



Universidad de Valladolid

**IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EN EL DERECHO.
LOS PLANES DE IGUALDAD**

Lucía González Pescador

Trabajo de Fin de Grado

Tutora: Soledad Fernández Sahagún

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad Ciencias del Trabajo

Universidad de Valladolid

Junio de 2015



ÍNDICE

Epígrafe	Página
1. Introducción, justificación y objeto del trabajo.....	1
2. La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del derecho laboral.....	5
2. 2. Desigualdad actual entre mujeres y hombres.....	12
3. Medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....	17
3. 1. Flexibilidad en la jornada de trabajo.....	18
3. 2. Excedencias y permisos.....	19
3. 3. Flexibilidad en el espacio de trabajo.....	20
3. 4. Adaptación del puesto de trabajo y apoyo profesional.....	20
3. 5. Otras medidas.....	21
3. 6. Las medidas de conciliación más ofertadas y utilizadas por las empresas y las más demandadas y utilizadas por los trabajadores.....	22
3. 7. Medidas que no favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	22
4. Los planes de igualdad.....	23
4. 1. Concepto.....	27
4. 2. Regulación normativa: la ley de igualdad de 2007.....	28
4. 3. Fases del Plan de Igualdad y contenido del mismo.....	34
5. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, 2014-2016.....	35
6. Plan de igualdad de RENAULT ESPAÑA, 2010.....	38
7. Conclusiones.....	43
8. Bibliografía.....	46

LISTA DE ABREVIATURAS UTILIZADAS:

BOE: Boletín Oficial del Estado

BOCYL: Boletín oficial de Castilla y León

CE: Constitución Española

ET: Estatuto de los Trabajadores

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LOI: Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

TFG: Trabajo Fin de Grado

UE: Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO.

Tal y como establece la normativa que regula los Trabajos Fin de Grado en su artículo 8, debe establecerse en este trabajo tanto la relevancia de la temática elegida como la fundamentación teórica y los antecedentes, así como su vinculación de la propuesta con las competencias propias del Título¹.

Partimos desde la base del profesional que se trata de formar, Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, debe alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos:

1. Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
2. Capacitar para la aplicación, de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.

Para ello es necesario tener unos conocimientos mínimos de la empresa, del estatuto jurídico del empresario, de los mecanismos jurídicos para relacionarse en el tráfico mercantil con otras empresas, Administraciones públicas, trabajadores y proveedores...

En este sentido se justifica el trabajo realizado en el ámbito de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Derecho del Trabajo, en concreto en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Dando competencias generales profesionales, asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados, capacidad para asesorar, gestionar en materia de empleo, de contratación, formación... También están implicadas otras como el razonamiento crítico y el compromiso ético, muy patente en el tema que va a ser objeto de estudio con este Trabajo Fin de Grado, donde en

¹ Vid. Reglamento sobre la Elaboración y Evaluación del Trabajo Fin de Grado. Universidad de Valladolid (BOCYL 25 de abril de 2013).

ocasiones los límites entre lo ético y lo ilícito no son claros, principalmente en la actual situación de crisis económica que propicia que las reformas laborales sean más flexibles y más perjudiciales en muchas ocasiones para los intereses de los trabajadores, implicados de forma directa y personal en los procesos de crisis empresariales. Pues estas son las competencias definidas para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)	
1. Instrumentales	<ul style="list-style-type: none"> • GC.1. Capacidad de análisis y síntesis • GC.2. Capacidad de organización y planificación • GC.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa • CG.4. Conocimiento de una lengua extranjera • CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio • CG.6. Capacidad de gestión de la información • CG.7. Resolución de problemas • CG.8. Toma de decisiones
2. Personales	<ul style="list-style-type: none"> • CG.14. Razonamiento crítico • CG.15. Compromiso ético
3. Sistemáticas	<ul style="list-style-type: none"> • CG.16. Aprendizaje autónomo • CG.18. Creatividad • CG.21. Motivación por la calidad • CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)

1. Disciplinarios (saber)
<ul style="list-style-type: none"> • CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales • CE.3. Organización y dirección de empresas • CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social • CE.11. Políticas socio laborales
2. Profesionales (saber hacer)
<ul style="list-style-type: none"> • CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas • CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación • CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral • CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral • CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...) • CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral • CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral • CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable
3. Académicas
<ul style="list-style-type: none"> • CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales • CE.34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional • CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica • CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Este TFG está muy relacionado con muchas de las asignaturas cursadas durante estos últimos cuatro cursos, Derecho del Trabajo, Dirección de Recursos Humanos, Organización del Trabajo en la Empresa, Derecho de la Seguridad Social, Políticas Públicas Sociolaborales, Prevención de Riesgos Laborales, Derecho Sindical, Responsabilidad Social de la Empresa... Por lo tanto este TFG permite evaluar los conocimientos y capacidades adquiridos teniendo en cuenta su carácter de prueba global.

El tema que nos ocupa en el presente trabajo intenta analizar los derechos ya consolidados por los trabajadores en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como la mejora de éstos por parte de las empresas en sus planes de igualdad, algunas obligadas por la ley² y otras de forma voluntaria. Atendiendo a las dificultades económicas por las que puede pasar cada empresa por la actual situación de crisis económica por la que pasa nuestro país, magnificándose cuanto menor es el tamaño de la empresa.

Desde el punto de vista sistemático el trabajo se divide en tres partes claramente diferenciadas. En primer lugar se hace un repaso a la situación en materia de derechos laborales establecidos en la normativa española haciendo hincapié en aquellos que tratan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En segundo lugar, más específicamente, el trabajo se centra en la Ley de Igualdad y en los planes de igualdad, desde un punto de vista jurídico y teórico del derecho. Por último, una visión más práctica de los planes de igualdad de oportunidades prestando atención a su implantación, seguimiento, resultados... intentando averiguar qué es lo que están dispuestos a dar los empresarios y a recibir los trabajadores y trabajadoras, poniendo varios ejemplos y teniendo como referencia a Renault España S.A. El trabajo finaliza con unas conclusiones y la mención de la bibliografía básica utilizada para la realización del mismo.

El objeto de este trabajo es analizar, desde el punto de vista jurídico, la situación de las mujeres trabajadoras en las organizaciones con respecto a los

² Artículo 45 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007 de 22 de marzo.

hombres trabajadores a la hora de ser contratadas, desarrollarse y formarse profesionalmente, en los puestos de trabajo que ocupan, categorías profesionales, retribución, la maternidad y sus permisos... Pues, sin entrar en profundidad en su análisis, se ve claramente una posición de desigualdad por parte de la mujer en el ámbito laboral, es necesario por tanto, una ley que impulse y haga efectivo el derecho de igualdad, así lo establece la Constitución Española, que es la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, en su artículo 14, que obligue a las empresas y a los propios trabajadores a ser corresponsables con la sociedad. La Administración Pública es quien debe tomar las riendas e implantar medidas de discriminación positiva hacia las mujeres trabajadoras, o futuras mujeres trabajadoras, desde la intervención en la educación en pre-escolar hasta en la empresa más pequeña. La desigualdad lleva persistente a lo largo del tiempo y está basada en patrones culturales, pero hay que cambiarlo, hay que eliminar los obstáculos que impiden la igualdad entre mujeres y hombres, no se puede seguir permitiendo la violación del principio de igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana. El Estado debe transformar las normas para cambiar la cultura, sin olvidar que es un compromiso que nos afecta a todos, por lo tanto los interlocutores sociales deben colaborar con gobiernos.

2. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral busca la igualdad de oportunidades, el reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y privada entre hombres y mujeres. Es una necesidad real en esta sociedad. Las medidas de conciliación no distinguen entre sexos, las responsabilidades familiares corresponden a ambos géneros, pero si los trabajadores hombres utilizaran más estas medidas, estos derechos que son iguales para ambos sexos, se empezarían a erradicar los prejuicios empresariales y sociales que dificultan la inserción y la promoción profesional de la mujer en el mercado laboral. Los trabajadores se implicarían más, serían

más creativos, tendrían más ilusión por su trabajo, participarían más, se crearía un mejor clima laboral, habría más compromiso.

Cambiar la situación actual a una mejor no corresponde únicamente a empresarios y trabajadores, las Administraciones públicas deben colaborar, así como la importancia de la negociación colectiva plasmada en acuerdos y convenios colectivos.

Primero vamos a hablar de los derechos que actualmente tienen los trabajadores y las trabajadoras en la legislación actual con respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que se encuentran recogidos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio: Permisos retribuidos, permisos no retribuidos, suspensión del contrato y excedencias. Todo de lo que a continuación hablaremos es lo que establece la ley, es el mínimo establecido por la legislación española y que, obviamente, puede ser mejorado por la negociación colectiva o el contrato individual.

- **Permisos retribuidos:** Por diversos motivos, los trabajadores pueden ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y sin dejar de cotizar a la Seguridad Social. Es una situación temporal para la que es necesario cumplir algunos requisitos, como cuando sea necesario comunicárselo al empresario con el preaviso que esté establecido, o la necesidad de justificación del motivo de la ausencia. Si se dan estos dos requisitos, el empresario no puede negarse a conceder el permiso retribuido en los siguientes casos que se encuentran regulados en el artículo 37 del ET:

· Por nacimiento, muerte, enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar, con un parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, suegros, hijos, yernos, nueras, abuelos, hermanos, cuñados y nietos) el trabajador tiene derecho a 2 días de permiso retribuido. Si el trabajador tuviera que desplazarse el permiso retribuido será de 4 días.

- Por lactancia, el permiso retribuido será la reducción de jornada por lactancia cuando se tenga un hijo menor de nueve meses, entendiendo lactancia por la alimentación del recién nacido. Este permiso puede disfrutarlo la madre trabajadora, que se lo puede ceder al padre trabajador, pero no podrán disfrutarlo simultáneamente. Tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, sea cual sea su jornada laboral. Podrá disfrutarse la hora total en cualquier momento de la jornada o dos ausencias de una hora en total, media hora antes de comenzar la jornada y media hora antes de finalizar la jornada. El trabajador decide en qué horario y durante cuánto tiempo tiene este permiso y deberá cumplir con el preaviso de 15 días antes de reincorporarse a su jornada de trabajo habitual. La duración de este permiso retribuido se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- Para la atención materna y paterna del neonato mientras requiera hospitalización después del parto, este permiso es para ambos progenitores y consiste en una hora de ausencia del trabajo durante todo el tiempo que el neonato permanezca hospitalizado, no se permite la fracción de esta hora pero el trabajador sí podrá utilizarla en cualquier momento de su jornada laboral.

- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, en este caso, por razones obvias, sólo puede disfrutar de este permiso retribuido la trabajadora embarazada, será por el tiempo y en el momento que sea necesario.

- Otros permisos retribuidos, según el artículo 37 del ET: 15 días por contraer matrimonio, 1 día por traslado del domicilio habitual, el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

- Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave, que estén ingresados en el hospital por larga duración y requieran la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes. En este caso, el permiso conlleva la reducción proporcional del salario con la reducción de la jornada, que mínimo será de la mitad. La duración será por todo el tiempo que dure la hospitalización y el tratamiento, hasta que el menor

cumpla los 18 años. Al haber reducción del salario se reconocerá una prestación económica a los progenitores, a cargo de la seguridad social³.

- **Permisos no retribuidos:** en este caso la reducción de la jornada laboral del trabajador conlleva una reducción de su retribución en la misma proporción. Se retrasará la hora de inicio o se adelantará la hora de finalización de la jornada de trabajo, como mínimo la reducción será de 1/8 y como máximo 1/2. El empresario no puede negarse a conceder el permiso retribuido en los siguientes casos:

- Reducción de jornada para la atención materna y paterna del neonato mientras precise hospitalización después del parto hasta dos horas, con la reducción proporcional de su salario. Pueden pedirlo ambos progenitores, es un derecho individual. Si los dos trabajaran en la misma empresa, el empresario podría negárselo a uno por razones justificadas de buen funcionamiento de la empresa.

- Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares, cuando el trabajador tenga a su cuidado algún menor de 12 años o un discapacitado que no desempeñe una actividad retribuida o cuando tenga que cuidar a un familiar, hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Pueden pedirlo ambos progenitores, es un derecho individual. Si los dos trabajaran en la misma empresa, el empresario podría negárselo a uno por razones justificadas de buen funcionamiento de la empresa. La duración será mínimo de 1/8 de la jornada laboral y máximo de 1/2.

- Reducción de jornada como víctima de violencia de género, serán titulares de este derecho aquellas que acrediten que el maltrato procede de un hombre con el que mantenía una relación sentimental. La duración la establece el convenio colectivo, un acuerdo de empresa o acuerdo entre la propia trabajadora afectada y la empresa.

³ Artículo 135 quáter Ley General de la Seguridad Social: Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Situación protegida y prestación económica.

- **Suspensión del contrato:** supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin que se extinga el contrato del trabajador, es un cese temporal de obligaciones de las partes, el trabajador deja de prestar sus servicios y la empresa deja de pagar el salario, se encuentra regulado en el Artículo 45 del ET, apartado 1.d y 1.n. Hay algunas suspensiones de las que voy a nombrar a continuación que conllevan prestación de la Seguridad Social. Una vez que desaparezcan las causas de suspensión del contrato, el trabajador solicitará la readmisión en el plazo que establezca la ley o el convenio colectivo y el empresario no puede negarse.

· Suspensión del contrato por maternidad/paternidad, conocido como baja por maternidad o permiso por maternidad, protege en el momento anterior al parto, durante y después del parto. Durante el periodo que se suspende el contrato, la madre y/o el padre trabajador tienen derecho a una prestación⁴ económica de la Seguridad Social siempre que cumplan unos requisitos mínimos que se exigen⁵. Además, si no se llega a esos periodos de cotización mínimos, existe un subsidio no contributivo, este es solo para la madre trabajadora. La cuantía de la prestación o subsidio aumenta según los hijos que se tengan o por otras características.

En el caso de la suspensión del contrato por maternidad en la madre trabajadora, recogido en el artículo 48.4 del ET, tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas, las 6 primeras semanas son de descanso obligatorio, inmediatamente después del parto. El resto puede disfrutarlo antes o después de esas 6 semanas, pero siempre ininterrumpidamente, existiendo la posibilidad de disfrutarse trabajando a tiempo parcial. El padre trabajador podrá disfrutar de las 10 semanas restantes en el caso de que se lo ceda la madre trabajadora, dicha suspensión de contrato, aunque quien la solicite sea el padre, se denominará suspensión del contrato por maternidad.

⁴ Artículo 133 quáter de la Ley General de la Seguridad Social.

⁵ Si el trabajador tiene menos de 21 años, no se exige periodo mínimo de cotización. Si se tiene entre 21 y 26 se exigirá mínimo 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral. Si se es mayor de 26 años deberá tener 180 días cotizados en los 7 años anteriores o 360 días en toda la vida laboral. Según el Artículo 133 ter de la Ley General de la Seguridad Social.

Esto se ha visto modificado recientemente⁶, y hay que destacar su importancia a la hora de conciliar la vida familiar, personal y laboral. Anteriormente, todo el peso de la maternidad recaía sobre la madre, no teniendo el padre derechos para poder disfrutar de la baja por maternidad y ser ella quien se incorpore al trabajo, quedándose el padre trabajador en casa cuidando del recién nacido. Esto permitirá que toda aquella mujer que necesite promocionar no pierda su oportunidad ni quede desfasada en su puesto de trabajo, facilitando así la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con esto se consigue la sensibilización y la educación de un nuevo comportamiento en nuestra sociedad, donde la madre no es quien debe quedarse en casa a cuidar de los hijos exclusivamente, pues los hijos son de la madre y del padre, y ambos deben colaborar conjuntamente.

Suspensión del contrato por paternidad, el padre tiene derecho a 13 días ininterrumpidos⁷, que podrá disfrutarlos trabajando a tiempo parcial, este plazo se ampliará en los mismos supuestos que para maternidad. Estos 13 días, en caso de que la madre trabajadora desee cederle sus 10 semanas de permiso por maternidad, se siguen manteniendo. Recogido en el artículo 48 bis del ET.

Para el supuesto de suspensión del contrato por adopción o acogimiento siempre y cuando el menor no supere los 6 años o los supere cumpliendo determinadas características. Lo pueden solicitar tanto la madre como el padre y la duración será la misma que anteriormente hemos comentado, 16 semanas la madre y 13 días el padre, se tiene derecho a la misma prestación económica de la Seguridad Social con las mismas condiciones.

- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, su finalidad es proteger la salud de la trabajadora embarazada y del feto, la trabajadora tiene

⁶ Modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁷ La Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida quería modificar el artículo 48 bis del ET, donde se establecía que la suspensión del contrato por paternidad fuera de 4 semanas ininterrumpidas, pero se quedó en un proyecto de ley que no salió adelante. Promulgar esta ley sería un paso muy importante a la hora de igualar el papel del padre como el de la madre en los permisos por nacimiento de un hijo, pues es desproporcionada la diferencia que existe.

derecho a una prestación económica. Antes de la suspensión del contrato se tiene que intentar cambiar las condiciones del puesto de trabajo o cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo.

- Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia en los mismos términos que por riesgo durante el embarazo, pero una vez que ya ha nacido el hijo y hasta los 9 meses de vida.

- Suspensión del contrato por ser víctima de violencia de género en el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, no podrá exceder los 6 meses, que por varios motivos podrán ampliarse hasta 18 meses.

Todas las suspensiones del contrato de trabajo se consideran periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

- **Excedencias:** los trabajadores tienen derecho a abandonar su puesto de trabajo durante un periodo de tiempo sin derecho a la remuneración, según el artículo 46 del ET, pueden ser:

- Por cuidado de hijos biológicos, adoptados o acogidos con una duración máxima de 3 años desde la fecha de nacimiento, de adopción o acogimiento.

- Por cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente grave, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no trabaje. Tiene una duración máxima de 2 años.

En ambos casos se reserva el puesto de trabajo que venían desempeñando durante 1 año, después se le reserva un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Pueden solicitarla ambos padres o varios trabajadores por el mismo sujeto a la vez. Tienen derecho a cursos de formación profesional y mientras se esté en situación de excedencia computará a la hora de calcular la antigüedad, además se considera como periodo efectivo de cotización a la Seguridad social.

2.2 Desigualdad actual entre mujeres y hombres.

Un estudio⁸ realizado por El Club de las Malas Madres a 4.339 mujeres trabajadoras a tiempo completo, por cuenta propia y por cuenta ajena reveló que trabajan una media de 7 horas y 36 minutos y dedican al cuidado de sus hijos 6 horas y 12 minutos, emplean 2 horas y 18 minutos en realizar las tareas domésticas, contando con que duermen 7 horas, las mujeres trabajadoras disponen de una media de 54 minutos al día de tiempo libre. Estas mujeres muestran un gran descontento con su vida laboral ya que encuentran una falta de flexibilidad laboral, facilidad a la hora de despedirlas, discriminación femenina y dificultades a la hora de tener hijos, tanto durante como después del embarazo.

Lo que está claro es que es un problema de la sociedad, no de las mujeres, necesitamos que la sociedad se implique, sea corresponsable. Los hijos son un bien común de la sociedad, y tanto los hombres como las mujeres somos necesarios en el proceso productivo del mercado laboral y económico. Las medidas de conciliación no deben ir enfocadas a mujeres, pues es cosa de la unidad familiar, las medidas tendrían que ir destinadas a los varones en realidad. Ambos sexos deben asumir responsabilidades y compartirlas.

El 94% de las excedencias por cuidados de hijos las asumen las mujeres trabajadoras⁹, en términos absolutos, en 2013 la solicitaron 26.497 mujeres frente a 1.541 hombres. Así como el 85% de las excedencias para cuidar enfermos y ancianos, en términos absolutos, ese mismo año la solicitaron 5.703 trabajadoras frente a 989 trabajadores. Mientras, los permisos de paternidad no han dejado de bajar desde 2008, de 279.756 a 237.988, en 2013.

⁸ Larreta, A. (6 de marzo 2015) "Ocho retos de la sociedad sobre el 8 de marzo: conciliar, romper el techo de cristal, cobrar igual..." Diario versión 20 minutos.

<http://www.20minutos.es/noticia/2392297/0/ocho-retos/ocho-de-marzo/dia-mujer-trabajadora/>

⁹ Según el Instituto de la Mujer: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6>

Según la OIT¹⁰ los hombres cobran de media un 17% más que las mujeres. La brecha salarial que existe en nuestro país es abismal e injustificada. No existen razones evidentes que lo justifiquen, pues hay básicamente por igual hombres y mujeres cualificados, formados y con la misma experiencia. La única explicación que hay es tan simple como la discriminación que existe hacia la mujer trabajadora, la OIT este año ha realizado un estudio en el que indica precisamente que las mujeres están mejor capacitadas que los hombres y deberían recibir un salario un 2% superior a los hombres por su formación. Pero la realidad es que las mujeres que son madres cobran un 5% de las que no lo son, fomentando una discriminación y una privación de derechos. Es una penalización a la maternidad, que además aumenta cuantos más hijos se tiene. Es necesaria la creación de políticas dirigidas a revertir esta situación que pasan por promover la asistencia de guarderías, la baja por maternidad y paternidad, la flexibilidad horaria en el trabajo, avanzar en el reparto de tareas domésticas y reducir la brecha salarial, dice la OIT. Si esto sigue igual, no se hace nada nuevo al respecto, se tardarán 71 años en eliminar esta brecha.

El techo de cristal¹¹ es el nombre que se da a la limitación del ascenso laboral de las mujeres en las diferentes organizaciones, que limita sus carreras profesionales, múltiples normas muestran no tener apenas efectos. En 1977, en las primeras elecciones realizadas en la transición a la democracia española fueron elegidas 21 mujeres y 329 hombres, un 6% representaron las mujeres. La ONU Mujeres a finales de 2014 hizo saber que en el Gobierno español la representación femenina era del 30%, en el ámbito judicial el 33%, en cargos

¹⁰ OIT, Organización Internacional del Trabajo: es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente, toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuestos. La sede central se encuentra en Ginebra (Suiza). Está integrada por 185 estados nacionales (2012). No tiene potestad para sancionar a los gobiernos.

¹¹ Se reconoce su existencia y la necesidad de eliminarla en el Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2006.

medios y bajos, en el Tribunal Supremo solo 12 de 70 jueces son mujeres y en los Tribunales superiores de Justicia, solo 6 de 52. En España, cuando se piensa en un puesto de responsabilidad se piensa en un varón, es necesario establecer estímulos que rompan con estos estereotipos, las mujeres tienen la misma inteligencia y capacidades que los hombres, solo hay que dejarlas que las desarrollen, darlas la oportunidad.

Está claro que la mujer trabajadora en España se encuentra en una posición de desventaja con respecto al hombre trabajador en el mercado laboral. Dato del paro registrado en febrero de 2015: 19.857 parados menos hombres, 6.319 mujeres paradas más. En términos generales: 2.394.173 paradas frente a 2.117.980 parados, según la ONU¹² Mujeres. Además, las trabajadoras españolas están afectadas por el tiempo parcial, el 70%, de las cuales, más de la mitad desearía hacerlo a tiempo completo. Nos encontramos ante una situación irónica, las mujeres son las más afectadas en España por el desempleo, pero las medidas para favorecer el empleo se han centrado en sectores principalmente masculinos.

El Instituto de la Mujer, junto al Consejo de Participación de la Mujer publicaron en 2014 algunas cifras sobre igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde se detectan los principales problemas en nuestro país. La tasa de actividad en las mujeres se encontraba en 53%, estando empleadas el 38% (y desempleadas el 27%), mientras los hombres se encontraban el 66% activos, el 49% empleados y el 25% desempleados.

En cuanto al salario, en 2011, la ganancia por una hora de trabajo de una mujer con respecto un hombre era un 16% menor, y en términos de ganancia anual, las mujeres se encontraban con un 23% de brecha salarial.

¹² ONU, La Organización de las Naciones Unidas: es la mayor organización internacional existente formada por 193 países independientes. Se define como una asociación de gobierno global que facilita la cooperación en asuntos como el derecho internacional, la paz y seguridad internacional, el desarrollo económico y social, los asuntos humanitarios y los derechos humanos. Fue fundada el 24 de octubre de 1945 en San Francisco, por 51 países, al finalizar la Segunda Guerra Mundial, con la firma de la Carta de las Naciones Unidas. Actualmente su sede está en Nueva York.

Hay una elevada feminización en los sectores de actividades sanitarias y servicios sociales, por ejemplo, donde el 77% de las personas ocupadas son mujeres. Mientras, en la construcción el 91% de los trabajadores son hombres.

2013	Mujeres % según sexo	Hombres % según sexo
Personal doméstico	88.6	11.4
Actividades sanitarias servicios sociales	77.5	22.5
Educación	67.5	32.6
Actividades Administrativas	56.3	43.5
Información y comunicaciones	33.9	66.1
Agricultura	23.9	76.1
Transporte y almacenamiento	17.7	82.3
Construcción	8.3	91.7
Ocupaciones militares	7.7	92.3

Fuente: Elaboración propia.

El rol tradicional de cuidado y atención a los demás sigue cumpliéndole la mujer trabajadora, mientras el hombre desarrolla los trabajos de fuerza. En comercio, hostelería, actividades artísticas, financieras... están prácticamente al 50% de ocupación.

En cuanto a mujeres que se encuentran desarrollando actividades de dirección y gerencia son el 30.5% respecto al 69.5% de los hombres. Las mujeres acceden en menor proporción que los hombres a puestos de alta responsabilidad, a pesar de que sus niveles educativos son, en general, superiores. En los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35, en 2012 había un total de un 13% de representación. Un 3% presidentas, un 7% vicepresidentas, un 15% consejeras y ninguna consejera secretaria. En los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 había un 12%, ninguna presidenta ejecutiva ni vicepresidenta ejecutiva. El 9% de consejeras

delegadas eran mujeres, el 10% secretarías generales y el 12% otros miembros de alta dirección.

Según los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, las mujeres representaban en 2011 el 95% del profesorado en Educación Infantil y el 75% en Educación Primaria, igualándose por igual entre mujeres y hombres en la secundaria. Mientras tanto, en la universidad, las mujeres representaban el 39% del personal docente e investigador universitario, contando tan solo con un 19% de catedráticas. Por lo tanto se puede apreciar en este escalafón como las mujeres con la misma formación que los hombres se quedan en los puestos más bajos, de las 75 universidades que hay en España, solo hay 5 mujeres rectoras.

En relación a lo anterior comentado, podemos apreciar en esta tabla como el nivel de formación en la población adulta es mayor en mujeres que hombres, sobre todo las mujeres jóvenes:

	Mujeres de 16 a 64 años	Mujeres de 16 a 34 años	Hombres de 16 a 64 años	Hombres de 16 a 34 años
Educación primaria	20%	7.5%	18.9%	10.2%
Educación secundaria 1ª etapa	26%	22.3%	29.3%	30.3%
Educación secundaria 2ª etapa	22%	25.4%	22.4%	25.7%
Educación superior	32%	44.8%	29.3%	33.7%

Fuente: Elaboración propia.

Un dato escalofriante es el siguiente: el 60% de las mujeres entre los 16 y los 64 años con al menos un hijo o hija de 14 años o menos forman parte de la población activa, mientras que los hombres con estas mismas características el 80% está ocupado. En 2013, 288.842 personas disfrutaron del permiso de maternidad y solo un 1.7% fue usado por el padre trabajador (4.919). 237.988 varones disfrutaron en cambio del permiso por paternidad.

En 2013, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) presentó un indicador denominado "Índice de Igualdad de Género" que muestra las

diferencias entre mujeres y hombres entre los Estados miembros de la UE¹³, España ocupa la décima posición, con 54 puntos.

3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

Como venimos comentando en repetidas ocasiones, la conciliación de la vida familiar y laboral es un tema de gran interés e importancia a nivel social, hace ya mucho que la mujer ha dejado de ser ama de casa para trabajar fuera del hogar y en cambio su situación no es equiparable con la de un hombre trabajador. La carga y el peso familiar lo sigue llevando ella, aunque que trabaje, con el mismo tiempo que la mujer tenía antes, ahora tiene que hacer el doble de cosas, atender su trabajo, su hogar, sus hijos, familiares... No pueden ser competitivas pese a que ellas poseen una mayor formación, además vivimos tiempos en los cuales la reducción del tamaño de las plantillas en las empresas es continua, cargando el trabajo de los que se quedan, lo que dificulta la liberación de tiempo de trabajo. Esto genera estrés y una pérdida importante de la calidad de vida para los empleados y una menos productividad para las empresas. Además, de suponer un gran problema a la sociedad, pues disminuye la tasa de natalidad. Por lo tanto, conciliar se vuelve necesario para los trabajadores, para las empresas y para la sociedad. Una buena corresponsabilidad entre trabajadores y empresarios y la adopción de medidas favorecedoras de la conciliación fideliza al trabajador con la empresa, crea confianza y compromiso, mejora la imagen de la empresa, crea un mejor ambiente laboral...

Estas medidas para conciliar no se pueden generalizar, porque lo que vale para una empresa grande no puede valer para una pequeña, o incluso siendo del mismo tamaño, dependerá del sector en el que se encuentre, etc. Medidas que en una empresa pueden resultar adecuadas, en otras pueden ser inviables. Pero ante todo, lo que debe existir es buena voluntad, por parte del empresario y de los trabajadores y trabajadoras. No debe verse la conciliación

¹³ Comparación entre 27 países, aún no estaba Croacia.

como un coste, si no como una inversión. Medidas que pueden adoptarse en una empresa:

3.1. Flexibilidad en la jornada de trabajo¹⁴: todo esto dependerá de la empresa en la que nos encontremos, el sector, la época del año... pueden afectar muchas variables para que lo haga más fácil o más difícil. Lo primero que hay que intentar hacer es desvincular el horario de trabajo con el salario, la remuneración deberá ir acorde y en relación con los objetivos y resultados, así se conseguirá más compromiso y una forma más autónoma de trabajar y organizar el trabajo. Hay que intentar sustituir los horarios estrictos por horarios flexibles, que podrá hacerse de distintas formas:

- Horario laboral flexible: cada empleado tiene la autonomía para controlar los horarios de salida y entrada al trabajo, así se reducen los retrasos y los absentismos laborales, mientras que incrementa la motivación y la productividad, ya que es un incentivo muy interesante. En aquellos trabajos que la jornada sea partida, esta flexibilidad podría ser aplicada durante el horario de parón para comer.

- Semana laboral comprimida: esta práctica lo que busca es el aumento de la jornada laboral unos días a cambio de la reducción de otros, dejando así alguna tarde libre a la semana o algunos días libres a lo largo del mes.

- Bolsa de horas, en este caso, más de lo mismo, consiste en trabajar más horas al día para acumular una serie de horas más a la semana y así trabajar menos días.

- Horas anuales, dentro de ciertos límites, se deja al trabajador elegir los días y las horas en las que desarrollara su trabajo, cumpliendo las horas que debe realizar. De esta forma los trabajadores están contratados por un número de horas al año, no a un número de horas por día.

¹⁴ El artículo 34 del Estatuto de los trabajadores establece que siempre que la organización productiva lo permita se deberá promover la utilización de la jornada continua, el horario flexible y cualquier otra medida organizativa que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores para así mejorar la productividad en las empresas.

- Bancos de tiempos: esta medida es muy innovadora e interesante, es una comunidad de servicios de cooperación y solidaridad entre personas trabajadoras, lo que buscan es intercambiar servicios y actividades, la unidad de cambio es el tiempo. Cada uno realiza unas funciones, y se suplen según las necesidades que tengan, y se deben el tiempo, no a la persona en sí, si no al banco de tiempo.

3.2. Excedencias y permisos, retribuidos o no. Todo ello viene recogido en normativa española¹⁵, por lo tanto es lo mismo que he comentado en el apartado 2 de este TFG, La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del derecho laboral, páginas de 4 a 9. Hay que recalcar que todas estas medidas de las que he hablado anteriormente pueden ir más allá de lo estipulado en la ley, los convenios colectivos pueden mejorarlo a través de la negociación colectiva, así como el empresario puede concederlo individualmente en el contrato de trabajo.

- Se puede ampliar la baja maternal, permitir pedir el permiso retribuido con mayor antelación a la fecha de dar a luz, elevar el tiempo del permiso por paternidad... Esta última es una de las medidas que más importantes nos parecen, que desarrollaremos más adelante.

- Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones, esto facilitará, por ejemplo, que en vacaciones escolares los padres y madres trabajadoras puedan cuidar mejor a sus hijos. Tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia, más de lo mismo, tiempo que concede la empresa a sus trabajadores, unas horas cada mes para que se organicen y puedan conciliar la vida personal, familiar y laboral. También se podrán conceder días libres por razones personales, que son periodos de tiempo libre, que puede ser remunerado o no, para atender a obligaciones familiares o compromisos personales sin necesidad de tener que recurrir a días profesionales. Otra medida que va en esta dirección sería el abandono del lugar de trabajo por una

¹⁵ Constitución Española 1978, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio...

emergencia familiar, sin necesidad de tener que justificarlo con anterioridad ni preaviso.

3.3 Flexibilidad en el espacio de trabajo: Es una medida innovadora ya que son las nuevas tecnologías de la información lo que facilita que un trabajador pueda desarrollar su trabajo desde casa, tiene, bajo mi punto de vista, muchos puntos negativos, me parece que aísla al trabajador y hace que los riesgos aumenten y las condiciones de seguridad disminuyan. Los empresarios en cambio, ven un alto coste en esta implantación. Este tipo de medidas se pueden realizar en distintas modalidades:

- Trabajando desde un lugar cercano a la casa del trabajador, que no sea el centro de trabajo, evitando los desplazamientos largos, despacho satélite.

- Trabajando desde casa, utilizando del trabajador sus propios medios o siendo la empresa la que equipe el hogar con todo lo necesario (teléfono, fax, ordenador, internet...)

- Utilización de videoconferencias para celebrar reuniones.

3.4. La adaptación del puesto de trabajo y apoyo profesional es muy importante en estos períodos donde el trabajador necesita comprensión por parte de la empresa a la hora de concebir su puesto de trabajo por la situación especial que tiene, para reducir conflictos será adecuado modificar la carga de trabajo o capacitar al empleado para manejar el estrés.

- Se debe de adaptar el trabajador de nuevo al trabajo, por ello sería aconsejable, siempre y cuando él o ella lo deseen reducir la carga de trabajo o las responsabilidades que ejerza, cambiarle a otro puesto de trabajo hasta que se vea capacitado para volver a desempeñar sus funciones. Esta medida me parece adecuada en puestos de trabajo donde no hay responsabilidad y seguramente el trabajador o trabajadora no tenga intenciones de promocionar, pero si la idea es volver a trabajar cuanto antes y no perder oportunidades con respecto otros compañeros y a la vez poder conciliar la vida familiar, personal y

profesional, esta medida no es la más acertada, pues el trabajador puede quedarse desfasado de lo que realmente a él le concierne.

- Una vez que el trabajador se reincorpora al puesto de trabajo después de una excedencia o una baja larga, o quizá cuando lleva un tiempo compatibilizando trabajo con familia, etc. Es bueno que la empresa les de cursos sobre gestión del tiempo, gestión del estrés, gestión de conflictos... para ayudar a los empleados a organizarse mejor, relajarse, controlarse... Y una formación que debe ser básica y principal en las empresas es sobre las diferencias entre mujeres y hombres, corresponsabilidad y fomento de la igualdad. Todos los padres y madres trabajadores deberían ser formados por parte de la empresa sobre la gestión del tiempo familiar, pues tanto un sexo como el otro deben colaborar en el hogar por igual, cuidar de los hijos por igual, etc. Pues los hijos, una vez más vuelvo a repetir, son de los dos, y por tanto las responsabilidades son de los dos también.

3.5. Otras medidas: Las empresas deben ser conscientes de que no sólo se ayuda a conciliar a sus trabajadores con medidas destinadas al tiempo de trabajo, si no lo que hay antes y después del horario laboral, por ello pueden facilitar una serie de servicios:

- Información sobre guarderías cercanas a la empresa, públicas privadas, precios, ayudas... o que exista la posibilidad de instaurar una guardería dentro de la empresa. Ambas medidas reducen el estrés, sobre todo de las trabajadoras, además de reducir la impuntualidad. Si lo anterior se hace imposible, puede mirar la opción de una ayuda económica que sufrague los gastos de guardería.

- Información sobre centros y servicios para el cuidado de ancianos, pidiendo la empresa ofrecer apoyo financiero.

- Información y subvención de campamentos para los hijos de los empleados en periodos vacacionales con programas y actividades educativas, culturales y de ocio.

3.6. Las medidas de conciliación más ofertadas y utilizadas por las empresas y las más demandadas y utilizadas por los trabajadores:

- Las más ofertadas y utilizadas por las empresas son la flexibilidad en los días de permiso, ausencia por emergencia familiar, horario flexible, puesto garantizado después del permiso, jornada reducida, excedencia para cuidado de hijos, apoyo para gastos de guarderías. Pero las pequeñas empresas no tienen la misma facilidad que las grandes o medianas para implantar estas medidas. Las excedencias casi les resultan imposibles, no se encuentran con medios materiales ni personales para cubrir esas ausencias, no se pueden permitir contratar a otra persona para la sustitución.

- Las más demandadas y utilizadas por los trabajadores son la flexibilidad en los días de permiso, los horarios flexibles, la reducción de jornada, las jornadas a tiempo parcial, las ayudas económicas, el uso de guarderías y la adaptación de los horarios escolares a los horarios laborales.

3.7. Medidas que no favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Mientras reflexionaba sobre qué medidas facilitaban la conciliación de la vida personal, familiar y laboral me he encontrado con muchas que, personalmente, creo que son medidas que no ayudan a ello, sino todo lo contrario.

- Jornada laboral reducida. Los empleados trabajan menos horas al día o a la semana, reduciendo proporcionalmente su retribución. Esta medida no me parece que facilite la conciliación, pues lo único que hace es que renuncies a trabajar para poder cuidar de los hijos, mayores dependientes, etc. Es una medida que genera claras diferencias entre quien lleva los ingresos al hogar, si uno de los progenitores tiene que pedir reducción de jornada, el otro será que trabajar para suplir esa carencia de salario, dejando seguramente por los estereotipos sexuales que existen a la mujer con reducción de jornada cuidando a los hijos en el hogar y el varón trabajando a tiempo completo. Esta medida limita la promoción y el desarrollo profesional.

- Trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores pueden trabajar a media jornada, 4 horas diarias, como anteriormente he comentado esto supone una

importante reducción de ingresos con todas sus consecuencias, y, a mayores, se da la reducción de la cobertura social, cotizaciones a la seguridad social, etc. Ya que en la reducción d jornada se cuenta el tiempo como cotizado aun que no sea retribuido, pero en el trabajo a tiempo parcial no.

- Empleos compartidos. Permite a dos o más personas compartir un mismo puesto de trabajo, responsabilidades, obligaciones, salario, vacaciones... Nos encontramos ante un trabajo a tiempo parcial, pero para la empresa es a tiempo completo, lo que pasa es que tiene contratados a los trabajadores, donde debería estar contratado un trabajador o trabajadora. Se supone, que así se favorece la flexibilidad, el apoyo mutuo entre trabajadores y asegura la continuidad en el trabajo a la hora de no tener que pedir tantos permisos a superiores etc. para poder conciliar la vida personal y laboral. A mi parecer, es una forma de encubrir la precariedad laboral a la que se tienen que someter muchos padres trabajadores y madres trabajadoras, más madres que padres, para poder compatibilizar trabajar y la familia.

4. LOS PLANES DE IGUALDAD.

La finalidad y el objetivo de los planes de igualdad de oportunidades es garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, eliminar la brecha salarial, el techo de cristal, la precariedad, la economía de los cuidados, la violencia machista, el acoso laboral y los estereotipos sexistas.

Los planes de igualdad contemplan materias como el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones de los trabajadores, ordenación del tiempo de trabajo para conciliar la vida laboral, personal y familiar, prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre otros. Mejora la igualdad en la empresa en la que se implanta, pero a su vez, ayuda al legislador para que se dé cuenta de las necesidades de la sociedad en general y que aspectos hay que modificar en la ley. Se puede resumir, en que los planes de igualdad buscan la eliminación de la discriminación por razón de sexo, no se entiende como en pleno siglo XXI las mujeres siguen siendo un colectivo que sufre las mayores discriminaciones a la

hora de acceder al mercado laboral y permanecer en él, cómo hay sectores o ramas de actividad en las que no hay apenas representación femenina. Para ello, deben existir las cuotas, pues a mismo mérito y capacidad se contratará al hombre o mujer que se encuentre infrarrepresentado en esa determinada sección. Pues lo contrario es discriminación directa por razón de sexo.

Desde una perspectiva sustancial de la prohibición de la discriminación por razón de sexo, el énfasis de la normativa o de las medidas de acción positiva no debe ir en función al sexo en sí mismo, sino en la diferencia de trato entre hombres y mujeres. Únicamente en situaciones especiales, como la lactancia natural, puede darse. Mientras que desde una perspectiva material, las medidas para la eliminación de la desigualdad no deben ir enfocadas a la sobreprotección de la mujer porque en el pasado estuvo discriminada. Todas las medidas de acción positiva que se adopten deben ser de carácter temporal, hay que evaluarlas, para que al paso de ese periodo de tiempo se pueda determinar si la discriminación ha sido erradicada o no, si ha sido erradicada la norma ha de ser derogada pues ya no hace falta, y si no ha sido así, deberá contemplarse una nueva regulación que subsane los errores. Las materias más importantes que debe abarcar un plan de igualdad, y que después puedan hacerse norma, pueden ser:

- En el **acceso al empleo** se discrimina indirectamente cuando el proceso de selección no se basa en criterios de igual mérito y capacidad, no garantizando así la objetividad. Se discrimina de forma directa cuando, por ejemplo, se publican ofertas de trabajo excluyendo alguno de los dos sexos o seleccionando por características personales (belleza, ideología, raza...) y no habilidades. Asimismo, se produce discriminación indirecta cuando se exigen requisitos biológicos no necesarios para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, como estatura, peso o fuerza física. La selección no debe estar relacionada con el género del aspirante, hay que comprobar la capacidad, no el sexo.

- Es primordial que el plan de igualdad evite que una determinada **categoría profesional** esté integrada exclusivamente por un sexo. A la hora de contratar

o promocionar a un trabajador o trabajadora debe de hacerse objetivamente, en base a los requisitos de mérito y capacidad y no por sexo, así lo dice el artículo 22 del ET. Hay que aplicar medidas de acción positiva en aquellos trabajos que esté sobrerrepresentado un sexo para que la contratación o el ascenso sea, en igual mérito y capacidad, para el sexo infrarrepresentado. Estas medidas tienen que ser temporales, cuando se consiga un porcentaje equilibrado de representación entre ambos sexos deberá ser eliminada.

- Las discriminaciones en la **promoción y formación profesional**, recogido en el artículo 23 del ET, se dan cuando en los puestos de responsabilidad más elevados se encuentra como mayoría un sexo. En los ascensos deberá de tenerse en cuenta no solo la antigüedad y el mérito y capacidad, sino también las necesidades organizativas del empresario, pero garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta, pudiendo establecer, como anteriormente he comentado, medidas de acción positiva temporales, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación, artículo 24 del ET.

- Sólo los trabajos de diferente valor pueden ser retribuidos de forma diferente, todo lo demás es discriminación a la hora de retribuir, según el artículo 28 del ET, los planes de igualdad deben garantizar que para un mismo puesto de trabajo haya un mismo **salario**, independientemente de que quien lo desarrolle sea hombre o mujer. Habría discriminación indirecta cuando siendo categorías profesionales diferentes aparentemente, la que tiene el salario superior está conformada por una mayoría de varones y la que tiene un salario inferior por mujeres.

- Los hombres y las mujeres son iguales en derechos y deberes, por lo tanto, las **responsabilidades familiares y domésticas** involucran a los dos sexos. Las empresas deben formar a sus trabajadores y trabajadoras para gestionar y ordenar su tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Si esto se consigue, el trabajador será más eficaz y estará más concentrado en sus horas de trabajo. El plan de igualdad debe recoger todas las políticas y actuaciones que lo favorezcan, irán destinadas tanto a hombres como a mujeres, promoviendo medidas de acción positiva cuando la

demanda sea por parte de un hombre, incentivando económicamente cuando reclamen sus derechos reproductivos.

- Los planes de igualdad pueden incluir muchas más materias que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como las causas de despido, en las que se podría obligar al empresario a demostrar que no existe discriminación por razón de sexo, o la representación equilibrada en los consejos de administración, la ley en España no establece un sistema de cuotas obligatorias como en otros países (como Noruega, Francia, Alemania, Italia, Bélgica...).

Por lo tanto, los planes de igualdad pueden tratar en general las siguientes materias:

- Corresponsabilidad: Potenciar medidas que permitan reequilibrar la presencia de mujeres y hombres en los espacios doméstico y productivo. Equilibrio entre trabajo, familia y ocio.

- Diversificación profesional: Impulsar la participación de las mujeres en actividades profesionales en las que apenas se encuentran ocupadas. Mismas oportunidades a mujeres que a hombres.

- Inclusión social y violencia de género: fomentar el acceso al empleo o a la mejora de la cualificación de las mujeres pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión y adaptarse a sus necesidades.

- Mayor participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, niveles directivos y de asunción de responsabilidades y en los consejos de administración de las empresas.

- Investigación, inversión y gestión de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, para abordar problemas de salud laboral vinculados específicamente a las mujeres.

4. 1. Concepto.

Los planes de igualdad vienen regulados y desarrollados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo de 2007). La misma, lo define como:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” Según el Artículo 46 de LOI. Estos planes de igualdad fijarán los objetivos, estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los trabajadores y trabajadoras, así como sus representantes legales tendrán garantizado el acceso a la información sobre el contenido y la consecución de objetivos de los planes de igualdad de su empresa, establecen el artículo 47.

La palabra "plan" nos indica la existencia de un proyecto organizado, que requiere detectar en un principio los puntos débiles sobre los que hay que actuar, establecer medidas concretas y adecuadas para superarlos, hacerlas efectivas y llevar a cabo un seguimiento y evaluación de las mismas para la consecución del objetivo propuesto. Por tanto, hay que hacer un análisis preciso de la situación de la plantilla, aunque no se establece como hay que hacerlo, lo que si deja claro la norma es que deberán intervenir los representantes de los trabajadores y si fuera necesario, por falta de formación y conocimiento de los implicados, recurrir a un tercero, por ejemplo el programa Óptima del Instituto de la Mujer¹⁶. Valorar los resultados obtenidos tras la evaluación permite conocer los objetivos alcanzados, y así ver qué medidas deben mantenerse y cuáles deben ser modificadas. Para que la implantación y

¹⁶ El programa Óptima está desarrollado por técnicos en materia de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, sus objetivo son: conseguir un proceso social favorable a la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el empleo, facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas e incorporar las acciones positivas como estrategia corporativa.

el seguimiento sea lo más efectivo posible, la mejor opción es constituir una comisión específica encargada de ello.

Por lo tanto, los planes de igualdad son medidas de actuación que realiza la empresa una vez que ha detectado necesidades en la igualdad entre mujeres y hombres o desigualdades por razón de género en su organización. Deberá establecer unos objetivos concretos así como las actuaciones necesarias para alcanzarlos, se preverán los recursos necesarios para hacerlo efectivo, tanto los materiales, como los económicos como los humanos. Respetará siempre la ley y el objetivo de la organización a la hora de realizarlo será la mejora de esta. Solucionar los problemas de desigualdad que haya detectado, subsanarlo y anticiparse a las carencias próximas.

4. 2. Regulación normativa.

La Constitución Española de 1978 en su artículo 14¹⁷ establece y garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Pero no una igualdad formal, si no real y efectiva, artículo 9.2¹⁸, que obliga a los poderes públicos a promoverla. Además, en el artículo 53.2¹⁹ se establece que cualquier persona podrá acudir ante los tribunales ante la tutela del derecho a la igualdad. Nos encontramos entonces ante una situación especialmente protegida, un derecho fundamental, inherente al ser humano.

Todo lo anterior viene de 1978, y a 2015 la sociedad española no ha sabido hacerlo valer en su totalidad. En 1979, la Asamblea General de las Naciones

¹⁷ Artículo 14 de la CE: *"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."*

¹⁸ Artículo 9.2 de la CE: *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*

¹⁹ Artículo 53.2 de la CE: *"Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional."*

Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por lo tanto la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, España ratificó este acuerdo en 1983. A su vez, la igualdad es un principio fundamental de la Unión Europea, así lo establece el Tratado de Ámsterdam en 1999 y las directivas europeas 2002/73/CE y 2004/113/CE. Todos los miembros de la Unión Europea deberán aplicar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, así como en el acceso a bienes y servicios y su suministro. En este sentido, la Directiva 2006/54/CE, simplifica y refunde las anteriores, da un impulso al diálogo entre los interlocutores sociales sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta directiva sugiere que los empresarios lleven un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres que tienen contratados en los distintos puestos de trabajo, los salarios que perciben así como sus diferencias, y qué medidas se pueden tomar para mejorar la situación (por ejemplo, fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar) con los representantes de los trabajadores.

En el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 17 viene recogida la no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, dejando claro que los convenios colectivos, los pactos individuales, las decisiones unilaterales del empresario, las retribuciones, jornadas y todo lo relacionado con las condiciones de trabajo que den lugar a la desigualdad, directa o indirecta, entre mujeres y hombres serán nulas. El Gobierno fomentará, junto con los representantes de los trabajadores, medidas que favorezcan la contratación estable de este colectivo cuando este infrarrepresentado. Asimismo, a través de la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a cualquier profesión y puesto de trabajo, estableciendo reservas y preferencias. Este artículo hace referencia a la implantación, por parte de las empresas, de los planes de igualdad de la LOI.

A día de hoy, la igualdad formal está recogida ante la ley, **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, está más que debatida, pero eso es insuficiente, es evidente y visible su falta de efectividad, los datos muestran como las mujeres tienen que decidir entre si son madres o se desarrollan profesionalmente, son las mujeres las que se quedan en los trabajos temporales, a tiempo parcial o con jornadas reducidas mayormente etc. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, jubilación, mayor desempleo femenino, escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar muestran la escasez de medidas por parte del Gobierno, de influir en la educación, en la sociedad... para cambiarlo y hacer que la igualdad entre mujeres y hombres sea real como garantiza nuestra constitución. Hace más de un siglo, John Stuart Mill decía *"El principio regulador de las actuales relaciones entre los dos sexos –la subordinación legal del uno al otro- es intrínsecamente erróneo y ahora constituye uno de los obstáculos más importantes para el progreso humano; y debiera ser sustituido por un principio de perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros"*. Si se tiene claro que ambos sexos son iguales ante la ley y ante todos los aspectos de la vida, ¿Por qué no se lleva a cabo? ¿Por qué esta igualdad no es real? ¿Es que no interesa que la mujer tenga los mismos derechos efectivos que un hombre? Es necesario un mayor reforzamiento de la normativa y más medidas de acción positivas que rompan con los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar esta igualdad. Hay que tener en cuenta de la dimensión transversal que tiene, las políticas activas deben abarcar distintos ámbitos de la sociedad española, la educación, la cultura, el arte, la sanidad, el deporte... El Estado es el encargado de regular todo lo que concierne este derecho antidiscriminatorio, las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y españolas. Debe establecer criterios de actuación. Sus instrumentos básicos van a ser un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y la Comisión Interministerial de Igualdad.

Esta Ley presta una atención acentuada en el ámbito específico de las relaciones laborales, búsqueda de la igualdad en la promoción de las empresas privadas, bonificando las contrataciones o subvencionando desde el ámbito público... Derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Respecto a la Administración General del Estado establece medidas específicas sobre los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, así como en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Fuerzas Armadas.

En el ámbito de la participación política, tanto a nivel estatal como autonómico, local o internacional, se establece el principio de presencia o composición equilibrada que busca la representación, en medida de lo posible, por igual de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, así como en el régimen electoral general. Se quiere garantizar la mejora de la calidad de la representación y de la propia democracia²⁰.

En el Título IV de esta ley se trata la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, así como la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Las empresas con más de 250 trabajadores están obligadas a negociar planes de igualdad, y si así lo desearan, voluntariamente, podrán hacerlo las pequeñas y medianas empresas. Se modifican derechos de los trabajadores para que la conciliación de la vida familiar, personal y laboral sea más equitativa. Además, se establecen mecanismos de control, a través de infracciones y sanciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que garanticen la igualdad y no discriminación, así como el seguimiento de los planes de igualdad. Esta Ley, habla tanto para el sector privado como para el público (todos los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Administración General del Estado, así como las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado).

²⁰ Pero como ya hemos visto anteriormente, en el apartado 2.2 de este TFG, esto no es así, nuestro actual gobierno no llega al 30% de mujeres, etc.

Hay que partir para analizar esta ley desde la base de que el *“Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.”* Artículo 3 de la LOI.

Esta ley garantiza tanto en el empleo público como en el privado como en el trabajo por cuenta propia la igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación ante el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo, despido, afiliación o participación en las organizaciones sindicales o empresariales, establece el artículo 5. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, fomentando desde la empresa como el sector público la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, según el artículo 44.

El artículo 45 de esta misma ley, establece que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, deberán tomar las medidas oportunas para eliminar la discriminación laboral negociándolas con los representantes legales de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que negociar no significa forzosamente tener que llegar a un acuerdo, mientras que acordar significa que ambas partes mantienen posiciones coincidentes en cuanto a las medidas que deben ser adoptadas. Lo que sí está claro, es que las empresas están obligadas a respetar el principio de igualdad de trato y deberán eliminar la discriminación por sexo. Las medidas que se adopten tienen una eficacia general, ya que la negociación está legitimada y es comparable a la vía estatutaria (recogido en el artículo 87 y 88 del ET).

Las empresas que tengan más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. Los convenios colectivos pueden establecer un número inferior de trabajadores para aquellas empresas que les sea aplicable. Esta elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas. Por lo tanto, existe una parte que está obligada a hacerlo, elaborar y aplicar un plan de igualdad, aquellas empresas con más de 250

trabajadores, dejando exentos de esta obligación de negociar planes de igualdad a las pequeñas y medianas empresas, que constituyen el tejido empresarial mayoritario en nuestro país²¹. Pero la Ley da libertad a los agentes sociales de negociar en los convenios colectivos, a cualquier nivel, la obligatoriedad de implantar planes de igualdad a las empresas que se vean afectadas por su ámbito de aplicación, independientemente del tamaño que tengan.

El Gobierno, a su vez, deberá desarrollar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades²², a nivel estatal, que sirva de guía para todas las empresas, que marcará las medidas que hay que llevar a cabo para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y conseguir así eliminar la discriminación por razón de sexo. Además establecerá medidas de fomento dirigidas a las pequeñas y medianas empresas para la adopción voluntaria de estos planes de igualdad, apoyo tanto económico como técnico.

Las políticas de empleo tendrán como objetivo prioritario aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, potenciando su nivel formativo para aquellas mujeres que lo necesiten, a cualquier nivel, mejorando la empleabilidad y su permanencia en el empleo. Dejando claro en todo momento en esta ley que en las negociaciones colectivas se podrán establecer medidas de acción positiva, que busquen mejorar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Las empresas no pueden permitir que se den situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, deberán de controlar los procesos de prevención que sean necesarios. La elaboración de códigos de buenas prácticas puede ayudar a dar formación e información a los trabajadores y trabajadoras de la misma.

Todas aquellas empresas que realicen todas estas prácticas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades de forma real con buena fe y consigan

²¹ España hay 3.142.928 empresas, de las cuales 3.139.106 (99,88%) son PYMES. Dato del INE, 2013.

²² Actualmente: Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 - 2016. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Desarrollado en el apartado 5 de este TFG, página 35.

buenos resultados serán reconocidas por el Estado con un distintivo que lo reconozca y podrán usarlo con fines publicitarios y comerciales, establecido en el artículo 50 de la LOI. Por ello, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, crea el distintivo "Igualdad en la empresa"²³, para aquellas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización... Serán merecedoras de este distintivo sólo aquellas que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes y políticas de igualdad de oportunidades. Pueden acceder a ella tanto empresas públicas como privadas, grandes o pequeñas²⁴.

4.3 FASES DE LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD:

1. Formalización del compromiso. Una vez la dirección de la empresa se ha comprometido, las partes formalizarán el compromiso, no siendo un simple documento de declaración de intenciones, se debe reconocer la igualdad como un principio básico transversal de la empresa.
2. Creación de un Comité Permanente de Igualdad, que es una figura que asume y ejerce las materias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en los convenios colectivos, realiza el seguimiento y la aplicación de las medidas de igualdad en la empresa, informa sobre los derechos y las obligaciones en esta materia, elaborará estudios sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades, propondrá nuevas medidas...
3. Formación sobre igualdad de oportunidades. La organización deberá formar a sus integrantes, al comité de empresa y al equipo directivo sobre igualdad de

²³ Boletín Igualdad en la Empresa XVIII. Distintivo "Igualdad en la Empresa". Octubre 2014. http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_n_18.pdf

²⁴ Algunas de las empresas con el distintivo Igualdad en la Empresa en 2014 son: Renault España, Ikea Ibérica, Mahou-San Miguel, Calidad Pascual, Acciona energía, GSK, Jazztel, Repsol, Philips, IBM, CaixaBank, Indra, BBVA, Allianz...

oportunidades y perspectiva de género. Es muy importante, ya que serán los encargados de ejecutar el plan.

4. Comunicación a la plantilla sobre el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades. Informar de la creación del Comité Permanente de Igualdad, así como sus integrantes y funciones.

5. Diagnóstico. Recoger y analizar los datos para evaluar los problemas existentes, hacer un balance de la situación de la empresa en cuanto a la igualdad de oportunidades e identificar qué áreas necesitan ser modificadas.

6. Plan de Igualdad. El diagnóstico determina los indicadores de mejora para integrar la igualdad de oportunidades en la organización y así se podrán desarrollar los objetivos principales, las acciones para alcanzar los objetivos, sistemas de seguimiento y evaluación, calendario de trabajo y responsables de su ejecución. El plan de igualdad en todo momento tiene que contener un lenguaje no sexista.

Será necesario contar con apoyo externo cuando la empresa no tenga experiencia en implantar sistemas de gestión, no disponga de personal suficiente, preparado o con potencial...

7. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad. Aprobado el plan de igualdad se evaluarán las acciones realizadas y los objetivos propuestos, permitiendo ver errores y aciertos del plan, para así añadir nuevas medidas y corregir desviaciones. Para que sea efectivo, se creará un libro de seguimiento en el que todos los miembros de la organización pueden participar.

8. Consolidación del compromiso mediante la negociación colectiva ya que así se materializa el plan de igualdad, pasando a ser norma, dejando de ser recomendación.

5. PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 2014-2016.

Este plan, como ya he comentado anteriormente, está realizado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, órgano dependiente

del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, por su referencia expresa en el artículo 17 de la LOI para su elaboración ante la falta de igualdad entre ambos sexos en el ámbito laboral. Tiene 6 retos fundamentales y se establecen en ellos los ejes de actuación:

1. Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo, lucha contra la discriminación salarial, en el mercado laboral y en el emprendimiento.
2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, ya que las responsabilidades domésticas y de cuidado son de los dos sexos, pero persisten en nuestra sociedad roles y estereotipos sociales que lo hacen propio de las mujeres.
3. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.
4. Eliminar las barreras de acceso a los puestos de responsabilidad que sufren las mujeres, en los ámbitos político, económico y social.
5. Sensibilizar y educar contra la violencia de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.
6. Todos los poderes públicos y Administraciones públicas deberán de integrar en sus actuaciones y actividades el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Hay que recalcar que el objeto que motiva este TFG es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo así como la mejora de las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, por ello nos vamos a centrar en los dos primeros:

1. Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo, lucha contra la discriminación salarial, en el mercado laboral y en el emprendimiento.

- Para prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo es necesario que se desarrollen actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas de empleo, así como realizar

políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas. Analizar, estudiar y desagregar los datos siempre por sexos, para tener una visión clara de la situación. Promocionar programas de inserción sociolaboral que faciliten la reincorporación al trabajo tras un periodo de inactividad por cuidado de familiares.

- Las empresas son las principales destinatarias para la adopción de estas medidas, junto con la negociación colectiva pueden hacer que la igualdad sea efectiva en su organización, por ello, se les dará apoyo ante la elaboración de planes de igualdad y conseguir el distintivo "Igualdad en la Empresa". Se creará una Red de empresas que reconozca y haga visible el trabajo bien hecho, además de permitir intercambio de conocimiento e información y buenas prácticas.

- Para combatir la brecha salarial de género se desarrollarán medidas para la investigación sobre sus causas y se facilitará ayuda para corregir las desigualdades salariales, se analizarán y evaluarán las cláusulas retributivas y de clasificación profesional de los convenios colectivos. Se creará un grupo especializado con participación de los agentes sociales: Diálogo Social Tripartito, que asesorara e impulsara medidas para combatir la discriminación salarial.

- Se fomentará el emprendimiento femenino, desarrollando programas y acciones formativas específicas, apoyando e impulsando la creación, mantenimiento y crecimiento de las empresas de las mujeres.

2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, ya que las responsabilidades domésticas y de cuidado son de los dos sexos, pero persisten en nuestra sociedad roles y estereotipos sociales que lo hacen propio de las mujeres.

- Sensibilización de las administraciones públicas, el empresariado y la ciudadanía sobre los beneficios de fomentar la igualdad ante la asunción de responsabilidades familiares, en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores o dependientes, facilitando la conciliación. Se desarrollaran acciones que promuevan los valores en la gestión empresarial

basados en la igualdad y corresponsabilidad. Creación de un sistema de información sobre la maternidad que aborde temas de ayudas y recursos, tanto públicos como privados. Desde los servicios sanitarios se potenciará la implicación de los hombres en tareas de cuidado y desarrollo del vínculo afectivo y el apego a través de una mayor participación en la educación del hijo o hija.

- Para facilitar la conciliación se fomentará la creación de empleo estable y de calidad. Se habilitarán servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para la atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, será subvencionado.

- Fomento de la mejora de las medidas de conciliación en los planes de igualdad del sector público, que deberá ser un referente para el tejido empresarial. Se ayudará económicamente a las pequeñas y medianas empresas que quieran implantar los planes de igualdad. Se colaborará con las Escuelas de Negocios para la mejora, así como la elaboración de una Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado. Se analizarán las buenas prácticas de conciliación desarrolladas en otros países y se adaptarán para poder aplicarlas en España.

- Se deberá promover el desarrollo de los permisos parentales, fomentándolos e incentivándolos.

- Se desarrollarán acciones que fomenten, desde el ámbito educativo hasta el ámbito organizacional, un reparto más equilibrado de los usos del tiempo en e, hogar. Tanto los hombres como las mujeres deben colaborar por igual en las tareas domesticas.

6. EL CASO. PLAN DE IGUALDAD DE RENAULT ESPAÑA, 2010.

El plan de igualdad de Renault España está negociado por los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. La Comisión Central de Salud Laboral fue la encomendada de ser el órgano de representación que analice las materias de conciliación de la vida familiar y

profesional. Va más allá del contenido mínimo que establece la Ley en esta materia. Sus objetivos son:

- Buscar la igualdad real y efectiva de oportunidades de todos los trabajadores que formen parte de Renault España, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir una mayor representación de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, reduciendo desigualdades.
- Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de hombres y mujeres, y que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.
- Favorecer la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

A finales de 2014, Renault España S.A. contaba con casi 12.000 trabajadores, 10.343 hombres y 1.613 mujeres. Nos encontramos en un sector muy masculinizado, donde hacer carrera profesional para una mujer es muy difícil, ya sea por la falta de interés y formación de las mujeres en este sector automovilístico o por la asignación de roles y estereotipos hacia la mujer trabajadora.

Medidas de actuación:

1. Selección de personal y desarrollo profesional. Fomentar una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres. Los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional se llevarán a cabo a través de procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacitación, adecuación persona-puesto, cuidando el lenguaje en las ofertas de trabajo no incluyendo aspectos personales irrelevantes, limitándose a cuestiones de experiencia y calificación demandadas para el puesto a cubrir. Asegurando que los puestos de

responsabilidad sean ocupados por las personas adecuadas, independientemente del sexo.

Los trabajadores que se encuentren con su contrato suspendido por excedencia por motivos familiares se les facilitarán cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional. Podrán participar en convocatorias de traslados y ascensos.

Renault colaborará con escuelas de formación técnica o profesional para el fomento de la presencia de mujeres en aquellas especialidades donde ésta se encuentre menos representada.

2. Promoción y clasificación profesional. Se garantizará la igualdad y la no discriminación estableciendo revisiones periódicas anuales a la repartición de personal en las plantillas por sexos.

3. Conciliación de la vida familiar y laboral. La empresa está adherida al programa CHEQUE SERVICIO²⁵, también da permisos para acompañar a la asistencia sanitaria (incluidas urgencias) de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos y pareja de hecho por el tiempo necesario y con un máximo de 16 horas al año. Los trabajadores y trabajadoras contarán con una ayuda de 170€ brutos al mes por tener hijos con discapacidad²⁶. Ayuda económica por cuidado de familiares dependientes de 500€/año, solamente padres y/o suegros. Se tiene concertadas guarderías con acceso prioritario para los hijos de los trabajadores que estén alrededor de la empresa. Además, los primeros 30 meses después del parto el trabajador o la trabajadora tendrá una ayuda de guardería de 125€ brutos mensuales. Los trabajadores podrán acumular jornadas completas a la hora de la reducción de jornada por

²⁵ Servicio de atención por situaciones de urgencia e imprevistos familiares por parte de la Junta de Castilla y León, cuando circunstancias imprevistas impidan al trabajador o trabajadora acudir a su puesto laboral por verse en la necesidad de atender a algún miembro de la familia (hijos, mayores, personas con discapacidad...). El horario de prestación de servicios será de lunes a sábados, desde las 6.00 horas hasta las 22.00 horas. La duración máxima del servicio será de ocho horas consecutivas dentro del horario indicado, con un límite de utilización del servicio de 80 horas anuales por trabajador. El coste estimado de cada hora de prestación es de 14 euros. El usuario paga tan sólo 3 euros el resto lo aporta por la Junta de Castilla y León.

²⁶ Hasta los 40 años de edad del beneficiario dependiente, con una discapacidad el 33% o más.

lactancia²⁷ cuando finalice la baja por maternidad, como máximo 7 días. En el caso de nacimiento de hijos prematuros, la madre trabajadora o el padre trabajador, podrá ausentarse del trabajo durante dos horas diarias²⁸, sin ver mermada su retribución, mientras dure la situación. A la hora de fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización se equiparará a la condición de "hijo" al hijo del cónyuge. En caso de adopción internacional se tendrá derecho a un permiso especial no retribuido de hasta 6 meses.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, se facilitará el teletrabajo para hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral. Las trabajadoras embarazadas estarán exentas de movilidad, hasta un año después de su reincorporación. Se reservaran, además, las plazas de aparcamiento más cercanas a las factorías para ellas.

Todos los empleados deben estar informados sobre el contenido del Plan de Igualdad, por ello se dará a cada trabajador uno escrito y se les formará para sensibilizarles con la materia. Se les informará sobre la LOI a todas las personas implicadas en los procesos de selección, contratación y promoción, así como a todas las nuevas personas que pasen a formar parte de la organización. La información se hará de forma más insistente hacia los trabajadores hombres, para fomentar el uso de las medidas de conciliación.

Todas las informaciones que se refieran a datos de plantilla estarán segregadas por sexo, para así poder realizar análisis estadísticos sobre la retribución media de mujeres y hombres.

De acuerdo con la Política de Empresa de Renault, siguen manteniendo el compromiso de facilitar las medidas necesarias de conciliación de la vida familiar y laboral, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, más allá de lo establecido en el Plan de Igualdad. Muestra de ello es el certificado como empresa familiarmente responsable, el Distintivo de "Igualdad en la Empresa" y la adhesión a la Red

²⁷ Mejora del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

²⁸ Mejora del artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores.

de empresas con Distintivo de "Igualdad en la Empresa". Estas medidas se encuentran recogidas en el último Convenio Colectivo de Renault España Comercial, S.A. Por todas estas medidas que vamos a ver a continuación en los Premios Castilla y León Económica se consideró como la mejor empresa en la Gestión de Recursos Humanos, estas son, a mi parecer, las que facilitan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de entre todas la que tienen:

- Servicio médico propio todos los días del año, se puede acudir a consulta médica en el propio centro de trabajo. Servicio de Fisioterapia. Servicio de farmacia en el centro de trabajo, para situaciones comunes y tratamientos cortos a través del servicio médico. Campañas de medicina preventiva y educación sanitaria, exploración general anual, campañas de vacunación, antitabaco y antialcohol, donación o cursos de primeros auxilios. Seguro de vida y accidentes a todos los trabajadores desde el primer día de la contratación. Complemento 100% del salario por I.T. La empresa completa la aportación de la Seguridad Social hasta el total del salario.

- Descuentos en la compra de vehículos nuevos, así como facilidades para su financiación. Disfrute personal de vehículo de empresa, asignación cada 9 meses. En el momento que el trabajador o trabajadora tiene un hijo se le da la opción de comprar un vehículo familiar.

- Créditos para la adquisición, reforma o construcción de la vivienda familiar.

- Videoconferencias para reducir el impacto que puedan tener los viajes frecuentes de trabajo. Flexibilidad de horarios de al menos media hora a la entrada y salida de la jornada. No se controla la entrada y salida de los trabajadores y se estudia cada caso planteado por el empleado para adoptar la solución que mejor se adapte. Posibilidad de Teletrabajo, dependiendo de los casos planteados para situaciones concretas, siempre que el puesto lo permita. Debido al carácter nómada de una parte elevada de la plantilla existe la posibilidad en esas ocasiones de trabajar a distancia, los medios a su disposición son tarjetas de conexión a la red privada RENAULT para realizar cualquier tipo de actividad, consultas a correos, archivos compartidos...

- Asistencia a formaciones dentro del horario laboral, financiación de cursos.

- Permiso retribuido, no contemplado por la ley, de 15 días previos al parto para las madres. Permiso retribuido por maternidad de 2 semanas adicionales de baja maternal. Permiso retribuido por paternidad con 5 días adicionales de baja paternal. Regalo nacimiento cada nacimiento de un hijo, a elegir entre una sillita bebé, una maleta o DVD portátil para coche.

En mi opinión, me parece un plan de igualdad bastante desarrollado, que busca la igualdad y quiere implicarse en mejorar las cifras de trabajadores tan desiguales que tiene. Pone bastante énfasis en los temas relacionados con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y profesional que son adoptadas por parte de los hombres y al ser una gran empresa puede permitirse mejorar las condiciones de trabajo.

7. CONCLUSIONES.

La conciliación de la vida familiar, personal y laboral es un tema muy complejo, pues una vez más, como todo lo que concierne a las relaciones laborales, el capital con el que se trabaja es el capital humano, tratamos con personas no con mercancía, personas que tienen una vida más allá del trabajo. Por ello, es necesario una regulación protectora, la legislación española nos proporciona el Estatuto de los Trabajadores, pues es la norma básica que otorga derechos y obligaciones a los empleados, se regula la negociación colectiva y acuerdos de empresa, para poder mejorar lo que se establece en la ley. Todo esto se desarrolla en la transición democrática española, con sus pertinentes modificaciones, 30 años después se aprecian sus carencias. Las normas son iguales para hombres como para mujeres, así lo establece la Constitución Española en numerosas ocasiones, pero en la realidad esto no es así, múltiples factores hace que la mujer se encuentre en una posición de desigualdad laboral frente al varón, la existencia de estereotipos sexuales hace que la mujer no se desarrolle profesionalmente como debería. Necesita una protección mayor que haga tomar conciencia de la situación en la que se está, por ello, en 2007 se promulga una ley para garantizar la igualdad entre hombre y mujeres. Pero esta ley se queda un poco escueta, pues básicamente se limita

a hacer recomendaciones, da pautas a seguir, buenas conductas... pero no es imperativa en aspectos primordiales como el establecimiento de un número equitativo de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, por ejemplo.

Con esta ley aparece la figura de los planes de igualdad, de voluntaria aplicación para algunas empresas y obligatoria para otras. Su objetivo es detectar las deficiencias en materia de igualdad que pueda padecer la empresa que lo vaya a implantar y establecer líneas de actuación para subsanarlas y mejorar la situación, buscando la igualdad real y efectiva en la organización y promoviéndola en la sociedad en general. La Administración Pública debe ser la principal promotora de estas medidas, por ello establece pautas, modelos y actuaciones a seguir, como el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, el Boletín Igualdad en Empresa, políticas activas, asesoramiento, subvenciones... con la finalidad de ayudar a las empresas a conseguir una igualdad real.

Todas las medidas que se proponen están orientadas para hombres y mujeres, padres y madres trabajadoras, y como lo que se busca es la igualdad real y efectiva, no es algo incorrecto. Pero, lo que a mi parecer supone un problema, es que como las mujeres y los hombres no parten desde una situación igual, las medidas no pueden ir destinadas por igual. Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal deberían ser incentivadas para que quien las adopte sean los hombres trabajadores, para así conseguir eliminar el rol que existe hacia la mujer de cuidadora del hogar y la familia. Si el hombre es quien tiene que abandonar el trabajo para poder cuidar de los hijos o mayores dependientes, realizar las tareas domésticas, etc. en definitiva, desempeñar las funciones que les ha impuesto esta sociedad a la mujer, se dejaría a esta desarrollarse profesionalmente, poder ascender en los puestos de responsabilidad, aumentar su salario ya que su jornada de trabajo no se ve reducida... Nos encontramos ante una situación de corresponsabilidad familiar, porque está claro que cada familia es un mundo, y cada caso es distinto, pero lo que no puede ser es que la norma general sea: la mujer trabaja y además cuida de los hijos y realiza las tareas domésticas, el hombre trabaja y en categoría de suplente colabora de manera complementaria y puntual en el

hogar. Por tanto las medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades no deben suponer un motivo de discriminación, la empresa tiene que ser cuidadosa a la hora de implantarlas, tiene que evitar que si una mujer es beneficiaria de una medida de flexibilidad horaria no sea vista por sus compañeros como que lo único que busca es no trabajar, escaquearse de su puesto de trabajo, aumentar la carga de trabajo de sus compañeros, etc. Además, la organización debería encargarse de que las personas que necesiten acogerse a las medidas para poder conciliar no se vean perjudicadas en su desarrollo y progresión profesional. Porque una cosa hay que tener clara, la igualdad no es una opción, es un derecho, todos somos iguales y es necesario para la sociedad y su desarrollo tener hijos, formar familias... es un proceso del que todos formamos parte. Pero las bajas tasas de actividad femenina, los salarios más bajos para ellas, las formas de contratos que las aplican, los sectores productivos en los que se encuentran... no favorecen el cambio, pese a que las mujeres están más formadas que los hombres.

Un plan de igualdad, por tanto, debe abarcar, entre otras, las siguientes materias fundamentalmente: corresponsabilidad familiar, formación en igualdad de trato y oportunidades, diversificación profesional, formación y promoción profesional, retribución, inclusión social y violencia de género e investigación, inversión y gestión de prevención de riesgos laborales. Son muchas las medidas las que se pueden adoptar para desarrollar estas materias, pero para mí, personalmente, la más importante es la que engloba todo lo relacionado con la educación y formación, que depende tanto de las empresas como de la Administración pública, porque solo desde la base se puede solucionar este problema, y hay que promover un cambio de mentalidad en la sociedad, porque es más fácil educar que re-educar, y una vez que eso está puesto en marcha, las empresas ya pueden ser más eficaces en el desarrollo de planes de igualdad. Porque las empresas lo que pueden ofrecer es medidas de flexibilidad en la jornada y horarios, permisos, ayudas económicas, adaptaciones de todo tipo... pero lo que no puede hacer es cambiar a las personas, solo impulsarlas y enseñarlas a que ellas solas lo hagan. Por ello es importante que tanto hombres como mujeres sean conscientes de que son

iguales, que no hay un género superior al otro, que no por pertenecer a un género tienes que desarrollar unas determinadas funciones, etc. Cada uno tiene que ser lo que quiere ser independientemente del sexo, y si esto es así, en una unidad familiar corresponsable se darán cuenta de que ambos tienen que trabajar por igual y deben participar en las tareas domésticas y familiares por igual, y el empresario no discriminará, porque si esto es así le dará igual contratar a un hombre o a una mujer, le dará igual porque tanto el hombre como la mujer podrán cogerse la baja por maternidad, podrán ausentarse del trabajo por cuidado de hijos o familiares dependientes, ambos podrán disfrutar de los mismos permisos, derechos y obligaciones. Tendrán así los mismos contratos, ocuparán los mismos puestos de trabajo, en las mismas categorías profesionales, cobrando por ello el mismo salario, porque al empresario le será indiferente en su productividad y beneficio tener contratados a hombres o mujeres. Porque la igualdad es una inversión, no un coste.

8. BIBLIOGRAFÍA.

Libros, revistas, artículos y obras colectivas:

- Boletín Igualdad en la Empresa XVIII. Distintivo "Igualdad en la Empresa". Octubre 2014.

http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_n_18.pdf

- Boletín Igualdad en la Empresa XXV. Distribución flexible del tiempo de trabajo: horarios y turnos. Mayo 2015.

http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_25.pdf

- CARMONA CUENCA, ENCARNA, Diversidad de género e igualdad de derecho. ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO, Las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral, Lección 9. Ed. Tirant lo Blanchi, 1ª Edición, 2012. (Págs. 115 a 129).

- GARCÍA NINET, JOSÉ IGNACIO y GARRIGUES GIMÉNEZ, AMPARO. Comentarios a la Ley de Igualdad, Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, Capítulo III. Ed. CISS grupo Wolters Kluwer, 1ª Edición, 2007. (Págs. 352 a 397).

- Libro colectivo. Mujeres, Contratos y Empresa Desde la Igualdad de Género. ZOCO ZABALA, CRISTINA, Planes de igualdad en las empresas: requisitos y buenas prácticas. Ed. Tirant lo Blanchi, 1ª Edición, 2014 (Págs. 626 a 645).

Normativa:

- Constitución Española de 1978. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Referencia: BOE-A-1978-31229.

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154, de 29 de junio de 1994. Referencia: BOE-A-1994-14960.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995. Referencia: BOE-A-1995-7730.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-6115.

Artículo de periódico:

- Larreta, A. (6 de marzo 2015) "Ocho retos de la sociedad sobre el 8 de marzo: conciliar, romper el techo de cristal, cobrar igual..." Diario versión 20 minutos.

<http://www.20minutos.es/noticia/2392297/0/ocho-retos/ocho-de-marzo/dia-mujer-trabajadora/>

Documentación:

- Buenas prácticas y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Invertir en conciliación es invertir en futuro. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Completo.

http://www.familia.jcyl.es/web/jcyl/binarios/690/268/GU%C3%8DA%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS%20EN%20FORMATO%20WORD%20PARA%20ACTUALIZAR_150609.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=JCYL_Familia&blobnocache=true

- Guía sobre la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, junio de 2011. Páginas de la 4 a la 31.

http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/330/907/GUIA_conciliacion_familiar_laboral.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=JCYL_Familia&blobnocache=true

- Plan de igualdad RENAULT ESPAÑA, S.A., 2010.

http://ccoo.es/comunes/recursos/1/doc94819_Plan_de_Igualdad_Renault_Espana,_SA.pdf

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 - 2016. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

[http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh14/social/Documents/PEIO2014-2016%20\(PLAN%20IGUALDAD%20OPORTUNIDADES\).pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh14/social/Documents/PEIO2014-2016%20(PLAN%20IGUALDAD%20OPORTUNIDADES).pdf)

- Trabajar igual, cobrar igual, conciliar igual. Por una paternidad corresponsable, 16 de mayo de 2015. UGT.

http://www.ugt.es/Publicaciones/INFORME_SOBRE_PATERNIDAD_Y_CONCILIACION_2015_UGT.pdf

Páginas web consultadas:

- Página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/home.htm>

<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/planIgualdad.htm>

<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/renaultcatalogo.pdf>

- Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades:

<http://www.inmujer.gob.es/>

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6>