



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN. ESPECIAL REFERENCIA A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Presentado por: Dña. Sara de la Cruz Losada

Tutorizado por: Dña. Ana María Ortega Álvarez

Curso 2021/2022

Palencia, 24 de junio de 2022



ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Definición del concepto de igualdad y del concepto de discriminación	6
2.1 Definición de la igualdad y la no discriminación en la contratación	9
2.2 El origen de la contratación y su protección por el Derecho del Trabajo	10
3. Principales colectivos susceptibles de ser discriminados laboralmente.....	12
4. El proceso de contratación.....	20
5. Normativa sobre igualdad y no discriminación y ayudas para incentivar la contratación	23
5.1 Normativa sobre igualdad y no discriminación en todos los ámbitos; específicamente en el laboral.....	24
5.2 Normativa de igualdad y no discriminación referida específicamente a los distintos colectivos.....	27
5.3 Ayudas para incentivar la contratación.....	33
6. Igualdad de género en la contratación	37
6.1 El plan de igualdad.....	38
6.2 Análisis del área de contratación en cinco planes de igualdad.....	44
6.2.1 Análisis comparativo entre los planes de igualdad de las diferentes empresas..	59
7. Conclusiones	66
8. Bibliografía.....	70
8.1 Anexo de legislación.....	76

1.Introducción

El principio de igualdad es uno de los pilares básicos para una buena convivencia social y este principio se debe respetar en todos los ámbitos y por supuesto en el ámbito laboral. Elegí este tema para mi TFG porque su interés no solo se limita al entorno laboral, sino que tiene una dimensión universal. La igualdad es el pilar necesario para que las personas puedan desarrollar su trabajo de una forma digna y accedan a todas las oportunidades que su empresa y sus capacidades les permitan conseguir.

Este TFG se centrará en el ámbito laboral, en la igualdad en la contratación y selección, ya que todos somos iguales ante la ley y por ello, debemos de tener los mismos derechos y oportunidades a la hora de acceder al mercado de trabajo.

Todas las personas que conviven en la sociedad deben poder tener las mismas oportunidades y derechos de poder ofrecer su fuerza de trabajo a las empresas, y, no ser discriminados por ninguna razón, siempre y cuando desempeñen sus tareas de forma efectiva y adecuada.

Además, me centraré en los distintos colectivos susceptibles de ser discriminados en el ámbito laboral: discapacitados, migrantes, personas mayores de 40 años y jóvenes, y, por último y principalmente en uno de los colectivos que sufren más discriminación: las mujeres.

Realizaré una investigación sobre si está suficientemente garantizada la igualdad con los instrumentos utilizados en los planes de igualdad, en el área de selección y contratación. Comparando diferentes planes de igualdad y sus medidas e indicadores, divididos en empresas mayoritarias de mujeres y mayoritarias de hombres, para observar si ofrecen la igualdad que la ley determina.

El principal objetivo de este trabajo es reflejar la importancia del trato igualitario no solo cuando ya se está dentro de una organización, sino cuando se va a acceder a la misma. Reflejar que, no se debe discriminar a una persona por tener alguna discapacidad, o por provenir de otro país, o por llevar bastantes años en el mercado laboral o por todo lo contrario, no tener experiencia; o, por el simple hecho de ser mujer; ya que esta forma de dirigir no solo no cumple con la ley vigente, sino que puede que la empresa se esté perdiendo la incorporación de trabajadores valiosos y con grandes capacidades por prejuicios establecidos.

Centrándonos en el caso concreto de la igualdad de género, un segundo objetivo es conocer el contenido de los Planes de Igualdad en el área de la contratación, a través del análisis de varios planes de empresas conocidas.

A la hora de evaluar en la entrevista de trabajo la capacidad de un candidato, se deben tener en cuenta unos criterios determinados, si se adaptará de forma adecuada al puesto vacante, que se ajuste a las tareas que conlleva el puesto y no tener en cuenta ningún otro criterio ajeno a las propias capacidades para desempeñar las tareas de forma adecuada, que sea discriminatorio.

El desarrollo de este TFG me ha permitido trabajar en mayor profundidad una serie de competencias asociadas al Grado en Relaciones Laborales y RRHH, destacando las siguientes:

Competencias genéricas (GC)

INSTRUMENTALES

CG.1. Capacidad de análisis y síntesis.

CG.2. Capacidad de organización y planificación.

CG.6. Capacidad de gestión de la información.

PERSONALES

CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.

CG.14. Razonamiento crítico.

CG.15. Compromiso ético.

SISTÉMICAS

CG.16. Aprendizaje autónomo.

CG.17. Adaptación a nuevas situaciones.

CG.21. Motivación por la calidad.

Competencias específicas (CE)

DISCIPLINARES (SABER)

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.7. Historia de las relaciones laborales.

CE.10. Economía y mercado de trabajo.

CE.11. Políticas socio laborales.

PROFESIONALES (SABER HACER)

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.20. Capacidad para dirigir grupos de personas.

CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.

CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.

CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.

CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.

ACADÉMICAS

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran 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.

2. Definición del concepto de igualdad y del concepto de discriminación

La Real Academia Española (en adelante RAE) define la igualdad como:

“1. f. *Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad.*”

“2. f. *Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo* (RAE, s.f).”

Uniendo ambos significados podemos establecer que, la igualdad entre las personas es evidente ya que son conformes en naturaleza y calidad y que si las unimos conforman un todo que convive en sociedad.

“La igualdad¹ es el trato idéntico que un estado, organismo, empresa, asociación, grupo o individuo le manifiesta a las personas sin que exista ningún tipo de impedimento por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia estimable de diferencia. Otra forma de definirlo, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación” (Ucha, 2008).

¹ La palabra 'igualdad' procede del latín *aequalitas*, *-ātis*, formada con el término *aequus* (igual, llano, equilibrado; Florencia, 2008).

El principio de igualdad es un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. Este principio establece manifestaciones materiales y formales. El aspecto material atribuye a los poderes públicos la tarea de promover las condiciones en el país para que la igualdad de los individuos sea efectiva y real. La administración debe proporcionar una garantía de igualdad a todos los ciudadanos, que, por motivos de raza, orientación sexual, sexo y edad no puedan ser tratados de manera discriminatoria respecto de otros ciudadanos. Igualmente, se establece que se debe tratar por igual a los ciudadanos que se hallan sometidos a la misma norma general y abstracta, y se denomina igualdad ante la ley; siendo la fuente formal de derecho actual, aunque actualmente disponemos de numerosas sentencias y jurisprudencia que lo avalan (Cuenca, 1994).

La palabra igualdad también significa, según la RAE: *“el principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones (RAE, s.f).”*

Esto quiere decir que, ante la ley, todos los ciudadanos tendríamos que ser iguales, para que todos tengamos las mismas oportunidades y poseer los mismos derechos y, al contrario, todos tengamos las mismas obligaciones y, ser sancionados de igual manera (Web Oficial Editorial Etecé).

Históricamente, el primer intento de lograr conseguir otros derechos y reclamar la igualdad ante la ley fue mediante el derecho de libertad, la cual se promulgó con la Revolución Francesa (1789-1799). En 1789 por primera vez se estableció una carta de derechos fundamentales del ser humano, inspiración para la posterior Declaración Universal de los Derechos Humanos llevada a cabo por la Organización de las Naciones Unidas (Web Oficial Editorial Etecé).

Asimismo, un concepto muy importante dentro de la igualdad es la igualdad de género del cual hablaré más tarde con detenimiento, es un derecho humano fundamental que, implica que los hombres y mujeres deben de tener los mismos derechos y oportunidades; los mismos beneficios y ser tratados con el mismo respeto en el ámbito social, laboral, intelectual etc. Por ejemplo, en el trabajo, en la educación, en la vida cotidiana y social..., que la ley se aplique por igual a hombres y mujeres sin distinción por razón de sexo y que se les valore por sus capacidades para realizar el trabajo tanto a la hora de su contratación como para poder desempeñar trabajos de responsabilidad en la empresa y por tanto recibir las mismas compensaciones por el trabajo realizado.

“La igualdad de género es una obligación de derecho internacional, que vincula a todas las naciones y dado su importancia, se establece de forma primordial del resto de derechos fundamentales (Web Oficial Wikipedia).”

La reclamación para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres surgió en tiempos modernos de la humanidad. A lo largo de la historia a la mujer se la consideraba con menor capacidad e inteligencia que al hombre y, por consiguiente, ha sido tratada de forma desigual y se la ha privado de muchos de sus derechos. Por ejemplo, se las ha considerado desde botín de guerra a personas solo preparadas para las tareas del hogar, no se las dejaba participar en la política: no tuvieron derecho a voto hasta el año 1933, y se las educaba desde niñas para que se casaran con un hombre que las mantuviera (Web Oficial Editorial Etecé).

Por otro lado, según la RAE, la discriminación es *“dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental... (RAE, s.f).”*

La discriminación, según lo establecido por el TC en su sentencia nº 253/2004, de 22 de diciembre de 2004 (RTC 2004\253), se refiere a una serie de diferenciaciones de trato que no están objetivamente justificadas por el fin lícito de la norma. El TC en su sentencia nº145/1991, de 1 de julio de 1991 (RTC 1991\145) manifiesta que hay dos tipos de discriminación:

La discriminación directa, que se trata del tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable a una persona, expresándose de forma clara y explícita, más fácil de detectar; por ejemplo, despedir a una mujer por el hecho de que esté embarazada (Web Oficial del Instituto Andaluz de la Mujer).

Sin embargo, la discriminación indirecta, es un tratamiento aparentemente neutro o no discriminatorio por el que acaban situando a una persona en situación de desventaja (S. Gutiérrez, 2016). Por ejemplo: *“Una chica de etnia gitana está buscando trabajo como azafata de congresos después de haber finalizado un curso impartido por la Comunidad de Madrid. Cuando acude a una entrevista, el responsable de recursos humanos le dice que en esa empresa las azafatas tienen que tener un título universitario y que por tanto queda fuera del proceso de selección. Aunque aparentemente esta práctica no es discriminatoria de forma directa, sí lo es de forma indirecta porque le exigen una*

titulación que no es necesaria para el trabajo que va a desarrollar, pero lo usan para evitar seleccionar a personas por su origen racial o étnico que tienen menos probabilidades de tener una titulación universitaria. “(Web Oficial Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica). Por lo que, estaríamos hablando de una discriminación indirecta, en este caso por origen racial o étnico.

Se puede decir que, la discriminación es *“una conducta, culturalmente instaurada, constante y socialmente extendida, de desprecio hacia una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o una señal relacionada con una desventaja inmerecida y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Iberley, 2021).”*

Por consiguiente, en el ámbito laboral una forma de discriminación sería aquella que perjudicara las condiciones respecto a un empleo, una prestación, acceso a un oficio etc. Debido a prejuicios sobre dicha persona por el hecho de pertenecer a un determinado grupo social (Gutiérrez, 2016).

2.1 Definición de la igualdad y la no discriminación en la contratación

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como *“la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política”* ... Es decir, la igualdad contractual se constituye como: todos quienes se hallen aptos para concurrir a un proceso de contratación deben de recibir igual trato sin discriminación alguna.

La igualdad laboral se refiere a que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades (tanto las mujeres como los hombres poseen el derecho de solicitar un trabajo, ocupar puestos de alto cargo, ser ascendidos por conseguir los mismos logros etc.). También, se refiere a que tienen derecho de un trato igualitario; sin importar la clase social, la edad, el estado civil, la raza, etnia, condición física etc. Además, que estos trabajadores sean remunerados con la misma cantidad por realizar el mismo trabajo, mismas condiciones, mismo número de horas etc (Helpsi Capital Humano, 2021).

Discriminación en el ámbito laboral.” *Es un tipo específico de diferencia de trato injustificada que se vincula a la atribución de una persona a un grupo o categoría social*” (Iberley, 2021).

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, (en adelante OIT), en su artículo 1 del Convenio 111, de junio de 1958, se refiere a la discriminación en los siguientes términos: *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.

2.2 El origen de la contratación y su protección por el Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo surge ante la necesidad de brindar protección a la parte débil de la relación laboral (el trabajador). El Derecho del Trabajo se fundamenta en una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes, llamada contrato de trabajo *“acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (salario)”* (ANDI, 2013). Es decir, el trabajador pone su fuerza de trabajo (oferta de trabajo) a disposición de la otra parte, el empresario, (el cual demanda trabajo) a cambio del pago de una retribución.

Históricamente, el trabajo asalariado (relación contractual en la que existe: dependencia, libertad, ajenidad, remuneración) empieza a aparecer en la antigua Roma. Los juristas romanos empezaron a crear nuevos tipos de contratos por los cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. Para comprender el marco histórico que favoreció la aparición del Derecho del Trabajo, debe tenerse en cuenta la ideología del liberalismo de los siglos XVIII y XIX que decía que sólo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas. Esto lo que provocó fue la superioridad del empresario frente a la clase trabajadora; por lo que, el empresario se aprovechaba de la parte débil y vulnerable con: bajos salarios; largas jornadas de trabajo; precarias condiciones de seguridad e higiene; y alta mortandad de la mano de obra, en particular de los niños y mujeres.

Todo lo anteriormente comentado, provocó revoluciones sociales de los trabajadores para mejorar su nivel y calidad de vida. Por ello, empezó a intervenir el Estado para limitar el poder del empresario, y favorecer el equilibrio entre las dos partes y, de esta manera, poder reducir el conflicto y, al mismo tiempo, que se controlase el movimiento obrero. Se muestra así la doble función, tuitiva y pacificadora, que se le atribuye al Derecho del Trabajo.

Aquí es cuando el Derecho del Trabajo se empieza a consolidar y se crea como una disciplina autónoma, estableciéndose independiente del Derecho Civil (hasta ese momento era este derecho el que establecía el trabajo asalariado).

El Derecho del Trabajo se va creando poco a poco a causa de la relación desigual o asimétrica que tienen las dos partes, buscando restablecer un equilibrio entre ambos, o suavizar la desigualdad que existe. El Derecho del Trabajo es indispensable para proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral, ya que busca proteger o defender determinados derechos o intereses del trabajador, los cuales podrán ir evolucionando o ser diferentes dependiendo de las circunstancias.

El Derecho del Trabajo, ha sido caracterizado por 3 etapas:

- La Prohibición: En esta etapa, se formaron los primeros sindicatos como organizaciones de trabajadores que defendían los intereses de los trabajadores, estaban prohibidos, y castigados en el código penal. Se consideraba a los sindicatos como: “atentado contra el orden público”.
- La Tolerancia: Después, llegó una etapa de tolerancia al sindicalismo, ya sea porque la presión ejercida por estos era muy fuerte, o por el arraigo democrático de algunos Estados; de forma que se suprimieron las sanciones hacia este movimiento, pero aún no se aceptaba las manifestaciones sindicales.
- El Reconocimiento: Al fin, llegó la etapa en la que el Estado empezó a intervenir en las relaciones laborales y empezó a reconocer una serie de derechos a los trabajadores. (Jornada mínima, salario, prevención de accidentes de trabajo etc.), y, por lo tanto, en esta etapa se reconoció por primera vez el sindicalismo como un derecho básico del trabajador (Pró, 2014).

3. Principales colectivos susceptibles de ser discriminados laboralmente

A continuación, voy a definir los diferentes colectivos que son susceptibles de ser discriminados en el ámbito laboral para poder constatar y reflejar cada uno de ellos:

- **Discapacitados:** *“Personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales previsiblemente permanentes que, al poseer distintas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás. Tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.”* (Web oficial de la Organización Panamericana de la Salud PAHO). Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad. Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir discapacidad que los hombres y las personas mayores más que los jóvenes.

Evolución histórica y cultural del concepto de discapacidad:

El concepto de discapacidad ha ido evolucionando y cambiando a lo largo de la historia. Primero, en las culturas antiguas, se pensaba que una persona discapacitada era de esta manera por la intervención de poderes sobrehumanos o castigos divinos, por lo que el miedo a lo desconocido causaba discriminación y aislamiento hacia estas personas. Afortunadamente, esta concepción ha ido cambiando y evolucionando muy lentamente hacia la integración social y laboral. En el siglo XV, la discapacidad se transforma y aparece las primeras instituciones llamadas *manicomiales*²; dichas instituciones eran consideradas lugares de rechazo y estigmatizantes.

Todo lo que se desconoce o no se sabe tratar se encierra en instituciones donde el cuidado de estas personas, en el mejor de los casos, se limita al cuidado del cuerpo. (Alimentación, higiene, reposo etc.)

² Manicomiales: Hospital psiquiátrico, también denominados hospicios, manicomios (portugués brasileño) o manicomios (portugués), son hospitales especializados en el tratamiento de enfermedades mentales y/o de “trastornos mentales” (término médico especializado) (Web Oficial Educalingo)

En el siglo XX, se comienza a interpretar la discapacidad desde un punto de vista asistencial; es decir, el Estado se implica y se crean los primeros centros de educación especial, pero desde una perspectiva paternalista, donde destaca la idea de dependencia y las actitudes de discriminación laboral y social (Gil, 2018).

Así es como en 1938, se crea la fundación ONCE para la cooperación e inclusión social de personas con discapacidad, *“es una corporación sin ánimo de lucro que nació con la misión de mejorar la calidad de vida de las personas ciegas y con discapacidad visual en España”*, por lo que, es una de las corporaciones pioneras en dar la oportunidad a las personas con discapacidad a acceder al mercado laboral (Sunrise Medical, 2017).

Además, nació COCEMFE en 1980, la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica. Su objetivo es fortalecer, y coordinar los esfuerzos y actividades de las entidades que trabajan a favor de las personas con discapacidad física y orgánica para defender sus derechos y mejorar su calidad de vida (Web Oficial Servicio de información sobre discapacidad).

Poco a poco, las personas con discapacidad van empoderándose y adquiriendo más presencia en la agenda política.

Un hecho muy importante a destacar fue cuando en España, en el año 1982, se aprueba la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido) hoy llamada Ley General de la Discapacidad, que reconoce todos los derechos de las personas con discapacidad y establece la obligación de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores. Sin embargo, hasta la década de los 2000 no se abandona el concepto de discapacidad paternalista y asistencial, considerando que son personas dependientes, inactivas e improductivas que no pueden hacer nada sin ayuda de los demás, y es en esta década cuándo se empieza a pensar que son personas con habilidades, competencias, recursos y potencialidades, si se le brindan los apoyos necesarios.

A partir de 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece una definición de discapacidad que supone un antes y un después en cómo se ha considerado a las personas con discapacidad.

Definición de discapacidad, según la OMS:

La discapacidad es una condición del ser humano que, de forma general, abarca las deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de participación de una persona:

Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal.

Las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas.

Las restricciones de la participación son dificultades para relacionarse y participar en situaciones vitales.

Por lo que, según esta definición, la discapacidad es un fenómeno que no contempla al individuo de forma aislada, sino que tiene que ver con la interacción con la sociedad en la que vive. Esta definición reconoce por primera vez, que el contexto social es un factor determinante en la valoración de la capacidad/discapacidad de una persona (Gil, 2018).

En la actualidad, permanecen aún numerosos tics históricos, culturales y de desconocimiento, que perpetúan actitudes de sobreprotección, posicionan las políticas pasivas de empleo (subsidios por discapacidad) como la única opción económica para las personas con discapacidad y conducen a la inactividad y a la dependencia. A día de hoy, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es aún muy baja, un 35%. Es decir, un 65% de las personas con discapacidad en edad de trabajar no tiene empleo ni lo busca (inactivos). Con ello nos damos cuenta de que, si bien la inclusión social ha experimentado un gran desarrollo, el camino por recorrer es aún muy largo.

- **Migrantes:** La noción de migrar (inmigrar, emigrar) alude a un cambio de residencia. *“La inmigración es la entrada en un país de personas procedentes de otros lugares”.* *Un emigrante es alguien que busca a través de la emigración, mejorar su nivel de vida e incluso su supervivencia, tanto a nivel social como individual”* (Torres y Almonacid).

Asimismo, la emigración se refiere a la salida del país o lugar de origen, de manera que cualquier inmigración conlleva una emigración previa (Torres y Almonacid).

España a partir de los años setenta y ochenta, respecto a los flujos migratorios pasó de ser un país de emigración (las personas se marchan del país en busca de

trabajo u oportunidades etc.) a ser un país de inmigración (extranjeros e inmigrantes entran a España en busca de empleo).

Los inmigrantes son uno de los grupos más discriminados en el mercado laboral. Existen muchos procedimientos metodológicos que demuestran que los inmigrantes (siendo mucho mayor la discriminación que padecen las mujeres inmigrantes) sufren una discriminación de intensidad notable en el momento de la contratación, en comparación con una persona de nacionalidad española.

La mayoría de los emigrantes entran y se establecen de forma ilegal en el país, por lo que no disponen de documentos que les identifiquen y que puedan aportar a la hora de encontrar trabajo o alguna prestación social, por lo que son un colectivo al que le cuesta establecerse en un sitio y arraigar. Dadas sus condiciones muchas veces se les contrata para trabajos temporales y se les proporciona vivienda y unas condiciones laborales dignas y otras se les explota con salarios precarios y condiciones abusivas. Algunos empresarios los contratan para ahorrar los costes de las cotizaciones sociales, lo que desarrolla la economía sumergida³. Este ahorro ejerce un fuerte poder de atracción sobre algunos empresarios ya que ello supone reducir los costes laborales, y, por consiguiente, aumentar la rentabilidad del negocio.

Igualmente, las sociedades laborales más asentadas y competitivas, prefieren contratar a trabajadores autóctonos (hoteles y restaurantes de varias estrellas, sucursales de bancos, empresarios...) porque se les supone más preparados, más comprometidos con la empresa, el emigrante puede querer cambiar de residencia dada la falta de arraigo en la zona, y dan mejor imagen de cara al cliente ya que a la discriminación por ser emigrantes muchas veces se les suma un componente de racismo; en cambio, las empresas donde predominan empleados poco cualificados y con poca experiencia, o especialistas a destajo, son las más inclinadas a contratar inmigrantes (franquicias de comida como McDonald o Burger King, albañilería, agricultura...) En dichos casos el riesgo empresarial se compensa con el menor coste de la mano de obra extranjera.

³ La **economía sumergida** es el volumen total de dinero negro que circula en un país, es decir, el conjunto de transacciones monetarias no declaradas de forma correspondiente a las autoridades fiscales o monetarias competentes (Caballero)

La legislación laboral es limitada respecto a la situación de los emigrantes y esto quiebra su poder de negociación, tanto si dependen de un precontrato del empleador como si tienen un permiso de duración temporal cuya renovación es una condición necesaria para permanecer en España. Esto beneficia a algunos empresarios sin escrúpulos ya que, se aprovechan con frecuencia de la situación para rentabilizar más la mano de obra de los trabajadores extranjeros. No obstante, la cuestión de carecer de documentos legales por parte del trabajador representa también para los empleadores un riesgo adicional ante la inspección de trabajo, si el inmigrante no tiene permiso de trabajo en vigor, el empleador corre peligro de ser sancionado. Por lo que, la precariedad legal facilita la explotación de la mano de obra, pero tiene la contrapartida de un riesgo legal y penal para el empresario. La igualdad de derechos laborales entre trabajadores nacionales e inmigrantes aumenta el poder de negociación de éstos, lo que se traduce en un incremento de los costes laborales para las empresas. Por lo que, aunque las empresas por una parte desean regularizar su situación tanto legal como laboralmente para evitar riesgos penales y burocracia administrativa, por otra temen que el inmigrante llegue a adquirir un estatus de seguridad laboral y se iguale a los autóctonos, porque entonces dejará de ser un trabajador vulnerable y fácilmente explotable. Por otra parte, el trabajador emigrante ve algunos de los inconvenientes de la legalidad, ya que está obligado a pagar impuestos, a cumplir con su contrato y a declarar por sus ingresos (Pereda, de Prada y Actis, 2001).

- **Edad (Solicitantes de empleo mayores de 40 y jóvenes):**

También llamado edadismo; se define como el “*conjunto de prejuicios, estereotipos y discriminaciones que se aplican a las personas mayores y jóvenes simplemente en función de su edad*” (Web oficial Wikipedia). El edadismo discrimina a todos los que no estén en una variable de edad en la que se les acepta como adecuados para trabajar.

La discriminación laboral por edad, consiste en no contratar a una persona a causa de su edad; ya sea por tener más de 40 años y considerarlos desfasados o por ser jóvenes y carecer de experiencia. La ley prohíbe este tipo de discriminación en los distintos aspectos del empleo, como la contratación, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo.

Una práctica o política de empleo que se aplica a todos, independientemente de la edad, puede ser ilegal si tiene un impacto negativo en los empleados o solicitantes de empleo de 40 años o más o jóvenes y, no estando basada en un factor razonable que no sea la edad.

La discriminación laboral en los jóvenes, se manifiesta a partir de unas condiciones laborales precarias, la incorporación de trabajadores jóvenes a puestos de menor exigencia profesional, viéndose el trabajador en un ambiente de trabajo tenso, por el temor al despido por parte del empleador. Dicha situación obliga a los trabajadores jóvenes a aceptar condiciones laborales que no son ni justas ni igualitarias.

La discriminación del trabajador por tener más de 40 años, se basa en que el envejecimiento supone un deterioro en las capacidades de las personas, aconsejando su retiro de su vida activa o laboral. Hace referencia a varios estereotipos además de los ya expuestos; se les considera más lentos en el aprendizaje de las novedades y los cambios en el trabajo, así como en la realización de tareas y, por lo tanto, menos productivos, menos eficientes etc. También existe discriminación a la hora de la selección de nuevo personal y en la reestructuración de la nueva plantilla, ya que estos trabajadores tienen mayores derechos adquiridos como mejores turnos, días de descanso o primas en las retribuciones pactadas, por lo que despedir a los trabajadores más antiguos o imponer a estos trabajadores la jubilación anticipada es más rentable para el empresario.

Incluso, las políticas de empleo han ido en la dirección de favorecer el empleo juvenil o el acceso al primer empleo, por encima de contratar a personas mayor edad que entraban en prestaciones estatales proteccionistas, así como han favorecido la jubilación anticipada en determinados sectores como la banca y los llamados contrato de relevo en grandes empresas.

Tanto en el ámbito nacional como internacional el trato desigual por motivos de edad ha sido prohibido. Esto se ve reflejado en las directivas, leyes y otras normativas aprobadas por los poderes públicos (Gutiérrez, 2016).

La edad no debe ser una barrera para acceder al mercado laboral y poder obtener un trabajo. En las personas más jóvenes, actualmente muy preparadas, las

empresas deben valorar la posibilidad de modelar su aprendizaje y adecuarlo lo más posible a lo que se quiere de este trabajador, aprovechar su iniciativa y entusiasmo de forma que se convierta en un valor añadido para la empresa.

Las personas de más de 45 años atesoran una experiencia laboral anterior que les permite adaptarse rápidamente al sistema de trabajo y supe con algunos de los problemas que se puede encontrar en un puesto de trabajo nuevo y aportan a la empresa y a sus compañeros una visión global del trabajo y una capacidad de respuesta ante los problemas como por ejemplo la falta de recursos materiales ya que antes se trabajaba con menos medios.

Las personas con la edad no pierden la motivación, ni la capacidad de trabajo, ni la de adaptación al cambio. Atesoran compromiso y ganas de seguir creciendo. Es necesario reivindicar su valor para las empresas y la sociedad. Empecemos por reconocer que sus actitudes y aptitudes son muy necesarias.

- **Mujeres:** *“La discriminación laboral por razón de sexo hacia las mujeres se da cuando hay desigualdad a la hora de la contratación o en el salario o en algún aspecto laboral, entre hombres y mujeres que tienen las mismas capacidades y calificaciones laborales”* (Parker, 1996).

Igualmente, según el Art. 1 ° de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Asamblea General de Naciones Unidas, 1979: se llama discriminación por razón de sexo o discriminación de género en el ámbito laboral a *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* y se define la discriminación laboral como: *“comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo)”*.

De forma que, uniendo ambas dimensiones, llegamos al concepto de discriminación laboral por razón de sexo. Se define como: *“Toda práctica o procedimiento que, por acción u omisión, tiene como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.”*

En este caso, vamos a hablar de la discriminación laboral hacia la mujer, ya que este es uno de los colectivos más perjudicado. Las mujeres concentran un porcentaje muy alto de empleo a tiempo parcial en comparación con los hombres; y los complementos y pluses salariales son mayores y más altos, en general, beneficiando mayoritariamente a estos. Todo lo expuesto, agrava la diferencia salarial que existe entre sexos, apareciendo la brecha salarial de género.

La brecha salarial de género es *“la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Es decir, es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media”* (Carazo, 2018).

Existe brecha salarial cuando el valor del trabajo de un hombre y el de una mujer es el mismo (realizan el mismo trabajo, tiene mismas funciones, las mismas características) pero su remuneración no.

Aunque no existen diferencias de sueldo base entre un sexo y otro, sino que realizan un trabajo con el mismo valor y reciben remuneraciones diferentes. Esto se debe a complementos o primas salariales que no están directamente relacionados con el trabajo desempeñado.

El origen de la brecha salarial deriva de la desigualdad en el acceso a la educación que históricamente han sufrido las mujeres, ya que ante la falta de recursos en las familias se primaba al varón para que se formara y estudiara, considerando que así se garantiza la supervivencia económica de la familia, mientras que las mujeres de la familia podían ocuparse de la casa y de los cuidados de los familiares; y podían a través del matrimonio conseguir una estabilidad social y económica. Posteriormente las mujeres consiguieron más libertad y derechos, pero siguen teniendo menos oportunidades y actualmente este modelo sigue existiendo en mayor o menor medida en muchas zonas del mundo. En todas las sociedades, desde siempre, se ha asociado a la mujer como la encargada, casi en exclusividad, de la crianza y el cuidado de los hijos. La dificultad de compaginar estas dos tareas; el trabajo y la atención de los niños (sin ayuda de la pareja y sin el apoyo

de las instituciones) ha determinado el abandono temporal o definitivo de la actividad laboral, de muchas mujeres, que han tenido que elegir (en el mejor de los casos, ya que para abandonar un puesto de trabajo es necesario disponer de recursos económicos suficientes que garanticen el mantenimiento de la familia) entre ocuparse de su familia o seguir trabajando.

A pesar de que muchas mujeres a día de hoy están más formadas y más cualificadas que los hombres, sigue existiendo brecha salarial (Alquézar, 2022).

4. El proceso de contratación

Es fundamental que la igualdad a la que nos hemos referido en los apartados anteriores, se vea reflejada en el proceso de contratación, ya que este constituye la puerta de entrada a la empresa y la fase que va a marcar el perfil profesional requerido en esa oferta de empleo, de forma que ningún aspirante renuncie a presentarse porque intuye que no tiene oportunidad de competir en igualdad.

El proceso de contratación comprende distintas fases:

- Planificación (a la hora de cuantificar el número de personas que van a incorporarse en la empresa)
- Definición de Puestos (cuándo se definan las características y funciones del puesto que se necesita cubrir)
- El reclutamiento y selección.

Planificación RRHH (Cuántas personas)

“La planificación de los recursos humanos consiste en prever las necesidades de recursos humanos de la organización, para los próximos años, y fijar los pasos necesarios para cubrir dichas necesidades. El proceso de elaborar e implantar planes y programas para asegurarse que hay disponibles el número y tipo de personas apropiado, en cada uno de los momentos para el que se realiza la planificación, para satisfacer las necesidades de la organización” (Lamoca, 2020-2021).

La planificación debe garantizar que se dispone del personal necesario en número y cualificación para desempeñar el trabajo; y, asegurar la disponibilidad del personal

adecuado. Es necesario, tener presente el principio de igualdad a la hora de planificar cuántas personas se necesitan en la empresa para no discriminar a ningún colectivo; y valorar la cualificación y capacidades que posea la persona para realizar el trabajo y asegurarse de elegir al mejor candidato para cada puesto sin importar si es discapacitado, inmigrante, mayor de 40 años, muy joven o mujer.

Este proceso tiene una triple vertiente: cuantitativa, cualitativa y temporal.

La planificación cuantitativa es la estimación del número de empleados que la empresa necesita para llevar a cabo las tareas a realizar.

La planificación cualitativa, se basa en la descripción del puesto de trabajo a cubrir, nivel de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos a los candidatos. En esta vertiente, se deben de especificar la cualificación y actitudes que se requiere para cubrir el puesto, sin que exista discriminación alguna.

La planificación temporal asegura que las personas necesarias están preparadas justo en el momento que se las necesita.

Definición de Puestos (A.P.T)

El siguiente paso a la hora de contratar personal es definir el puesto vacante realizando un Análisis de Puestos de Trabajo: *“Es una técnica que permite determinar las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo y conocer las características de las personas que los ocupan”* (Lamoca, 2020-2021).

Consta de 3 procedimientos: Primero, establecer clara, concreta y de forma detallada la totalidad de las funciones, tareas u operaciones que diaria, periódica u ocasionalmente realiza una persona en su puesto a través del Análisis de Tareas. Segundo, determinar cada uno de los requisitos en cuanto a la capacidad física, psíquica, y profesional que debe reunir una persona para cumplir de forma satisfactoria las funciones básicas del puesto. Se lleva a cabo mediante la Especificación de Tareas. Y, por último, es necesario precisar las condiciones físicas, ambientales, en las que se va a desarrollar la actividad propia del puesto a través del Estudio de las Condiciones de Trabajo.

Se debe establecer un APT acorde al principio de igualdad; es decir, en el Análisis de Tareas, se deben de detallar las funciones y tareas de la forma más objetiva posible, independientemente del tipo de persona que las realice. En la Especificación de Tareas, se debe primar el disponer de las capacidades necesarias para poder realizar esas tareas

(por ejemplo, valorar si ese puesto de trabajo puede ser ocupado o no por una persona discapacitada, sin evaluar su discapacidad desde el punto de vista estético o las dificultades que puede tener en resolver problemas no relacionados con las tareas a desarrollar. Y, en el Estudio de las Condiciones de Trabajo, estudiar las condiciones físicas del puesto de forma neutra, para que no exista discriminación por género, ni por ser inmigrante etc.

Reclutamiento, selección

“El proceso de reclutamiento es mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales, que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad suficiente, de modo que sea posible una posterior selección de alguno de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos” (Lamoca, 2020-2021).

Asimismo, debe de existir en el proceso de reclutamiento garantice este principio a todo el personal que quiera o desee incorporarse a la empresa. De forma que, cuando en la empresa se incorpore un nuevo trabajador o trabajadora, deben de observar si el candidato o candidata cumple los requisitos para realizar las tareas que hacen falta en dicho puesto, para su selección posterior, sin ser rechazados estos candidatos por su edad, sexo, discapacidad física, nacionalidad o por cualquier otra condición que no esté relacionada directamente con la capacidad que exige el puesto.

Existen dos fuentes de reclutamiento del personal: Fuentes Internas y Fuentes Externas.

La fuente interna se realiza a través del reclutamiento de una persona que ya es miembro de la empresa. Se divide en el traslado, y en la promoción.

El traslado implica un cambio de forma horizontal; y a veces, lleva anclado una mejora económica, de contenido del puesto etc. En estos casos, la mejora económica o estas mejoras, deben de asignarse a todo trabajador, sin ninguna discriminación, teniendo en cuenta sus logros y capacidades.

La promoción, implica un cambio vertical, un ascenso en la estructura jerárquica, y, como he apuntado antes, no debe de existir ningún tipo de discriminación, y la promoción debe de basarse en los méritos aportados. Es importante resaltar que la promoción va unida a mejoras laborales que se deben aplicar al trabajador ascendido y no minimizar las ventajas del nuevo puesto en función de la persona elegida (menos sueldo por ser mujer, personas

de más de 40 años por estar más próximas a la jubilación...). El artículo 24 del ET establece que *“los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Asimismo, la promoción profesional en la empresa se ajustará a criterios que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.”*

Dentro de las fuentes externas nos encontramos: Fichero de solicitudes, Fichero de personas en cartera, Información interna a los miembros de la empresa, Instituciones Educativas, Colegios y Asociaciones Profesionales, Servicios Públicos de Empleo, Empresas Consultoras, Empresas de la competencia, Anuncio en Prensa, el e-Recruitment; independientemente del método utilizado para la elaboración del listado de aspirantes a cubrir la plaza, siempre se ha de mantener el principio de no discriminación.

“La selección consiste en escoger entre los candidatos reclutados, a aquel que tenga mayores posibilidades de ajustarse al puesto vacante, o lo que es lo mismo, a aquel cuyo perfil humano y profesional mejor se ajuste al perfil del puesto”.

“El principal propósito de la selección de personal será, por tanto, predecir el comportamiento futuro de los candidatos en el puesto de trabajo de cara a elegir a aquel cuyo comportamiento sea el esperado por la empresa”

Así la selección tendrá que investigar dos cuestiones:

- *La adecuación de la persona al puesto.*
- *El rendimiento futuro del candidato en el puesto.*

Este proceso de selección es posterior al reclutamiento; cuando ya se tiene a candidatos que encajan con el puesto, se elige entre ellos por su perfil humano y profesional (Lamoca, 2020-2021).

5. Normativa sobre igualdad y no discriminación y ayudas para incentivar la contratación

Es importante conocer toda la normativa que regula el derecho a la igualdad y a la no discriminación tanto de forma general, en todos los ámbitos, como en el ámbito laboral.

Y, además, me voy a referir también a la normativa específica de estos derechos que afecta específicamente a cada uno de los colectivos susceptibles de ser discriminados.

5.1 Normativa sobre igualdad y no discriminación en todos los ámbitos; específicamente en el laboral.

La igualdad y de manera específica, en el ámbito laboral, desde siempre ha sido considerada como un compromiso global presente de forma internacional en:

-Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948.

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...”

Artículo 1.

«Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros».

Artículo 7.

«Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación».

Asimismo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se defiende la libre elección de trabajo y el derecho al mismo, así como la lucha contra criterios diversos de discriminación.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluyendo la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; con conceptos como igualdad de retribución, así como desarrollando como sobre quién recaerá la carga de la prueba.

Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, donde se introduce el concepto de transversalidad y se insta a los estados miembros a tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad.

Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En nuestro país, la ley reconoce el principio de igualdad en la **Constitución Española** de 1978 en su Título I de los derechos y deberes fundamentales, en su capítulo segundo: **artículo 14**, donde dice expresamente: *” 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.”*

En segundo término, el **art. 1.1** de la Norma fundamental concibe la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español.

El **art. 9.2** del Texto constitucional recoge un mandato dirigido a los poderes públicos para la remoción de todos los obstáculos que impidan su efectiva realización. Es decir, asegurar la libertad y la igualdad de todos los individuos y de los grupos que estos conforman corresponde a los poderes públicos.

Derecho al trabajo art. 35 CE: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

Asimismo, existe una ley que regula este derecho fundamental y libertad pública de la Constitución, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres viene regulado en **la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se impone la eliminación de todo trato discriminatorio directo o indirecto por razón de sexo, y, además, las derivadas por maternidad, la asunción de obligaciones familiares y responsabilidad civil. En concreto, el art.46 habla sobre el contenido y los planes de igualdad, los cuales deben de poseer unas medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad en: el proceso de selección y contratación; entre otras materias.

Otras normas existentes en España dirigidas a lograr la igualdad en el empleo y la contratación son las siguientes:

Normas con rango de ley:

Decretos Legislativos:

- El **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (arts. 7.13; 8.17; 12; 16 y 46 bis del LISOS), establece que serán infracciones muy graves las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminación directa o indirecta; así como las que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

-El texto Refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores** aprobado por RD legislativo 2/2015 de 23 de octubre también recoge la prohibición de discriminar en su **artículo 17.1**. Dice que serán nulas las cláusulas de convenios colectivos, los pactos o las decisiones unilaterales del empresario que sean discriminatorias, de manera directa o indirecta.

El derecho a la libre elección de oficio y el derecho a la ocupación efectiva viene recogido en el art. 4 ET.

El **art. 4.2.c) del ET**, dentro de los derechos laborales, establece que en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho «a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español».

Podemos señalar también la **Normativa de no discriminación en el empleo** existente en nuestro país:

Normas con rango de ley:

Decretos Legislativos:

---El **texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD legislativo 2/2015 de 23 de octubre**, Art 17 ET establece que se entienden nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos

individuales y las decisiones unilaterales del empresario, que en materia de empleo, retribuciones, jornada y condiciones de trabajo, dé lugar a discriminación directa o indirecta por razón de edad o discapacidad o por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, el estado civil, condición social, religión etc.

- En el **Art 16 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.** : *“solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.”*

5.2 Normativa de igualdad y no discriminación referida específicamente a los distintos colectivos.

Una vez presentada la normativa de igualdad con especial referencia al ámbito del empleo, a continuación, revisaremos normativa específica de los distintos colectivos susceptibles de ser discriminados en la contratación.

DISCAPACITADOS

Tratados y Convenios Internacionales:

-Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Art 1: “El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.”

Ley Ordinaria:

--La Ley de Rehabilitación: La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación, aprobada en 1973, fue la primera pieza de la legislación de derechos civiles en abordar específicamente los derechos de las personas con discapacidades.

Normas con rango de ley:

Decretos Legislativos:

--**Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29-XI**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su art.36 se establece el principio de igualdad de trato, en el que debe de existir ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Además, en su art. 39 se establecen las ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad que faciliten su inclusión laboral, consistiendo en subvenciones o préstamos para la contratación, adaptación a puestos de trabajo, eliminación de barreras que dificulten su acceso etc.

Asimismo, en el art.42 se asegura la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, en las que las empresas públicas y privadas que tengan más de 50 trabajadores están obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

Art. 4.2 c) del ET: amplía la imposibilidad de discriminación por razón de discapacidad, «siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate».

INMIGRANTES

Tratados y Convenios Internacionales:

-**La Organización Internacional del Trabajo (OIT)** define el término de discriminación y promueve la creación de políticas nacionales para la lucha contra ello en su Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960).

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Ley Orgánica:

- **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero**, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social desarrolla en su título VIII la gestión colectiva de contrataciones en origen.

Ley Ordinaria:

--**Ley 3/2013, de 28 de mayo**, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León. En su art. 5 Integración en la sociedad castellana y leonesa, habla sobre la integración en la sociedad, así como su participación efectiva en el desarrollo laboral, en condiciones de igualdad de trato e igualdad de oportunidades, contribuyendo así a la erradicación de toda clase de racismo o xenofobia. Además, en su art.19 a) habla sobre el fomento del acceso al empleo por cuenta propia o ajena de los inmigrantes, favoreciendo la igualdad de trato efectiva en las condiciones laborales y de seguridad social, y con garantía para su salud, seguridad y dignidad. Y, en el apartado b) garantizar que la condición de inmigrante no signifique impedimento ni discriminación en el acceso al empleo.

Normas con rango de ley:

Decretos Legislativos:

--El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto 903/2021, de 19 de octubre, por el que se modifica el **Reglamento** de la Ley de **Extranjería**, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril. El objetivo de la norma es modificar el régimen jurídico de menores y ex tutelados para favorecer su integración.

- **El art. 7.c) del ET**, se reconoce la capacidad para contratar a los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Decreto- Ley:

--**Real Decreto 557/2011, de 20 de abril**, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

DISCRIMINACIÓN POR EDAD

Normativa comunitaria:

-El **artículo 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE**, prohíbe expresamente toda discriminación por razón de edad.

-Como normativa internacional actualmente ratificada, referida a la discriminación laboral, destaca la **Directiva 2000/78/CE del Consejo (Normativa de la Unión)** que en su articulado sí establece de forma expresa la lucha contra la discriminación por razón de edad, al contrario que en la CE y el ET que solo se percibe de forma implícita en su texto. Se trata de un texto dirigido a los estados miembros de la Unión Europea (UE), en el que se engloba la discriminación tanto en el momento de acceder al empleo, como en la formación profesional y condiciones laborales tras la consolidación de la relación laboral.

Ley Ordinaria:

---**La Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés)** solo prohíbe la discriminación por edad contra personas que tienen 40 años o más. No protege a los trabajadores menores de 40 años, aunque algunos estados tienen leyes que protegen a los trabajadores más jóvenes de la discriminación por edad.

- Normativa de discriminación en general por edad es la **Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. Título I, Art.1 2.c) Edad y art. 4 s)** con la definición de Edadismo: La estereotipación y la discriminación contra personas o grupos en base a su edad.

Como indicamos anteriormente, con esta normativa se busca que la edad no sea una barrera para acceder al mercado laboral y poder obtener un trabajo.

MUJERES

Normativa comunitaria:

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.**

"...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz."

- **Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la mujer de Beijing (1995)**

- **Web de las Naciones Unidas sobre la mujer.**

“ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas que desarrolla programas, políticas y normas con el fin de defender los derechos humanos de las mujeres y garantizar que todas las mujeres y las niñas alcancen su pleno potencial.”

- Documentación de la ONU.

-La normativa más reciente en el ámbito internacional es la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas)**. *“En la década 2020-2030 es fundamental la necesidad de actuar para hacer frente a la creciente pobreza, empoderar a las mujeres y las niñas y afrontar la emergencia climática”.*

- En el ámbito europeo destaca la **Estrategia para Igualdad de Género para el periodo 2020-2025**, porque se entiende que *“la igualdad de género es una condición esencial para una economía europea innovadora, competitiva y próspera”.*

- DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

“La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario en virtud del artículo 2 y del artículo 3, apartado 2, del Tratado, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una «misión» y un «objetivo» de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades”

Igualmente, la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer del 18 de diciembre de 1979, que en España fue ratificada el 16 de diciembre de 1983; la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo, que se traspone en España por la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de**

marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y se deroga 15 de Agosto de 2009.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Además, el derecho fundamental a la igualdad de remuneración por género es reconocido desde 1919 por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Junto a la anterior normativa de carácter internacional, a nivel de nuestro país, podemos señalar también la siguiente normativa:

Ley ordinaria:

-Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer

Decretos Ley:

Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer.

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

Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.

-**Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

5.3 Ayudas para incentivar la contratación

En este apartado me voy a centrar en las distintas ayudas o subvenciones existentes en nuestro país, para incentivar la contratación de los diferentes colectivos, que son susceptibles de ser discriminados a la hora de acceder al mercado laboral. De esta forma se consigue potenciar la selección de todos ellos.

- **Personas con discapacidad:**

Bonificaciones y reducciones a la contratación de personas con discapacidad

Si se contrata a una persona con **discapacidad no severa menor de 45 años**, y con un contrato indefinido, se bonifica a la empresa con una cuantía anual de:

- **Hombres:** 4.500 euros
- **Mujeres:** 5.350 euros

Si se contrata a una persona con los requisitos anteriores **mayor de 45 años**:

- **Hombres y Mujeres:** 5.700 euros.

Sin embargo, si posee una **discapacidad severa** (Se entiende por discapacidad severa la parálisis cerebral, la enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.)

Cuantía anual de la bonificación: **Menores de 45 años**:

- **Hombres:** 5.100 euros
- **Mujeres:** 5.950 euros

Cuantía anual de la bonificación: **Mayores de 45 años**:

- Hombres y Mujeres. 6.300 euros

Normativa: **Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo**

En cambio, si se realiza un **contrato temporal**, en caso de **discapacidad no severa**:

Si es **menor de 45 años**:

- **Hombres:** 3.500 euros.

- **Mujeres:** 4.100 euros.

Si tiene **45 años o más:**

- **Hombres:** 4.100 euros.
- **Mujeres:** 4.700 euros.

Asimismo, en caso de que posea una **discapacidad severa**, la bonificación se divide en:

Menor de 45 años:

- **Hombres:** 4.100 euros.
- **Mujeres:** 4.700 euros.

Si tiene **45 años o más:**

- **Hombres:** 4.700 euros.
- **Mujeres:** 5.300 euros.

Todas estas bonificaciones durarán durante toda la vigencia del contrato.

Contrato indefinido

Duración de las bonificaciones / reducciones durante toda la vigencia del contrato.

En el caso de discapacidad no severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.500 €	5.700 €
Mujeres	5.350 €	

En el caso de discapacidad severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	5.100 €	6.300 €
Mujeres	5.950 €	

Se entiende por discapacidad severa la parálisis cerebral, la enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

Contratación temporal

Duración de las bonificaciones / reducciones durante toda la vigencia del contrato

En el caso de discapacidad no severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	3.500 €	4.100 €
Mujeres	4.100 €	4.700 €

En el caso de discapacidad severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.100 €	4.700 €
Mujeres	4.700 €	5.300 €

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2020).

Además, también existen numerosas reducciones de cuotas empresariales por contratos temporales de fomento del empleo, contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con discapacidad, contratos a trabajadores discapacitados por un centro especial de empleo e incluso reducciones para autónomos; entre muchas otras reducciones (Web Oficial SEPE, 2020).

- **Migrantes:**

Subvenciones para fomentar el empleo de los inmigrantes

A nivel estatal, he investigado un tipo de ayudas para fomentar el empleo de los inmigrantes, pero uno de los requisitos necesarios es ser una empresa sin ánimo

de lucro, por ello, este tipo de ayudas no nos vale en el caso que principalmente nos ocupa.

Igualmente, he buscado por ámbito de Castilla y León, y el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL), realiza diversas actuaciones y programas encaminados a facilitar el acceso al empleo:

- Intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo.
- Facilitar a las personas demandantes de empleo la obtención de un puesto de trabajo adecuado.
- Proporcionar a las empresas los trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades de producción de bienes y servicios.
- Realizar todas aquellas actividades orientadas a posibilitar la colocación de las personas que demandan un puesto de trabajo (Web Oficial Junta de Castilla y León).

- **Personas mayores de 45 años:**

El Estado ofrece ayudas por contratar parados mayores de 45 años de forma indefinida. Estas van dirigidas a las empresas con menos de 50 trabajadores.

Se divide en:

- Hombres: 1.300 euros.
- Mujeres: 1.500 euros; si se trata de la contratación de una mujer en un sector o empresa con escasa representación de mujeres.

Dicha subvención dura los tres primeros años desde la firma del contrato de trabajo (Ayce Laborytax, 2021)

Asimismo, se ofrece una bonificación por contratar a personas mayores de 52 años, siendo un caso especial cuando al mismo tiempo se encuentren percibiendo el subsidio por desempleo del art. 274 del RD Legislativo 8/2015, de forma indefinida y a tiempo completo, recibirá la misma bonificación que en el caso anterior, con el añadido de que el trabajador podrá seguir percibiendo una parte de ese subsidio según la Ley 45/2002 (Web Oficial SEPE, 2020).

- **Personas jóvenes menores de 30 años:**

Reciben el nombre de contratos para la Formación en Alternancia.

Son bonificaciones que se ofrecen a las empresas que contraten a personas jóvenes que se encuentran inscritas en la Oficina de Empleo. Las cuantías son las siguientes:

- Si la plantilla de la empresa es menor de 250 trabajadores: Se reduce de forma anual un 100% las cuotas del empresario.
- Si la plantilla de la empresa es igual o superior a 250 trabajadores: Se reduce de forma anual un 75% las cuotas del empresario.

Todo ello se regula por la Ley 3/2012 (Web Oficial SEPE, 2020).

- **Subvenciones por la contratación de mujeres:**

Como hemos visto antes, las mujeres forman la mitad de la población, por ello, reciben diferentes ayudas dependiendo de si poseen una discapacidad o dependiendo de su edad.

Además, el Estado ofrece diferentes ayudas a las mujeres, dependiendo de su situación, las cuales resumiré brevemente:

- Víctimas de trata de seres humanos
- Víctimas de violencia de género
- Víctimas del terrorismo
- Víctimas de violencia doméstica

En alguna de ellas es necesario estar inscrito como demandante de empleo, y, además, varía la cuantía de la subvención hacia la empresa dependiendo de si el contrato es indefinido o temporal.

Todo ello se regula por la Ley 43/2006 (Web Oficial SEPE, 2020).

6. Igualdad de género en la contratación

En los anteriores apartados hemos hablado sobre la igualdad en el caso de cuatro colectivos y la no discriminación en el proceso de contratación. A continuación, haremos una especial referencia al último de esos colectivos, las mujeres, centrándonos en la igualdad de género, ya que es la discriminación más frecuente y, además, disponemos de un instrumento específico para conseguir esta igualdad de género: el plan de igualdad.

6.1 El plan de igualdad

Según los art. 85 ET y 45-49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en adelante LOI y 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, los planes de igualdad constituyen 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 mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contienen un conjunto de medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Se elaborará un diagnóstico negociado, con la representación legal de los trabajadores que hablará de las siguientes materias (Art. 7. Diagnóstico de situación del RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro):

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La ley indica que deben de ser los representantes de la empresa y la representación legal de los trabajadores, siendo una comisión conformada de forma paritaria, quienes constituyan la mesa negociadora y acuerden el plan. En las empresas donde no hay representación sindical, la compañía debe dirigirse a los sindicatos más representativos de su actividad para negociar dicho plan.

El artículo 46.6 de la LOI, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice que: “Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las

auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.”

EMPRESAS OBLIGADAS A ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad desde el 7 de marzo de 2020, fue obligatorio en primer lugar para empresas de 150 a 250 trabajadores, y a partir de 2021 ya fue obligatorio para empresas de más de 100 trabajadores.

Así, desde el 7 de marzo de 2022, es obligatorio para todas las empresas de más de 50 trabajadores tener un plan de igualdad. (art. 45 de la LOI)

Desde ese momento, todas las empresas con más de 50 empleados en plantilla tienen como obligación tener elaborado su Plan de Igualdad o, al menos, haber iniciado el proceso de elaboración con la creación de la Comisión Negociadora.

Obligación de elaboración y aplicación de un plan de igualdad.	Número de personas trabajadoras en la empresa según calendario de aplicación paulatina de los artículos <u>45</u> y <u>46</u> LOI, en redacción aportada por <u>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (D.T. 12ª LOI)</u>.
HASTA 06/03/2020	Empresas de más de 250 personas trabajadoras.
A PARTIR DEL 07/03/2020	Empresas de entre 151 a 250 personas trabajadoras.
A PARTIR DEL 07/03/2021	Empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras.
A PARTIR DEL 07/03/2022	Empresas de entre 50 a 100 personas trabajadoras.

Además, el Plan de Igualdad será obligatorio para las empresas que posean menos de 50 trabajadores, cuando así lo establezca la comisión negociadora y hasta que finalice el periodo de vigencia del plan acordado o, durante cuatro años.

O también, se efectuará el plan de igualdad cuando lo establezca el convenio colectivo aplicable sin perjuicio del número de personas trabajadoras. De esta manera, el plan de igualdad implantado de acuerdo al convenio colectivo de aplicación nunca puede disminuir las materias que debe cubrir siempre el plan de igualdad y, en cualquier caso, debe seguir los preceptos de la Ley de Igualdad.

Asimismo, será obligatorio cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan (Iberley, 2021).

CÓMO COMPUTAR EL REQUISITO NUMÉRICO PARA TENER LA OBLIGACIÓN DE IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

Para calcular el número de personal trabajando en la empresa, se tiene en cuenta la plantilla total, independientemente de los centros de trabajo que posea y de la forma de contrato (temporal, indefinido...)

Por lo que, los trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial, computan como un trabajador más, independientemente de las horas que realicen. Así como los trabajadores que sean cedidos por empresas de trabajo temporal. También el personal de alta dirección, y, resulta interesante que, también se computa los contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Deberá efectuarse el cómputo para comprobar si existe la plantilla necesaria para efectuar el plan de igualdad, al menos el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

En cualquier caso, la ley establece un plazo de 3 meses desde que la empresa alcanza el umbral de la plantilla para implantar el Plan de Igualdad, de manera que cuando se llegue a los 50 trabajadores, la empresa tendrá un máximo de 3 meses para iniciar el proceso de constitución de la comisión negociadora del plan.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio efectuar el plan de igualdad, nace la obligación de negociar con la comisión negociadora, elaborar y aplicar el plan de igualdad.

TIEMPO QUE SE TARDA EN ELABORARLO

El tiempo que se tarda en realizarlo depende del tamaño de la empresa y puede oscilar entre los 2 y 6 meses. Sin embargo, hay un periodo máximo de 1 año a contar desde el momento que la empresa alcanza los 50 trabajadores, para la negociación, elaboración del contenido del Plan de Igualdad y la solicitud del registro del plan.

CUÁNDO HAY QUE REGISTRAR EL PLAN DE IGUALDAD

El plazo para el registro del Plan de igualdad es de 15 días a partir de la firma del Plan.

El registro de planes de igualdad de las empresas se realiza de forma telemática a través de la aplicación REGCON del Registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

¿CUÁNTO TIEMPO TIENEN LAS EMPRESAS PARA APLICAR LAS MEDIDAS INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD?

Si bien no hay un plazo específico por ley para la aplicación de las medidas incluidas en el Plan de igualdad, lo que sí existe es la obligación de incluir en el mismo un calendario con fechas para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas que se hayan especificado en el Plan.

Dichos plazos deben cumplirse y, por tanto, es necesario que las medidas acordadas se materialicen en el tiempo especificado para ello. El Plan no es una mera declaración de intenciones y, por tanto, hay que llevar a cabo un seguimiento y evaluación para poder determinar si los objetivos propuestos se alcanzan o no (Web Oficial de Grupo Ático 34).

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

Un plan de igualdad debe de contener en primer lugar (art. 8.2 RD 901/2020): Las delegaciones empresariales y sindicales que lo negociarán; es decir, a qué personas afecta, en qué territorios y cuál será su periodo de vigencia.

Dentro de este ámbito, se establecerá, el propio plan, donde se incluye un diagnóstico general de la empresa.

Además, los planes de igualdad deben de incluir objetivos cualitativos y cuantitativos para atenuar las desigualdades que se presenten en el diagnóstico y las medidas a adoptar

en cada una de las materias relacionadas con la gestión de las personas y los indicadores que se usarán para medir los resultados de cada medida.

Se exige también la creación de una comisión de seguimiento que evalúe la puesta en marcha de dicho plan y su aplicación, y, finalmente, debe establecer los mecanismos para modificar el texto y solucionar todos los problemas que aparezcan sobre su interpretación.

El plan de igualdad debe contener también la auditoría salarial, que es un estudio de la media de lo que cobran hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales; si esta brecha es superior al 25% y no está justificada, la diferencia es una falta grave sancionable entre 626-6250 euros. Esto lo tienen que hacer todas las empresas, incluidas aquellas con menos de 50 trabajadores que no estén obligadas a tener plan de igualdad (Registro salarial), según el *Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

En este sentido, la valoración de los puestos de trabajo está directamente relacionada con la auditoría, ya que a partir de la valoración de las tareas que un trabajador realice, así será su sueldo, por ello a igual valor de trabajo, igual remuneración, de esta forma se permite evaluar las discriminaciones de género cuándo no corresponda dicha remuneración con el valor de los puestos (Web Oficial del Periódico.com).

Es importante saber que, las empresas pueden elaborarlo ellas mismas como ocurre en la mayoría de los casos o encargar realizar el plan de igualdad a una consultoría externa y especializada, pero luego deberán de someterlo a la negociación y aprobación de la representación legal de los trabajadores o en el caso de que no exista representación, a la mesa que se haya constituido ad hoc.⁴

Además, como indicamos anteriormente, en la LOI viene regulada la obligación de registrar este plan de igualdad en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) del Ministerio de Trabajo, para que comprueben que las empresas cumplen los requisitos mínimos y que cumplen la normativa.

⁴ Comisión realizada especialmente para un fin determinado o pensado para una situación concreta. "solución ad hoc". En este caso, para la comisión del plan de igualdad. (Web Oficial Oxford Languages and Google).

El periodo de duración o vigencia de los planes de igualdad será el que determinen las partes negociadoras (representación de la empresa y representante de los trabajadores), y, en cualquier caso, no podrá superar los cuatro años. Por lo que, las partes que lo negocien podrán establecer un periodo hasta los cuatro años, pero nunca superarlo, en estos casos se tendría que renovar. Al finalizar dicho plazo, se debe de evaluar si se han cumplido los objetivos que se querían alcanzar (Web Oficial de Atico34).

BENEFICIOS E INCONVENIENTES PARA LAS EMPRESAS DE TENER UN PLAN DE IGUALDAD

Para poder seguir indagando en los planes de igualdad, es necesario saber los beneficios que aportan a las empresas o, los inconvenientes y por qué no los implantan o saber hasta qué punto los cumplen.

Entre los beneficios de implantar un plan de igualdad en las empresas destacan el de fomentar una cultura organizacional innovadora en la empresa, así como el acceso a ayudas y subvenciones, ya que tener un plan de igualdad no solo permite acceder a dichas ayudas, sino que, para acceder a futuras, será un requisito obligatorio. También se debe tener en cuenta que para que los servicios de una empresa privada sean contratados por una pública, se exigirá que tenga un plan de igualdad vigente.

Aumentar la confianza y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras es otro de los beneficios de contar con un plan de igualdad, ya que aumenta la satisfacción de estos y mejora el clima social, esto hace que mejore la productividad y que se reduzca el absentismo, además de la eliminación de los problemas de discriminación por razón de género e incluso prevenir el acoso sexual, mejorar la imagen de la empresa, y todo ello hace que las empresas sean superiores a la competencia.

Con todo esto, es importante saber por qué muchas empresas aun estando obligadas a implantar un plan de igualdad, no cumplen todavía con la norma.

Muchos estudios demuestran que, más de 10.000 empresas a día de hoy estando obligadas a contar con un plan de igualdad todavía no lo tienen, lo que significa que, según los datos del Instituto Nacional de Estadística ocho de cada diez empresas españolas no cumplen con esta directiva. Además, solo se tiene en cuenta en estos datos las empresas que han registrado el plan, no si está adaptado a las nuevas normas, y, por lo tanto, si son válidos o no.

Además, el Gobierno aprobó también el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre. Este obliga a todas las empresas, sin distinción por número de empleados, a elaborar un registro retributivo desagregado por sexo. Es decir, a contar con un índice “accesible” para que sus trabajadores puedan consultar cuánto cobra cada empleado y comprobar si hay una brecha salarial entre hombres y mujeres.

“La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece como una infracción “muy grave” en su artículo 8.17 “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad”. Si no lo cumplen, las empresas pueden enfrentar multas desde el pasado 1 de octubre de 2021, de 7.501 a 225.018 euros.”

Igualmente, no cumplirlo puede castigar a la empresa con no recibir bonificaciones o beneficios de distintos programas de fomento del empleo e incluso quedarse fuera de las ayudas en los fondos europeos de reconstrucción (Pascual, 2022).

Desde el sindicato de UGT se dice que se debe de aumentar estas sanciones, ya que a las empresas a veces les sale más rentable pagar que cumplir la ley (Boira, 2021).

El por qué las empresas no efectúan un plan de igualdad puede ser la falta de organización de los trabajadores y el escaso músculo administrativo. Pero, incluso las empresas no lo elaboran porque las sanciones que les pueden imponer no son elevadas, ya que no tener un plan de igualdad representa una falta que puede ser de leve a grave, dependiendo si la empresa obstaculiza a la Inspección de Trabajo o es reincidente y tiene consecuencias para la empresa. Siempre que la Inspección llegue a actuar, por ello la mayoría de los sindicatos se quejan del número tan bajo de inspecciones que existen. Según la memoria del 2020 de la ‘policía laboral’, sus agentes realizaron un total de 1.540 inspecciones, de las cuales el 45% terminó en requerimiento o multa.

Es decir, casi la mitad de las empresas no pasan una inspección. No obstante, las penalizaciones no son de las más elevadas dentro del ordenamiento. La multa media ascendió a 1.884 euros por empresa (Ubieto, 2022).

6.2 Análisis del área de contratación en cinco planes de igualdad

Una vez explicado el contenido de un Plan de Igualdad, a continuación, analizaré las áreas que afectan a la contratación, de una serie de empresas, para después mostrar si los distintos planes tienen un contenido similar en lo relativo a contratación o si, aunque sean

bastante equivalentes, existen diferencias entre empresas y si todos ellos cumplen sus medidas la igualdad de forma suficiente y real.

Las empresas que he seleccionado para su estudio son, por orden alfabético: FCC construcción, Ikea, Mercadona, Volkswagen y Zara. He elegido estas empresas porque son organizaciones grandes, representativas y conocidas en España, e incluso, porque algunas de ellas fueron las pioneras en la elaboración de planes de igualdad, que las demás tomaron como referencia.

Actualmente se vive un momento de cambio en el que, todas estas empresas se ven influidas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el cual entró en vigor el 14 de enero de 2021, en el que se establece la obligatoriedad de tener todos los planes del registro retributivo acompañado también de unas medidas y una persona encargada de vigilar y supervisar su cumplimiento, así como un plazo, entre muchas otras obligaciones. Se da como plazo 1 año para actualizar todos estos planes de igualdad a dicha normativa, y a muchas empresas no les ha dado tiempo a actualizar sus planes de igualdad por lo que, a partir del 14 de enero de 2022 (fecha límite para presentar las modificaciones), no se encuentran en vigor. Las empresas que se encuentran en este caso son: FCC construcción, Ikea, Volkswagen y Zara.

La única de las cinco empresas que se encuentra actualmente actualizada a la normativa del Real Decreto 901/2020 es Mercadona, por ello es la única cuyo plan de Igualdad se encuentra en vigor.

A pesar de esto, es importante destacar que, aunque muchas de esas empresas no tienen en vigor su plan de igualdad, los cambios serán muy pequeños e insignificantes en su apartado de Selección y Contratación (el tema principal de mi trabajo), ya que tomando como referencia la diferencia observada entre el Plan de Igualdad de Mercadona anterior y el actual, es prácticamente inexistente, lo más llamativo es que los indicadores están mejor ordenados.

A continuación, desarrollaré cada una de las empresas:

-FCC CONSTRUCCIÓN:

Fomento de Construcciones y Contratas, es la matriz de uno de los mayores grupos europeos de infraestructura y servicios públicos en el que los trabajadores son mayoritariamente hombres.

Funciones: gestión de servicios medioambientales, la gestión del ciclo integral del agua, la construcción de grandes infraestructuras y la producción de cemento.

En la actualidad, y según la última memoria de la compañía publicada, referida a 2019, son casi 60.000 los profesionales que están bajo el cobijo de FCC. De esa cantidad, el 77,8% son hombres, y el 22,2%, mujeres. Hay 475 hombres que son directivos y gerentes, frente a 90 mujeres (Bustos, 2021).

Dentro de los objetivos generales del Plan de Igualdad (Plan de Igualdad de FCC construcción, 2020-2022), podemos destacar el que se refiere directamente al proceso de selección y contratación:

Garantizar la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.

Dentro de las áreas de actuación del Plan, existe el de **Procesos de selección y contratación.**

Se engloban en ella las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

Posee dos **objetivos**:

1. Asegurar que los procesos de acceso, selección y contratación en la empresa no contienen elementos discriminatorios y que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades basados en criterios objetivos.
2. Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales donde exista infrarrepresentación femenina, especialmente cuando se encuentre por debajo de la media de mujeres en la empresa.

Medidas:

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.
- En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- Realizar las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista, difundiendo una guía de lenguaje para el personal que las realice.
- Comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo y no sexista eliminando estereotipos de género.
- Incentivar en las ofertas de empleo la presentación de candidaturas femeninas que faciliten la incorporación de la mujer.
- Seguir realizando las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares y objetivas, omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.
- Fomentar el acceso en el proceso de selección de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados donde no hay representación femenina.
- Establecer acuerdos con entidades formativas para incentivar a las mujeres a formarse en puestos de trabajo que históricamente han estado ocupados por hombres o campañas de atracción del talento sin diferencia de género.

Los **indicadores** de las anteriores medidas son:

- Número y porcentaje de mujeres y hombres contratados.
- Número de candidaturas presentadas de mujeres y hombres.
- Datos actualizados de la distribución de la plantilla, por sexo y grupos profesionales.
- Se recogerán aquellos impedimentos que se encuentran durante el proceso de selección para la incorporación de mujeres a determinados puestos o categorías profesionales.
- Información sobre las entidades con las que colabore la empresa y campañas realizadas.
- Seguimiento y comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo e incluyan el compromiso de la empresa con la igualdad.

- Actuaciones realizadas para incrementar la presencia de mujeres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas.

-IKEA:

Empresa de ámbito nacional dedicada a la venta de muebles y productos para la casa.

Actualmente, en Ikea España el 59% de la plantilla está formada por mujeres, y el 41% por hombres. El 51% de las posiciones de managers lo ocupan mujeres y los comités de dirección está integrado por 5 mujeres y 4 hombres (Puig, People & Culture Manager en IKEA España).

Ámbito de aplicación del Plan: Aplica a todos los centros de IKEA IBÉRICA S.A en el territorio español y a su totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a esta. (Plan de Igualdad de Ikea 2018-2022)

Dentro de las áreas de actuación del Plan, existe la de **Selección y contratación**.

Objetivos específicos del área:

- 1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.
- 1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.
- 1.3 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

Medidas:

1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de Selección.

- Utilizar un currículum vitae ciego en los procesos de selección de personal, siendo el **indicador** el currículum anónimo que se encuentra establecido.
- La oferta de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas. El **indicador** son que todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.

- Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección. El **indicador** es la formación sobre procesos de selección que incluyen los contenidos de igualdad.
- En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de Ikea Ibérica haciendo especial hincapié en nuestra política sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El **indicador** es el modelo de comunicación entregado a las consultoras externas tras la firma del II Plan de Igualdad.
- Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres. El **indicador** es el nombramiento de esa persona y difusión
- En caso de cambios en el sistema de selección establecido, garantizar que dicho sistema sigue siendo objetivo. El **indicador** son las modificaciones importantes acometidas.
- En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad. El **indicador** es la cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal.

1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.

- Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros de nueva apertura. Los **indicadores** son: Datos estadísticos relativos a:
 - Número de candidaturas por sexo presentadas.
 - Número de M/H preseleccionados y contratados.
 - Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.
- Otra medida es: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección en los centros de nueva apertura. El **indicador** es la Información facilitada.
- En los centros de nueva apertura se incluirá de forma expresa como objetivo en el proceso de selección la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada. El **indicador** es la Inclusión de este criterio en los procesos de selección.

- En los centros antiguos se incluirá de forma expresa el mismo principio en la política de selección. El **indicador** es la Inclusión de este criterio en los procesos de selección.
- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados. El **indicador** es el número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos.

1.3 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

- Incorporar en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres contratadas a tiempo parcial. **Indicador:** Incorporar este principio en los procesos de Selección.
- Se realizarán acciones especialmente dirigidas al sexo menos representado en jornada completa cuando existan procesos de selección o cobertura de vacantes de puesto a tiempo completo. **Indicador:** número y tipo de acciones que hemos puesto en marcha.
- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo. **Indicador:** Informe del número de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo desagregadas por sexo. **Indicador:** Información trasladada a la Comisión.
- Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo. **Indicador:** Información trasladada a la Comisión.

Cada una de las anteriores 17 medidas poseen un responsable que debe de vigilar su cumplimiento y un plazo para llevarlas a cabo; se pueden comprobar en el Plan de Igualdad de IKEA IBERICA S.A 2018-2022.

-MERCADONA:

Empresa de ámbito nacional con más de 250 personas que se dedica a la venta de alimentos y en el cual predominan mujeres, pero en el que cada vez se va equiparando más los hombres. En septiembre de 2021, Mercadona contaba con una plantilla fija de 95.900 trabajadores, siendo la distribución por género de 61% de mujeres y un 39% de hombres (Romera, 2021).

El Plan de Igualdad de Mercadona está vigente para el periodo 2022-2023.

Objetivos específicos del Plan de Igualdad:

1. Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dentro de las áreas de actuación del Plan, encontramos las de **Acceso a la empresa y contratación.**

En cada una de estas áreas encontramos varios **objetivos específicos**, acompañados de una serie de **medidas** para su consecución, **así como indicadores cuantitativos y cualitativos, plazos y responsables** para su implantación y seguimiento.

1. Área de acceso a la empresa.

1.1 Objetivo: Practicar y demostrar un trato igualitario en la selección para el acceso a la Empresa, siendo preventivos y evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical.

Medidas:

- Realizar pruebas objetivas en los procesos de selección; se seguirán revisando diferentes pruebas para evaluar posibles cambios que puedan resultar discriminatorios.
- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.
- Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres. Desde RRHH, y siempre que la persona candidata cumpla con el perfil idóneo, se ofertarán los diferentes puestos de trabajo considerados estereotipados para conseguir el intercambio de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género.

Indicadores:

- Información de pruebas revisadas.
- N° de citaciones desagregadas por sexo.
- N° de incorporaciones desagregadas por sexo.
- Evolutivo de la representación de mujeres en puestos masculinizados y viceversa.

1.2 Objetivo: Seguir utilizando en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.

Medida:

- Revisar periódicamente las prácticas de comunicación existentes (web, tabloneros de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.

Indicadores:

- N° de revisiones realizadas.

1.3 Objetivo: Seguimiento de los criterios empleados en las entrevistas de selección.

Medida:

- Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género, para prevenir posibles casos de discriminación.

Indicadores:

- N° de revisiones realizadas.

1.4 Objetivo: Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.

Medidas:

- En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.
- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición de la plantilla por grupos profesionales y sexo.

Indicadores:

- N.º de mujeres y hombres seleccionados/as por grupo profesional.
- Distribución de la plantilla por grupos profesionales, puesto y sexo.

1.5 Objetivo: Seguimiento de procesos de selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

Medidas:

- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, dejando constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos en los que está menos representado.
- Continuar con las colaboraciones o convenios con centros de formación profesional y ayuntamientos de localidades en las que se van a realizar nuevas aperturas, para la inserción de personal femenino en profesiones que están subrepresentadas en la empresa.

Indicadores:

- Nº de citaciones desagregadas por sexo.
- Nº de incorporaciones desagregadas por sexo.
- Nº de acuerdos firmados.

2. Área de Contratación.

Objetivos:

2.1. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales en el acceso a la empresa.

2.2. Posibilitar el acceso desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo.

Medida:

- Para los contratos a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total, cuando haya vacantes o puestos de nueva creación.

Indicadores:

Nº de personas que pasan de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo, desagregadas por sexo.

Cada una de las anteriores 10 medidas poseen un responsable que debe de vigilar su cumplimiento y un plazo para llevarlas a cabo; se pueden comprobar en el Plan de Igualdad de Mercadona 2022-2023.

VOLKSWAGEN:

Volkswagen es un fabricante de automóviles alemán con sede en Wolfsburgo, Baja Sajonia. Volkswagen es la marca original y más vendida del Grupo Volkswagen, primer fabricante de automóviles del mundo al año 2021. Volkswagen tiene tres coches en la lista de 10 autos más vendidos de todos los tiempos, a saber: Golf, Escarabajo y Passat.

En 2018, la empresa Volkswagen concretamente en Navarra, estaba formada por un 13% de mujeres (676 mujeres del total de la plantilla) y por un 87% por hombres. De las mujeres que forman parte de la plantilla de Volkswagen Navarra, 476 trabajan como mano de obra (el 11,8% del total de este colectivo), 125 desarrollan su labor como TAS o personal de oficinas (el 19,5% de este grupo) y 15 realizan una labor directiva, llegando a suponer el 12,9% de este colectivo. (Web Oficial Navarra, 2019)

Dentro de los ámbitos existentes en esta empresa, se encuentra el ámbito **Acceso (Proceso de selección y contratación)** (Plan de Igualdad Volkswagen 2020-2023)

Esta área posee dos tipos de objetivos:

Objetivo estratégico: Garantizar procesos de selección libres de sesgo de género.

Objetivo operativo: Velar, en los procesos de selección, por una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Medida:

- Formar en igualdad de mujeres y hombres a todas las personas que participan en los procesos selectivos.

Indicadores:

% de personas que participan en los procesos selectivos que han recibido formación en igualdad de mujeres y hombres.

La anterior medida posee un responsable que debe de vigilar su cumplimiento y un plazo para llevarla a cabo (periodicidad de la medida); se pueden comprobar en el Plan de Igualdad de Volkswagen 2020-2023.

-ZARA:

Es una cadena de moda española que pone a disposición del cliente diversos tipos de ropa y accesorios. La plantilla está formada mayoritariamente por mujeres.

En 2021, Zara aproximadamente estaba formada por el 75% de mujeres, y un 25% de hombres. Aproximadamente la cuarta parte del total de la plantilla estaba formada por hombres (A. Orús, 2022).

Dentro de las áreas de actuación del Plan, encontramos la de **Proceso de acceso y selección, por una parte, y por otra parte la de contratación:** (Plan de igualdad Zara 2020-2022)

1. Área de acceso y selección.

El **objetivo específico 1.01** de esta área es garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Existen **6 medidas**, cada una de ellas con sus correspondientes indicadores:

- Continuar revisando el procedimiento de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación y descripción de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad, utilizando un lenguaje neutro y no sexista, eliminando términos que no resulten sexistas, ni respondan a estereotipos.

Indicadores: Documento del procedimiento Revisado. Análisis de una muestra de: anuncios de las ofertas, modelos de solicitud de empleo, guiones de entrevistas, requisitos de accesos a las pruebas de selección, tipos de pruebas.

- Mantener la buena práctica de publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. Los **indicadores** son: N° de ofertas publicadas con compromiso / N° total de ofertas publicadas.
- Mantener Actualizado el apartado de Igualdad de Oportunidades incluido en el Manual/Guía de acogida para las nuevas contrataciones. **Indicadores:** Apartado incluido en Manual/Guía.
- Formación continua y de reciclaje al personal encargado de la Selección en materias de igualdad y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. **Indicador:** N° de personas formadas.
- En el caso de utilizar empresas de consultoría de selección para la realización de Procesos de Selección, se instará a las empresas contratadas a que, en la realización del servicio contratado, se cumplan y respeten los principios de igualdad de trato y oportunidades entre Hombres y Mujeres recogidos en el Plan de Igualdad de ZARA. **Indicadores:** Modificaciones acometidas informadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Mantener el sistema de recogida de información y disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo. (N° personas preseleccionadas y contratadas para su traslado a la comisión de Seguimiento). Estos datos se obtendrán de una muestra de procesos de selección de estructura en periodos concretos. **Indicadores:** (1) N° de Mujeres seleccionadas/ N° de personas preseleccionadas. (2) N° de hombres seleccionados/ N° de personas preseleccionadas. / (3) N° de hombres contratados / N° de personas seleccionadas. (4) N° de mujeres contratadas / N° de personas seleccionadas.

El **Objetivo específico 1.02**. es avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la empresa, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas. Las medidas y sus correspondientes **indicadores** son las siguientes:

- Mantener la buena práctica de establecer, como principio general que, en las nuevas aperturas, campañas especiales, y vacantes en general,

tendrán prioridad las personas de la plantilla actual que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada, frente a contratación externa.

Indicadores: N° de traslados voluntarios. N° de personas que aumentan su jornada.

- Mantener la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén sub representadas. **Indicadores:** N° de veces que se aplica la medida de acción positiva.
- Publicar las vacantes en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como futuros garantizando que la información sea accesible a todo el personal. **Indicadores:** N° de convocatorias de vacantes ofertadas/N de Vacantes publicadas.
- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento. (Actualización de datos de diagnóstico). **Indicadores:** N° de mujeres y hombres en los diferentes puestos, tipo de contrato y jornada.

2. Área de Contratación:

El objetivo **2.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.** Posee las siguientes 9 medidas:

- Seguir manteniendo de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres. **Indicadores:** incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según sexo.
- Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de los medios que utiliza la empresa. **Indicadores:** chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.
- Adoptar la medida de acción positiva para que, en caso de vacante (temporal o definitiva) a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y

competencia, tendrán preferencias las mujeres con contrato a tiempo parcial.

Indicadores: nº mujeres que pasan de tiempo parcial a completo / nº total de vacantes a tiempo completo. Nº mujeres que aumentan su jornada, por aplicación de esta medida / nº de vacantes de más horas.

- Se elaborará e implantará un formulario (que especifique provincia y tienda) estandarizado de solicitud de incremento de jornada. De las peticiones formuladas se dará copia con el recibí de la empresa al trabajador o trabajadora y a la Comisión de Seguimiento. **Indicadores:** formulario elaborado e implantado. Nº hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada / nº hombres y mujeres que han aumentado su jornada. Desagregado por provincias.
- La empresa intentará que se cubran de forma escalonada las vacantes de mayor jornada, en orden lineal de más a menos, beneficiando al mayor número de personas posibles, de forma tal que la contratación externa (final) sea la de menor número de horas. **Indicadores:** nº personas que aumentan su jornada por aplicación de una sola vacante. Listado de personas entregado a la Comisión de Seguimiento por nº horas y centros de trabajo.
- Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial para valorar las repercusiones que para las mujeres tiene este contrato en la empresa (promoción, formación, retribución, etc.) **Indicadores:** informe del análisis.
- La empresa procurará establecer una jornada mínima diaria continuada de 4 horas. **Indicadores:** nº personas que tenían menos de 4 horas y ahora hacen mínimo 4, desagregado por sexo.
- Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos. **Indicadores:** nº mujeres y hombres con discapacidad / nº total de personas con discapacidad concretadas.
- Recoger información estadística desagregada por sexo según tipo de contrato, jornada semanal y puesto. **Indicadores:** nº mujeres y hombres según tipo de contrato, jornada semanal y puesto (separando tramo de 30 a 39 en dos: 30-35 y 35-39).

Cada una de las anteriores 19 medidas poseen un responsable que debe de vigilar su cumplimiento y un plazo para llevarlas a cabo; se pueden comprobar en el Plan de Igualdad de Zara 2020-2024.

6.2.1 Análisis comparativo entre los planes de igualdad de las diferentes empresas

La siguiente tabla resume las principales características de los planes de igualdad revisados, en lo referente a su área de contratación:

EMPRESA	PORCENTAJE (MUJERES Y HOMBRES)	AREAS CONTRATACIÓN	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
FCC CONSTRUCCIÓN	M:22,2% H:77.8%	Procesos de selección y contratación	2	8 (en general, no está por objetivos)	7 (en general)	NO HAY	NO HAY
IKEA	M: 59% H:41%	Selección y contratación	3	17 1°obj:8 2°obj:4 3°obj:5	17 Indicador para cada una de las medidas. 8,4,5	17 1 responsable para cada medida 8,4,5	17 Plazo para cd medida 8,4,5
MERCADONA	M: 61% H:39%	Acceso a la empresa y contratación	7 Acceso:5 Contrat: 2	10 Acceso:9 Contrat:1	12 Acceso: 11 Contrat:1	6 Acceso:5 Contrat: 1 1 responsable para cada objetivo menos en contr: 1 para los 2 obj	6 Acceso: 5 Contrat: 1 1 plazo para cada obj menos en contr: 1 para los 2 obj
VOLKSWAGEN	M:13% H:87%	Acceso (Proceso de selección y contratación)	2 Estratégico y operativo	1	1	1	1
ZARA	M:75% H:25%	Proceso de acceso y selección y contratación	3	19	19 Al menos 1 indicador para cada medida. En la medida 6 : 4 indicadores.	19 1 responsable para cada medida	19 1 plazo para cada medida

Tabla 1: Elaboración propia

A la hora de analizar este cuadro comparativo, puedo decir primeramente que, existen tres empresas en las que las personas que trabajan son más mujeres que hombres, que son: Ikea, Mercadona y Zara. Y, dos empresas en la que la mayoría son hombres, FCC construcción y Volkswagen.

A nivel general, podemos indicar una primera similitud entre los planes de igualdad de las cinco empresas analizadas: todas estas empresas denominan de forma casi idéntica al área de contratación, objeto de estudio en este trabajo: proceso de selección y contratación o acceso.

A partir de ahí, empiezan a evidenciarse las diferencias en cuanto a la estructura que presenta esta área dentro del plan de igualdad.

A continuación, haremos un análisis comparativo tanto de la estructura como del contenido de los diferentes planes revisados.

Análisis de la estructura de los planes.

En lo relativo a la estructura de los planes, la primera diferencia que podemos observar es que varía notablemente el número de objetivos, medidas e indicadores de unos planes a otros. Pero, además, estas diferencias se acentúan al llegar al final, puesto que, en dos de las cinco empresas, no existe o hay muy pocos responsables y plazo para llevar a cabo sus planes de igualdad. A continuación, explico más ampliamente este punto.

Dentro de los **objetivos** del área de contratación, la empresa que cuenta con más es Mercadona, que determina siete objetivos, cinco dentro del ámbito de acceso a la empresa y dos dentro del de contratación. A esta empresa, le siguen Zara e Ikea con tres objetivos.

Las dos empresas que menos objetivos poseen son FCC construcción y Volkswagen, con dos objetivos.

Asimismo, dentro de las propias **medidas de contratación**, Zara es la empresa que posee un mayor número de medidas, contando con diecinueve, con sus respectivos indicadores y su responsable encargado de que se cumpla y el plazo en el que se implanta.

Asimismo, se quieren cumplir tres objetivos, con los que se quiere avanzar hacia una representación equilibrada de hombres y mujeres en la empresa, y facilitando el acceso de las mujeres que se encuentren subrepresentadas y sean mínimas en los puestos de trabajo. Zara tiene numerosas medidas para asegurar la igualdad de hombres y mujeres,

y en mi opinión, aunque es una empresa en la que es mayoritaria la mujer, poco a poco van incorporándose más hombres en esta cadena.

Otra empresa que posee un gran número de medidas es Ikea; cuenta con diecisiete medidas, subdividido en 3 apartados (objetivos): Garantizar la igualdad de Oportunidades en sus procesos de selección con 8 medidas, fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación con 4 medidas y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial con 5 medidas. Todas ellas llevan indicado el responsable que debe de vigilar su cumplimiento, el indicador que lo corrobora y el plazo en el que se tiene que implantar.

Me parecen unas medidas completas y con los indicadores que comprueban si se cumplen, así como su responsable y el plazo necesario.

Mercadona cuenta con diez medidas, entre ellas se indica, por ejemplo, la realización del proceso de selección de manera objetiva, además de revisar los perfiles para cada puesto de trabajo desde una perspectiva de género. También es importante la comunicación a la Comisión de Seguimiento del Plan de los diferentes procesos de selección, etc.

Por su parte, FCC construcción cuenta con ocho medidas para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

La empresa que cuenta con menos medidas es Volkswagen, con tan solo una.

En cuanto a los **indicadores** de cada una de las medidas comentadas, como ya he apuntado, la empresa que más indicadores tiene es Zara, que cuenta con más de 19, al menos un indicador para cada una de las medidas. Y, la empresa que menos indicadores tiene es Volkswagen, ya que posee un indicador para la única medida que cita.

Por otra parte, dentro de la persona responsable y del plazo para llevarla a cabo, es interesante destacar que Zara e Ikea posee un responsable para cada medida y un plazo, por lo que es muy completo.

Igualmente, Mercadona cuenta con un responsable y un calendario establecido para cada objetivo, menos en los dos últimos, que existe solo un responsable y un plazo concreto.

Sin embargo, las empresas como, FCC construcción y Volkswagen, no tienen ni un responsable de vigilar su cumplimiento ni un plazo para llevarlo a cabo o lo tiene, pero es una cifra muy baja.

En relación con esto, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su apartado II en su capítulo III establece que: *“El capítulo III trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que estos deben tener. El diagnóstico, como elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, una vez adoptados, que define su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen...”* y lo más relevante: *“Otro aspecto que se recoge en el real decreto, como parte del alcance material obligatorio de los planes, es el desarrollo de las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad”*.

Por ello, según el Real Decreto 901/2020 es de carácter obligatorio para todos los planes de igualdad dentro de su estructura, el desarrollo de medidas y sistemas de seguimiento y evaluación; es decir, los responsables asignados a cada medida; así como los plazos de revisión para garantizar su efectividad.

Pero, como hemos apuntado anteriormente, dicho Real Decreto, entró en vigor el 14 de enero de 2021, y se dio de plazo un año para actualizar los planes a dicha normativa; por ello, al no estar actualizados, los planes no están en vigor. El único que cumple toda la normativa es Mercadona.

Con todo ello, la relevancia de que las empresas cuenten con más objetivos es que muestran la importancia que le dan a cumplir con estas metas que se especifican, ya que cualquiera que acceda a estos planes pueda valorar cómo dentro del ideario de la empresa está arraigada la idea de la igualdad como valor fundamental. Además, el contar con más indicadores también nos da un instrumento de medida a la hora de reevaluar el plan y poder saber si es eficaz o no o los puntos donde se ha de mejorar.

Análisis del contenido de las medidas .

Si bien quedan patentes las diferencias en cuanto a su estructura, se observa bastante coincidencia en cuanto al contenido de las principales medidas recogidas en los 5 planes, como veremos a continuación.

Un primer aspecto importante a destacar es **cuáles son las medidas que más se repiten:**

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.
- Igualmente, en el proceso de selección y en todos sus documentos (solicitudes, formularios, página web, descripción de puestos en las ofertas...) tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, deben buscar la igualdad, utilizando un lenguaje neutro y no sexista.
- Además, otra de las medidas más repetidas en los planes de igualdad es realizar pruebas objetivas en los procesos de selección; revisando diferentes pruebas para evaluar posibles cambios que puedan resultar discriminatorios; es decir, mantener en todo momento en los procesos de selección, contratación, procedimiento y políticas de carácter objetivo y basadas en el principio de mérito y capacitación, limitándolo a cuestiones de experiencia y cualificación demandadas por el puesto en cuestión, con ausencia de discriminación basado en el sexo.
- También, en todas las empresas expuestas aparece como muy importante: fomentar el acceso en el proceso de selección de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados donde no hay representación femenina. Es decir, todas las empresas tienen en común en su plan de igualdad que cuando colaboren con los centros de formación profesional y ayuntamientos de localidades en las que se van a realizar nuevas aperturas, fomentar la inserción de personal femenino en profesiones que están subrepresentadas en la empresa.
- Y, por último, otra medida que tienen mucho en cuenta es, en el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y el principio de igualdad de trato y oportunidades entre Hombres y Mujeres. Me ha parecido muy interesante que, especifiquen la importancia de respetar la igualdad tanto en la propia empresa, como cuando externalizan o subcontratan alguna de sus actividades de selección de personal.

Junto con las medidas que más se repiten, me ha parecido muy **importante destacar también varias medidas concretas**, como las siguientes del plan de igualdad de la empresa **Ikea**:

- Incorporar en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres contratadas a tiempo parcial, ya que, de esta forma, se fomenta el empleo femenino, al potenciar la distribución de la jornada a tiempo completo en las mujeres.

Esta medida me parece novedosa y muy aprovechable para otras empresas porque no solo valora a las personas que ya pertenecen a la organización, sino que puede afectar a mujeres que pueden estar en situaciones de precariedad económica o que hayan pasado por situaciones personales (cuidado de menores o de personas enfermas) que no les hayan permitido desarrollar un empleo a tiempo completo y esa circunstancia ya haya pasado. También puede ser un importante estímulo para fomentar la contratación temporal.

- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados. Esta medida me ha parecido muy interesante y útil, en el sentido de que, realmente hace que de esta forma existan puestos de trabajo neutros, y no masculinizados ni feminizados. Y que cualquier persona puede acceder al puesto que quiera y no definido por un género.

También me gustaría destacar la medida 15 de **Zara** en la que se hace referencia a:

- Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos. Ya que es la primera empresa de las cinco, que no habla solo de la igualdad de género, sino que incluye dicha igualdad, pero entre el colectivo de discapacitados. Es decir, que exista una contratación equitativa en el colectivo de discapacitados de la empresa, de hombres y mujeres. (Hace referencia a la equidad de sexo y a la no discriminación tanto de género como de discapacitados).

Incluso, esta medida se podría completar con la no discriminación por edad, y así salvar el problema de la discriminación cuando el aspirante al puesto de trabajo es mujer joven o de más de 50 años y con alguna discapacidad.

Con todo este análisis comparativo de los diferentes planes de igualdad, puedo decir que, en algunas empresas me parecen suficientes medidas (por ejemplo, Ikea o Zara) y algunas me parecen muy interesantes ya que fomentan el contrato a tiempo completo de las mujeres frente a los contratos a tiempo parcial, los puestos de trabajo neutros para que se regulen los puestos con muy poca representación femenina, curriculum ciego en los procesos de selección, objetivos claros y medibles, personas encargadas de que se cumplan las normas, planes revisables que ayuden a mejorarlos y a subsanar errores que en un principio no se hubieran detectado etc.

Sin embargo, existen otras empresas que no cumplen la estructura definida para cada plan de igualdad (falta de responsables de evaluación y de calendario para llevarlo a cabo), y donde se establecen unas medidas escasas para asegurar la igualdad en el proceso de selección y contratación. Planes mal diseñados, poco específicos y sin determinar el personal responsable de valorarlos y de hacer que se cumplan.

7. Conclusiones

Acabar con la discriminación en la sociedad es responsabilidad de todos, valorar de forma positiva la diversidad y las distintas capacidades es el primer paso para que no existan colectivos que no disfruten de la igualdad de oportunidades. El mercado laboral es uno de los sectores en que la competitividad es mayor y por tanto cualquier cambio es difícil de realizar. Los planes de igualdad que la ley obliga a implantar en las empresas son uno de esos cambios que al principio cuestan, ya que no se ven los beneficios, al revés, parece que solo va a traer inconvenientes por los prejuicios que históricamente han predominado, como que las mujeres no tienen las mismas capacidades, abandonan el trabajo por la familia, tienen periodos de baja como la maternidad que un trabajador varón no tenía etc.

Por todas estas razones las empresas son reacias a llevar a cabo los planes de igualdad por voluntad propia y ha sido necesario promulgar una ley que obligue a las empresas a poner en marcha planes de igualdad, empezando por las de mayor número de trabajadores y hacerlo de forma progresiva al resto de las empresas.

Existen diversos colectivos susceptibles de ser discriminados en la actualidad, pero como vemos, los esfuerzos se están centrando especialmente en uno de ellos: la mujer, con los instrumentos que he analizado: los planes de igualdad. Esto ocurre porque las mujeres son un colectivo mayoritario que supone prácticamente la mitad de la población, y, sin embargo, los discapacitados, inmigrantes, mayores de 45 años o jóvenes representan un porcentaje menor.

La imposición de establecer estos planes, así como el riesgo de ser sancionado si no se tienen, lleva a su implantación, pero también a un rechazo que a lo largo de este trabajo se puede observar. Existe un porcentaje pequeño de empresas que disponen de él (solo dos de cada diez empresas lo cumplen) y en general son planes básicos que se limitan a cumplir con los mínimos que la ley establece (Boira, 2022); por ejemplo, como hemos señalado antes, las empresas como FCC construcción y Volkswagen, no tienen ni un responsable de vigilar su cumplimiento ni un plazo para llevarlo a cabo, o lo tienen, pero es una cifra muy baja.

Solo los incentivos como las ayudas o subvenciones es lo que se puede apreciar como ventajas a corto plazo al implantar estos planes. Solo si la experiencia a lo largo del tiempo demuestra que la empresa se ve beneficiada con la implantación de estos planes, hará que se pongan en práctica de forma mayoritaria y se vayan mejorando los detalles que nos lleven a que un día no sean necesarias las sanciones.

Es fundamental la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, tanto a la hora de acceder al mercado laboral como en el acceso a puestos de responsabilidad o a recibir una remuneración justa por el trabajo desempeñado, es una obligación de derecho internacional, y dado su importancia, se establece de forma primordial del resto de derechos fundamentales.

Asimismo, hay que recalcar que, cuando defino el tipo de ayudas existentes hacia la mujer para incentivar su contratación, solo se da una ayuda cuando la mujer ha sufrido violencia de género, o trata de seres humanos etc. Con ello quiero decir que, no existe un tipo de ayuda para incentivar la contratación del género femenino sin ningún otro tipo de situación, como en los demás colectivos. Solo en los casos de mujeres mayores de 45 años, si se encuentran poco representadas en esa empresa.

Con respecto a los otros colectivos, a los jóvenes no se les valora por inexpertos y a los mayores se les infravalora pensando que están obsoletos y a las personas discapacitadas

no se les encuentra un puesto adecuado. Igualmente, uno de los colectivos más discriminados a la hora de entrar en el mercado de trabajo, son los inmigrantes. No existe una subvención específica que les apoye y que potencie su contratación en las empresas. Muchas veces se encuentran en situación ilegal, no tienen documentos que puedan aportar para que les contraten con los mismos derechos que al resto de trabajadores, lo que les lleva a una situación de precariedad laboral, sin contrato y sin prestaciones sociales (derecho a cobrar el paro, estar apuntados a las listas de empleo, prestación por mayor de 55 años etc.)

Aunque el colectivo que puede parecer más vulnerable a la discriminación son los discapacitados, este hecho actualmente ha mejorado con políticas de fomentar su inclusión en el ámbito laboral y con el desarrollo de instituciones como la ONCE, tendentes a adaptar las capacidades de estas personas al puesto de trabajo.

Centrándome más en el segundo objetivo de mi trabajo, la investigación de la igualdad en el proceso de selección dentro de los planes de igualdad, se observa claramente la diferencia entre un plan de igualdad en una empresa en la que mayoritariamente sus trabajadores son mujeres, y otra que está compuesta mayoritariamente por hombres. En general el plan establecido en empresas que tradicionalmente han contratado mujeres posee más medidas, y mejor definidas cada una de ellas, con una persona encargada de supervisar dichas medidas y un calendario para llevarlo a cabo. Sin embargo, en los planes correspondientes a empresas en las que históricamente son mayoría los hombres, se aprecia un menor número de medidas, sin especificar la persona responsable y sin determinar plazos para llevarlos a cabo.

Ante lo resumido anteriormente podemos determinar que, las empresas con plantillas más amplias de mujeres son las que tienen planes de igualdad más elaborados, más definidos, con marcadores claros para poder evaluar sus resultados... Planes de igualdad que determinan personas responsables de su elaboración y que velan por su cumplimiento y a quien los trabajadores se pueden dirigir para exponer sus dudas y sus ideas de mejora en este campo. Así mismo se determinan los plazos a cumplir con lo que se demuestra, un interés en que se pongan en marcha en los tiempos determinados.

Tampoco este hecho es sorprendente ya que este tipo de empresas son las que históricamente han contratado mujeres y llegar a la paridad entre hombres y mujeres es muy sencillo porque si no cuentan con ella se acercan mucho. (Por ejemplo, Ikea está

compuesto un 59% por mujeres y un 41% por hombres; o Mercadona, un 61% de mujeres y un 39% por hombres).

Con todo ello, también las medidas son muy parecidas en muchos casos, ya que se repiten el fomento de los contratos indefinidos hacia la mujer, establecer pruebas objetivas en el proceso de selección, establecer un lenguaje neutro y no sexista, fomentar la inserción del personal femenino que se encuentra subrepresentado, vigilar la capacitación del puesto y la no discriminación etc.

Todas ellas me parecen unas medidas suficientes, adecuadas y completas para asegurar la igualdad en las diferentes empresas.

Quiero apuntar en este sentido varias medidas que me han parecido interesantes en la Generalidad Valenciana, Consejería de Sanidad Universal y Salud Pública y que podrían incorporarse en los planes de igualdad de otras organizaciones y empresas. En algunos planes de igualdad, se marca como objetivo reservar plazas para formar a las mujeres que ya están en la empresa, de forma que puedan optar a cargos de más responsabilidad por promoción interna temporal. E incluso, otra medida interesante es la de valorar en los currículums presentados para la contratación, el haberse formado en programas de igualdad (Web Oficial Generalitat Valenciana, Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública).

Asimismo, como ya hemos comentado antes, hay que tener en cuenta que estamos actualmente en un momento de cambio en los planes de igualdad, ya que entra en vigor normativa reciente (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, entrando en vigor el 14 de enero de 2021) y los planes de las empresas están actualizando todos sus contenidos a dicha normativa. Por ello, a día de hoy, muchos planes de igualdad de numerosas empresas, se encuentran en proceso de remodelación y no están en vigor. Aunque los cambios que se avecinan seguramente no supongan unas diferencias estructurales fundamentales.

En relación con esto, me he encontrado situaciones dispares entre las cinco empresas analizadas, por ejemplo, la diferencia en el número de medidas e indicadores entre las empresas mayoritarias de mujeres y las mayoritarias de hombres, las cuales cuando la implantación de los planes de igualdad esté generalizada y estos se actualicen a la nueva normativa, seguramente no van a producirse.

Una de las conclusiones finales que puedo extraer tras observar los planes de igualdad de distintas empresas es, que muchas de las medidas expuestas sirven tanto para la igualdad de género, como para los demás colectivos que tienden a ser discriminados en el acceso a la empresa, como habíamos comentado al principio de este TFG. Con esto quiero decir que, por ejemplo, una de las medidas de IKEA, como es la de establecer currículum ciego, sin poner sexo ni edad, también vale para la igualdad en general y no solo la de género. De esta forma, permite no discriminar por sexo ni por edad, ni por ser un inmigrante o tener una discapacidad.

Actualmente, disponemos de un instrumento para defender la igualdad y prohibir la discriminación por sexo en el ámbito laboral, con los planes de igualdad; pero, en mi opinión, en un futuro, todos estos planes de igualdad ampliarán su ámbito de aplicación y se adaptarán también al resto de colectivos (tener una edad de más de 45 años, ser demasiado joven, discapacitado, inmigrante etc.)

8. Bibliografía

- ANDI(2013). Contratación: Marco Legal Laboral y de la Seguridad Social 2013. [Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.](http://proyectos.andi.com.co/es/GAI/GuiInv/VisEst/MLSS/Paginas/Contrata.aspx)
<http://proyectos.andi.com.co/es/GAI/GuiInv/VisEst/MLSS/Paginas/Contrata.aspx>
- Alquézar, B. (2022). Las 5 razones por las que una mujer cobra menos que un hombre. *Heraldo Economía*.
<https://www.heraldo.es/noticias/economia/2022/03/08/8-m-las-5-razones-por-las-que-una-mujer-cobra-menos-que-un-hombre-1556934.html>
- Ayce Laborytax (2021). Subvenciones por contratar a mayores de 45 años en España que tu empresa debe conocer.
<https://www.aycelaborytax.com/blog/subvenciones-por-contratar-a-mayores-de-45-anos/>
- Boira, P. (2022). Ocho de cada 10 empresas obligadas a tener un plan de igualdad no cumplen todavía con la norma. *Newtral*. Recuperado 9 de abril

de 2022, de <https://www.newtral.es/empresas-espanolas-plan-igualdad/20210819/>

- Bustos, V. (2021). FCC aspira a llegar a la igualdad de género en el año 2050. *Merca2.es*. Recuperado 11 de abril de 2022, de <https://www.merca2.es/2021/03/03/fcc-igualdad-genero/>
- Caballero, F (2015). Economía sumergida. En Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/economia-sumergida.https://economipedia.com/definiciones/economia-sumergida.html#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20sumergida%20es%20el,autoridades%20fiscales%20o%20monetarias%20competentes.>
- Carazo, J. (2018). Brecha salarial. *Economipedia.com* <https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html>
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Discriminación por Edad. (s/f). <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-edad>
- Consejo No Discriminación. Discriminación. *¿Qué es discriminar?* Recuperado el 7 de mayo de 2022, de <https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/discriminacion/quesDiscriminar/discriminacionIndirecta.htm>
- Constitución Española. Título I. De los derechos y deberes fundamentales. (s/f). Congreso.es. Recuperado el 10 de marzo de 2022, de <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&tipo=2>
- Cortés, R. P. (2022). Qué debe tener un plan de igualdad, quién lo negocia y cómo se valoran los puestos de trabajo. *Cinco Días*. Recuperado el 2 de abril de 2022. <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/04/economia/1646402258779245.html>
- Cuenca, E (1994). El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*, 84(abril-junio), 265–285. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/27265.pdf>

- Editorial Etecé (2022). Igualdad. En *Enciclopedia Concepto*. <https://concepto.de/igualdad/>
- Educalingo. Manicomial. *Definición y sinónimos de manicomial en el diccionario portugués*. (s/f). Educalingo.com. <https://educalingo.com/es/dic-pt/manicomial>
- Europa Press (2022). El 59% de la plantilla de Ikea está compuesta por mujeres y en el equipo directivo hay paridad. *europapress.es*. Recuperado 26 de abril de 2022, de <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-59-plantilla-ikea-compuesta-mujeres-equipo-directivo-hay-paridad-20220503194235.htm#:~:text=El%2059%25%20de%20la%20plantilla%20de%20Ikea%20en%20Espa%C3%BA%20est%C3%A1%20ejerciendo%20de%20depositadas%20en%20el%20Registro>
- Fundación Adecco (2018). ¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural. *El Blog de empleo de Fundación Adecco*. <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- Grupo Ático34 (2022). Plazos del Plan de igualdad y vigencia. Protección de datos para empresas y autónomos. Recuperado 25 de marzo de 2022, de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/plazos-vigencia/#:~:text=El%20per%C3%ADodo%20de%20duraci%C3%B3n%20o,ser%20superior%20a%20cuatro%20a%C3%B1os.>
- Grupo Ático34 (2022). Plan de igualdad obligatorio 2022 en empresas de más/menos 50 trabajadores. Protección de datos para empresas y autónomos *Grupo Atico34*. Recuperado 9 de abril de 2022, de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/obligatorio-numero-trabajadores/#:~:text=la%20Comisi%C3%B3n%20Negociadora.-,El%20Plan%20de%20Igualdad%20es%20obligatorio%20para%20empresas%20con%20m%C3%A1s,7%20de%20marzo%20de%202021>
- HeIpsi Capital Humano (2021). Igualdad laboral y no discriminación. <https://helpsi.mx/igualdad-laboral-y-no-discriminacion/>

- Horbath J. E, Amalia. G (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. Discriminación laboral hacia las mujeres por razón de sexo referido a Parker (1996). Pág.476 <https://www.proquest.com/docview/152471332576>.
- Iberley (2018). Principio de igualdad y no discriminación. <https://www.iberley.es/temas/principio-igualdad-no-discriminacion-62779>
- Iberley (2021). Principio de igualdad y no discriminación. *El valor de la confianza*. Información legal. Recuperado 8 de marzo de 2022, de <https://www.iberley.es/temas/principio-igualdad-no-discriminacion62779#:~:text=Principio%20de%20igualdad%20y%20no%20discriminaci%C3%B3n%20en%20las%20relaciones%20laborales&text=El%20art.,sexo%2C%20religi%C3%B3n%2C%20opini%C3%B3n%20BB>.
- Iberley (2021). Plan de igualdad en la empresa. Iberley, Información legal. *El valor de la confianza*. Recuperado 3 de abril de 2022, de <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-empresa-10191>
- Iberley (2021). Medidas dentro de un Plan de Igualdad de empresa relativas al acceso al empleo. *El valor de la confianza*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-acceso-empleo-62799>
- Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Unidad de Igualdad de Género. [juntadeandalucia.es. https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ug/en/modulos/DiscriminacionLaboral/discriminacion_2.html](https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ug/en/modulos/DiscriminacionLaboral/discriminacion_2.html)
- Jurídicas, N. (2007). El principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. *Noticias Jurídicas*. <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4249-el-principio-de-igualdad-y-no-discriminacion-en-el-ambito-laboral/>
- Labodía, R. (2020). La discriminación laboral es la desigualdad que más afecta a las españolas. *heraldo.es*. Recuperado Abril, de <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2020/03/07/discriminacion->

[laboral-la-desigualdad-que-mas-afecta-a-las-mujeres-espanolas-dia-mujer-brecha-prevision-1362712.html](https://www.elpais.com/articulo/laboral-la-desigualdad-que-mas-afecta-a-las-mujeres-espanolas-dia-mujer-brecha-prevision-1362712.html)

- Lamoca, M. Apuntes Dirección de Recursos Humanos I. (Curso 2020-2021).
- Navarra.com. (2019). Trabajar en Volkswagen ya no es solo cosa de hombres: Landaben 'acelera' la contratación de mujeres. Recuperado 6 de junio de 2022, de <https://navarra.elespanol.com/articulo/sociedad/volkswagen-landaben-aumento-trabajadoras-fabrica-dia-mujer/20190307141504250577.html>
- Ordóñez, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género (Nº 262–277). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.15417>
- Oxford Languages and Google (2022). Ad hoc. En *Oxford Languages*. Oxford Languages and Google. <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>
- Pereda, C.; de Prada, M. y Actis, W. (2001). Discriminación laboral de los inmigrantes en España. *Revista de la U.G.T de Castilla y la Mancha*. Recuperado Marzo de 2022 de <https://www.colectivoioe.org/uploads/e5300c04dacce0ed91d1629586f55f5e22ab500e.pdf>.
- Pró, G.B (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Real Academia Española (2001). Discriminar. *Diccionario de la lengua española* ed. <https://dle.rae.es/discriminar>
- Real Academia Española (2001). Igualdad. *Diccionario de la lengua española*. <https://www.rae.es/drae2001/igualdad#:~:text=Conformidad%20de%20algo%20con%20otra,que%20uniformemente%20componen%20un%20todo.>
- Real Academia Española (2020). Persona con discapacidad. *Diccionario panhispánico del español jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/persona-con-discapacidad>
- Romera, J. (2021). Mercadona paga un 4% más a las mujeres entre la plantilla base. *elEconomista.es*. Recuperado 6 de abril de 2022, de <https://www.eleconomista.es/empresas->

finanzas/noticias/11396792/09/21/Mercadona-paga-un-4-mas-a-las-mujeres-entre-la-plantilla-base.html

- Servicio de Información sobre Discapacidad. COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica). https://sid-inico.usal.es/centros_servicios/cocemfe-confederacion-espanola-de-personas-con-discapacidad-fisica-y-organica/
- Sunrise Medical (2017). Trabajar en la ONCE: Lo que debes saber. <https://www.sunrisemedical.es/blog/trabajar-en-la-once>
- Statista. (2022). Porcentaje de trabajadores de Inditex 2013–2021, por género. Recuperado 26 de abril de 2022, de <https://es.statista.com/estadisticas/508564/porcentaje-de-trabajadores-de-inditex-por-genero/>
- Torres, A y Almonacid. M. La población inmigrante. ujaen.es. https://www4.ujaen.es/%7Eapantoja/cazas/pobla_inmi/pobla_inmi.htm#:~:text=Inmigraci%C3%B3n%20es%20la%20entrada%20en,a%20niveles%20individual%20como%20social.
- Torres, J. M. (2019). La discriminación laboral por edad. ¿Tener más de 45 años es un problema? *elperiodico*. <https://www.elperiodico.com/es/opinion/20191116/la-discriminacion-laboral-por-edad-tener-mas-de-45-anos-es-un-problema-7739057#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20por%20edad%20es,retiro%20de%20la%20vida%20activa.>
- Ubieto, G. (2022). Solo una de cada tres empresas tiene registrado un plan de igualdad. *elperiodico*. Recuperado 2 de abril de 2022, de <https://www.elperiodico.com/es/economia/20220218/tres-empresas-registrado-plan-igualdad-13249043>
- Ucha, F (2008). Igualdad. *Definición ABC*. <https://www.definicionabc.com/social/igualdad.php>
- Web Oficial Wikipedia. (2022). Discriminación por edad. *La enciclopedia libre*. https://es.wikipedia.org/wiki/Discriminaci%C3%B3n_por_edad#:~:te

[xt=El%20edadismo%20constituye%20eI%20conjunto,en%20funci%C3% B3n%20de%20su%20edad.](#)

- Web Oficial de FCC Construcción <https://www.fccco.com/>
- Web Oficial de IKEA IBERICA S.A <https://www.ikea.com/es/es/>
- Web Oficial de Mercadona <https://www.mercadona.es/>
- Web Oficial de Volkswagen <https://www.volkswagen.es/es.html>
- Web Oficial de Zara <https://www.zara.com/es/>
- Web Oficial Junta de Castilla y León, Inmigrante en Castilla y León. https://inmigracion.jcyl.es/web/jcyl/Inmigracion/es/Plantilla100/1284244472824/_/_/
- Web Oficial Servicio Público de Empleo, (2020). Guía de Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-public-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral.html>
- Web Oficial Generalitat Valenciana, Consejería de Sanidad Universal y Salud Pública. <http://san.gva.es/>
- Wikipedia (2022). Volkswagen. *La Enciclopedia libre*. <https://es.wikipedia.org/wiki/Volkswagen>

8.1 Anexo de legislación

- Adhesión de España al Convenio Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, con una reserva a la totalidad del artículo XXII (Jurisdicción del Tribunal Internacional de Justicia) (BOE, núm.118, de 17 de mayo de 1969).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas) <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02)
- Constitución española (BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978)

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW) Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948.
- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la mujer de Beijing (1995).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (BOE, núm.303, de 2 de diciembre de 2000).
- Estrategia para Igualdad de Género para el periodo 2020-2025. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es
- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (BOE núm.96, de 21 de abril de 2008).
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT), 15 de junio de 1960. <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2000).

- 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).
- Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA) de 1967. Ley de los Estados Unidos.
- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer (BOE, núm. 256, de 26 de octubre de 1983).
- Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León (BOE, núm.144, de 17 de junio de 2013).
- Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación (BOE, núm. 31 de 5 de febrero de 2021).
- Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer. (BOE, núm. 140, de 12 de junio de 1997).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE núm.189, de 8 de agosto de 2000)
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE núm.289, de 03 de diciembre de 2013).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm.255, de 24 de octubre de 2015).
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE, núm.57, de 07 de marzo de 2019).
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (BOE núm.272, de 14 octubre de 2020).

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020).
- Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad. (BOE núm.63, de 12 de marzo de 2020).
- Real Decreto 903/2021, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril. (BOE, núm. 251 de 20 de octubre de 2021)
- Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973.
- Web de las Naciones Unidas sobre la mujer.
<https://www.unwomen.org/es#:~:text=ONU%20Mujeres%20es%20la%20organizaci%C3%B3n,ni%C3%B1as%20alcancen%20su%20pleno%20potencial>.