



*Trabajo de fin de Grado*

# **IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

*“IMPLEMENTATION OF EQUALITY PLANS IN THE COMPANY”*

**Facultad de Economía**

**Grado en Economía**

**Presentado por:** Lucía Colio Llorente

**Tutora:** Ana María Gómez Gómez

**Curso académico:** 2020/2021

**Fecha:** Junio 2021

**ÍNDICE DE CONTENIDOS:**

RESUMEN.....	3
ABSTRACT .....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	5
3. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA.....	7
4. NECESIDAD DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD .....	10
5. PLANES SECTORIALES DE IGUALDAD EN ESPAÑA.....	15
6. PLANES DE IGUALDAD NACIONALES VS. EUROPEOS .....	18
7. CONCLUSIONES.....	25
8. BIBLIOGRAFÍA.....	27

**ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS:**

Gráfico 1. Fases de un plan de igualdad en la empresa. ....	10
Gráfico 2. Porcentaje de población con trabajo en España en 2020, por género y sector de actividad.....	15
Gráfico 3. Porcentaje de ocupados por sexo y rama de actividad en el cuarto trimestre de 2016.....	17
Tabla 1. Ganancia por hora normal de trabajo según tipo de contrato en 2006 (en €) 11	
Tabla 2. Tasa de empleo según Comunidad Autónoma en 2006 (en %) .....	12
Tabla 3. Número de Altos cargos de la Administración en 2006.....	14
Tabla 4: Ranking de países según su puntuación en el Índice global de la brecha de género (Global Gender Gap Index) en 2020 .....	18
Tabla 5. Tarjeta de puntuación de España.....	20
Tabla 6. Tarjeta de puntuación de Islandia. ....	21

## RESUMEN

Desde hace años, ha sido necesaria la implantación de algunos planes de igualdad, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro país. Esta necesidad ha surgido, como consecuencia de la desigualdad de oportunidades entre ambos sexos, sobre todo en el ámbito laboral.

En este trabajo, vamos a realizar, un análisis de la efectividad que han tenido esos planes de igualdad desde su implantación.

Analizaremos, tanto la evolución histórica como la evolución legislativa de los planes de igualdad, también observaremos algunos de los determinantes que han influido en la necesidad de esta implantación, así como, la necesidad de la implantación de algunos planes en ciertos sectores de actividad, y las medidas que se han llevado a cabo dentro de ellos, par analizar si han sido eficaces.

Por último, también compararemos, como es la situación de España en materia de igualdad con otros países europeos, y realizaremos una comparación de nuestro país con el mejor país europeo mejor posicionado en el ranking de paridad de género, para así poder analizar las diferencias entre ambos, y poder ver en qué apartados podría mejorar nuestro país para lograr combatir la desigualdad de oportunidades existente de manera más efectiva.

**Palabras clave:** implantación, planes, igualdad, oportunidades, desigualdad.

## ABSTRACT

For years, it has been necessary to implement some equality plans to achieve equal opportunities between women and men in our country.

This need has arisen as a consequence of the inequality of opportunities between both sexes, especially in the workplace.

In this work, we are going to carry out an analysis of the effectiveness that these equality plans have had since their implementation.

We will analyze both the historical evolution and the legislative evolution of equality plans, we will also observe some of the determinants that have influenced the need for this implementation, as well as the need for the implementation of some plans in certain sectors of activity and the measures that have been carried out within them, to analyze whether they have been effective.

Finally, we will also compare, as is the situation of Spain in terms of equality with other European countries, and we will make a comparison of our country with the best European country better positioned in the gender parity ranking, in order to analyze the differences between both, and to be able to see in which sections our country could improve in order to combat the existing inequality of opportunities more effectively.

**Keywords:** implantation, plans, equality, opportunities, inequality.

## 1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se centra en realizar un análisis de la implantación de planes de igualdad en la empresa, para lograr entender, a través de ese estudio, si han tenido efecto dichos planes en las empresas, y ver cuál ha sido su grado de efectividad.

Los planes de igualdad han surgido hace relativamente poco tiempo, pero ya desde hacía años, ha sido necesaria su aplicación, debido a que, desde la antigüedad hasta hace recientemente poco, la mujer no ha logrado llevar a cabo un papel importante en el ámbito laboral, pero desde hace unos años atrás, ha empezado a tener más importancia en el mundo laboral y ha logrado pasar a formar parte de ese ámbito, incluso, hoy en día, podemos empezar a ver como algunas mujeres han logrado posicionarse en importantes puestos laborales dentro de la empresa.

Para lograr acabar con esta desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ha surgido la propuesta de imponer estos planes en la empresa, la cual ha cobrado una vital importancia en ellas en los últimos años, tanto a nivel nacional como internacional. Además, estos planes se encuentran ya comprendidos, dentro de la llamada Responsabilidad Social Corporativa (RSC), de la mayoría de las empresas. Dicha responsabilidad se basa en el compromiso voluntario de una empresa hacia ciertas responsabilidades sociales, fuera de las suyas propias legales.

Un plan de igualdad, es aquel el cual, está comprendido por un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral, es decir, el principal objetivo que se pretende lograr con esta creación de planes de igualdad en la empresa, es la búsqueda eficaz para lograr la eliminación de aquellas barreras que dificultan, limitan o impiden la igualdad de trato entre sexos en la empresa.

Como comentábamos anteriormente, el principal objetivo que tienen estos planes de igualdad, es lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, para lograr que ambos sexos, tengan las mismas oportunidades, sobre todo, lograr, que esa igualdad, consiga llegar a puestos más altos, como pueden ser los consejos de la administración en empresas privadas, si bien, conlleva otros objetivos, bastante relevantes, y que están unidos de manera estrecha a lo anterior, por ejemplo, garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.

Esta idea de igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, en materia de educación, trabajo, formación de núcleos familiares y participación en la decisiones económicas y políticas, ha sido un hecho social que comenzó en el siglo XX y sigue transcurriendo en el siglo XXI, como consecuencia principalmente de principios democráticos como el de justicia, libertad e igualdad, y como consecuencia de la propia demanda de las mujeres para lograr este hecho.

En este trabajo, nos vamos a centrar en la evolución, en primer lugar, que han tenido los planes de igualdad en nuestro país.

En segundo lugar, realizaremos un estudio de la evolución de las principales leyes que se han tomado en relación a estos planes de igualdad, y las cuales resultan relevantes estudiar, ya que, mediante esas leyes, las empresas van a tomar decisiones sobre esa implantación de esos planes.

En tercer lugar, estudiaremos y analizaremos, algunos de los determinantes que han podido incentivar esa implantación, para así poder lograr entender, por qué ha sido necesario llevarla a cabo, tomando como ejemplo España.

En cuarto lugar, observaremos las diferencias que existen por sector y género, estudiando algunos planes de igualdad que se han llevado a cabo dentro de estos sectores y su eficacia.

En quinto lugar, veremos, como van evolucionando los planes de igualdad, tanto un estudio a nivel nacional, como un estudio a nivel europeo, para lograr así realizar un análisis comparativo de la implantación de estos planes, desde varias perspectivas de estudio. Veremos casos concretos de empresas importantes de nuestro país, y otras empresas europeas relevantes.

Para finalizar este trabajo veremos las conclusiones, y resultados, observaremos y analizaremos los datos concretos previos a la implantación de estos planes en las distintas empresas, y lo compararemos con datos posteriores a esa implantación, ya que nuestro principal objetivo en este trabajo es analizar si han tenido efectividad estos planes dentro de las empresas y analizar por qué son importantes, relacionándolo, en gran medida, con las ventajas e inconvenientes que nos podemos encontrar al llevar a cabo en nuestra empresa un plan de igualdad.

## **2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD**

El primer paso que se llevó a cabo fue gracias a la promulgación de la Constitución española, el 6 de diciembre de 1978, con la cual, se consiguió la afirmación legal de igualdad entre las mujeres y los hombres y la no discriminación por razones de raza, sexo o religión, y su reconocimiento como principios inspiradores del ordenamiento jurídico de nuestro país.

Estos tipos de cambios que se realizaron en las diferentes leyes no fueron suficientes para lograr que las mujeres pudieran acceder a la igualdad de oportunidades, y por ello, se creó en España, un organismo dentro de la Administración Española, similar al que existía ya en otros países de Europa, el cual se iba a encargar de elaborar políticas de igualdad, proponérselas al gobierno y coordinar las acciones de los diferentes ministerios en este ámbito. Esa creación de ese organismo, es el llamado y conocido, “Instituto de la Mujer”.

Este Instituto de la Mujer, fue creado mediante la Ley 16/1983, de 24 de octubre, publicada en el Boletín del Estado el día 26 de octubre, se creó como organismo adscrito al Ministerio de Cultura, y como ya adelantábamos anteriormente, se iba a encargar de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, económica y social.

Esta entidad realizó campañas informativas relativas a los derechos de las mujeres para lograr difundir así los cambios que se habían producido en el ordenamiento jurídico, fundamentales para que las mujeres pudieran ejercer y reivindicar esos derechos que la mayoría de ellas aun desconocían en gran parte.

Estas acciones no tardaron en verse unidas con la actividad internacional, como consecuencia de la unión de España a la Comunidad Europea.

El Instituto de la Mujer, pasó por diferentes ministerios, pasando de la cultura, al de asuntos sociales, y de este último al de trabajo, para finalmente en el 2004, formar parte definitivamente del Ministerio de Igualdad. En 2011 después de diferentes cambios, el ministerio pasó a llamarse de forma conjunta, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. En 2014, se acuerda mediante la Ley 15/2014, de 16 de septiembre (BOE, 17 de septiembre de 2014), el cambio de nombre del Instituto de la Mujer, que pasó a denominarse en ese año, “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades”.

La creación de este organismo supuso, el comienzo de aprobación de políticas institucionales cuya finalidad era lograr la igualdad de oportunidades. Ésta se llevó a

cabo mediante sucesivos planes para la igualdad de oportunidades de las Mujeres (PIOM), creados con el objetivo de eliminar aquellas desigualdades.

### **Primer plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990**

Este plan (I PIOM), se presentó en septiembre de 1987, y se realizó siguiendo el modelo de programas de la Comunidad Europea para dicha igualdad. En él se recogían 120 medidas agrupadas en seis áreas:

- Igualdad en el ordenamiento jurídico
- Familia y protección social
- Educación y cultura
- Empleo y relaciones laborales; Salud
- Cooperación internacional y asociacionismo

### **Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995**

Con el II PIOM, se pretendió avanzar un poco más que con el I, y se quería lograr una igualdad "real", considerando esta como, la promoción y desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo. Fueron 172 actuaciones de ámbito más político en comparación al primero, para lograr conseguir los cambios estructurales que permitieran a las mujeres su libre desarrollo y una participación activa en el mundo de la cultura, del trabajo y de la política.

### **Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000**

El III PIOM supuso la introducción del principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todos los círculos de la vida social, con el fin de que las mujeres pudieran formar parte de la toma de decisiones.

En este Plan se asumieron los compromisos adquiridos de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, así como las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario.

### **Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006**

En el IV PIOM, se siguieron las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), en él se buscaba potenciar la transversalidad de género, promoviendo aquellas áreas donde fuera necesario, políticas específicas de igualdad de oportunidades. También se inspiró en el principio fundamental de cooperación entre todos los agentes sociales implicados.

### 3. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA

“El cierre de la brecha de género sumaría 231.000 millones, un 18,5% de PIB, y crearía 3,2 millones de empleos”, (Europapress, 2021). Por datos como estos, promulgados en este caso por una agencia de noticias privadas de española, se ha intentado durante estos años buscar una solución para acabar con este problema, ya que su solución, como hemos podido observar, se prevé que sea beneficioso para toda la sociedad.

En este apartado vamos a realizar un estudio de las principales leyes que han tenido trascendencia en los planes de igualdad, y a su vez observaremos si la aplicación de estas leyes, ha tenido efecto en materia de igualdad.

#### La Constitución Española

Como comentábamos anteriormente cuando hemos hablado de la Constitución Española, el primer paso que se llevó para lograr la igualdad, fue gracias a ella, ya que recogía una serie de aspectos relevantes en materia de igualdad, concretamente en dos artículos:

- Art. 9.2, en el que recogía que les corresponde a los poderes públicos promover condiciones para que la libertad e igualdad de los individuos y los grupos en los que se integran sean reales y efectivas.
- Art.14, que decía que todos los españoles, son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación, por ejemplo, entre sexo, o con la existencia de condiciones personales o sociales diferentes.

#### Ley Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

La “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres “, que se interpuso en España en esos años, supuso un punto de inflexión en las políticas de igualdad en nuestro país, ya que a través de ellos, se logra la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito social como el ámbito laboral, la imposición de estos planes, son eficaces para las empresas, ya que, como afirman (Grosser & Moon, Gender Mainstreaming and Corporate, 2005)“La igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo está ciertamente relacionada con todas estas mejoras”.

- En el artículo 17 de esta Ley se establecía que: “*El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo*”. En nuestro país se llevaron a cabo dos planes estratégicos, el primero comprendido entre 2008-2011 y el segundo entre 2014-2016.
- En el segundo y más reciente plan estratégico llevado a cabo, giró en torno a varios ejes:
  - Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial
  - Eje 2. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares
  - Eje 3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
  - Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social
  - Eje 5. Educación
  - Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales
  - Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

Cabe destacar que desde que se pretendió lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se impulsaron diferentes medidas, para estimular la creación de estos planes de igualdad por parte de las empresas, por ejemplo, en 2009, a través del **Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre**, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", con el fin de lograr dar un reconocimiento y una estimulación a la labor de las empresas que si están comprometidas con la igualdad. Esta concesión de esta distinción se realiza de manera anual, tanto en empresas como entidades, ya sean bien públicas o privadas, este DIE (Distintivo de igualdad en la Empresa), es encargado de otorgarlo el Ministerio de Igualdad.

**El 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. Este decreto, además, tuvo como objetivo, el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, su diagnóstico, y recoge las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de marzo, aunque, incorporó cambios muy significativos en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad. Los cambios que se llevaron a cabo respecto a ley anterior fueron:

- Se amplió el número "límite", por el que las empresas, debían llevar a cabo dichos planes de igualdad, pasó, de ser obligatorio para empresas de más de doscientas cincuenta empresas, a ser obligatorio para empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, es decir, se redujo significativamente la cifra, con el fin de lograr, que la aplicación de esos planes de igualdad fuera más efectiva.

**El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Este decreto es el más reciente, el cual ha entrado en vigor el 14 de enero de 2021, hace apenas, 3 meses. Las empresas con más de 50 trabajadores estarán obligadas a llevar a cabo la implantación de un plan de igualdad dentro de su empresa, además también lo podrán implantar aquellas empresas que, aun teniendo menos de 50 trabajadores, estén obligadas por el convenio colectivo que les resulte de aplicación o cuando lo imponga la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias para la elaboración y aplicación del plan.

Para aquellas empresas con menos de 50 empleados la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores.

**El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, por el que se regula que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla para poder identificar si existen diferencias entre lo que perciben dos personas que realizan trabajos de igual valor por razón de sexo, algo ya recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas leyes y sus consecuentes modificaciones han sido primordiales a la hora de llevar a cabo un plan de igualdad, hace años no era ni si quiera necesario si una empresa realizaba un plan de igualdad dentro de la empresa, depositar/registrarlo ese plan. Por lo tanto, no se podía contabilizar y era de gran dificultad realizar un tipo de estudio que nos ayudará a conocer, si se estaban llevando a cabo esos planes de igualdad dentro de las empresas o no. Con esta serie de leyes y modificaciones a través de decretos que se han ido realizando con el tiempo, hemos conseguido poder llevar a cabo esos cambios, y que se exija un procedimiento a realizar con cada plan de igualdad que se lleve a cabo dentro de una empresa, para así poder saber que

empresas no están actuando dentro del deber, y poder actuar, mediante investigaciones que se realizan desde el gobierno para lograr que las empresas respeten y cumplan la ley, y se lleven a cabo dicha igualdad de oportunidades. Además, podemos observar que con alguno de estos decretos lo que se ha querido, es incentivar a las empresas a que lo lleven a cabo.

### **Caso de discriminación salarial por parte de una empresa a sus trabajadoras**

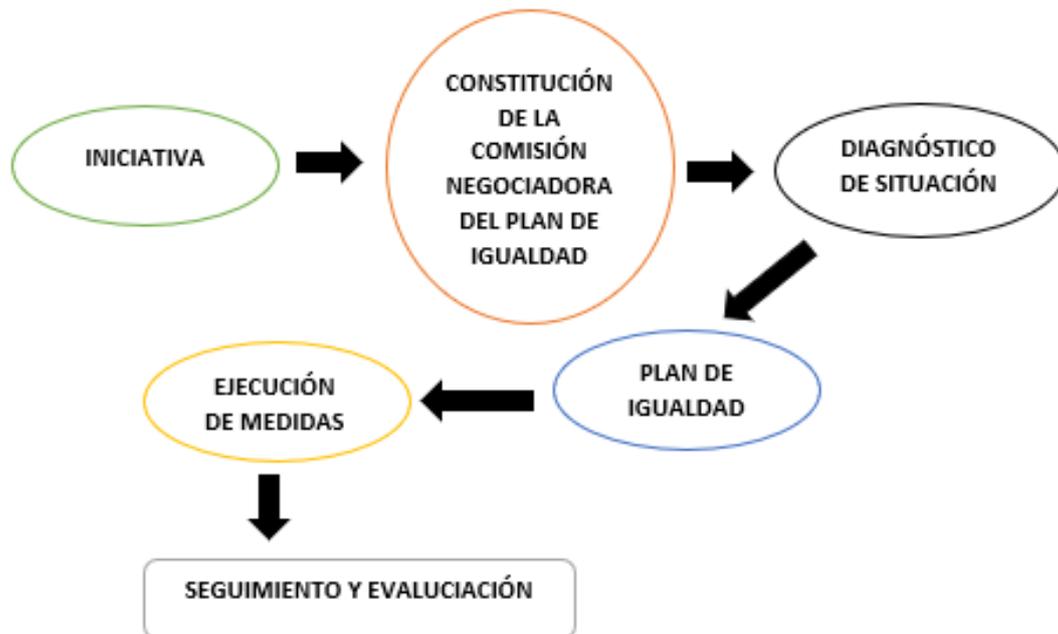
- STS 1908/2014. Sentencia desestimatoria al recurso núm. Unificación doctrina 2328/2013.

*“Con fecha 9 de julio de 2012 el Juzgado de lo Social nº 3 de Las Palmas de Gran Canaria dictó sentencia sobre PROCEDIMIENTO DE OFICIO, declarando que la actuación de la empresa demandada en relación a la categoría de camarera de pisos que prestan servicios en el centro de trabajo sito en la Avenida de Tour Operador Tui s/n, al percibir el concepto salarial denominado "plus voluntario" en importe muy inferior al que perciben los trabajadores del Mismo Nivel retributivo IV que prestan servicios en bares y cocina en el mismo centro de trabajo constituye una discriminación salarial por razón de sexo.”*  
Este hecho comenzó con una inspección en el lugar de trabajo, que conllevó a una infracción muy grave por discriminación por sexo. A esta empresa se le interpuso una sanción de 25.000 euros. La empresa en primer lugar recurrió la sentencia, pero fue desestimado el recurso. Posteriormente presentaron un recurso de casación para unificación de doctrina el cual se admitió, pero finalmente se desestimó.

#### 4. NECESIDAD DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La implantación de un plan de igualdad requiere el desarrollo, de una serie de fases, las cuales necesitan un tiempo, y un proceso complejo, por ello, se cree, que a veces las empresas no llevan a cabo estos planes por dichos procesos, o incluso existen empresas que elaboran esos planes, pero después no los presentan de manera “legal” o propia.

Gráfico 1. Fases de un plan de igualdad en la empresa.



Fuente: Elaboración propia

Pero, ¿por qué ha sido necesaria la aplicación de estos planes de igualdad, en el mundo en general, y en concreto en España?

Desde hace años, en nuestro país ha surgido la necesidad de aplicar planes de igualdad en el ámbito laboral, en las empresas, como consecuencia de la necesidad de corrección de las desigualdades que puedan existir en ese ámbito entre hombres y mujeres, la principal desigualdad que existen en ese sector, y la cual es de gran relevancia, es la diferencia salarial que existe entre los dos sexos.

Recientemente la Comisión Europea está trabajando en el estudio del impacto que tiene la presencia de mujeres en puestos directivos y la repercusión que tiene esto sobre la competitividad, concluyendo que lo mejor para lograr una mayor competitividad en general en Europa, es lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en puestos decisivos para la toma de decisiones económicas, ya que, se ha logrado llevar a cabo estudios sobre esto, como, el artículo sobre “análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa”, realizado por él (Ministerio de Sanidad) , y llegan a concluir, que las empresas las cuales cuentan con representación de mujeres en los consejos de administración tienen mejores resultados que aquellas cuyos consejos son solamente formados por hombres.

Aun teniendo en cuentas los detalles anteriores, la realidad es que, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, es aún un hecho que, aunque se lleva tiempo

trabajando sobre ello, no se ha logrado corregir, y por lo tanto es un tema que aún persiste en la actualidad, y que aún no tiene solución. Para entender y estudiar este tema, es relevante entender, que a veces esta diversidad en la retribución de ambos sexos, tiene una explicación justificada, en relación a las diferentes capacidades que pueda tener el trabajador o trabajadora, pero en la mayoría de los casos se realiza de forma injustificada.

En este apartado, vamos a analizar, diferentes variables, que son determinantes a la hora de ver si existe desigualdad entre hombres y mujeres, utilizaremos datos del año 2006, año previo, a la implantación de la ley de igualdad, con la cual, se modificó esta igualdad, y empezaron a surgir la implantación de planes de igualdad en las empresas, para así poder entender por qué fue necesaria esa implantación de esos planes en dichas empresas de nuestro país.

*Tabla 1. Ganancia por hora normal de trabajo según tipo de contrato en 2006 (en €)*

	MUJERES	HOMBRES
<b>INDEFINIDO</b>	11,13	14,51
<b>TEMPORAL</b>	8,99	9,47
<b>Total</b>	10,60	13,05

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad*

La tabla anterior, nos relaciona la ganancia por hora normal de trabajo según el tipo de contrato que existiera (indefinido o temporal), en España en 2006, entre hombres y mujeres.

Como podemos observar en los siguientes datos, existe una cierta diferencia, ente el salario por hora, que ganan las mujeres y que ganan los hombres en nuestro país. En principio, y en relación a otras variables que estudiaremos a continuación, esta diferencia se puede pensar que en realidad no es excesivamente grande, pero, es ciertamente, sorprendente, que en un país como es España, en el siglo XXI, existieran esas diferencias, entre esos salarios, cuando están realizando el mismo trabajo.

Este salario, es una de las principales consecuencias por las que se decidió, llevar a cabo esa implantación de planes de igualdad en nuestro país.

Tabla 2. Tasa de empleo según Comunidad Autónoma en 2006 (en %)

CC.AA	MUJERES	HOMBRES
<b>Andalucía</b>	35,84	61,58
<b>Aragón</b>	43,39	64,82
<b>Asturias</b>	35,97	55,84
<b>Baleares</b>	50,59	70,09
<b>Canarias</b>	43,58	64,53
<b>Cantabria</b>	41,51	63,02
<b>Castilla y León</b>	37,62	60,46
<b>Castilla- La Mancha</b>	35,64	65,40
<b>Cataluña</b>	49,01	68,89
<b>Comunidad Valenciana</b>	43,54	65,85
<b>Extremadura</b>	32,45	57,34
<b>Galicia</b>	40,56	58,11
<b>Madrid</b>	51,11	70,13
<b>Murcia</b>	42,01	67,09
<b>Navarra</b>	47,80	67,73
<b>País Vasco</b>	44,84	64,16

<b>Rioja</b>	45,40	66,50
<b>Ceuta</b>	29,33	54,72
<b>Melilla</b>	30,87	63,56
<b>Total</b>	42,96	64,83

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad*

Si continuamos analizando, el mismo año, 2006, y observamos la variable tasa de empleo, en nuestro país, y en concreto, en las comunidades autónomas. Observamos que, en las 19 comunidades autónomas de nuestro país, la tasa de empleo de los hombres es superior, a la tasa de empleo de las mujeres, en todas. Si que es cierto que existen diferencias entre ellas, por ejemplo, si observamos, hay algunas comunidades autónomas, que no tienen gran variación entre sus cifras, sería el caso concreto de: Galicia, que sería la que presenta menos disparidad entre ambos sexos.

Pero hay algunas otras comunidades como pueden ser Andalucía, Ceuta y Melilla, que casi existe el doble, de tasa de empleo en hombres que en mujeres.

Esta diferencia entre estos datos, en el año 2006, año previo, al fomento de leyes y medidas para lograr la igualdad, son en gran medida, relacionados a la idea de la poca conciliación laboral y familiar que existía en esos años en nuestro país.

Anteriormente a este año, en los hogares, la persona encargada de trabajar fuera de casa, era el hombre, en 2006, todavía la mujer, no estaba 100% incorporada al mundo laboral, como el hombre, todo esto se debe a que la mujer, debido a esa falta de conciliación, ha tenido más problemas que el hombre a la hora de realizar su trabajo compaginándolo con su vida personal, siempre en los hogares, suele ser la mujer, la que renuncia a su trabajo con el fin de lograr una "estabilidad" familiar, además no se la ha proporcionado en ese período de tiempo, ninguna ayuda para lograr combatir esa situación, y además, dentro de las empresa, evitaban en gran medida contratar a mujeres, para así prevenir, ante futuras bajas por maternidad, reducción de su jornada laboral para el cuidado de sus hijos. Si bien es cierto, que en la actualidad se esperan cambios respecto a esto, debido a la implantación del mismo periodo de baja maternal que paternal.

*Tabla 3. Número de Altos cargos de la Administración en 2006*

	MUJERES	HOMBRES
<b>MINISTRAS/OS</b>	3	13
<b>SECRETARIAS/OS DEL ESTADOS</b>	1	26
<b>SUBSECRETARIOS/AS</b>	15	54
<b>DIRECTORAS/ES GENERALES</b>	33	176
<b>ALTOS CARGOS SIN RANGO CONCRETO</b>	4	23
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>292</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad*

En la tabla anterior, tenemos datos, relacionados con el número concreto de mujeres y hombres que conforman en 2006 altos cargos de la administración de nuestro país. Como podemos observar, existen una gran disparidad, entre el número relacionado con las mujeres en comparación con el de los hombres. En primer lugar, resulta bastante increíble, que, la cifra total sin descomponer el número en puestos concretos, es hasta cinco veces mayor, la cifra de hombres en esos puestos, que el de las mujeres.

Si nos centramos en ir analizando cada partida, vemos que, en todas en ellas, es bastante mayor la cifra de hombres en relación al de las mujeres, es decir, en el año 2006, antes de la aplicación de leyes de igualdad, existía una gran desigualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, en dichos puestos de la administración de nuestro país.

## 5. PLANES SECTORIALES DE IGUALDAD EN ESPAÑA

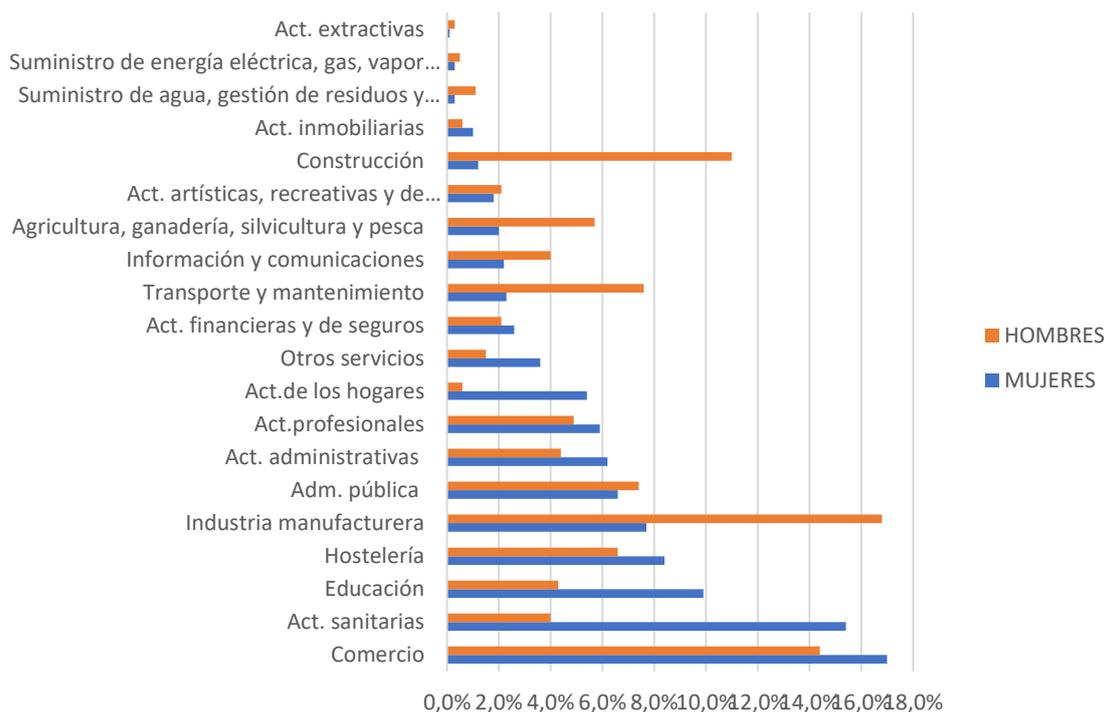
En el siguiente gráfico podemos observar el porcentaje de población con trabajo en España en 2020, por género y sector de actividad. Podemos ver que, en la mayoría de ellos, destaca mucho más el nivel de hombres respecto al de mujeres, incluso en alguno de ellos, es una diferencia muy brusca.

Por ejemplo, en el sector de la construcción los hombres presentan un porcentaje del 11%, mientras que las mujeres un 2,1%. Este dato destaca, pero en la realidad, es una diferencia que está ciertamente asumida, como consecuencia de que la construcción en nuestro país para mucha gente es un trabajo “masculino”, y ver a una mujer desempeñando este trabajo quizás puede resultar para como una sorpresa.

Esto también puede ocurrir con el ámbito del sector rural del país. Podemos ver en el gráfico que, el porcentaje de mujeres en este ámbito de las actividades de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, también es relativamente inferior el porcentaje de mujeres que de hombres. En concreto, los hombres representan un 5,7% en dichas actividades, mientras que las mujeres representan un 2%.

También podemos ver estas diferencias entre género, en el sector de la información y las comunicaciones, los hombres presentan un 4% mientras que las mujeres un 2,2%.

*Gráfico 2. Porcentaje de población con trabajo en España en 2020, por género y sector de actividad*



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Statista*

En el caso de España, desde hace años, desde el ministerio de igualdad, han tomado la decisión de llevar a cabo una serie de planes para lograr la igualdad de oportunidades entre estos dos géneros en algunos de los ámbitos nombrados anteriormente.

En primer lugar, vamos a analizar el **Plan para la promoción de las mujeres del medio rural (2015-2018)**. Este plan responde al compromiso del gobierno de España con la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres. Su principal objetivo es promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero, como consecuencia de la falta de visibilidad de las mujeres en el medio rural.

Es importante reforzar este hecho, debido a que la presencia y actividad de las mujeres en este medio ha demostrado ser clave para evitar el despoblamiento. Además, las mujeres rurales son esenciales para asentar la población, evitar la masculinización y el envejecimiento rural, así como impulsar la diversificación económica.

Los objetivos concretos de este plan son:

1. Visibilizar el papel de las mujeres en el medio rural y difundirlo en la sociedad.
2. Superar la brecha de género en materia de empleo y emprendimiento en el medio rural
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la corresponsabilidad en el medio rural.
4. Promover la incorporación de las mujeres en los órganos y puestos de decisión y participación del ámbito rural.
5. Apoyar la labor de las asociaciones de las mujeres del medio rural como elemento clave de dinamización social, económica y cultural.
6. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el diseño de las políticas de fomento del medio rural.
7. Mejorar y actualizar el conocimiento sobre la situación de las mujeres del medio rural.

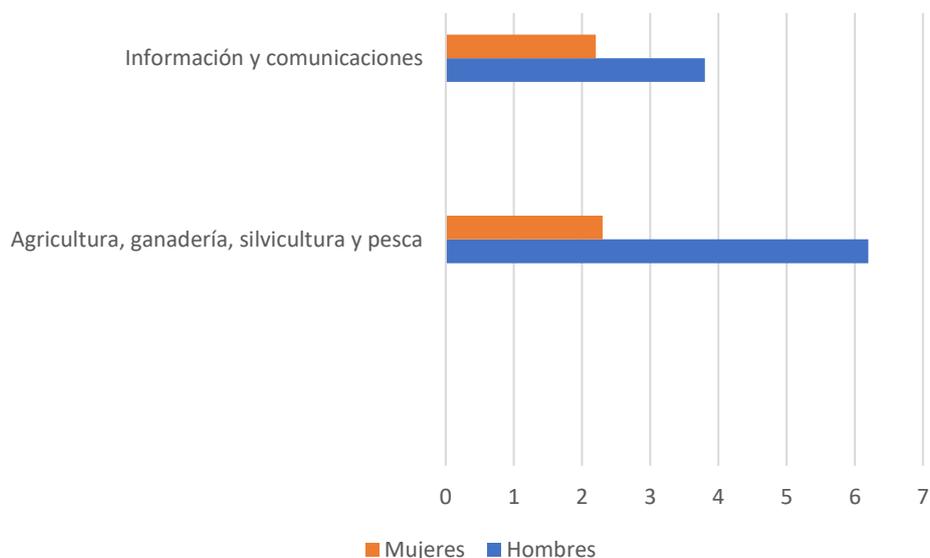
En segundo lugar, tenemos el **Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información (2014 – 2017)**. Este plan se lleva a cabo como consecuencia de que existe una clara desigualdad, así como diferencias de mujeres y hombres en dicho ámbito, las cuales se hacen con frecuencia visibles y el cual es un gran problema que dificulta la inclusión de las mujeres y el impulso de la igualdad de oportunidades.

En concreto el principal objetivo de este plan es contribuir a mejorar la inclusión digital de las mujeres en el ámbito de las TIC, y pretende, a través de la ejecución de las 121 actuaciones incluidas:

1. Aumentar la participación general de las mujeres en las TIC.
2. Aumentar las mujeres profesionales y empresarias con capacidades TIC y su protagonismo en el sector.
3. Aumentar los contenidos digitales de interés para las mujeres.
4. Aumentar el uso de los servicios públicos digitales por las mujeres.
5. Aumentar la confianza y seguridad de las mujeres en las TIC.

Por lo tanto, podemos observar que desde el gobierno sí que se han llevado a cabo diferentes planes para lograr acabar con dichos problemas de género sectoriales. ¿Pero han tenido eficacia? Vamos a analizarlo, comparando los datos de los sectores en los cuales hemos notado grandes diferencias en su análisis en 2020, con datos de dichos sectores posteriores a la implementación de esos planes, en concreto en el último trimestre del año 2016.

*Gráfico 3. Porcentaje de ocupados por sexo y rama de actividad en el cuarto trimestre de 2016*



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE*

Si observamos los datos relacionados con el primer gráfico que son datos del año 2020, en relación a los datos de este gráfico que son de 2016, cuando se habían llevado a cabo a cabo la implantación de los planes estudiados previamente, observamos que, en el cuarto trimestre de 2016 en el sector de la agricultura, había 6,2% de hombres frente a 2,3% de mujeres, mientras que, en 2020, como comentamos, el porcentaje de hombres es del 5,7%, frente a las mujeres un 2%, por lo tanto, si que se ha reducido el % de hombres en este ámbito, pero el de las mujeres que era el que se pretendía aumentar con estos planes, se ha reducido también.

En el sector de la informática, en 2016 el porcentaje de hombres era del 3,8%, mientras que el de mujeres del 2,2%, en 2020, el % de hombres aumentó al 4%, mientras que el de las mujeres se ha mantenido constante.

Podemos observar que los cambios que se han producido no tienen gran relevancia. Es un problema que llevará tiempo lograr poder ver sus resultados.

Cabe destacar, que quizás se solvente primero, las diferencias en el sector de la informática que, en sector rural, ya que, en este último, tenemos otro gran problema que solventar, como es el envejecimiento rural, y el despoblamiento que se está produciendo.

## 6. PLANES DE IGUALDAD NACIONALES VS. EUROPEOS

En Europa se empezaron a desarrollar políticas de igualdad desde los años 70, a partir de la creación de organismos públicos de igualdad. Mientras que en España se empezó a desarrollar desde los años 80.

A pesar de afirmaciones como la de (World Economic Forum, 2019): *“Ninguno de nosotros verá la paridad de género en nuestras vidas, y es probable que muchos de nuestros hijos. Esa es la conclusión aleccionadora del Informe Global de Brecha de Género 2020, que revela que la paridad de género no se alcanzará en 99,5 años”*.

*Tabla 4: Ranking de países según su puntuación en el Índice global de la brecha de género (Global Gender Gap Index) en 2020*

GLOBAL GENDER GAP INDEX 2020	
<b>ISLANDIA</b>	0.87
<b>NORUEGA</b>	0.84
<b>FINLANDIA</b>	0.83
<b>SUECIA</b>	0.82
<b>NICARAGUA</b>	0.8
<b>IRLANDA</b>	0.8
<b>NUEVA ZELANDA</b>	0.8
<b>ESPAÑA</b>	0.8
<b>AUSTRALIA</b>	0.73
<b>PANAMÁ</b>	0.73
<b>BULGARIA</b>	0.73
<b>ZIMBABWE</b>	0.73

<b>BANGLADESH</b>	0.73
<b>ZAMBIA</b>	0.73
<b>BOLIVIA</b>	0.73
<b>ALEMANIA</b>	0.79

*Fuente: Elaboración propia a partir datos de Statista*

Con afirmaciones como la de World Economic Forum, queda claro, que la paridad de género es un problema social, que va a tardar tiempo en solventarse, pero con el paso del tiempo se está dando una evolución positiva en este ámbito.

Podemos encontrar un foco de optimismo, observando los datos de España, en 2020, en la tabla 4, donde se comprueba que, en la actualidad, se encuentra en el top de los 10 países europeos con mayor nivel de igualdad. Solamente superado por los países del norte de Europa, pero por delante de alguna de las principales potencias europeas, como Francia, Reino Unido, Alemania e Italia.

En esta tabla 4, recoge el ranking de países según su puntuación en el Índice global de brecha de género (Global Gender Gap Index), en el 2020. Este índice, tiene como objetivo medir en 153 países la paridad existente entre hombres y mujeres en varias áreas de actuación, en concreto tiene en cuenta áreas como, salud, economía y política.

Para analizar esta tabla, debido al número elevado de estudio de países, hemos seleccionado para su mejor estudio los más relevantes. Concretamente, nos quedaremos, con los ocho países con mayor puntuación, y los 7 países que menor puntuación tienen.

Observamos que el primer país en el ranking, en 2020, es Islandia, el cual obtuvo una puntuación de 0.87 puntos. España logró alcanzar el valor de 0.795 puntos, este valor, es el más alto que ha logrado nuestro país desde 2006.

Como último dato relevante, observamos, que, a la cola del ranking, se encuentran países que quizás, son de lo menos desarrollados del total de países, por lo tanto, es posible entender, que sean de los que menos paridad tengan, aunque sus datos no están en realidad lejos de nuestro país, los que menos puntuación han logrado lo han hecho con una misma puntuación de en torno a 0.73 puntos, como Bangladesh, Zambia y Bolivia, no muy lejos del dato de España.

Para realizar el análisis comparativo en relación de nuestro país con Europa, vamos a tomar como referencia el país europeo, que mejor posicionado está en relación a la información detallada anteriormente para poder analizar cuáles son las principales diferencias que podemos detectar en cuanto a materia de igualdad, y poder ver así, en que podría mejorar España.

## IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

España podemos observar que está por debajo de algunos países del norte de Europa, cómo son Islandia, Noruega, Finlandia, Suecia, por lo tanto, escogeremos como país de referencia para nuestro estudio, Islandia.

Una vez seleccionado el país, vamos a comenzar a analizar sus principales características en cuanto a materia de implantación de planes de igualdad.

En primer lugar, y en relación a este índice que acabamos de comparar, cabe destacar, que este índice mide la paridad existente entre hombres y mujeres en cuatro áreas clave como son: salud, educación, economía y política, y dentro de ellas vamos a encontrar los siguientes temas de referencia:

1. El Área de Economía, comprende datos sobre: población activa, igualdad salarial, salario estimado, puestos directivos y puestos técnicos.
2. El Área de Educación, comprende datos sobre: tasa de alfabetización, educación primaria, educación secundaria y educación superior.
3. El Área de Salud, comprende datos sobre: nacimiento por sexo y esperanza de vida saludable.
4. El Área de poder político, comprende datos sobre: número de parlamentarias, ministras y primeras ministras.

Islandia está posicionado en el primer puesto, y España en el octavo.

*Tabla 5. Tarjeta de puntuación de España*

ESPAÑA	RANKING	PUNTUACIÓN <sup>1</sup>	MUJERES <sup>2</sup>	HOMBRES
<b>Participación y oportunidad económica</b>	<b>72</b>	<b>0.681</b>		
Tasa de participación de la fuerza laboral, %	54	0.872	68.8	78.9
Igualdad salarial por trabajo similar (1)	115	0.558	-	-
Ingreso del trabajo estimado (2)	55	0.661	27.7	41.9
Legisladores, altos funcionarios y gerentes, %	73	0.473	32.1	67.9
Trabajadores profesionales y técnicos, %	74	0.978	49.4	50.6
<b>Logro educativo</b>	<b>43</b>	<b>0.998</b>		
Tasa de alfabetización, %	69	0.990	98.0	98.9
Matrícula en educación primaria, %	1	1.000	97.6	96.9
Matrícula en educación secundaria, %	1	1.000	97.8	96.1
Matrícula en educación terciaria, %	1	1.000	97.0	81.1
<b>Salud y supervivencia</b>	<b>93</b>	<b>0.972</b>		
Proporción de sexos al nacer, %	128	0.940	-	-
Esperanza <sup>3</sup> de vida saludable (años)	86	1.044	75.4	72.2

<sup>3</sup> 1-7 (mejor)

<sup>4</sup> \$1,000 internacionales

<sup>5</sup> En los últimos 50

<b>Empoderamiento político</b>	<b>8</b>	<b>0.527</b>		
Mujeres en el parlamento, %	5	0.902	47.4	52.6
Mujeres en puestos empresariales, %	1	1.000	64.7	35.3
Años con jefe de estado (mujer/hombre) (3)	73	0.000	0.0	50.0

Tabla 6. Tarjeta de puntuación de Islandia.

ISLANDIA	RANKING	PUNTUACIÓN	MUJERES	HOMBRES
<b>Participación y oportunidad económica</b>	<b>2</b>	<b>0.839</b>		
Tasa de participación de la fuerza laboral, %	17	0.945	85.8	90.8
Igualdad salarial por trabajo similar <sup>3</sup>	1	0.846	-	-
Ingreso del trabajo estimado <sup>4</sup>	26	0.734	41.4	56.4
Legisladores, altos funcionarios y gerentes, %	21	0.708	41.5	58.5
Trabajadores profesionales y técnicos, %	1	1.000	55.6	44.4
<b>Logro educativo</b>	<b>36</b>	<b>0.999</b>		
Tasa de alfabetización, %	1	1.000	99.0	99.0
Matrícula en educación primaria, %	82	0.998	99.4	99.5
Matrícula en educación secundaria, %	1	1.000	92.4	90.2
Matrícula en educación terciaria, %	1	1.000	94.4	50.6
<b>Salud y supervivencia</b>	<b>123</b>	<b>0.968</b>		
Proporción de sexos al nacer, %	1	0.944	-	-
esperanza de vida saludable (años)	133	1.021	73.8	72.3
<b>Empoderamiento político</b>	<b>1</b>	<b>0.701</b>		
Mujeres en el parlamento, %	23	0.616	38.1	61.9
Mujeres en puestos empresariales, %	17	0.667	40.0	60.0
Años con jefe de estado (mujer/hombre) <sup>5</sup>	2	0.779	21.9	28.1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Foro Económico Mundial

## IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

En materia de Economía, referido a la tasa de participación laboral, igualdad salarial, ingreso de trabajo estimado, legisladores, altos funcionarios y gerentes, trabajadores profesionales y técnicos, observamos que, en España, en todos los factores, tienen un porcentaje mayor los hombres que las mujeres, aunque, el porcentaje de trabajadores profesionales y técnicos es casi equitativo.

Islandia presenta valores más equitativos en estos factores. Al igual que España, el porcentaje de trabajadores profesionales y técnicos son superiores en las mujeres.

En materia de educación, en España observamos que, a partir de la educación secundaria, hay más mujeres matriculadas que hombres, en Islandia, ocurre prácticamente lo mismo.

En materia de salud, las mujeres en los países cuentan con una esperanza de vida mayor que los hombres.

Por último, en cuanto al área político, podemos observar que, en ambos países, en esta área, tienen mayor porcentaje los hombres que las mujeres, aunque en España, en el área de mujeres en puestos empresariales, observamos que hay mayor porcentaje de mujeres que de hombres.

Una vez hemos analizado, la visión general de estos países en materia de igualdad, vamos a ver cómo son los planes de igualdad en Islandia, para poder comprender estos datos con mayor facilidad.

Islandia es para muchos un país el cual debe de seguirse como modelo perfecto de planes igualdad, ya que cuenta con una serie de condicionantes. En concreto, podemos nombrar cuatro medidas, por las cuales, este país, es considerado un buen modelo en materia de igualdad.

La primera, el establecimiento por ley de la obligatoriedad de que los hombres y mujeres cobren el mismo salario. Además, en este país, a partir de 2022, todas las empresas de más de 25 trabajadores deberán demostrar la igualdad salarial entre sus trabajadores y trabajadoras.

Además de estas medidas, también, en relación a las empresas que cotizan en bolsa, tienen que tener obligatoriamente al menos un 40 por ciento de mujeres en sus cuadros directivos. Gran diferencia respecto a España, donde estudios recientes demuestran que, solo tenemos dos mujeres que lideren grandes empresas del IBEX.

En comparación con España, observamos que los datos no están muy distanciados, pero quizás Islandia, esté adoptando medidas más fuertes en materia de obligatoriedad de implantación de estos planes de igualdad, ya que, por ejemplo, la obligatoriedad de que las empresas que coticen ese país en bolsa, tienen que tener un 40% de empleadas mujeres, es una medida bastante relevante. Aunque como vimos al principio del trabajo, España, ya está tomando alguna medida más estricta que las que tenía previamente como la disminuir el número de trabajadores que debían tener las empresas para estar obligadas a llevar a cabo estos programas.

## **Caso de empresas en cada uno de los países en materia de planes de igualdad**

En el apartado anterior, hemos visto, los números teóricos, que tenía cada país en las diferentes áreas de estudio, y como hemos podido observar, Islandia estaba en primer puesto del ranking, y en unos puestos más atrás se encontraba España.

Vamos a analizar en este apartado una empresa de cada país, para observar que medidas están tomando a la hora de la practica estos países.

En el caso de España hemos seleccionado una empresa bastante relevante del país, como es. Repsol Petróleo SA. Para Islandia, hemos escogido una empresa que tiene bastante relevancia también a nivel mundial, como es Vodafone (en el caso del país estudiado, la empresa es Vodafone Islandia).

El estudio de la empresa española, ha sido prácticamente sencillo encontrar datos ya que nuestro país cuenta con la llamada, Red DIE, la cual, es una iniciativa del Instituto de las Mujeres, con el fin de lograr un intercambio de buenas prácticas y experiencias en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y la puesta en común entre las entidades que forman dicha organización.

Con dicha iniciativa, por ejemplo, podemos ver los planes de igualdad que llevan a cabo cada empresa, mediante la realización de publicaciones periódicas

A esta organización, pertenecen las empresas que han obtenido y mantienen el distintivo "Igualdad en la Empresa".

En el caso de nuestra empresa representativa, Repsol, (una de las 10 empresas más grandes de España), es una empresa energética, la cual desarrolla actividades de exploración, producción, refinado, marketing y nuevas energías.

Esta empresa tiene empleadas un total de 2.380 personas, de las cuales 1.213 son mujeres, y 1.167 son hombres. Repsol ha ido llevando a cabo a lo largo de los años unos objetivos de planes de igualdad y políticas de igualdad, como:

- Mejora de la posición laboral de las mujeres, en materia de empleo y formación.
- Promulgar una conciliación laboral, para facilitar una dualidad entre trabajo y responsabilidades familiares, tanto para hombres como para mujeres.
- Gestión de RR. HH, para evitar discriminaciones y conseguir una mayor igualdad de oportunidades, basándose en el dialogo social.

La empresa tenía fijado esos objetivos, y ha conseguido los siguientes éxitos a lo largo del tiempo:

- Programa de teletrabajo
- Reducción jornada, por cuidados de hijos, con posibilidad de compatibilizarlo con teletrabajo
- Protocolo de reducción de jornada para el personal a turnos, con posibilidad de acumularla anualmente en periodos concretos.
- Posibilidad de acumulación de lactancia en un solo periodo de trece días laborables.
- Reserva del puesto de trabajo durante 18 meses en las excedencias por cuidado de hijos/as y familiares.
- Permisos no retribuidos: en caso de adopción internacional, por hospitalización o enfermedad grave de familiar, y por motivos personales.
- Equiparación de la pareja de hecho al matrimonio, entre otras cosas, para el disfrute de la licencia de matrimonio de 15 días.

## IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

- Medidas de flexibilidad horaria y jornada: entrada de 7.30 a 9.30; tiempo de comida entre 45 minutos y 2 horas; cómputo de jornada mensual; jornada intensiva todos los viernes del año y 15 semanas en verano.
- Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.
- Impulso de la inserción laboral de las personas con discapacidad

Por otro lado, en el caso de Islandia, hemos escogido, Vodafone Islandia. Es una empresa multinacional que se encarga de operar con telefonía móvil, telefonía fija, banda ancha y televisión digital,

En esta empresa muestran en su política de personal, la importancia de hacer hincapié en que los empleados experimenten el bienestar en el trabajo. La política apunta a que proporcionar a los empleados excelentes instalaciones de trabajo, cuidar su salud física y mental y proporcionarles la posibilidad de flexibilidad en el trabajo.

La atención se centra en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como en la seguridad y la salud personal. Buscan la igualdad en todos los ámbitos. Su política de igualdad establece que se esfuercen por lograrla garantizar la máxima igualdad entre los sexos y garantizar que los empleados no sean discriminados.

Se pone énfasis que todos los empleados son valorados por sus méritos y la tolerancia es un factor dominante en la comunicación. Promovido diversifica su personal para reflejar nuestra gran base de clientes, apuntan a hacer el mejor uso de los talentos de los demás.

En encuestas de análisis del lugar del trabajo en su empresa, observamos que en la parte de: Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para tratar, esta variable obtiene una puntuación de, 4,6 sobre 5, un valor bastante notable, por lo que se hace hincapié en los datos de igualdad que promulgan.

## 7. CONCLUSIONES

A lo largo de los años, se han ido tomando medidas en relación a la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en concreto desde la Constitución Española de 1978. También se han ido creando planes de igualdad de oportunidades de las mujeres a lo largo del tiempo, desde planes generales hasta planes más concretos, por ejemplo, sectoriales.

Hemos podido observar a lo largo del trabajo, que esta implantación de estos planes de igualdad, era totalmente necesaria, ya que, en materia de datos, las mujeres se encontraban en una clara desigualdad de oportunidades en relación a los hombres.

Analizando datos previos a la implantación de la ley de igualdad con la cual, se modificó esta igualdad, y empezaron a surgir la implantación de planes de igualdad en las empresas, en concreto el año 2006, pudimos observar, que, en materia de ganancia por hora de trabajo según tipo de contrato, las mujeres tenían un salario bastante inferior al de los hombres en todos los tipos de contratos (indefinido, temporal).

También vimos que respecto a la tasa de empleo según CCAA, veíamos que en todas las CCAA de nuestro país, en porcentaje de tasa de empleo de los hombres era mucho mayor al de las mujeres. Incluso, en algunos casos de CCAA, este porcentaje duplicaba la tasa de empleo de las mujeres.

Por otro lado, contábamos con datos sobre el número de altos cargos de la Administración, y en ellos podíamos ver que, el número de mujeres en altos cargos, en comparación al de hombres, dejaba mucho que desear, los hombres contaban con una representación de 292, mientras que las mujeres solo con 56, un valor catastrófico, en comparación al de los hombres.

Por datos, como estos, era necesaria la implantación de planes de igualdad más efectivos, junto con leyes más estrictas, que ayudarán a equiparar estos datos.

Al realizar un análisis de los planes sectoriales en nuestro país en 2020, observamos que el porcentaje de población con trabajo es nuestro país por género y sector de actividad, analizando el porcentaje de hombres y mujeres en cada uno de ellos, observamos que los hombres destacan con un porcentaje bastante alto en comparación al de las mujeres en sectores como, la construcción, la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, información y telecomunicaciones, y en industria manufacturera. Otros sectores, en los que las mujeres destacan con un porcentaje mayor que los hombres, son sectores como, actividades financieras y de seguros, las actividades de hogares, la hostelería, la educación, las actividades sanitarias y el comercio.

Antes de este año, desde el ministerio de igualdad de España, se habían llevado a cabo una serie de planes para lograr paliar la desigualdad que existía entre hombres y mujeres en algunos de estos sectores nombrados anteriormente. Se llevaron a cabo dos planes. El primero el plan de promoción de mujeres en el medio rural (2015-2018), y el segundo el plan para la acción de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la informática (2014-2017), pero como hemos podido observar en 2020 aun no se ha visto reflejado el efecto de estos planes.

En general nuestro país, ha ido evolucionando en los últimos años en relación a la paridad entre hombres y mujeres. En 2020, nuestro país se sitúa en el top de los 10 países europeos con mayor nivel de igualdad según el Global Gender Gap Index, y como hemos podido observar no muy lejos de las características de igualdad del país europeo mejor posicionado en este ranking, Islandia,

## IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

En conclusión, nuestro país está avanzando, de manera positiva en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La paridad es un factor bastante difícil de conseguir, y como comentaba el (World Economic Forum, 2019), *“la paridad de género no se alcanzará en 99,5 años”*.

Aunque España, está evolucionando de manera positiva en esta meta de paridad, y su posición en el Global Gender Gap Index en 2020 es positiva (la mejor desde 2006), no se puede relajar el trabajo dentro de este ámbito. A su vez, se espera que estos datos mejoren en unos años, cuando tomen aplicación decretos como El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre la reducción de número de empleados mínimos para tener obligación de llevar a cabo estos planes dentro de la empresa.

También, sería de gran ayuda, que se llevaran a cabo otras leyes más drásticas, y que España siguiera el ejemplo de Islandia, por ejemplo, implementando una ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- BOE. (2009). *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "igualdad en la empresa"*.
- BOE. (2017). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.
- BOE. (2020). *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre*.
- Calvet-Puig, M., Lusa-Garcia, A., Martínez-Costa, C., Pons Peregor, O., & Tura-Solvas, M. (2009). Planes de igualdad por ley: Ventajas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas. *Intangible capital*, 14.
- Clemente, Y. (23 de Marzo de 2017). ¿Están mejor las mujeres desde que se aprobó la Ley de Igualdad? La respuesta en gráficos. *El país*.
- El cierre de la brecha de género sumaría 231.000 millones, un 18,5% de PIB, y crearía 3,2 millones de empleos. (2021). *Europapress*.
- Elaboración propia. (s.f.). Fases de un plan de igualdad en la empresa.
- España, G. d. (2019). *Instituto de la mujer*. Obtenido de <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/subvenciones/home.htm>
- Europapress. (5 de Marzo de 2021). El cierre de la brecha de género sumaría 231.000 millones, un 18,5% de PIB, y crearía 3,2 millones de empleos. *Europapress*.
- Fernández, R. (5 de marzo de 2021). *Statista*. Obtenido de <https://es.statista.com/estadisticas/1125084/empleo-poblacion-ocupada-por-genero-y-sector-en-espana/>
- Fernández, R. (5 de Marzo de 2021). *Statista*. Obtenido de <https://es.statista.com/estadisticas/957030/indice-de-la-brecha-de-genero-de-genero-mundial/>
- ferrovia. (2015). *II Plan de igualdad ferroviaria*.
- Forum, W. E. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*.
- Grosser, K., & Moon, J. (2005). Gender Mainstreaming and Corporate Social Responsibility: Reporting Workplace Issues. *Journal of Business Ethics*.
- Grosser, K., & Moon, J. (2005). Gender Mainstreaming and Corporate. *Journal of Business Ethics*, 14.
- Igualdad, M. d. (2021). *Instituto de la Mujer*. Obtenido de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/PlanesSectoriales.htm>
- Igualdad, M. d. (2021). *Instituto de las mujeres*. Obtenido de <https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/home.htm>
- INE. (2017). *ocupados por sexo y rama de actividad*.

## IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Islandia, el primer país en garantizar por ley que mujeres y hombres ganen igual. (2 de enero de 2018). *El financiero*.

judicial, C. G. (2014). *STS 1908/2014 - ECLI:ES:TS:2014:1908*. Madrid.

López, E. (16 de marzo de 2021). Cataluña multa por pagar menos a las mujeres. *El economista*.

Marinósdóttir, M., & Erlingsdóttir, R. (2 de Noviembre de 2017). *World Economic Forum*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2017/11/esta-es-la-razon-por-la-cual-islandia-ocupa-el-primer-lugar-en-igualdad-de-genero>

Ministerio de sanidad, s. s. (2015-2018). *PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN EL MEDIO RURAL*. Obtenido de Instituto de la mujer: [https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesSectorialesIgualdad/PlanMujeresMediorural2015\\_2018.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesSectorialesIgualdad/PlanMujeresMediorural2015_2018.pdf)

Ministerio de Sanidad, S. S. (s.f.). *Determinantes de la brecha salarial de género en España*.

oportunidades, I. d. (2015). *Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información*.

oportunidades, I. d. (2020). *DIE. Repsol*.

oportunidades, I. d. (2021). *el impacto de los planes de igualdad en las empresas*.

propia, E. (2006). Ministerio de Igualdad. *Ganancia por hora normal de trabajo según tipo de contrato*.

Repsol. (2017-2019). *IX Acuerdo marco 2017-2019*.

Santander, B. (2002). *Plan de Igualdad*.

sociales, I. d. (2021). *Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa*.

Tablado, F. (17 de Febrero de 2021). *Grupo Atico 34*. Obtenido de <https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/plan-igualdad/>

*Vodafone Islandia*. (2021). Obtenido de <https://vodafone.is/fyirirtaeki>

World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap*. World Economic Forum.