936, con el comienzo de la Guerra Civil Española y posteriormente de la dictadura del General Franco, se acentuó en España la estructura patriarcal que históricamente venía rigiendo la sociedad. El papel de la mujer se basaba en cumplir las funciones de esposa y madre, asumiendo las labores domésticas y el cuidado de los niños o ancianos que hubiera en la familia, siempre bajo la sombra masculina y debiendo obediencia, primero al padre y posteriormente al marido. Esta situación se veía, además, impulsada por los valores de la religión católica, predominante en el país.

La legislación vigente de la época seguía las mismas directrices de la propia sociedad. En el Derecho de la familia, la mujer estaba siempre sometida a una figura masculina que actuara como su representante legal. Como ejemplos, cabe mencionar que, aunque la mayoría de edad se fijaba a los 21 años, las mujeres no podían abandonar el hogar familiar hasta no haber cumplido los 25 años, a no ser que fuera para contraer matrimonio; o que una mujer no podía disponer de una cuenta bancaria a su nombre.

Analizando esta legislación, se pueden encontrar diversos artículos donde queda patente la desigualdad hacia el género femenino, como por ejemplo en el artículo 57 del Código Civil⁶ en donde se recoge: *“El marido debe proteger a la mujer y esta obedecer al marido”*.

⁵ Discurso en las Cortes el 1 de octubre de 1931, Clara Campoamor

⁶ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil

En 1978, con la aprobación de la Constitución Española⁷, se sientan las bases para conseguir una igualdad legislativa, dando un primer paso para que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y deberes. Esto se refleja, por ejemplo, en el artículo 14 que señala que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Las condiciones de igualdad se han de promover a través de los poderes públicos como indica el artículo 9.2 de la Constitución Española.

Posteriormente, en 1981, se aprobaron dos modificaciones del Código Civil, *“la primera supuso el reconocimiento de la igualdad de la mujer casada tanto en la administración de los bienes como en el ejercicio de la patria potestad, y la segunda reguló los procedimientos de nulidad, separación y divorcio”*. (Cuenca Gómez, 2008)⁸.

La Ley 39/1999⁹, que entró en vigor el 5 de noviembre de 1999 y promulgada debido a la incorporación de la mujer al mundo laboral, provocó la configuración de un nuevo método de reparto de responsabilidades de la vida profesional y privada. La mayoría de las medidas se encontraban enfocadas a la mejora de la situación laboral de la mujer, pero reconoce además a los hombres derechos que en la Ley anterior eran exclusivos de las mujeres.

El 22 de marzo de 2007, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que desarrolla principalmente los artículos 14 y 9 de la Constitución Española. Dentro de esta Ley destacan las siguientes medidas para conseguir la igualdad real:

- La creación de un plan de igualdad era obligatoria para las empresas de más de 250 empleados/as. El Real Decreto 6/2019¹⁰ ha modificado esta medida y a partir del 8 de marzo las empresas de más de 50 trabajadores/as deben elaborarlo.

⁷ Constitución Española, 1978

⁸ Cuenca Gómez, P. (2008). Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la Constitución Española de 1978. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, (8), 73-103.

⁹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

¹⁰ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

- La participación equilibrada de hombres y mujeres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- La implantación de lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- Los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que le correspondan.
- El Gobierno, en materias que sean de la competencia de Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirán medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por sexo.
- El Gobierno, en ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.
- El reconocimiento a los padres de una prestación de paternidad para repartir entre hombres y mujeres el cuidado de los hijos.

Esta Ley, estaba dirigida a la totalidad de la sociedad, ya que pretendía cambiar el modelo social, suprimiendo la subordinación de la mujer al hombre. Uno de los cambios más importantes fue la creación del Ministerio de Igualdad que, en 2010 desapareció por presiones de los sectores más conservadores, integrándose dentro del Ministerio de Sanidad y Política Social con Leire Pajín al frente, creando la Secretaría de Estado de Igualdad.

3.1 ÚLTIMO CAMBIO LEGISLATIVO

El último cambio legislativo que se ha llevado a cabo ha sido el Real Decreto-Ley 6/2019,¹¹ de aplicación en el ámbito laboral. *“Se presenta con un objetivo muy ambicioso: luchar contra los estereotipos de género, fomentar un reparto más igualitario de la labor de cuidado familiar y avanzar hacia la igualdad plena entre hombres y mujeres”* (Blasco Jover, 2019). El RD entró en vigor el día 8 de marzo de 2019, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

Una de las medidas destacadas es la obligación de las empresas de realizar un registro con valores medios del trabajo. Estos han de ser diferenciados por sexo y distribuidos por categorías profesionales que sean de igual valor.

También realiza ajustes en el derecho al permiso de lactancia, siendo un derecho para los dos progenitores. En caso de que los dos progenitores lo disfruten en la misma duración y régimen, se podría aumentar hasta los 12 meses del menor. El permiso de lactancia tal y como se concibe, supone dejar atrás una visión en la que la madre debía hacerse cargo de los cuidados del bebé, para ampliar estas obligaciones a ambos progenitores.

A pesar del importante avance que supone este cambio legislativo, sigue habiendo autores como el anteriormente mencionado Blasco Jover, que sugiere que este derecho debe ser extendido no solo a madres y padres, sino también a los tutores del menor. *“Sin embargo, el permiso va destinado, en general, al cuidado de este menor en una fase tan especial de su vida y de tanta dependencia a los adultos, es posible preguntarse si cabría la extensión de este derecho a sujetos – también trabajadores, pues de otro modo no tendría sentido la concesión de un permiso como éste – que tuvieran con aquél otros vínculos familiares distintos a los enunciados. Piénsese, así, en el supuesto de los tíos con respecto a los sobrinos cuando faltasen los padres o, en el mismo caso, en el supuesto de los abuelos con respecto a los nietos.”* (Blasco Jover, 2019).¹²

¹¹ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¹² Blasco Jover, C. (2019). La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 46-72.

Otra modificación significativa del RD es el aumento de semanas en el permiso de paternidad. Este permiso se irá incrementando gradualmente de la siguiente manera:

- En 2019 serán 8 semanas de paternidad, 2 de las cuales tendrán que ser ininterrumpidas tras el parto. La madre podrá ceder 4 semanas de su permiso no obligatorio. En 2020 serán 12 semanas de paternidad, 4 semanas ininterrumpidas tras el parto. La madre podrá ceder 2 de su permiso no obligatorio. A partir de 2021 se pasará a llamar “permiso de nacimiento” y le corresponderán 16 semanas a cada progenitor, de las cuales 6 tendrán que ser interrumpidas después del parto.

“Esta medida ha sido muy criticada tanto por asociaciones feministas como por plataformas cuyo objetivo es la igualdad de los permisos, ya que consideran que han aprobado dicha medida sin tener en cuenta la opinión de las mujeres que están criando a sus hijos.” (El País, 2019)¹³

Esta crítica se debe a que la obligatoriedad de que las primeras seis semanas del permiso sean simultáneas, fomentan que el hombre sea el que ayuda y no el cuidador principal, labor que sigue recayendo en la madre. Además, permitir que las diez semanas restantes puedan ser a jornada parcial o completa, puede dar lugar a que algunos empresarios presionen a los trabajadores para que lo hagan a tiempo parcial, lo que provocaría que ese progenitor no esté desconectando del todo del trabajo.

Además de estos aspectos, el RD modifica la Ley Orgánica 3/2007, introduciendo cambios relacionados con el Plan de Igualdad en las empresas. Este plan, ha de ser inscrito en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

A partir del 8 de marzo de 2019 no solo deberán tener un plan de igualdad las empresas con más de 250 trabajadores/as si no todas las que tengan más de 50 trabajadores/as. Para ello se darán los siguientes tiempos de transición:

- Empresas de 50 a 100 trabajadores/as: 3 años
- Empresas de 101 a 150 trabajadores/as: 2 años
- Empresas de 151 a 249 trabajadores/as: 1 año

¹³ https://elpais.com/sociedad/2019/03/01/actualidad/1551463723_229270.html

Se han introducido cambios en las materias que definen el Plan de Igualdad, modificando ligeramente unas y adoptando una nueva denominación o separando materias en otras, teniendo que incluir además las siguientes: ‘selección y contratación’, ‘formación’, ‘promoción profesional’, ‘condiciones de trabajo’ e ‘infrarrepresentación femenina’.

3.2 JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Como se ha comentado anteriormente, hasta 1978 no se comenzó a sentar las bases legales para conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres. Sin embargo, no fue hasta 2007 cuando se exigió formalmente a las empresas elaborar y cumplir un Plan de Igualdad. Ante el incumplimiento de esta Ley, se han dictado sentencias como las mencionadas a continuación.

-Sentencia 2092/2017, Tribunal Supremo, sala 4 de lo social del 9 de mayo de 2017

La representación sindical, en este caso CSC, fue quien promovió la demanda contra la empresa Ayesa Advanced Technologies. En la citada demanda se pidió la nulidad del Plan de Igualdad, alegando que se había aprobado unilateralmente.

El 16 de septiembre de 2015 se dictó la sentencia, en la que se estima la demanda y se anula el Plan de Igualdad.

Ayesa Advanced Technologies interpuso un recurso de casación. Sin embargo, el 9 de mayo de 2017, el juez de la sala de lo social del Tribunal Supremo desestimó el recurso, ratificando que el Plan de Igualdad tiene que celebrarse como dicta la Ley, es decir, por negociación colectiva.

El Tribunal Supremo en esta sentencia no solo da importancia a la negociación colectiva, artículo 37.1 de la CE, como punto de partida para la elaboración de un Plan de Igualdad, si no que va un paso más allá y establece la obligación de agotar los medios de solución judicial y extrajudicial del conflicto, considerando que en este caso la empresa no los había agotado. Además, señala que las dos partes del conflicto tendrán que tener voluntad de buscar soluciones distintas para que el Plan de Igualdad llegue a implantarse cuando las negociaciones hayan sido fallidas.

-Sentencia 164/2012 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional del 14 de diciembre de 2012

El sindicato CCOO interpone una demanda a El Corte Inglés S.A. por suprimir un plus adicional sobre el crédito horario, argumentando un incumplimiento del Plan de Igualdad.

La trabajadora era miembro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y como se acordó entre la empresa y los representantes, dicha trabajadora poseía un crédito horario para cumplir sus funciones dentro de la comisión. Como resultado de este acuerdo, la trabajadora empleó el crédito en realizar un seguimiento de la implantación y el cumplimiento del Plan de Igualdad en diversos centros de El Corte Inglés.

El incumplimiento denunciado por CCOO es el resultado de la cancelación de forma unilateral por parte de la empresa de este crédito horario, incumpliendo no solo lo acordado si no también una de las medidas de control de aplicación y seguimiento recogida en el propio plan, al suprimir a la trabajadora responsable de la tarea el crédito horario que la permitía llevar a cabo esta función.

Está acreditado que la medida fue pactada por las dos partes con el fin de cumplir lo estipulado en el Plan de Igualdad, y como recogen los artículos 1256 y 1258 del Código Civil, la empresa no puede ir unilateralmente en contra de sus propios actos.

El 14 de diciembre del 2012, el juez falla a favor del sindicato, declarando que el plus adicional sobre el crédito horario debe mantenerse, por lo que declara nula la acción de la empresa de suprimirle.

En esta sentencia la Audiencia Nacional incide en que un Plan de Igualdad es creado a base de la negociación colectiva y todos los cambios que haya después, deberán ser por el mismo medio, es decir, deberán ser pactados por la empresa y la representación de los trabajadores, en ningún caso podrá ser de forma unilateral, además da importancia a la obligación que tiene la empresa de poner todos los medios posibles para que el Plan de Igualdad sea efectivo en su empresa.

-Auto 1532/2018 Audiencia Nacional, Sala de lo Social

El sindicato CGT interpone una demanda a la empresa Global Sales Solution por incumplimiento reiterado del Plan de Igualdad pactado, la Audiencia Nacional emite un total de tres autos de condena y ejecución, pero la empresa sigue incumpliendo tanto el Plan de Igualdad pactado como los autos de condena recibidos. Finalmente, la propia Audiencia Nacional, dictamina la sanción de 300 euros al día desde la fecha de notificación del auto, hasta que se cumplan las obligaciones de cumplir el Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad son un conjunto de medidas tomadas después de hacer un diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, para garantizar el cumplimiento de las medidas, la representación de los trabajadores tendrá que tener acceso a datos que la empresa les proporcione. En este caso, la empresa se niega a informar sobre las medidas de acción positiva que han sido efectuadas y es por esto por lo que incumple lo pactado.

De este auto podemos deducir, que para cumplir la Ley 3/2007 no basta con elaborar un Plan de Igualdad, si no que es necesario un seguimiento para comprobar si las medidas están siendo efectivas e introducir otras medidas si fueran necesarias. Además, es un punto de inflexión en cuanto al cumplimiento que las empresas hacen de los Planes de Igualdad, dándoles el reconocimiento que la ley les ha otorgado y sentando un precedente para futuras condenas por incumplimiento.

-Sentencia 177/2017, Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 11 de diciembre de 2017, Recurso 278/2017

Los sindicatos CCOO, USO y CGT demandan a la empresa Qualytel Teleservices S.A por no reconocer los derechos establecidos en el Plan de Igualdad de la empresa a los trabajadores de una ETT.

En el artículo 1.1 de la Ley 14/1994 de empresas de trabajo personal dice “*Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto*”.

El juez estima la demanda y declara que a los trabajadores de la ETT ha de aplicárseles los derechos establecidos en el Plan de Igualdad de Qualytel Teleservices.

Los Planes de Igualdad están regulados en la Ley Orgánica de Igualdad de trato entre hombres y mujeres, esta Ley tiene como finalidad la equiparación real entre todos los trabajadores de una empresa, sean o no cedidos. En este caso, el 25% de los trabajadores de la empresa son cedidos, por lo que sería imposible conseguir esa equiparación real si a un cuarto de los trabajadores no se les aplican las medidas del Plan de Igualdad.

Esta sentencia reconoce que los derechos de los trabajadores subcontratados mediante una ETT deben ser iguales que los de la empresa contratista, además la Audiencia Nacional subraya que la equiparación de derechos debe ser en bloque, y no de forma limitada como quería la empresa en este caso, ya que solo les aplicaba las medidas del Plan de Igualdad en materia de protección de las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, protección de los menores e igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Tras la aprobación de la ley de igualdad, la cual determina la implantación de planes de igualdad, la jurisprudencia pone de manifiesto la actuación de una parte del sector empresarial que, aun aprobando estos acuerdos, los incumple de manera reiterada, siendo necesario acudir a los juzgados para reclamar su obligado cumplimiento.

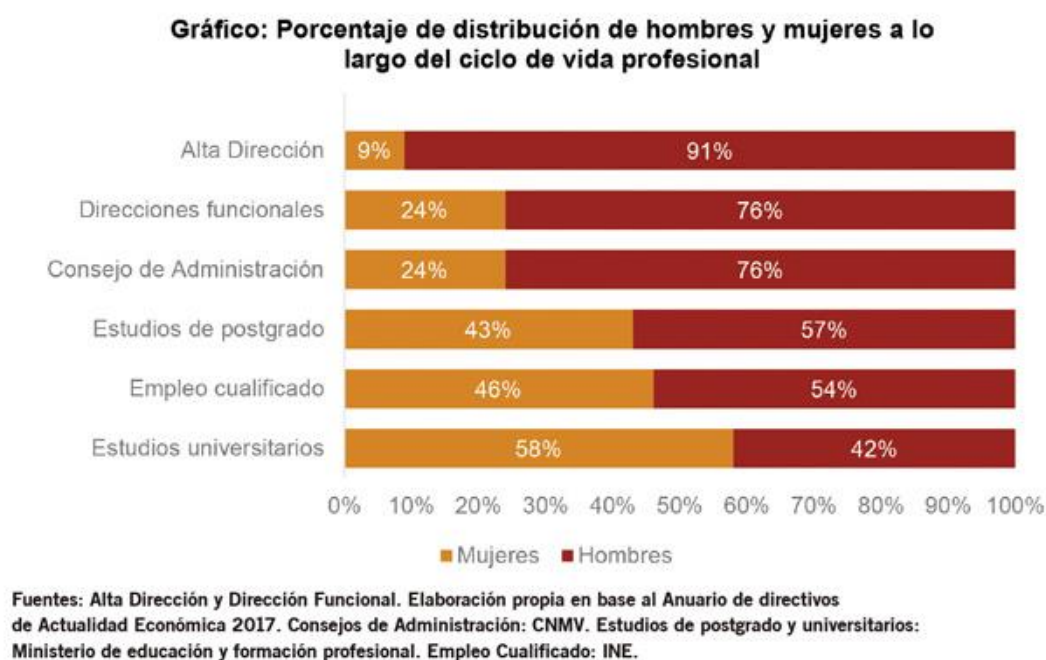
3.3 TECHO DE CRISTAL

El techo de cristal fue definido en 1987 por Morrison como una barrera que es “*tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas*” (Morrison, Velsor y Randall. 1987)¹⁴

En el siglo pasado, el acceso a un puesto de trabajo estaba restringido casi exclusivamente al sector masculino. De esta forma, los puestos de poder estaban ocupados solo por hombres. Los únicos puestos a los que una mujer podía acceder eran aquellos que se engloban en el ámbito de los cuidados (enfermeras, cuidadoras), de la ayuda a los hombres (secretarias) o de los servicios (cocineras).

¹⁴ Ann Morrison, Ellen Van Velsor y Randall P. White (1987), Breaking the glass ceiling.

A medida que la sociedad ha ido evolucionando, se ha conseguido incrementar la inclusión de la mujer en el ámbito laboral y en el académico, permitiendo a las mujeres adquirir la misma formación que a los hombres. “*La mayor parte de los estudiantes universitarios son mujeres, en el curso 2016/2017 se matricularon 110 922 mujeres por 75 619 hombres, en estudios de grado de España*” (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2018).¹⁵ Sin embargo, esto no ha conseguido que se produzca la misma igualdad representativa en los puestos de poder, ya sean de empresas privadas o del ámbito público.



En el ámbito judicial, el número de magistradas en el Tribunal Supremo es de 15 sobre un total de 77 integrantes suponiendo menos del 20%. Cabe destacar que en los últimos años se ha experimentado un incremento positivo.

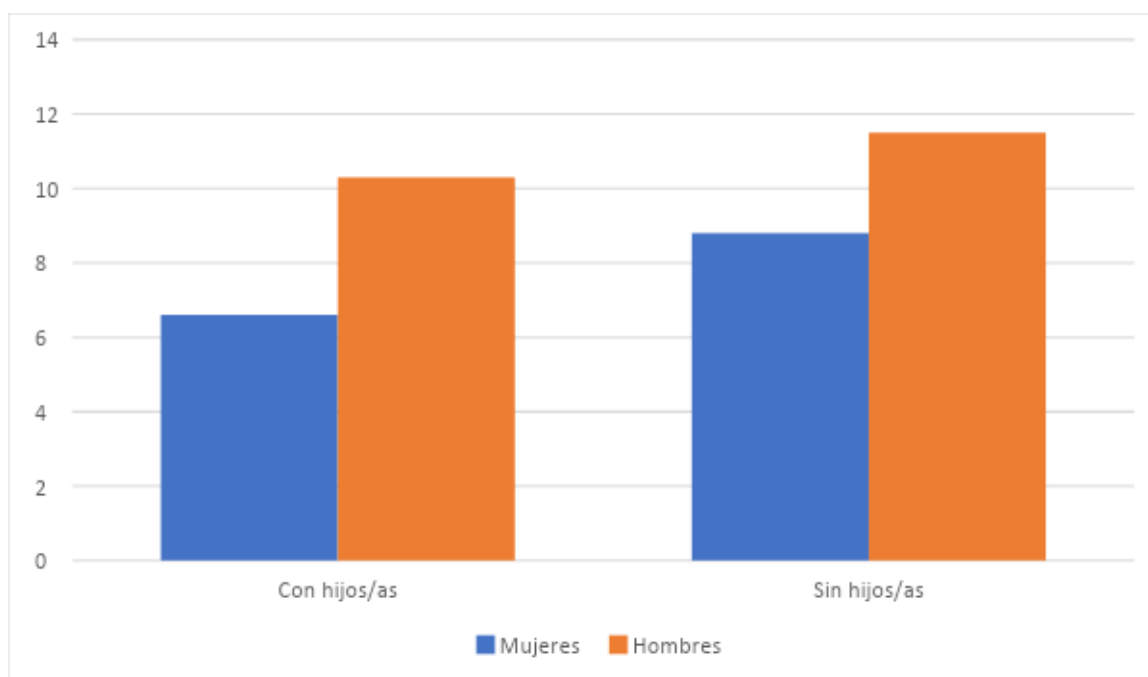
Una mujer nunca ha logrado ser presidenta del Alto Tribunal o de alguna de sus 5 Salas. Lo mismo ocurre, en las presidencias de los Tribunales Superiores de Justicia. De hecho, solo 1 de 17 presidencias es dirigida por una mujer y tan solo 15 de las 59 presidencias de Sala, son responsabilidad femenina, a pesar de que las mujeres son ya el 35,1% en

¹⁵ Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2018). Estadística de Indicadores Universitarios. 2018. <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:ca09ad6b-9ae6-484e-968a-9acf1e101a9b/nota-estadistica-de-indicadores-universitarios-2018.pdf>

estos órganos colegiados. En la Audiencia Nacional, pese a que hay un 42,1% de magistradas, solo 1 de sus 4 presidencias tiene nombre de mujer y únicamente 9 de las 50 presidencias de Audiencias Provinciales son gobernadas por mujeres.¹⁶

Ante esta situación de igualdad formativa y de capacidades de ambos géneros, es necesario buscar cuales pueden ser las causas para esa desigualdad todavía latente, y esto es lo que representa el techo de cristal.

Los hombres son llamados a una entrevista en mayor medida que las mujeres, tanto si tienen hijos como si no. Pero es más acentuado entre mujeres y hombres cuando tienen hijos. Las mujeres tienen 23,5% menos de posibilidades de ser llamadas para una entrevista respecto a los hombres cuando ninguno de ellos tiene hijos, mientras que tienen 35,9% menos de posibilidades con hijos a cargo. De estos datos se puede deducir que las mujeres sufren una doble discriminación, en primer lugar, por ser mujer y en segundo lugar por ser madres (González M.J, Cortina C, Rodríguez J. 2019).¹⁷



Gráfica de elaboración propia. FUENTE: Observatorio Social La Caixa, ¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?

¹⁶ Asociación de Mujeres juezas de España, Apertura de año judicial, 2019

¹⁷ González M.J, Cortina C, Rodríguez J. (2019) ¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas? Observatorio Social “La Caixa”

Asociado al concepto de techo de cristal, se está comenzando a utilizar el término “suelo pegajoso” que hace referencia a las dificultades añadidas que sufren aquellas mujeres que además pertenecen a grupos sociales en riesgo (discriminación por raza, por identidad sexual, etc.). Estas mujeres no llegan a sufrir el llamado techo de cristal porque ni tan siquiera tienen muchas veces la oportunidad de acceder a puestos de trabajo dignos en donde desarrollar una carrera profesional. Por ejemplo, una mujer sin estudios puede conseguir un puesto de trabajo como limpiadora del hogar “con facilidad” ya que socialmente se considera un trabajo tradicionalmente femenino. Sin embargo, si esta mujer además es de raza gitana, es mucho menos probable que consiga este trabajo porque existe la creencia popular de que las personas de raza gitana son más propensas a cometer delitos de hurto. Esto supone un obstáculo añadido para estas mujeres, ya que no se las está valorando por sus capacidades, sino por unas ideas preconcebidas sin base alguna.

3.4 FACTORES QUE FAVORECEN LA DESIGUALDAD

Uno de los principales factores que aún hoy siguen fomentando la desigualdad es la educación, tanto en el ámbito escolar como en el familiar.

Los valores que transmiten los padres a los hijos son primordiales para formar al adulto que serán el día de mañana, y por eso son tan importantes los pequeños gestos. Hoy en día, siguen siendo muchos los hogares en los que se imparte una educación distinta a los hijos varones que a las mujeres. Un claro ejemplo de ello son la distribución de las tareas o, mejor dicho, la no distribución de ellas, cargando a las niñas con toda la ayuda doméstica como pueda ser algo tan simple como poner la mesa o recoger los platos, y eximiendo al niño de estos deberes. Suponiendo esto, por lo general, una imitación del reparto entre los adultos de la vivienda. No se puede pretender que ambos hijos colaboren de forma igualitaria cuando ambos progenitores tienen similares jornadas laborales y sin embargo la carga doméstica recae solo sobre la mujer.

Este tipo de educación aparte de instruir a las mujeres como cuidadoras del hogar y por consiguiente de los hijos, también fomenta en el hombre la imagen de que la mujer sirve solo para ser esposa y madre, despojándola de sus capacidades intelectuales. Pero esta concepción de la educación no solo es perjudicial para la mujer, sino que también

incapacita a los hombres para valerse por sí mismos y les hace dependientes de la mujer para los aspectos más cotidianos de la vida.

Siguiendo en el ámbito de la educación infantil, un punto llamativo es el de los juguetes.

Antiguamente en los catálogos se podía apreciar una clara diferenciación por sexo. En una parte los juguetes de niña, casi siempre con un fondo rosa y representando situaciones relacionadas con el hogar, como pueden ser cocinas o utensilios de limpieza; profesiones históricamente destinadas para mujeres, como pueden ser enfermera y profesora; o situaciones relacionadas con los cuidados, representadas por amplias colecciones de muñecas y bebés. Mientras, en la sección de niños, se podían encontrar automóviles, elementos para practicar deportes y también juguetes relacionados con las profesiones “destinadas a hombres”: mecánico, carpintero, médico, etc.

Además, en esta sección dedicada al juego infantil, siempre se representaba a la niña como la princesa cuya finalidad era estar guapa y al niño como el valiente caballero que salva a la dama o el héroe que no teme a nada y lucha contra todo. Generando esto, por un lado, fomentar la imagen de mujer que no se vale por sí misma, y por otro, presionar al hombre para que nunca pueda tener miedo y no pueda mostrar sus sentimientos, desencadenando en posibles problemas de gestión de las emociones y los sentimientos en la edad adulta para ambos sexos.

En los últimos años se está haciendo patente un cambio en este ámbito “*Una nueva petición en Change.org enviará una carta a Famosa para que sus productos Nenuco y Feber apoyen la igualdad a través de sus imágenes. Sin embargo, hay honrosas excepciones: es el caso de la firma valenciana Toy Planet, con sede en Paterna, que promueve la igualdad y la inclusión. En él se puede ver a niños y niñas jugando a todo y sin importar los colores (un niño se divierte sobre una moto rosa) y también visibiliza la diversidad funcional con niños con Síndrome de Down.*”¹⁸

La educación no solo mejorará el ámbito laboral, sino que será importante para frenar un tema tan grave como es la violencia de género, una lacra que ha hecho que desde 2003 (año en que empezó a contabilizarse) hayan sido asesinadas 1028 mujeres en España.¹⁹

¹⁸ Juguetes que rompen moldes: niños y niñas que juegan a todo, La Vanguardia, 19 de diciembre de 2017

¹⁹ https://elpais.com/sociedad/2019/02/06/actualidad/1549439631_636546.html

En relación con la educación y el ejemplo que dan los padres a los hijos, es también necesario destacar la importancia del lenguaje, frases como “yo ayudo en casa a mi mujer”, denotan la automática adjudicación del cuidado de los hijos a la mujer y presentan al hombre como el “generoso” que ayuda, cuando los hijos son tanto de uno como de otro.

Un claro ejemplo de la desigualdad en el reparto de los cuidados de los hijos se puede apreciar en el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial frente al de hombres.

Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-28
(% de ocupados de 25 a 54 años)

	España				UE-28			
	2018	2017	2016	2015	2018	2017	2016	2015
Sin hijos								
Hombres	8,2	9,2	8,9	8,9	7,7	8,1	8,0	8,1
Mujeres	20,9	18,9	20,4	21,3	21,3	21,8	22,2	22,3
1 hijo								
Hombres	4,5	5,9	5,7	5,8	5,0	5,1	5,2	5,4
Mujeres	26,3	24,9	26,6	27,6	31,5	31,9	31,9	31,8
2 hijos								
Hombres	2,8	4,2	3,9	5,1	4,6	4,9	4,7	4,9
Mujeres	26,1	27,5	26,6	27,9	37,4	38,3	38,3	38,8
3 hijos o más								
Hombres	3,4	4,8	6,4	5,9	6,9	7,0	7,6	6,8
Mujeres	27,5	33,3	26,2	25,4	43,8	44,8	45,4	45,2

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

20

De la gráfica superior, extraída de la publicación del INE (Instituto Nacional de Estadística) Conciliación del trabajo (actualizado 28 junio de 2019) podemos extraer las siguientes conclusiones.

1. El trabajo a jornada parcial lo ocupa mayormente el género femenino.
2. A mayor número de hijos mayor es el número de mujeres que trabajan a jornada parcial.
3. Es menor el número de hombres que trabajan a jornada parcial y tienen hijos que los que no los tienen.

De estas conclusiones se interpreta que es mayoritariamente la mujer la que se encarga del cuidado de los hijos, como ya se había concluido anteriormente. Pero es importante destacar que esto no solo se debe a los factores tradicionales que atribuyen esto a las

²⁰ http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfst_hhptechi

mujeres, sino que en el momento de decidir quién reduce las horas de trabajo, lo hará el que menos dinero perciba a final de mes y en la mayoría de los casos es la mujer.

“Decir “en que te ayudo” con respecto a tus obligaciones es de ser muy caradura. /

Nada en lo que ayudar. Haz tu parte. Cumple con lo tuyo.

Salvo dar el pecho y parir, los padres pueden hacer todo para cuidar a sus hijos e hijas

Si quieren.” (Roy Galán, Instagram @roygalan, 11 julio 2019)²¹

3.5 ACCIONES POSITIVAS

A pesar de que como hemos visto anteriormente, la Constitución Española establece que ningún ciudadano puede ser discriminado por razón de género, queda patente que no es suficiente para conseguir una igualdad real. De esta necesidad surge la idea de la implantación de una discriminación positiva hacia las mujeres, que desemboque en una igualdad efectiva.

Se entiende por discriminación positiva a la *“política o programa que proporciona acceso preferencial a la educación, al empleo, a la asistencia sanitaria o al bienestar social a personas de un grupo minoritario que tradicionalmente han sido objeto de discriminación, con el objetivo de crear una sociedad más igualitaria”*²².

Esta necesidad de aplicar políticas que fomenten la discriminación positiva viene dada por los siguientes factores:

- Desigualdad salarial: se calcula que las mujeres cobran un 13% menos que los hombres por el mismo trabajo y que no reciben las mismas condiciones laborales (Gómez M.V. 2018).²³ Desigualdad de oportunidad: a igualdad de formación y aptitudes los hombres tienen una mayor probabilidad de conseguir un mismo

²¹ Galán, R. (9 de Julio de 2019), Mente Sana.

²² Real Academia de la Lengua Española, edición 2018

²³ Gómez M.V. (2018) Una mujer gana un 13% menos que un hombre en trabajos similares. *El País*.

puesto de trabajo. (González M.J, Cortina C, Rodríguez J. 2019)²⁴Prejuicios sociales: hay una creencia popular que define a la mujer como el sexo débil, que la considera más sensible y con menor capacidad de ponerse al mando de una situación y tomar decisiones impulsadas por la razón y no por los sentimientos, considerándolas, por lo tanto, menos válidas para labores de dirección y responsabilidad.

Para aplicar esta discriminación positiva se fomenta la implementación de acciones positivas. Se definen estas acciones como *“medidas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres que adopta la Administración para hacer efectivo el principio constitucional de igualdad”*. (Guía de formación para la incorporación de la igualdad a la administración pública. Escuela de administración pública de Extremadura).

Sin embargo, dentro del feminismo, encontramos dos corrientes muy diferenciadas, una que pide la implementación de estas acciones positivas y otra que defiende reforzar las leyes de igualdad.

Los partidarios de la implementación de las acciones positivas defienden que, si no se favorece a un sexo con respecto al ya favorecido, nunca se van a conseguir suprimir los privilegios de sexo. Sin embargo, aunque estas acciones siempre son temporales, durante el periodo de tiempo que se aplican, se está dando privilegios a un sexo, y esto va en contra de lo que defiende el feminismo. Este es el principal motivo por el que surge la segunda corriente, para defender que ningún sexo tenga privilegios con respecto a otro, aunque sea por un tiempo limitado, ya que consideran que todos los avances que se consigan en materia de igualdad deben ser por “méritos propios”.

Esta segunda corriente defiende el refuerzo de las leyes actuales y la implementación de nuevas medidas que obliguen a las empresas y los organismos públicos a no discriminar de manera efectiva por razones de sexo, raza, ideología, etc.

²⁴ González M.J, Cortina C, Rodríguez J. (2019) ¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas? Observatorio Social “La Caixa”

4. PLAN DE IGUALDAD

4.1 INTRODUCCIÓN

Con la Ley Orgánica 3/2007 se obliga a las empresas a respetar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y tomar las medidas necesarias para conseguirla de manera efectiva.

Las empresas de más de 50 trabajadores deberán recoger esas medidas en un Plan de Igualdad, el cual deberá ser objeto de negociación entre la empresa y la representación de los trabajadores.

La finalidad de estos Planes de Igualdad es alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4.2 POLITICAS DE IGUALDAD EN DIFERENTES PAISES

En España no se observa un cumplimiento real de las políticas de igualdad, ya que como hemos visto anteriormente, la justicia tiene que sancionar a empresas por el incumplimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Sin embargo, conseguir una igualdad real no es imposible. Hay países muy diversos que han logrado establecer y cumplir políticas de igualdad que conseguido una reducción drástica de la brecha salarial eliminando los roles de género.

Uno de estos países es Ruanda, donde antes de 1944, la mujer tenía muy restringidos sus derechos, no podía abrir una cuenta en el banco sin el permiso de su marido y ni tan siquiera tenía permitido hablar en público. Sin embargo, tras el genocidio de la etnia tutsi de 1994 que supuso una disminución dramática de la población, el 70% de los supervivientes eran mujeres, y esta escasez de hombres provocó la necesidad vital de la incorporación de la mujer a ámbitos donde pocos años antes era impensable que estuviera presente, como fuerzas de seguridad, presidencias, etc.

El gobierno se dio cuenta de que para reconstruir el país era necesario crear políticas que potenciasen la presencia de mujeres en puestos de poder, consiguiendo que en este

momento el 61% de la representación del parlamento sea femenina. Esto ha llevado a una irrupción de la mujer en todos los ámbitos y ha colocado a Ruanda como el cuarto país del mundo con menor brecha salarial en 2017.²⁵

Otro país con una brecha salarial muy baja es Islandia, que en 2017 coronaba la lista de países con menor brecha con un ratio de 0,878 ²⁶. En 1975 las mujeres comenzaron a manifestarse en contra de la brecha salarial de género y a reclamar una igualdad real entre sexos. Esto supuso un profundo cambio en la sociedad, teniendo como primer resultado la mayor visibilidad de la mujer en la política y en 1980 se eligió democráticamente a la primera mujer presidenta.

En 1981 las mujeres tenían 3 meses de baja por maternidad, que fue aumentada a 6 meses en 1988. Aunque este permiso fue un avance, fomentaba que la mujer fuese la que se quedara en casa ocupándose del cuidado de los hijos, mientras los hombres eran los que iban a trabajar. Por eso, en 2003 se aprobó una ley que otorgaba 3 meses a cada uno de los padres y otros 3 a repartir. Además, en 2018 se aprobó una ley que obligaba a las empresas a demostrar que la retribución salarial de hombres y mujeres era igual para el mismo desempeño de funciones, sancionando económicamente a aquellas empresas que no fueran capaces de acreditar esta situación. Para 2023, todas las empresas deberán tener el sello que acredite la igual retribución laboral para ambos sexos, sin incurrir en ningún tipo de discriminación, para poder continuar con el desarrollo de su actividad empresarial.

²⁵ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

²⁶ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

4.3 ELABORACION DE UN PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se elaborará un Plan de Igualdad de una empresa ficticia, para ello seguiremos las fases establecidas en el “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa” creado por el Instituto de la Mujer.

Fase 1. Compromiso de la organización

La empresa se compromete mediante el siguiente documento a establecer, desarrollar y velar por el cumplimiento de políticas que aseguren la igualdad real entre hombre y mujeres.

La dirección de “XXX” se compromete a establecer y desarrollar políticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, también a fomentar medidas que nos ayuden a conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres dentro de nuestra empresa.

Se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, para detectar las posibles discriminaciones que hubiera y así impulsar las medidas necesarias, esto se llevara a la práctica a través de un Plan de Igualdad.

Todas las medidas que se adopten se comunicarán a todos los trabajadores y trabajadoras y se proyectará una imagen de la empresa acorde al principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Para llevar a cabo el Plan de Igualdad, los trabajadores y trabajadoras contarán con la representación legal necesaria, tanto en negociación colectiva como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de hombres y mujeres, como para el resto del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

Firmado por: Director General

Santander, 21/11/19

Fase 2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad.

Paralelamente al compromiso de la dirección de la empresa, se debe constituir el equipo de trabajo, es decir, el comité o la comisión permanente de igualdad, que se ocupará de estas funciones y estará constituido de manera paritaria por la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Conforma a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y a la obligación de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres y de conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a fecha 22 de noviembre de 2019 a las 11.00 horas, se constituye y aprueba la composición del Comité Permanente de Igualdad, los miembros que lo integran son los siguientes:

-Representación de la empresa:

4 representantes: 2 mujeres y 2 hombres

-Representación de los trabajadores:

4 representantes: 3 mujeres y 1 hombre

Temas tratados en la reunión:

1. Fases de la elaboración del Plan de Igualdad

2. Constitución del Comité de Igualdad

3. Funciones de la Comisión de Igualdad

Firmado por los miembros asistentes a la reunión.

Fase 3. Diagnóstico

En esta fase se debe elaborar un análisis detallado de la situación de la empresa en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras, para el cual se realiza una recogida de información, se analizan los datos obtenidos y, finalmente, se proponen las medidas más apropiadas y necesarias para esta empresa concreta de manera que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

En la fase de recogida de información, la empresa tendrá que facilitar toda la información que pueda ser válida para el diagnóstico. Además, siguiendo el “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa” se elabora un cuestionario para los trabajadores y trabajadoras.

CUESTIONARIO PARA EMPLEADOS Y EMPLEADAS

Mujer ☐

Fecha de realización / /

Hombre ☐

Con el fin de elaborar un Plan de Igualdad, estamos desarrollando un diagnostico para conocer la situación de la empresa en materia de igualdad, para ello nos sería de gran ayuda que contestases con la mayor sinceridad posible. Le agradecemos su participación y aseguramos el anonimato de sus respuestas.

	SI	NO	NC
¿Cree que los salarios son distintos entre hombres y mujeres?			
¿Los hombres y mujeres promocionan por igual?			
¿La empresa fomenta la igualdad entre hombres y mujeres?			
¿Se favorece la conciliación familiar, personal y laboral?			
¿Tienen las mismas posibilidades mujeres y hombres en el proceso de selección de personal?			
¿Sabría usted a quien acudir en caso de sufrir acoso sexual en la empresa?			
¿La empresa le ha comunicado en algún momento que medidas de conciliación hay disponibles?			
¿Cree usted que es necesario un plan de igualdad?			
Sugerencias:			

A continuación, en base a los datos que ha facilitado la empresa y las respuestas de los trabajadores y trabajadoras en la encuesta, se analiza la situación de la empresa en cada una de las materias obligatorias en un Plan de Igualdad.

- Selección de personal

En el último año el 75% de las contrataciones han sido a hombres y el 25% a mujeres. Si nos fijamos en las contrataciones por departamentos, en el departamento de producción el 95% de las contrataciones fueron hombres, es decir, en todo el año anterior, solo una mujer fue contratada para ese departamento.

Los empleados y empleadas a la pregunta sobre si tienen las mismas posibilidades hombres y mujeres en el proceso de selección han respondido mayoritariamente que sí.

Las propuestas en esta materia son, la utilización de curriculum ciego y la utilización del lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo.

- Clasificación Personal

Tras revisar todos los contratos aportados por la empresa, concluimos que en los trabajos que tienen las mismas características y funciones, el salario es exactamente el mismo en hombres y mujeres y en sus contratos aparece la misma categoría.

Los empleados y empleadas en la encuesta no creen cobrar menos que sus compañeros y compañeras, por lo que los datos coinciden.

Como medida del Plan de Igualdad, controlar anualmente que los contratos siguen estando correctamente y no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

- Formación

En la información aportada por la empresa vemos que no existe una formación en igualdad, además para cada puesto de trabajo existe una formación, la cual es requisito mínimo para ascender pero que solo es ofrecida de forma presencial. En las sugerencias de la encuesta realizada a los empleados y empleadas recibimos varias quejas sobre esto último, ya que las mujeres en baja de maternidad no pueden asistir a esas formaciones.

Como medida se propone proporcionar una formación en igualdad para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, además de dar la opción de que tanto la formación en igualdad como la formación obligatoria para ascender sean on-line.

- Promoción

En cuanto a los ascensos vemos que en los departamentos técnicos y de fabricación no hay diferencias sustanciales por sexo, mientras que en el departamento de producción han promocionado 7 hombres y ninguna mujer.

En los datos sacados a través de la encuesta a los trabajadores y trabajadoras, también hay una gran mayoría de participantes que cree que no promocionan por igual los hombres y las mujeres.

Como propuesta para el Plan de Igualdad, cubrir las vacantes por promoción interna y solo recurrir a la contratación externa si ninguno de los empleados tiene las características adecuadas, así como dar preferencia de ascenso al sexo menos representado en cada departamento.

- Retribuciones

Al analizar los salarios de los trabajadores/as, vemos que todos son correctos e iguales para el mismo puesto de trabajo. En esta empresa aplican medidas para asegurarse de que no hay ningún tipo de discriminación en los salarios.

Los que tienen un salario más elevado son los directivos, esto en principio es lo normal, pero nos damos cuenta de que tienen una serie de pluses por objetivos que no están controlados de ninguna manera.

Los datos de la encuesta dan el mismo resultado, nadie ha respondido de forma afirmativa a la pregunta sobre si los salarios de hombres y mujeres son diferentes.

Se propone como medida crear un protocolo para gestionar los pluses y así evitar que se produzca una desigualdad salarial entre los trabajadores.

- Conciliación vida familiar, personal y laboral

Aunque el índice de baja de la empresa no es alto, es cierto que son mayoritariamente las mujeres las que abandonan el trabajo por incapacidad de conciliarlo con su vida personal.

No hay establecido un horario concreto para las reuniones, por lo que siempre acaban siendo después de la jornada laboral e impide que ciertos trabajadores/as puedan ir, lo que influirá si en algún momento quieren ascender.

Para el análisis de la conciliación familiar nos hemos entrevistado personalmente con algunos trabajadores, para conocer su punto de vista y nos cuenten la facilidad o no que existe para la conciliación.

En primer lugar, sobre las prestaciones de maternidad, nos transmiten que en la empresa está mejor visto coger solo la baja después del parto, es decir, las dieciséis semanas, y en cuanto a la lactancia, la empresa sugiere a las empleadas que no acumulen el permiso, si no que salgan una hora antes cada día.

Un dato relevante es que la mayoría de los trabajadores/as que llevan a sus hijos/as a la guardería, lo hacen a una cercana de la empresa.

El Plan de Igualdad debería regular el horario de las reuniones, así como las presiones a las mujeres para no coger la baja en el periodo del embarazo y las sugerencias sobre el tiempo de lactancia.

Además, se podría ofrecer a la guardería cercana a la empresa la elaboración de un convenio para los trabajadores de la empresa que utilicen ese servicio.

- Salud laboral

En esta empresa no se toma ninguna medida específica sobre salud laboral en este momento, por lo que utilizaremos el Plan de Igualdad para cambiar la situación.

Los únicos datos que podemos revisar son las evaluaciones de riesgos de años anteriores.

- Prevención del acoso sexual

No hay ningún tipo de protocolo de cómo actuar si se produce acoso sexual.

En el Plan de Igualdad se creará un protocolo de actuación por si se produce acoso sexual y se comunicará a todos los trabajadores y trabajadoras para que sepan cómo actuar.

- Violencia de Género

Actualmente la empresa no adopta ninguna medida respecto a la violencia de género, por lo que, a partir de este Plan de Igualdad, se iniciarán.

Fase 4. Programación

A través de la información obtenida del diagnóstico y junto a las propuestas, se procede a la elaboración del Plan de Igualdad, como indica el “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa” estará integrado por las siguientes materias: selección de personal, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, ordenación del tiempo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, salud laboral, prevención del acoso sexual y violencia de género.

Objetivo	Medidas	Materia a la que pertenece	A quien va dirigido	Responsable	Tiempo para implementarlo	Como medir el cumplimiento
Potenciar la presencia femenina en los departamentos donde esta subrepresentada	Utilización del curriculum ciego	Selección de personal	Departamento de Recursos Humanos	Directora de Recursos Humanos	Desde que entre el vigor el Plan de Igualdad	Comprobar anualmente el número de contrataciones de cada departamento y la diferencia entre el número de mujeres y hombres.
	Utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo					
Evitar discriminaciones por razón de sexo en los contratos, ya sea en la categoría profesional o en el salario.	Revisión de contratos anualmente	Clasificación profesional	Departamento de Recursos Humanos.	Auxiliar de Recursos Humanos	Desde que entre en vigor el Plan de Igualdad	Se realizará un informe cada vez que se revisen los contratos.
Implantar más medidas en formación y que sean más accesibles.	Implantar formación en igualdad	Formación	Toda la plantilla	Controller	Seis meses	Cuestionario a los asistentes
	Formación online o presencial según las necesidades de la persona.	Formación	Trabajadores/as que no pueden asistir a la formación presencial	Controller	Un año	Comprobar semestralmente la utilización de la formación online
Igualdad en la promoción	Preferencia de ascenso al sexo menos representado	Promoción	Toda la plantilla	Jefes de departamento	Desde que entre en vigor el Plan de Igualdad	Revisar anualmente los ascensos.
	Cubrir vacantes por promoción interna.	Promoción	Toda la plantilla	Departamento de Recursos Humanos	Desde que entre en vigor el Plan de Igualdad	Informe trimestral de las vacantes cubiertas y la forma de hacerlo.
Equilibrio Salarial	Adhesión de altos cargos al convenio	Retribuciones	Altos cargos	Subdirector	Tres meses	Comprobar anualmente que se cumple el convenio.
	Protocolo de gestión de pluses	Retribuciones	Toda la plantilla	Controller	Seis meses	Comprobar mensualmente las nóminas.

Objetivo	Medidas	Materia a la que pertenece	A quien va dirigido	Responsable	Tiempo para implementarlo	Como medir el cumplimiento
Conseguir una conciliación real	Respetar las decisiones de los trabajadores respecto a los permisos	Conciliación de la vida familiar, personal y laboral	Toda la plantilla	Departamento de Recursos Humanos	Desde que entre en vigor el Plan de Igualdad.	Cuestionario semestral a los empleados/as.
	Todas las reuniones deberán ser en horario de trabajo.	Conciliación de la vida familiar, personal y laboral	Toda la plantilla	Jefes de departamento	Desde que entre en vigor el Plan de Igualdad.	Revisar trimestralmente las actas de las reuniones.
	Ayudas económicas para los trabajadores que utilicen la guardería más cercana.	Conciliación de la vida familiar, personal y laboral	Toda la plantilla	Director financiero	Un año	Informe anual de trabajadores que han usado la ayuda.
Mejorar las condiciones de trabajo	Espacio de descanso para los trabajadores	Salud laboral	Toda la plantilla	Departamento de Recursos Humanos	Un año	Encuesta de satisfacción a los trabajadores que lo utilicen.
	Sala para mujeres con permiso de lactancia.					
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Implantación de un protocolo en casos de acoso sexual	Prevención del acoso sexual	Toda la plantilla	Directora de Recursos Humanos	Seis meses	Elaborar un informe en todos los casos de acoso sexual informando de si ha sido efectivo el protocolo.
	Contratación de un psicólogo especializado	Prevención del acoso sexual	Toda la plantilla	Recursos Humanos	Desde que entre en vigor el Plan de Igualdad	Informe semestral de cada caso
Ayudar a las víctimas de violencia de genero.	Protocolo específico para las víctimas de violencia de genero	Violencia de genero	Mujeres de la plantilla víctimas de la violencia de genero.	Controller	Seis meses	Encuesta a las mujeres a las que se les aplique el protocolo.

Fase 5. Implantación

Es la fase donde se implanta el plan en la empresa y se ejecutan las medidas anteriormente nombradas dentro de la empresa.

El Plan de Igualdad entrará en vigor el 1 de abril de 2020.

Fase 6. Evaluación

La fase de evaluación tiene como objetivo conocer si el Plan de Igualdad implantado en la empresa está siendo cumplido, así como si las medidas están siendo efectivas. Para esto, la comisión de igualdad anteriormente formada tendrá que consultar los datos extraídos de las medidas de cumplimentación que tiene cada una de ellas.

La comisión de igualdad tendrá que decidir si es preciso que esas acciones sigan, ya que puede ser necesario más tiempo para corregir la desigualdad o si, por el contrario, esa medida ya no es necesaria, e identificar nuevas necesidades que requieran medidas para evitar la desigualdad en la empresa.

La evaluación se realizará dos años después de que el Plan de Igualdad entre en vigor.

4. CONCLUSIONES Y OPINIÓN

En el desarrollo del presente trabajo hemos podido comprobar cómo la legislación española ha ido evolucionando y adaptándose a las demandas de una sociedad con el claro objetivo de convertirse en igualitaria, equitativa e intolerante a la discriminación.

Sin embargo, el cambio legislativo no lleva asociado el equivalente cambio real y prueba de ello son los numerosos datos aportados en los que se demuestra que la mujer sigue en una situación de desventaja frente al hombre. Una mujer debe trabajar casi dos meses más para conseguir el mismo salario que un hombre desempeñando el mismo trabajo, a la vez que lleva el grueso de las labores domésticas y del cuidado de los hijos, todo esto sin olvidar que es un trabajo no remunerado. Por último, hay un trabajo invisible, que no aparece en las encuestas y sobre el que no hay números pero que cualquiera con una visión analítica puede detectar. Es lo que se define como “carga mental”, esa labor de planificación, organización y toma de decisiones en el hogar que está asumida mayoritariamente por el género femenino y que conlleva un fuerte desgaste.

Todo esto nos lleva a pensar que necesitamos un cambio social que se sume a progresivos cambios legales en la misma línea de la supresión de la discriminación. El primer paso para conseguir un cambio social pasa por la educación, con unos sistemas educativos igualitarios y una normalización del reparto de tareas y deberes en el ámbito del hogar.

Este reparto equitativo es uno de los fines principales que se pretenden conseguir con la implantación de los Planes de Igualdad. Si los/as trabajadores/as, independientemente de su sexo, tienen las mismas oportunidades laborales, un salario basado en su desempeño y pueden acceder a los mismos permisos para el cuidado de menores a su cargo, ya no habrá motivos válidos que impliquen que la balanza de los trabajos no remunerados se incline desmesuradamente hacia el lado femenino.

Pero estos Planes de Igualdad van mucho más allá, un correcto desarrollo e implantación de estos, desemboca en un aumento en los rendimientos de la empresa ya que el ascenso en la escala laboral se basará en las aptitudes y la valía de los/as trabajadores/as, no en el sexo que les tocó al nacer.

Además, se convierte en una potente herramienta que nos ayude a paliar el grave problema actual del acoso y la violencia de género. Las mujeres sufren acoso casi a diario, aunque sea de manera sutil y las convenciones sociales y la falta de credibilidad hacen

que sean muchas las que no se atreven a pedir ayuda. Sin embargo, el Plan de Igualdad facilitará detectar a aquellas mujeres que se encuentren en situación de riesgo y las otorgará herramientas para poder recuperar la vida que se merecen.

En definitiva, un Plan de Igualdad es una herramienta para mejorar la calidad laboral y familiar de ambos sexos, consiguiendo una igualdad real de la mujer con respecto al hombre, permitiendo a cada individuo avanzar en su carrera por méritos propios, sin lastrar a las mujeres con convenciones sociales obsoletas arrastradas de una época arcaica donde nunca se ha estimado su valía para labores que se salieran del marco de los cuidados y las labores domésticas.

“Una mujer debe ser dos cosas: quien ella quiera y lo que ella quiera” Coco Chanel.

Bibliografía

- Alegret Burgués, M. (2005), *La discriminación positiva*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial
- Alfageme, A. (2018) *En el país de las mujeres fuertes*. *El País*
https://elpais.com/sociedad/2019/03/02/actualidad/1551565514_666875.html
- Abad, C. A. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario jurídico y económico Escorialense*, (40), 243-270.
- Barrère, M. A. (1997), *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*, Madrid, Civitas
- Bengoechea Gil, M.A. (2010), *La Lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres: reflexiones y aportaciones de la Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de marzo*, Madrid, Dykinson.
- Blanco Corujo, O. y Morant Deusa, I. (1995). *El largo camino hacia la igualdad. Feminismo en España 1975-1995*. Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la mujer. Madrid. P.77-110.
- Cabeza Pereiro, J. (2007): «Los planes de igualdad y la negociación colectiva», en: *Aequalitas. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 21: 35-46.

- Fabregat Monfort, G. (2009). *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Ed. Bomarzo. Albacete.

- Fundación Mujeres, (2009). *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Junta de Andalucía. Ed. Sevilla.

- García Campa, S. (2014). Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla Merino

- Gil Ruiz, J.M. (1996), *Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos*, Granada, Universidad de Granada.

- Jan, C (2019) Criticas a unos permisos de paternidad más largos que en Suecia o Islandia, *El País*.

- Klein, E; Posner, J. (2018) *En pocas palabras, por qué son inferiores los salarios de las mujeres*. (Documental). Netflix

- Los planes de igualdad de las empresas son aplicables a los trabajadores contratados por ETT. (2018, Enero 15). Recuperado de:
<http://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/12635-los-planes-de-igualdad-de-las-empresas-son-aplicables-a-los-trabajadores-contratados-por-ett/>

- Márquez, R; Jaenés, M. (2019). *¿Qué coño está pasando?* (Documental). Netflix

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014) *El impacto de los Planes de Igualdad en la empresa*

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. (2000).
Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas. Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. (2009) *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*.

- Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. (2002). *Catálogo de acciones positivas*.
Madrid

- Molinero, C. (1998). Mujer, franquismo, fascismo. La clausura forzada en un " mundo pequeño". *Historia social*, 97-117.

- Nieto Rojas, Patricia (2008): *La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas*, Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid, nº 17, 2008, pp. 119-140.

- Peinado, A. (1988). Análisis de las diferencias salariales por sexo.
Economía y Sociología del Trabajo, 13-14.

- Pérez Luño, A.E. (2007), *Dimensiones de la igualdad*, Madrid: Universidad Carlos III, Dykinson.

- Pérez Molina, I. (2018). Las mujeres durante el Franquismo. *Gaceta de los Miserables*.
<https://gacetadelosmiserables.com/2018/05/31/las-mujeres-durante-el-franquismo/>

- Romero Fuentes, J. (2018) *Algunas cuestiones en torno al deber de negociar Planes de Igualdad*. P.5-7
- Rodríguez, J.M., Vera, J., y Moreno, G. (1995). *La discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo español* Madrid: FEDEA.
- Sáez, C. (1994). *Mujeres y mercado de trabajo: Las discriminaciones directas e indirectas*. Madrid: CES.