

Universidad de Salamanca

Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género

Trabajo de Fin de Máster



UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

**Evaluación de la Eficacia de la Ley Orgánica
3/2007 en la empresa castellanoleonesa**

Autora: Fernanda Gabriela Ponce

**Tutorizado por María Luisa Martín Hernández.
Profesora Contratada. Doctora de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca.**

Septiembre de 2011

El presente Trabajo Fin de Máster ha sido realizado por Fernanda Gabriela Ponce NIE Y0704697Z, alumna del Máster Oficial en Estudios Interdisciplinarios de Género, Tutorizado por María Luisa Martín Hernández, Profesora Contratada. Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca.

Salamanca,..... de.....de 2011.

Ésta investigación está dedicada a todas las personas que ha hecho posible este trabajo, pero sobre todo a mis padres Julieta Olmedo y Julio Ponce, que me han apoyado, incondicionalmente, en todos mis proyectos profesionales.

Muchas Gracias por estar siempre.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I. PUNTO DE PARTIDA DE LA INVESTIGACIÓN	8
1. Justificación.....	8
2. Objeto de Investigación.....	10
3. Objetivos.....	10
CAPÍTULO II. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL	11
1. España.....	11
1.1. Tasa de empleo.....	12
1.2. Contratos.....	13
1.3. Brecha Salarial.....	13
2. Castilla y León.....	14
3. Salamanca.....	17
4. Hipótesis.....	18
CAPÍTULO III. FUNDAMENTOS DOCTRINALES	19
1. Fundamentos Teóricos.....	19
1.1. Teorías Generalistas.....	19
1.2. Teorías Especificas de mujeres.....	21
1.3. Diferencias en la retribución salarial.....	22
1.4. La privación de lo privado.....	24
1.5. El círculo de la discriminación genérica.....	25
2. Fundamentos Jurídicos.....	25

CAPÍTULO IV. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO FEMENINO. ENMARQUE Y DESCRIPCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	32
1. Medidas de fomento del empleo femenino.....	32
2. Los Planes de Igualdad.....	34
2.1 Definición.....	34
2.2 Delimitación de las empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad...36	
2.3 Los Planes de Igualdad en la administración pública.....38	
2.4 Delimitación del instrumento convencional en el que se contemplará el Plan de Igualdad.....38	
2.5 La elaboración.....	38
2.6 Contenido.....	40
2.7 Duración.....	43
2.8 El incumplimiento.....	44
2.9 Costes y Beneficios.....	45
CAPÍTULO V. METODOLOGÍA Y RESULTADOS.....	48
1. Metodología y recursos para la investigación.....	48
2. Informes del trabajo de campo.....	49
2.1 Estado Empresarial por provincias.....	51
2.2 Análisis de los Planes de Igualdad por provincias.....	56
2.2.1 Ávila.....	56
2.2.2 Burgos.....	59
2.2.3 León.....	63
2.2.4 Palencia.....	64

2.2.5 Segovia.....	66
2.2.6 Soria.....	72
2.2.7 Valladolid.....	72
2.3 Salamanca.....	75
2.3.1 Plan de Igualdad Universidad de Salamanca.....	76
2.3.2 Plan de Igualdad Enusa. Industrias Avanzadas.....	87
2.3.3 Plan de Igualdad. Pavimentos Asfálticos Salamanca.....	91
2.4 Comparativa de las áreas de intervención en los Planes de Igualdad.....	98
2.5 Castilla y León.....	100
CONCLUSIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	104
NORMATIVA.....	106

INTRODUCCIÓN

Tras más de cuatro años de vigencia de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, existen todavía muchos asuntos pendientes en esta materia.

El presente trabajo pretende arrojar luz sobre uno de los sectores más afectados por la desigualdad entre mujeres y hombres, el sector laboral. Es por excelencia, liderado por el hombre, y aunque la mujer ha ganado terreno sigue estando en inferioridad de condiciones con respecto al sexo masculino.

El mercado laboral es el escenario donde se materializa con mayor fuerza la discriminación contra la mujer. Dicha discriminación se puede identificar en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, la promoción y la formación, en la prevención de los riesgos laborales, en la ordenación del tiempo de trabajo, y en la retribución.

Los indicadores que dan cuenta de las desigualdades, en las áreas mencionadas anteriormente son, entre otros: la brecha salarial, la tasa de paro y actividad, el porcentaje de contratos temporales, etc.

Según el Informe “La Brecha Salarial” de 2009¹, la brecha salarial en España registra el mayor descenso de los últimos cinco años, pasando del 25,6 al 22% en ganancia media anual y del 19 al 16% en ganancia media por hora trabajada. España se encuentra en una posición positiva respecto a la media de la brecha salarial de la UE, que, según datos provisionales de Eurostat, fue de un 18% en 2008.

La Encuesta de Población Activa, verifica, que la Tasa de Actividad de la Mujer en España, en el último trimestre de 2010, es de un 52,2 %, un 16 % menor a la tasa Masculina.

Con respecto a la Tasa de Paro a nivel nacional, las diferencias entre sexos son menores, aunque las mujeres presentan una Tasa de Paro mayor a la del hombre, con un 20,4 %, y un 19,2 % respectivamente.

¹ MINISTERIO DE IGUALDAD Y MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *La Brecha Salarial: Realidades y Desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, España, 2009.* Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. 2010.

En Castilla y León, en el primer trimestre de 2011, la Tasa de Paro Femenina ²es de 19,3 %, y la de los hombres es de un 15,8%. La diferencia es 3,5%, en detrimento de la mujer.

Las diversas medidas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), entre las que se encuentra la adopción de los Planes de Igualdad, así como los distintivos de igualdad para las empresas, son piezas fundamentales para terminar con todas las desigualdades que se suscitan dentro del mundo laboral.

Esta Investigación se va a centrar en la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas y su consiguiente análisis, con el fin de establecer un diagnóstico sobre la situación en Castilla y León, y con mayor profundidad en la provincia de Salamanca.

En primer lugar se localizará a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores que tengan en marcha su correspondiente Plan de Igualdad, y en segundo lugar se pretenden acceder a esos planes con el objetivo de analizar las iniciativas de las empresas que permitan, efectivamente, reducir la desigualdad en el ámbito laboral, en los que se tendrán en cuenta, cuestiones como: el acceso al empleo, promoción y formación profesional, clasificación profesional y sistemas retributivos, conciliación de la vida laboral y familiar e instrumentos de promoción de la igualdad.

² SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Junta de Castilla y León. *Informe Paro registrado de marzo de 2011*. España. 2011.

CAPÍTULO I. PUNTO DE PARTIDA DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo, se pondrán de manifiesto las motivaciones que han llevado a plantear esta investigación, con el fin de determinar y delimitar el espacio de estudio y de análisis, objeto de investigación. A partir de dicho objeto, se establecen los objetivos generales y específicos que se pretenden conseguir con este trabajo.

1. Justificación

Después de la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, fueron y son muchas las especulaciones que se hacen sobre la real eficacia de sus preceptos tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.

Sin duda no se puede evaluar los frutos de esta legislación más que a largo plazo, por lo que, nos enfrentamos a un panorama de incertidumbre sobre cuáles están siendo, hasta el momento, los resultados reales de la Ley 3/2007.

Esta investigación pretende reducir el margen de incertidumbre en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en el sector empresarial, en cuanto a las iniciativas reales que se están tomando en materia de igualdad.

Con la verificación de la existencia de Planes de Igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y las medidas adoptadas en ellos se intentará resolver cuál es la situación de Castilla y León, en dicha materia, que permitirá a su vez establecer la eficacia de la Ley 3/2007 en el tejido empresarial.

El sector empresarial, es por excelencia un sector en el que la participación de la mujer ha sido reducida hasta hace algunas décadas. Actualmente, aunque se ha producido una entrada masiva de la mujer al mercado laboral en España desde los años ´70, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo por conseguir. Los avances a nivel legislativo, son muy positivos, pero únicamente, las leyes, no resuelven las desigualdades existentes. Se debe investigar en los sectores más afectados por la desigualdad, que permitan elaborar soluciones plausibles para terminar con la discriminación de la mujer.

La Ley Orgánica 3/2007, tiene por objetivo, acabar con la discriminación de la mujer en la empresa, sin embargo, todavía no existen demasiados datos, que den cuenta que se están produciendo cambios, para la definitiva erradicación de dicha discriminación. La

eficacia de la normativa dependerá de si los empresarios respetan la norma y la ponen en práctica.

No se debe olvidar, que la Comunidad Autónoma de Castilla y León, antes de la existencia de la Ley 3/2007, ya había aprobado, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, cuyo Título II - Estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres- establece en su artículo 14 medidas de acción positiva a favor de la mujer en el ámbito económico y laboral, con el objetivo de crear recursos específicos destinados a favorecer la incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en el mundo laboral elaborando un Plan de Empleo específico para mujeres; facilitar la participación de las mujeres en sectores en los que estén infrarrepresentadas o que constituyan nuevos yacimientos de empleo; fomentar la participación de las mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos, así como promover la participación de la mujer en las organizaciones representativas de intereses socioeconómicos en las que se hallen infrarrepresentadas; impulsar la creación de líneas de crédito preferentes para las iniciativas empresariales de las mujeres; se distinguirá a las empresas que destaquen por en la promoción del principio de igualdad de oportunidades; abrir líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades y al ciclo vital de las personas; reducir las tasas de desempleo femenino, facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral; apoyar la iniciativa empresarial de las mujeres; eliminar la discriminación salarial de las mujeres; fomentar la compatibilidad del trabajo con la maternidad y la paternidad; y penalizar, dejando de subvencionar, bonificar o prestar todo tipo de ayuda pública, a aquellas empresas en las que se compruebe por resolución administrativa o sentencia judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales.

Con lo descrito en el párrafo anterior, los antecedentes legislativos en Castilla y León en materia de igualdad, la convierten en un espacio, más atractivo de investigación, además de su proximidad geográfica al centro de investigación.

2. Objeto de Investigación

Verificación de la existencia de los Planes de Igualdad, el contenido y las medidas adoptadas, en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en Castilla y León.

3. Objetivos

3.1- Generales:

-Evaluar la eficacia de la Ley Orgánica 3/2007, en el ámbito laboral de Castilla y León.

3.2- Específicos:

-Identificar el número de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en Castilla y León que tiene un Plan de Igualdad en marcha.

-Acceder los Planes de Igualdad implantados para su consiguiente evaluación.

-Establecer un diagnóstico de la realidad empresarial de Castilla y León en materia de igualdad.

-Profundizar en la situación de los Planes de Igualdad en la provincia de Salamanca.

CAPÍTULO II. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

El objetivo del desarrollo del Capítulo II es ofrecer un panorama general de la situación de la mujer en el mercado laboral. Para ello se presenta la caracterización del ámbito laboral a nivel nacional, autonómico y provincial, que ayudará a comprender el funcionamiento de las empresas objeto de estudio de esta investigación. Por lo tanto, antes de proceder al trabajo de campo se debe tener conocimiento del estado de la cuestión, que nos dará las claves necesarias para poder abordar con mayor eficacia el espacio de investigación.

1. España

Los contenidos de este apartado servirán, no sólo, para saber la situación de la mujer en el mercado laboral a nivel nacional, sino también, para evidenciar la necesidad de investigar en este campo, y localizar los elementos fundamentales que dan lugar a la discriminación del sexo femenino en el ámbito laboral.

Según el Informe “Cambios en el Mercado Laboral Español” publicado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en Marzo de 2010, la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, en las últimas décadas, ha supuesto el incremento de la participación de la mujer en este mercado, unido al desigual reparto de tareas y ocupaciones entre hombres y mujer. El fenómeno de la incorporación masiva de la mujer al ámbito laboral se ha caracterizado por la existencia de significativas diferencias de trato, basadas, casi, exclusivamente en el género, colocando a las mujeres en condiciones perjudiciales con respecto de los hombres.

Las diferencias de trato se han traducido en problemas de discriminación, que ubican a la mujer en las categorías profesionales más bajas, teniendo más dificultades que los varones para promocionar, acompañado, a su vez, de la segregación horizontal.

Las retribuciones salariales son diferentes perjudicando a la mujer con respecto del hombre. Dicha diferenciación en el salario también se manifiestan en las bases medias de cotización a la seguridad social. Además las mujeres tienen un mayor peso en empleo temporal y a tiempo parcial, y también es mayor la tasa de paro.

1.1. Tasa de empleo:

A pesar de las dificultades con las que se encuentra la mujer en el mercado laboral, en España la tasa de empleo femenina ha seguido aumentando a lo largo del tiempo. La tasa de empleo de las mujeres para la población de 16 a 64 años se ha situado en el 55,7% en media anual en 2008, ligeramente por encima de la de 2007 (55,5%), pero 24,2 puntos más elevada que en 1994, lo que refleja el enorme avance experimentado por el empleo femenino en nuestro país.

La composición del empleo femenino por las distintas situaciones profesionales ha variado significativamente en los últimos años. Dentro del 42,9% que las mujeres representan en el empleo total en el último trimestre de 2008, las mujeres suponen el 53% de los asalariados del sector público, cuando eran el 43,2% al final de 1994, y el 43,3% de los asalariados del sector privado, 11,1 puntos porcentuales más que lo que las mujeres representaban en el empleo por esta situación profesional catorce años antes³.

En la siguiente tabla se presentan los datos más actualizados de la Encuesta de Población Activa, en cuanto a Tasa de Actividad, Tasa de Paro y Tasa de Ocupación para ambos sexo en España en el tercer trimestre de 2010. Como se puede observar, a pesar de que la población femenina experimenta una mayor tasa de paro con respecto a la masculina, es esta última la más afectada por la crisis económica actual. Los hombres no sólo han visto descender más su tasa de ocupación sino que en comparación con las mujeres su tasa de paro se ha incrementado en mayor medida. Esto se debe a que el sexo masculino es mayor en el mercado laboral y los sectores más afectados por la crisis económica son mayoritariamente dominados por hombres.

	Tasa de Actividad		Tasa de Paro		Tasa de Ocupación	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Mujeres	49,73%	52'22%	11,99%	20,40%	43,77%	41,56%
Hombres	69,32%	68'28%	7,87%	19'29%	63,87%	55'11%

Fuente INE. Encuesta de Población activa. 2008 (1) y 2010 (3)

³ MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTRATEGIAS DE EMPLEO. SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO. *Informe Mujer y Mercado de Trabajo 2008*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Estrategias de Empleo. España. 2009.

1.2. Contratos:

Las mujeres ocuparon el 47,1% del total de contratos registrados en 2008, mientras que sólo habían alcanzado el 36,7% de los contratos en 1995, lo que supone un avance en línea con la evolución de otras variables que ponen de manifiesto el cambio radical que ha experimentado la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo en España.

Contratos Registrados Datos Anuales					
		2008		Δ% s/ 2008/2007	1995
		Cifras Absolutas en miles	Proporción sobre el total		Proporción sobre el total
Mujeres		7.816,8	47,1	-8,7	36,7
Duración del contrato	Contratos Indefinidos	895,3	47,1	-13,2	41,0
	Contratos Temporales	6.921,5	47,1	-8,1	36,5
Duración de la Jornada	Tiempo Completo	5.002,7	40,5	-10,5	32,2
	Tiempo Parcial	2.814,1	66,2	-5,5	58,8
Fuente: SPEE-INEM					

1.3. Brecha Salarial:

Unas de las cuestiones más importantes a la hora de plantear las desigualdades en el ámbito laboral es la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres. Según la Encuesta de Estructura Salarial en 2008 la brecha salarial de género –calculada sobre la ganancia media por hora trabajada- se sitúa en el 16%. Es decir, las mujeres en España perciben, de media, el 84% de la retribución de los hombres. La brecha por hora trabajada mantiene su valor inferior a la obtenida con la ganancia media anual, que en 2008 alcanzaba el 22%. España se encuentra en una posición positiva con respecto a la media de brecha salarial de la UE, que fue de un 18% en 2008. Por Comunidades Autónomas, nueve se encuentran por debajo de la media a nivel estatal y siete por encima. Cantabria es la única que presenta un valor igual a la media. Destacan Extremadura y Canarias, con una brecha del 5% y, en el lado opuesto, Aragón y la Comunidad Foral de Navarra, con más de un 20%.

2. Castilla y León

Castilla y León se caracteriza por ser una comunidad autónoma con un tejido empresarial relativamente pobre numéricamente hablando. Las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores son alrededor de cien, el resto son pequeñas y medianas empresas. Sin duda, se responde a patrón nacional, el grueso empresarial España es el de las pymes.

La provincia de Salamanca, sigue la misma dinámica de su comunidad autónoma. Cuenta con doce empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, entre el sector público y privado, el resto son centros de trabajos de multinacionales instaladas a nivel nacional.

Con respecto al **paro registrado**⁴ en Castilla y León, comparando marzo 2011 (203.586) con respecto a marzo 2010 (198.623), la diferencia de desempleados inscritos y parados es de 4.963 inscritos. Por tanto, esto supone un aumento del 2,50%.

El paro registrado del sexo masculino ha aumentado a marzo de 2011 con respecto de marzo del 2010. Existen 96.931 parados, lo que supone un aumento del 0,68%. A nivel nacional, en dicho mes, también se produce un aumento de un 1,74 %

Con respecto al paro femenino, también se ha producido un aumento de marzo de 2010 ha marzo de 2011 de un 4,21%. A nivel nacional, comparando marzo 2011 con respecto a marzo 2010, la diferencia de desempleadas inscritas y paradas es de 130.373 inscritas. Por tanto, esto supone un aumento del 6,35%.

Tasa de Paro por sexo y comunidad autónoma en España. Primer trimestre de 2011			
Tasa de paro por sexo y lugar de residencia			
Unidades: porcentajes			
	Ambos sexos	Varones	Mujeres
	2011TI	2011TI	2011TI
Castilla y León	17,37	15,82	19,33
Fuente: INE			

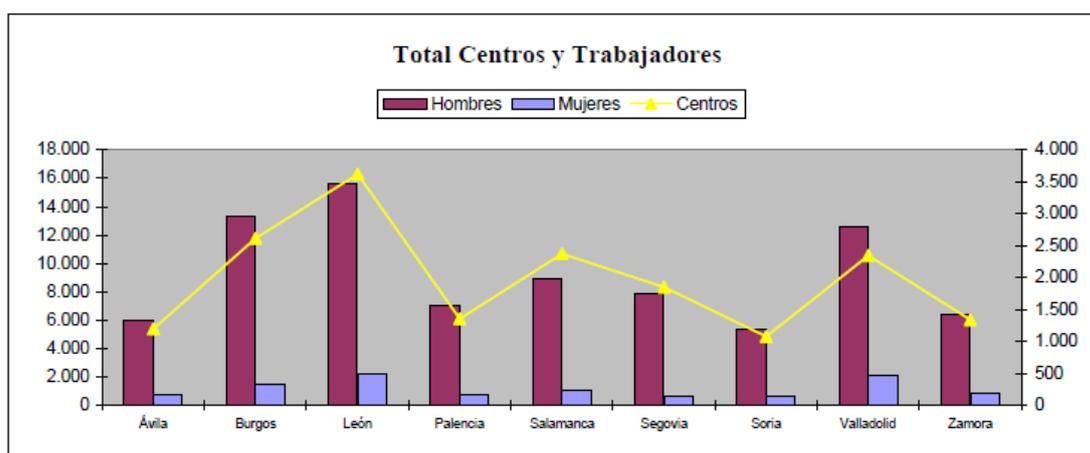
⁴ SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Junta de Castilla y León. *Informe Paro registrado de marzo de 2011*. España. 2011.

En relación a los despidos que se ha producido en el año 2010, corresponde a los varones el mayor porcentaje de trabajadores afectados con 4.346 (64,77 %), frente a 2.364 (35,23 %) mujeres.

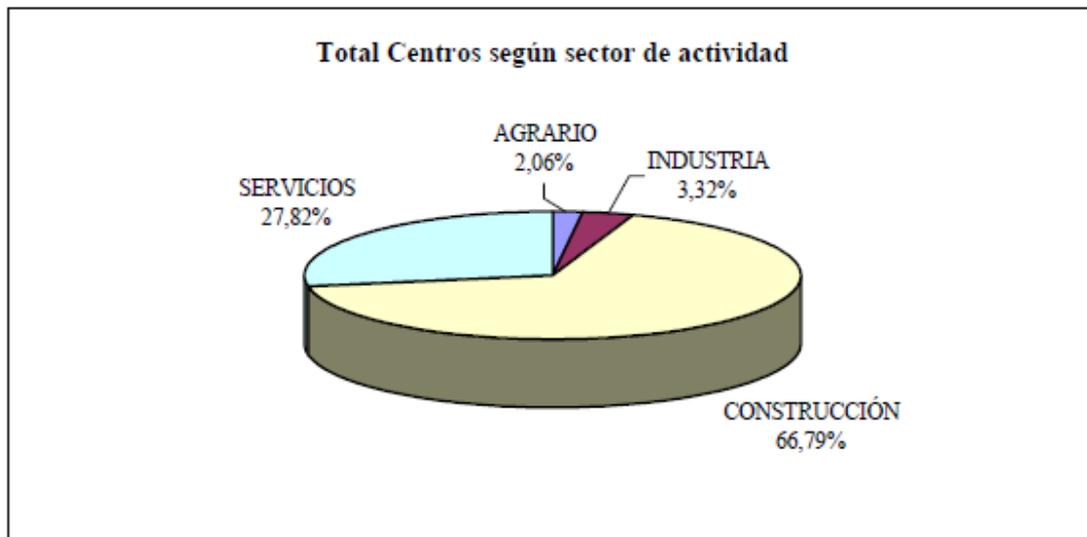
El tramo de edad más afectado es el comprendido entre los 25 a 39 años, con 3.049 trabajadores (45,44%); a continuación viene el tramo de 40 a 54 años, con 2.225 trabajadores (33,16%); le sigue el tramo de 20 a 24 años, con 693 trabajadores (10,33%); el tramo de 55 a 59 años, con 498 trabajadores (7,42%); el tramo de 60 y más años, con 214 trabajadores (3,19%); y, por último, está el tramo de 16 a 19 años, con 31 trabajadores (0,46%).

En cuanto a la **negociación colectiva**, desde enero a septiembre de 2010 se han registrado un total de 118 Convenios Colectivos, afectando a 15.259 empresas y 81.943 trabajadores. A la cabeza la provincia de Valladolid con 22 Convenios Colectivos, seguida de León con 21; Burgos con 18; Salamanca con 16, Segovia con 11; Palencia y Zamora con 7; Ávila y Soria con 5 convenios respectivamente.

En relación al **volumen de los centros de trabajos por provincia**, en el año 2010, se sitúa a la cabeza León con 3.620 centros y 17.856 trabajadores; seguida de Burgos con 2.614 centros y 14.857 trabajadores; a continuación se encuentra Salamanca con 2.374 centros y 9.986 trabajadores; Valladolid con 2.348 centros y 14.719 trabajadores; Segovia con 1.850 centros y 8.512 trabajadores; Palencia con 1.357 centros y 7.754 trabajadores; Zamora con 1.342 centros y 7.274 trabajadores, Ávila con 1.199 centros y 6.666 trabajadores y finalmente la provincia de Soria con 1.079 centros y 5.957 trabajadores.



Dirección General de Trabajo y
Prevención de Riesgos Laborales



Es de importancia, señalar también, con respecto a las **empresas de trabajo temporal**, que durante el año 2010 se han cedido un total de 3.095 trabajadores a un total de 573 empresas usuarias.

Por provincias, Burgos es la provincia más activa, (se sitúa a la cabeza) con 1.553 trabajadores cedidos; seguida de León con 1.186; después Valladolid con 200 trabajadores; y por último Salamanca con 156 trabajadores cedidos.

En relación con las ETTs autorizadas y empresas usuarias: Burgos se sitúa en primer lugar con 2 ETTs y 296 empresas usuarias; a continuación se encuentra León con 1 ETTs y 189 empresas usuarias; seguida de Valladolid con 1 ETTs y 73 empresas usuarias y, finalmente, la provincia de Salamanca con 1 ETTs y 15 empresas usuarias.

Los contratos de puesta a disposición utilizados por estas empresas han sido 5.725, distribuidos de la siguiente forma: por circunstancias de la producción (3.804), por obra o servicio (1.773 contratos), por interinidad (148) distribuidos entre las cuatro provincias anteriormente señaladas. En el concepto “Otros”, no se ha registrado en el año 2010 ningún contrato de puesta a disposición ⁵.

Según el informe del INE publicado en 2010 sobre **brecha salarial**, con respeto a 2008, Castilla y León tiene una brecha que alcanza el 13%. La evolución es positiva, ya que, se ha producido un importante descenso desde 1995 de casi 19 puntos porcentuales.

⁵ OBSERVATORIO DE LAS RELACIONES LABORALES. Dirección general de trabajo y prevención de riesgos laborales. Junta de Castilla y León. *Boletín de Estadísticas Laborales*. España. 2010.

3. Salamanca

En Salamanca, a mayo de 2011 hay registrados **30.298 parados**, de los cuales 13.321 son varones y 16.977 son mujeres. El sector con más parados es el de los servicios 17.038 parados, seguido por el de las construcción y la industria⁶.

Con respecto a los contratos, en términos absolutos existen **6.321 contratos temporales** y 568 indefinidos. Con estos datos podemos observar que el 91,75 % de los contratos son temporales. Salamanca es la cuarta provincia después de León con más contratos temporales en Castilla y León⁷.

Según los últimos datos de 2011, **la tasa de actividad** de Salamanca es la décima más baja de España. El porcentaje de personas en la provincia que está en edad de trabajar y lo está haciendo es del 52,67%, con una tasa de ocupación del 44,18 %.

Tasas de Actividad y Paro por Sexo. Primer Trimestre de 2011. Salamanca		
	Hombre	Mujer
Tasa de Actividad	57,36%	46,18%
Tasa de Paro	14,14%	18,56%
INE. EPA. Primer trimestre de 2011		

La pérdida de habitantes en Salamanca, reduce también la población activa, así de 2000 a 2009 el número de salmantinos en edad de trabajar solo aumentó en 4.050 ciudadanos, con un total de 157.550. Este dato contrasta con la pérdida constante de residentes en los últimos nueve años⁸.

En el Censo de Población y Vivienda de 2001, se observa, que los/as empresarios/as salmantinos/as constituían el 16,29% de la población ocupada mayor de 16 años. El 71,49% de los empresarios eran hombres y el 28,51% mujeres. En términos absolutos había un total de **2.715 mujeres empresarias**.

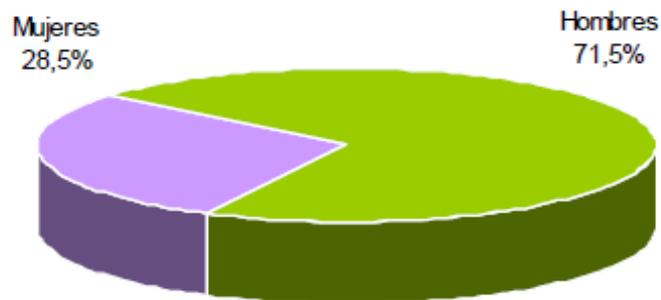
⁶ SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Junta de Castilla y León. *Informe Paro registrado de marzo de 2011*. España. 2011

⁷ SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Junta de Castilla y León. *Contratos de trabajo mayo 2011*. España. 2011.

⁸ TRIBUNA. NET. "Salamanca, entre las 10 provincias con la tasa de actividad más baja". <http://www.tribuna.net/noticia/58690/SALAMANCA/salamanca-entre-10-provincias-tasa-actividad-baja.html>. Obtenido 2/06/2011. España.

GRÁFICO 18

Distribución del empresariado de la ciudad de Salamanca según sexo.



Fuente: INE, Censo de Población y Vivienda 2001. Elaboración propia

4. Hipótesis

Después del análisis del estado de la cuestión a nivel estatal, autonómico y local, en el que se corrobora, la existencia de desigualdades en el ámbito laboral, siendo perjudicial para la mujer, se plantean las siguientes hipótesis:

- a. La LOI no está cumpliendo sus objetivos en el tejido empresarial.
- b. Las empresas no se implican con el principio de igualdad de trato y oportunidades.

CAPITULO III. FUNDAMENTOS DOCTRINALES

La función principal de este capítulo es explicar desde el punto de vista teórico la situación de la mujer en el ámbito laboral, evidenciada en el capítulo anterior y establecer el marco jurídico, cuyo objetivo, ha sido y es, dictar normas que eviten y erradiquen la discriminación que hasta hoy sufren las mujeres por el hecho de serlo.

1. Fundamentos Teóricos

1.1. Teorías generalistas⁹:

Son muchas las teorías que han pretendido dar respuestas, al por qué de la discriminación de la mujer en el mercado laboral, ya que, el acceso a diferentes espacios debería ser el mismo para cualquier individuo.

La discriminación relativa, en la sociedad española es evidente. Aparentemente todos tenemos las mismas oportunidades, sin embargo, las mujeres por alguna razón no llegan con la misma frecuencia, en las mismas condiciones y en la misma cantidad a puestos de poder y decisión.

La Teoría del Capital Humano, intenta explicar el por qué la mujer se encuentra en una posición desigual en el mercado de trabajo. En primer lugar, se centra en el absentismo de la mujer, producto de las responsabilidades fuera del espacio laboral. La mujer no sólo tiene que atender el espacio público sino también el espacio doméstico que la coloca en una situación de desventaja con respecto al hombre. La segunda cuestión tiene que ver con la experiencia discontinua, producto del nacimiento de los hijos, que fuerzan a la mujer retirarse del mercado laboral y retomarlo una vez que estos se incorporan al sistema educativo. Por último, se señala que la mujer tiene más impedimento en lo que se refiere a la movilidad geográfica que el hombre, lo que lleva a los empresarios a optar por un hombre más que por una mujer.

La Teoría de la Baja Motivación, sostiene que el hecho de que el salario de la mujer, sea el segundo salario, hace que la mujer se sienta menos motivada para invertir tiempo y dedicación a su puesto de trabajo, y prioriza por otra parte, las responsabilidades domésticas, lo que lleva a valorar más el trabajo del hombre.

⁹ INSTITUTO DE LA MUJER. *La Negociación Conyugal, estrategias en la trayectoria laboral y la gestión doméstica en la pareja*. Instituto de la Mujer España. 2000. pp.13-16.

Desde el marxismo, se ofrece la teoría del Ejército de Reserva. El capitalismo, va más allá de lo económico, y es capaz de absorber fuerza de trabajo más barata, como sería el caso de la mujer. La familia es la principal unidad de análisis y se sigue sosteniendo la idea de que existe un salario sustentando y otro secundario, que es el de la mujer.

La discriminación estadística es otra de las formas existentes para explicar la discriminación de la mujer en el mercado laboral. Se presumen a todos los miembros de cada grupo características inconvenientes de algunos de sus miembros, más frecuentes que en otros grupos. En el caso de las mujeres, aunque un determinado grupo tienda a ausentarse de su trabajo, por diversas razones, no significa que todas sigan la misma conducta, aunque finalmente se les atribuye.

La teoría de Segmentación señala, que el mercado se ve segmentado en mercados primarios y secundarios, el hombre forma parte del mercado primario y la mujer del mercado secundario. El mercado primario se caracteriza por la estabilidad en el empleo, los altos salarios, las oportunidades de promoción, el alto nivel de educación y cualificación, la sindicación masiva, etc. Surgiría un mercado, marcado por contratos precarios, salarios bajos, empleos sin perspectivas, baja cualificación, ausencia de los sindicatos, etc. Buena parte de los segmentos discriminados se concentrarían por diversos motivos en este último, particularmente las minorías, los inmigrantes, las mujeres y los jóvenes.

Otra de las ideas es que las mujeres se concentran en la búsqueda de unos mismos y escasos empleos, hundiendo los salarios, planteado por la **teoría de la Saturación**.

Por último es importante señalar la teoría de la **Preferencia por la Discriminación** que sostiene que los trabajadores varones desean mantener e imponen la distancia social, lo que lleva a la mujer terminar una situación de desventaja.

Hablaríamos de teorías generalistas en este caso, porque estas mismas situaciones las vivirían otros grupos discriminados, como los jóvenes, los inmigrantes, las minorías, además de las mujeres.

En el apartado b se desarrollan las teorías que explican la desigualdad de la mujer, que forma parte de un segmento de la población discriminado por el hecho de ser mujer, estaríamos hablando así del segmento femenino.

1.2. Específicas de las mujeres¹⁰:

La teoría de los estereotipos sexuales plantea que la tradición y la cultura dominantes atribuyen a las mujeres características que las presentan como más adecuadas para unos empleos que para otros. En general, ciertos empleos reúnen características que los hacen atractivos para las mujeres pero no para los hombres, o que hacen que los empleadores prefieren a aquéllas antes que a éstos, y otros al contrario, lo que produce una fuerte segregación ocupacional¹¹. Las mujeres están preparadas para enseñar, ser enfermeras, secretarías, etc. Los empleadores se beneficiarían así de cualificaciones adquiridas por las mujeres en su proceso de socialización de género, pero que no son reconocidas como cualificaciones. Pero, aunque éste es un importante componente de la orientación profesional y la distribución de las oportunidades de empleo de las mujeres, no debe ocultar que tales estereotipos son cambiantes¹².

La teoría dualista de la segmentación de los mercados de trabajo, sostiene, como para otros sectores en desventaja, que las mujeres van a parar mayoritariamente a los empleos del mercado secundario. Lo específico de su aplicación al caso de las mujeres reside en el supuesto de que éstas tienden a concentrarse en él tanto por la acción discriminatoria de los empleadores como por poseer las características oportunas para ello: resultan distinguibles de los varones por una "diferencia convencional" (el sexo), es más fácil prescindir voluntaria o involuntariamente de ellas, tienen menor inclinación a adquirir entrenamiento y experiencia, son menos "economicistas" y son menos proclives a la solidaridad con sus compañeros.

Para dar cuenta de lo anterior se propone la **teoría de las semiprofesiones** (enseñantes, asistentes sociales, enfermeras, etc.), que con argumentos parecidos sobre las características de las mujeres sostiene que la presencia masiva de éstas en algunos grupos profesionales impediría su plena profesionalización. Además de priorizar la familia, estar "intrínsecamente" menos ligadas al trabajo, no sindicarse, especializarse menos, etc., el público estaría menos dispuesto a concederles autonomía y ellas menos deseosas de conseguirla y más resignadas a aceptar controles burocráticos.

¹⁰ INSTITUTO DE LA MUJER. *La Negociación Conyugal, estrategias en la trayectoria laboral y la gestión doméstica en la pareja*. Instituto de la Mujer España. 2000. pp. 17-20.

¹¹ OPPENHEIMER, V. *The female labor force in the United States: Demographic and economic factors governing its growth and changing composition*. Greenwood Press. Estados Unidos. 1976.

¹² MASON K., CZAJKA, J. y ARBER, S. "Change in U.S. women's sex role attitudes, 1964-1974". *American Sociological Review* LXI N° 41. Estados Unidos. 1976. pp. 573-96.

No obstante, tan plausible como esta interpretación, que Parkin llama irónicamente la teoría machista de la profesionalización¹³, resulta su inversa: que tales ocupaciones se llenan de mujeres con un alto grado de cualificación porque, no habiendo alcanzado un alto nivel de profesionalización, no son tan codiciadas por los varones.

La teoría del ejército industrial de reserva puede resultar particularmente aplicable a las mujeres como grupo. El modo de producción doméstico, en primer lugar, actuaría como "periferia" del capitalismo: la transferencia sistemática de actividades que forman parte del proceso de reproducción de los hogares al mercado o al estado expulsa a las mujeres de aquéllos, al menos parcialmente. En segundo lugar, su carácter de fuente adicional de ingresos en las unidades familiares, sus obligaciones domésticas, etc. permiten movilizarlas y desmovilizarlas, alternativamente, de acuerdo con los cambios del ciclo económico. A diferencia de los grupos étnicos, los grupos genéricos son transversales a la sociedad en su conjunto, atraviesan la generalidad de los hogares, de manera que su atracción y repulsión del mercado de trabajo no produciría por sí misma bolsas de desempleo generalizado. Este argumento se basa en la evidencia de su movilización en tiempos de guerra o de rápido crecimiento económico, cuando escasea la mano de obra masculina, y el intento de devolverlas al hogar en periodos de recesión y elevado desempleo, con sus correspondientes cambios de énfasis entre la emancipación y el familismo .

1.3. Diferencias en la Retribución Salarial:

Una de las cuestiones más importantes a la hora de hablar sobre discriminación de la mujer en el mercado laboral y que es planteado en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, es las diferencias en la retribución salarial entre mujer y hombres.

Ignacio Lago Peñas, del Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, hace un estudio sobre la discriminación salarial por razones de género del sector privado español. Lo importante de dicho estudio, para esta investigación, son las teorías explicativas que toma para explicar las diferencias de género en los Salarios.

Por un lado, están las teorías explicativas de la oferta, que se detienen en las características de los trabajadores, atribuyendo las diferencias de género en los salarios a las disimilitudes en las cualificaciones, intenciones y actitudes con las que los

¹³ PARKIN, F. *Marxismo y teoría de clases*. Espasa-Calpe. Madrid. 1984.

hombres y las mujeres acceden al mercado de trabajo. Se toma a la *Teoría del Capital Humano*, que explica el comportamiento laboral de los hombres y mujeres en términos de eficiencia, los individuos prioriza el trabajo o la familia de acuerdo con el dominio que ofrece un mayor rendimiento a sus inversiones en tiempo, dinero y esfuerzo. Es decir, la distribución del trabajo en el hogar se entiende como una estrategia para maximizar el bienestar. Las mujeres se dedican en mayor medida a las tareas domésticas y al cuidado de la familia, mientras que los hombres se emplea en el mercado laboral.

Las diferencias de los salarios según la Teoría del Capital Humano se produce por la diferente inversión inicial y continua en su productividad. La explicación de las diferencias de género se han detenido fundamentalmente en el distinto tipo y cantidad de inversión entre hombres y mujeres en la educación formal y en el aprendizaje en el trabajo.

Por otro lado, están **las explicaciones del lado de la demanda**. Se centran fundamentalmente en la discriminación en el mercado de trabajo y en aspectos de la estructura del mercado laboral que la perpetúan. Las características de los lugares de trabajo y de los actores son los puntos de atención, de modo que las disimilitudes en ganancias entre hombres y mujeres atañen a las diferencias en las oportunidades disponibles para cada sexo¹⁴.

La discriminación por razones de género en el mercado de trabajo existe cuando dos individuos con la misma cualificación son tratados de un modo distinto solamente por su sexo¹⁵.

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres causadas por la discriminación sexual pueden producirse a través de varios mecanismos¹⁶. En primer lugar, las mujeres pueden estar colocadas diferencialmente en ocupaciones y negocios que difieren en los sueldos que pagan. La discriminación se reflejaría en los procesos ligados a la contratación, promoción y despidos. Este proceso se denomina "*discriminación de colocación*". En segundo lugar, las mujeres pueden recibir un menor salario en un

¹⁴ MARINI, M. "*Sex Differences in Earnings in the United States*". Annual Review of Sociology. N°15. Estados Unidos. 1989. pp. 343-380. .

¹⁵ BLAU, FERBER Y WINKLER. *The Economics of Women, Men, and Work*. Prentice-Hall. 3ª ed. Estados Unidos.1998. pp. 186.

¹⁶ PETERSEN, T., y MORGAN, L. "*Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and de the Gender Wage Gap*". American Journal of Sociology N° 101. Estados Unidos. 1995. pp. 329-356.

trabajo u ocupación dado en un mismo negocio. Esta situación se califica como “*discriminación salarial dentro del trabajo*”. En tercer lugar, las ocupaciones que están primariamente en manos de mujeres reciben salarios menores que aquellas que realizan los hombres, aunque el requerimiento de cualificaciones u otros factores relevantes en la fijación de salarios sean los mismos. Esta posibilidad se califica como “*discriminación valorativa*”.

1.4. La privación de lo privado:

Soledad Murillo de la Vega, profesora de Sociología en la Universidad de Salamanca e integrante del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, nos ofrece, un importante definición de lo público, lo privado y lo doméstico, en su libro, “El mito de la vida privada”. El espacio privado se reconoce como aquél espacio propio del que cada persona dispone para realizar actividades que tengan que ver con el ocio o si el mercado laboral lo requiere, continuados procesos de formación. En el caso de las mujeres, en el espacio propio se presentan cuestiones que no responderían a la definición anterior, ya que, su tiempo personal son aquellos que sobran después de atender el espacio doméstico. La privacidad para la mujer está relacionada con el conjunto de prácticas afectivas y materiales, orientadas al cuidado y atención de los otros.

La privacidad adopta dos significados: como apropiación de sí mismo, retirada voluntaria y puntual de un espacio público, para beneficiarse de un tiempo propio y como una privación de sí, contenido limitativo que se identifica con el ámbito doméstico. Podemos hablar entonces de diferentes perspectivas de la privacidad, uno desde la perspectiva masculina y la que se desarrolla en el hogar con la familia y las necesidades que ésta genere, la perspectiva femenina.

Uno de los elementos diferenciadores fundamentales del orden privado y doméstico es el mercado de trabajo, que se complace de extender sus obligaciones en el terreno de la privacidad al varón, y se declara abiertamente en contra del espacio doméstico.

El hecho de que la mujer, se vea limitada, en el disfrute de su espacio privado, ha hecho que hasta el día de hoy se esté legislando para poder conseguir la anhelada conciliación de la vida familiar y laboral. Los Planes de Igualdad tienen como uno de los objetivos principales tomar medidas que faciliten y hagan posible y efectiva dicha conciliación.

Lo que se busca es que el espacio privado, no sea para la mujer una privación de sí, como señala Soledad Murillo.

En el mundo de las relaciones laborales, la mujer ha seguido luchando, sin embargo aunque haya conseguido entrar al mundo laboral, el hecho de que no se valore de igual manera el trabajo doméstico, la relega a la exclusiva responsabilidad de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.

1.5. El círculo de la discriminación genérica¹⁷:

La mujer en el mercado de trabajo sólo puede comprenderse en función de su posición en la esfera doméstica, y viceversa. Es la articulación entre la esfera doméstica y el mercado de trabajo, entre el hogar, de un lado, y los mercados y organizaciones, de otro, entre el modo de producción doméstico y los modos de producción mercantil, capitalista y burocrático, donde se sitúa el mecanismo de los privilegios negativos de la mujer en ambos terrenos. Porque tienen que ocuparse de las tareas domésticas, las mujeres compiten con los hombres en una situación necesariamente de desventaja, lo que las conduce a peores empleos y no logran salir de la situación de dependencia económica de sus cónyuges, lo cual las obliga a seguir ocupándose de las tareas domésticas. Lo que produce un círculo vicioso, el hecho de que la mujer tenga la responsabilidad exclusiva y/o principal de la actividad doméstica (Discriminación doméstica), la coloca en una situación de desventaja, accediendo a peores oportunidades en las organizaciones tanto en el mercado como en el Estado (Discriminación extradoméstica), lo que la lleva irremediabilmente a establecer una relación de dependencia con el ámbito doméstico.

2. Fundamentos Jurídicos

Para comprender la situación que vive la mujer española en el mundo laboral, es preciso mirar hacia atrás en el tiempo, ya que, se produjo un retroceso de las conquistas sociales cuando se instaura el régimen franquista, que devolvió a la mujer al ámbito privado, cuya única función era el cuidado de los hijos, del conyugue y, por supuesto, única responsable de las tareas domésticas.

En las últimas décadas el franquismo debía reciclarse a nivel económico y social, ya que, se veía presionado por el escenario mundial. En los años '60 se produce una

¹⁷ INSTITUTO DE LA MUJER. *La Negociación Conyugal, estrategias en la trayectoria laboral y la gestión doméstica en la pareja*. Instituto de la Mujer España. 2000. pp. 26.

liberación de la economía que tuvo como consecuencia la necesidad de contar con el trabajo de las mujeres, se prueba la Ley de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la mujer. En 1975 se reforma el Código Civil, que permite trabajar a la mujer española, sin la necesidad de la autorización del marido.

Con la Democracia, el panorama jurídico y social cambió radicalmente. En 1978 se hizo la primera constitución en este nuevo periodo, en la que se establece la Igualdad ante la ley, el artículo 14 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, entendido como principio de *igualdad formal*. En su artículo 9.2 se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos sea real y efectiva, entendido como principio de *igualdad material*.

Las primeras tareas que tuvieron que afrontar los gobiernos de la transición fue la restauración de los derechos civiles y políticos para las mujeres, convirtiéndolas por fin en ciudadanas de pleno derecho¹⁸.

A mediados de los noventa, la Unión Europea auspició la necesidad de desarrollar una política que favoreciera la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales para hombres y mujeres.

España respondió a las necesidades europeas con diferentes medidas:

Entre 1996 y 2000, el Partido Popular, comenzó el camino a la igualdad, ocupándose con sus políticas de la conciliación de la vida familiar y laboral. En diciembre de 1997, tuvo lugar el primer acuerdo parlamentario sobre temas de políticas familiares desde la llegada de la democracia.

A mediados de los noventa, la Unión Europea auspició igualmente la necesidad de desarrollar una política que favoreciera la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales para hombres y mujeres.

En 1999 llegó la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral orientada principalmente a dar respuesta a un doble mandato constitucional: la protección social, económica y jurídica de la familia y la promoción de las condiciones para que la

¹⁸ SALIDO, O. y ARRIBA, A. *Actores Sociales y Reformas del Bienestar: Políticas a favor de las mujeres: igualdad de oportunidades y conciliación familiar y laboral*. CSIC (Colección Politeya). Madrid. 2005.pp. 145-184.

libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. Se recogía, la principal propuesta de las directrices europeas (Directiva del Consejo 96/34/CE), que establecía el permiso parental como un instrumento para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La ley reconoce e intenta dar respuestas a los profundos cambios sociales que se han producido con incorporación de la mujer al trabajo.

Además de la Ley 39/1999, en el mismo periodo se tomaron medidas de carácter fiscal y de ayudas económicas a las familias, aunque con reducido impacto, ya que, es la primera vez que se abordan.

En la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en artículo 2, se establece como objetivos generales de la política de empleo: a)- garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores; d)- asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años; e)- mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal, teniendo en cuenta las características específicas y diversas de los diferentes territorios y promoviendo la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales.

El Estatuto de los Trabajadores también se ha ido reciclando como consecuencia de los cambios sociales, entre los cuales se encuentra el reconocimiento de la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres. Las modificaciones de esta norma responden a las exigencias europeas en materia de igualdad de oportunidades. En el artículo 4 apartado c), se establece que los trabajadores 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. En el artículo 17-No discriminación en las relaciones laborales- se dispone, que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos

individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Con la llegada del Partido Socialista de 2004 en adelante se siguen tomando medidas que favorecen la conciliación entre la vida familiar y laboral. En el 2005 se pone en marcha el Plan Concilia para los empleados de la administración central del estado. También en el bloque de actuaciones de esta etapa se debe señalar la consideración de la contratación de mujeres como un objetivo prioritario en todos los programas públicos de fomento del empleo¹⁹.

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia, aprobada a fines de 2006 con el apoyo mayoritario de las principales fuerzas políticas parlamentarias, fue otra de las políticas públicas, encaminada a reconocer el trabajo doméstico, como un trabajo de igual valor al que se lleva a cabo fuera del hogar. La ley reconoce un nuevo derecho universal y subjetivo de ciudadanía, que garantiza atención y cuidados a las personas dependientes, dando así cobertura a las necesidades de los familiares de aquellas y, muy especialmente, a las mujeres²⁰.

A toda la renovación de la política social, del partido socialista, hay que sumarle políticas de natalidad, la aprobación de la Ley de medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, la modificación de la Ley Divorcio, en 2005, y la Ley de Reproducción Asistida en 2006.

Finalmente en 2007, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que parte del artículo 14 y 9.2 de la Constitución Española. Además de los principios constitucionales, la Ley, tiene como referencia tratados y

¹⁹ SALIDO, O. y MORENO, L. “*Bienestar y políticas familiares en España*”. Revista Política y Sociedad. Vol. 44 Núm. 2 España. 2007. pp. 101-114.

²⁰ SALIDO, O. y MORENO, L. “*Bienestar y políticas familiares en España*”. Revista Política y Sociedad. Vol. 44 Núm. 2 España. 2007. pp. 101-114.

convenciones internacionales. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede mencionar los avances introducidos por Conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

Pero no sólo las convenciones y las conferencias internacionales han justificado la existencia de la Ley 3/2007; a nivel europeo, la igualdad es un principio fundamental. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. No obstante, ya, desde 1950 estaba en marcha el Convenio Europeo, que en su artículo 14 prohíbe la discriminación, estableciendo que “el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.

En 1961, tiene lugar en el Consejo de Europa, creado en 1949, la Carta Social Europea, en la que, se reafirman los preceptos principales del Convenio Europeo antes descrito.

Con referencia al artículo 11 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En concreto, la Ley 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español, en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro²¹.

²¹ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. *Exposición de Motivos I*. Boletín Oficial del Estado. España. 2007.

El compromiso con la igualdad por parte de las Instituciones Europeas, se ha ido fortaleciendo desde la aprobación del Tratado de Roma (1957) hasta convertirse en el objetivo general a conseguir en el proceso de construcción de la nueva Europa; esto que ya se podría vislumbrar en el Tratado de Ámsterdam (1997) se ha visto reforzado tras la aprobación de la Estrategia Marco para la Igualdad de Género (2000).

En lo que concierne exclusivamente a la Ley 3/2007, lo que intenta es anticiparse a los hechos, es decir, lo que busca es que el acto discriminatorio no se produzca, hablaríamos entonces, de una vertiente preventiva. No obstante también pretende actuar sancionando cuando las conductas discriminatorias ya se han producido.

En concreto, en el ámbito laboral, pretende acabar con la omisión de no contratar a mujeres, y con el hecho de que se las contrate en ciertos sectores de actividad, para determinados puesto de trabajo, con contratos precarios y con condiciones más perjudiciales que las del sexo masculino.

Una de las medidas para conseguir los objetivos descritos es la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas.

Se hace un reconocimiento genérico de la igualdad laboral en el Título I, en el que se refiere al principio de igualdad u la tutela de la no discriminación, en concreto, en el artículo 5, que alude a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones laborales.

En el Título V, llamado el Derecho al Trabajo en Igualdad de Oportunidades (art. 42-50), se incluyen los Planes de Igualdad. Con el fin de adecuar, el presente título a la normativa legal de carácter laboral, se contemplan una serie de modificaciones del Estatuto de los Trabajadores; en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; se introducen cambios en la Ley de Procedimiento Laboral; en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de Septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso de maternidad, adopción o acogimiento, se modifica la

Ley 12/2001, de 9 de julio, para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, la Ley de Empleo y la Ley General de la Seguridad Social²².

²² FABREGAT MONFORT. G. *Los Planes de Igualdad como Obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Bormarzo. España. 2007. pp.12.

CAPITULO IV. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO FEMENINO. ENMARQUE Y DESCRIPCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Una vez descrita la situación laboral de la mujer, a nivel nacional, autonómico y provincial, y establecido el marco teórico y jurídico en los que se respalda esta investigación, es necesario establecer el escenario de la política pública para el fomento del empleo femenino en el que desarrollan los Planes de Igualdad.

1. Medidas de fomento del empleo femenino

Las políticas públicas para el fomento del empleo femenino son un conjunto de medidas adoptadas y puestas en práctica por los poderes públicos con el fin incrementar la presencia femenina en el mercado laboral, así como mejorar las condiciones laborales, a partir de la erradicación de la discriminación de la mujer, como la garantía del ejercicio del principio de igualdad de oportunidades.

Dichas medidas, por un lado, pueden ser de carácter *normativo*, como lo son la ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia, la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007, etc. y por otro lado, pueden ser de carácter *ejecutivo*, como lo son los incentivos económicos y de otro tipo a las empresas para la contratación de mujeres y también para que las mujeres decidan hacerse empresarias, de orientación profesional, educativas, formativas, etc.

Las políticas públicas que se llevaban a cabo, en el ámbito de la relaciones laborales, por parte de los países de la Unión Europea, responden a las líneas de actuación que rectifica dicha unidad territorial, económica y social, que desde que se creó, no ha dejado de trabajar en el tema de igualdad de trato y oportunidades. Las políticas se enmarcan en el ámbito de la política de igualdad en general y en la política de empleo particular.

En el caso concreto, de la LOI, que no es la única norma de carácter ejecutivo, que busca erradicar la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, pero si para esta investigación la más importante, en su Título V, en el *sector público*, establece los criterios de actuación de las administraciones públicas, el principio de presencia

equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella y medidas de igualdad en el empleo. Incluye, además, en este título el respeto de principio de igualdad en las Fuerzas Armadas, y Fuerzas y Cuerpos y Seguridad del Estado.

En el *sector privado*, Título IV, promulga el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, la igualdad y la conciliación, los Planes de Igualdad en la empresa y otras medidas de promoción, y el distintivo empresarial, como herramientas clave para conseguir los objetivos propuestos en el terreno de las relaciones laborales, en el que tiene un papel fundamental la negociación colectiva.

Para conseguir los objetivos en el sector privado, se pretende la elaboración de programas de mejoras de la empleabilidad de las mujeres. Lo que se busca, es que las políticas de empleo tengan como uno de los objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

También se busca la promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Se procura, que de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la ampliación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

La Directiva²³ 2002/73/CEE, actualmente refundida en el 54/2006/CE, propone expresamente como uno de los objetivos esenciales, conseguir la implicación de los interlocutores sociales en la aplicación del principio de igualdad y en la eliminación de la discriminación por razón de sexo. En el artículo 8 ter exige a los estados miembros la adopción de medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre el empresariado y la representación de los/las trabajadores sobre la igualdad de trato a fin de promover su aplicación.

²³ PÉREZ DEL RÍO, T. “*La Función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en la Empresa*”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales N° 7. España. 2007. pp.261.

Lo que hace la LOI, es responder a lo establecido a nivel europeo, y por lo tanto, la negociación colectiva en su totalidad debe implicarse en la erradicación de la discriminación de la mujer en el trabajo.

Parte de la negociación colectiva, son los Planes de igualdad en las empresas, aunque no es la única herramienta, de la que dispone, para conseguir el objetivo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

2. Los Planes de Igualdad

La Ley 3/2007, lo que hace, es institucionalizar una figura jurídica específica denominada “Planes de Igualdad”, en unos supuestos de carácter obligatorio y otros de forma voluntaria, pero que conforman el eje central de la implementación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas. Los Planes de Igualdad han sido calificados como una de las medidas más innovadoras de la Ley Orgánica²⁴.

2.1 Definición:

La investigación parte de preceptos concretos de la Ley Orgánica 3/2007, que justifica el inicio de la investigación. Concretamente del artículo 45: Elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad, es lo que va determinar las líneas de análisis presentadas con anterioridad. De él se desprende:

Obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán, negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance u contenido establecido en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

²⁴ BOLTAINA BOSCH, X. “*Los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas españolas*”. CIES. Boletín N° 60. España. 2008.pp. 1.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicarán un Plan de Igualdad cuando así lo establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la Autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración de Planes de Igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Fundamentalmente, como se ha mencionado anteriormente, la investigación se va a centrar en la puesta en práctica del apartado dos del artículo previamente descrito.

En la presente Ley en su artículo 46.1 se determina que, los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Un conjunto ordenado de medidas, significa que el Plan de Igualdad, exige una integración, una unidad, El plan es un todo, con coherencia interna, comporta la idea de estructura y coherencia interna en la elaboración de ese elenco de medidas o acciones para alcanzar la igualdad real en el ámbito en el que se va a aplicar como tal el Plan de Igualdad.

Las medidas deberán ser adoptadas tras realizar un diagnóstico de la situación. El Plan de Igualdad no puede ser entendido como algo autónomo o independiente de la realidad a la que se va a aplicar. El mismo se debe elaborar para garantizar la igualdad en el ámbito de una empresa en concreto y responde a la realidad de esa empresa. Por lo tanto el Plan de Igualdad no es genérico, ni cabe un tipo de plan sino que, su forma y contenido serán consecuencia de lo que suceda en el interior de cada empresa.

El objetivo de estos planes es alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de

sexo. Así el fin último es erradicar las discriminaciones existentes en su ámbito de actuación con el fin de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Los Planes de Igualdad se deberán adoptar de forma colectiva: negociar y, en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores en los términos fijados en la legislación legal vigente. O ser materia o consultar a los representantes de los trabajadores. Para que se obtenga un Plan de Igualdad con los objetivos fijados, el mismo debe ser producto de una negociación entre los que mejor conocen la realidad de la empresa; los trabajadores y los empresarios o sus representantes.

La necesidad de que se adopte de forma negociada tiene una excepción en la Ley, referida a los supuestos en los que la obligación de adoptar un Plan de Igualdad se impone por la autoridad laboral competente como sanción accesoria. En estos casos, si bien no se afecta al carácter colectivo del Plan de Igualdad, se prevé la posibilidad de que el plan se adopte tras una mera consulta a los representantes de los trabajadores²⁵.

2.2 Delimitación de las empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad:

En la delimitación de las empresas obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, la Ley combina criterios cualitativos con criterios cuantitativos.

Se pueden diferenciar cuatro situaciones²⁶:

a- Empresas obligadas legalmente a adoptar un Plan de Igualdad desde un punto de vista cualitativo:

El requisito que elige la Ley 3/2007 para obligar a negociar a adoptar un Plan de Igualdad es el incumplimiento reiterado por parte de la empresa de la obligación de no discriminar. En el artículo 45.4 de dicha ley establece que las empresas elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, cuando en un procedimiento sancionador la autoridad laboral hubiera acordado la sustitución del resto de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que fijen en el indicado acuerdo.

²⁵ FABREGAT MONFORT. G. *Los Planes de Igualdad como Obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Bormarzo. España. 2007. pp. 13-15.

²⁶ FABREGAT MONFORT. G. *Los Planes de Igualdad como Obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Bormarzo. España. 2007. pp. 17-26.

b- Empresas obligadas legalmente a adoptar un Plan de Igualdad desde un punto de vista cuantitativo:

Se incluyen en este apartado, las grandes empresas, cuya plantilla supera los 250 trabajadores, donde será la negociación colectiva el cauce que deberá perfilar el Plan de Igualdad según se prevé en la ley. Con respecto a esta delimitación se debe tener en cuenta:

-El concepto de empresa relevante a efectos de adoptar un plan de igualdad:

Cuando se hace referencia a los 250 trabajadores, se hace referencia a la empresa en su totalidad, y no de los centros de la misma, con lo que los Planes de Igualdad se aplicarán a toda la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo, señalado en el art. 46.3 de la LOI, afectando hasta los puestos más elevados del escalafón empresarial.

-Los criterios determinantes para el cómputo de plantilla:

La LOI no diferencia entre los trabajadores temporales o indefinidos, por lo tanto en el cómputo de trabajadores en plantilla se contabilizarán todos los trabajadores sin que la temporalidad del vínculo afecte al cómputo de plantilla.

Un problema que puede surgir con respecto a este requisito, es el caso de las plantillas variables, que puede o no valerse de esa característica para no cumplir la ley.

c- Empresas cuya obligación de negociar un Plan de Igualdad deriva de la previsión del convenio:

El artículo 45.3 establece la obligación de las empresas de implementar un Plan de Igualdad si así establece el convenio colectivo. Se entiende que se refiere al convenio supraempresarial y que, cuando ese convenio impone la necesidad de adoptar un Plan de Igualdad, será en el ámbito de la empresa en el que ajustándose a tal previsión, u a los concretos términos en los que se contemplan, se concretará su adopción, tal y como después se verá con mayor detalle.

d- Empresas que no son objeto de obligación legal o convencional pero que siempre podrán adoptarlos de forma voluntaria, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

2.3 Los Planes de Igualdad en la Administración Pública:

Más complejo es determinar el alcance de los Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas, que están obligadas igualmente por la Ley Orgánica; en este sentido, las entidades públicas deben respetar la igualdad de trato y oportunidades y también adoptar medidas para evitar la discriminación. Sin embargo, en una norma diferente a la Ley de Igualdad, el Parlamento ha querido también obligar a esa aprobación. En concreto, el Estatuto Básico del Empleado Público señala que las Administraciones deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que también requerirá una negociación colectiva previa tanto en el ámbito laboral como en el funcionarial.²⁷

Es imprescindible señalar que, aunque esta investigación se va a centrar en la implementación y la evaluación de los Planes de Igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, y que las mismas están obligadas a implantar Planes de Igualdad, todas las empresas independientemente de su tamaño están obligadas a respetar el principio de igualdad y a actuar mediante acuerdo con los trabajadores cuando ello se considere oportuno.

2.4 Delimitación del instrumento convencional en el que se contemplará el Plan de Igualdad:

Desde un principio, se plantea desde la LOI, el convenio colectivo como un elemento idóneo para el desarrollo de los Planes de Igualdad. La Disposición Adicional Primera, en su apartado dieciocho, añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, señalando que los Planes de Igualdad se podrán negociar: a)- en los convenios colectivos de ámbito empresarial, en el marco de la negociación de dichos convenios; b)- y en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los propios convenios supraempresariales para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

2.5 La Elaboración:

En el apartado 1 del artículo 46 de la LOI se establece, que previamente al diseño del Plan de Igualdad, la necesidad de elaboración de un diagnóstico de la situación de la

²⁷ BOLTAINA BOSCH, X. “Los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas españolas”. CIES. Boletín N° 60. España. 2008. pp.7.

realidad de las empresas y, finalmente después de dicho diagnóstico, se deberían tener cuenta tres cuestiones: la concreción de los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de **diagnóstico** es fundamental, porque a partir de los resultados que se obtengan, se diseñarán los objetivos y estrategias para el Plan de Igualdad con el fin de erradicar o prevenir una situación de discriminación.

Gemma Fabregat Monfort, propone²⁸, que para hacer un buen diagnóstico de la realidad de la empresa, se debe partir del conocimiento de la discriminación directa, indirecta y social, para poder identificar, cualquier situación de discriminación o susceptible de suscitar una discriminación por razón de sexo.

El **diseño** es el segundo paso después de haber hecho el diagnóstico, en el que se fijarán los objetivos, prácticas y seguimiento.

El artículo 46.1 establece que los objetivos a alcanzar deben ser en aras de garantizar la igualdad real²⁹. Son los deberes que se deben llevar a cabo, en un concreto ámbito de actuación, para que la igualdad sea efectiva. Los objetivos determinarán qué es lo que debe cambiarse de la realidad, y en qué sentido, para erradicar la discriminación y garantizar la igualdad real.

Una vez establecidos los objetivos, se deben constituir las estrategias y prácticas para la consecución de los objetivos, desde una perspectiva material y no formal.

Por último se deben establecer los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. La LOI trata de asegurar que el Plan de Igualdad no va a ser ignorado una vez acordado. El artículo 47 de la LOI exige que el

²⁸ FABREGAT MONFORT. G. *Los Planes de Igualdad como Obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Bormarzo. España. 2007. pp.40-41

²⁹ En el artículo 14 de la Constitución Española se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, entendido como principio de *igualdad formal*, y en el artículo 9.2 se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos sea real y efectiva, entendido como principio de *igualdad material*, es decir, el principio de igualdad formal atañe a que las normas jurídicas no establezcan discriminación entre los ciudadanos y el principio de igualdad material hace referencia a tomar iniciativas concretas para que la igualdad entre los ciudadanos sea un hecho tangible.

empresario informe a la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores del contenido del Plan de Igualdad.

2.6 Contenido:

En el artículo 46. 2 de la Ley 3/2007 se dice que para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras cosas, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Es pertinente decir, que lo que dispone dicho artículo en materia de análisis, no es restrictivo, sino más bien flexible a la situación que presente cada empresa. El hecho de que no estén presentes todas las materias o se establezcan otras no contempladas en este artículo, no significa que no estemos frente a un Plan de Igualdad, tal como lo estima la ley. No obstante, se deben cumplir los requisitos que en los diferentes apartados se han descrito.

En relación al acceso al empleo, Gemma Fabregat Monfort, sostiene³⁰ que en ese momento la discriminación es muy difícil de detectar y erradicar. Fundamentalmente porque el empleador dispone de un amplio poder de dirección, traducible en una libertad de selección y contratación que, sin embargo, no puede ser discriminatoria.

La autora tiene en cuenta tres cuestiones en el **acceso al empleo**: 1º) el de las ofertas de empleo; 2º) el del proceso de selección y 3º) el propio acto de contratación.

Se debería cuidar, que las ofertas no resulten sexistas, es decir, que no respondan a estereotipos de uno u otro género. No solamente por lo que una oferta sexista significa sino porque gran parte de las veces esa misma oferta encubre una contratación también sexista.

En el proceso de selección Fabregat Monfort, afirma³¹ que el Plan de Igualdad que se negocie, debe garantizar la objetividad en la selección del trabajador que va a contratar.

³⁰ FABREGAT MONFORT. G. *Los Planes de Igualdad como Obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Bormarzo. España. 2007. pp. 55-56.

³¹ FABREGAT MONFORT. G. *Los Planes de Igualdad como Obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Bormarzo. España. 2007. pp. 57-58.

La objetividad incluiría: una imparcialidad en el propio proceso de selección, en lo referente a las pruebas o criterios determinantes y, en los requisitos exigibles en cada caso para entender superado o no el concreto proceso de selección.

Por lo que respecta al acto de contratación se deberá cuidar que en la efectiva contratación no se produzca discriminación ni el momento de decidir que efectivamente se contrata al trabajador en cuestión, ni tampoco cuando se fijan las condiciones específicas en las de le ha contratado.

La clasificación profesional, es otra de las cuestiones que se propone a tener en cuenta en la elaboración de los Planes de Igualdad. Se debe evitar principalmente los grupos o categorías profesionales feminizados o masculinizados. Los elementos clasificatorios discriminatorios consecuentemente provocan la segregación en el mercado laboral, tanto horizontalmente como verticalmente.

Según Fabregat Monfort³², la discriminación en la clasificación profesional subjetiva tiene que ver con el acuerdo entre las partes en base al cual se le asigna al trabajador una prestación laboral, y se le clasifica en uno de los grupos o categorías anteriormente negociados como sistema de clasificación profesional objetivo.

La promoción y la formación profesional, es clave para, acabar con el techo de cristal al que se enfrentan las mujeres en un determinado momento en el desarrollo de su vida profesional.

La importancia del diagnóstico, en este sentido, es determinante, ya que, si se determina que existe segregación vertical, se deben tomar medidas con respecto a ese problema.

La autora propone en este campo tener en cuenta: las reglas de ascensos y los criterios de selección de los destinatarios de la formación.

La correlación entre la promoción profesional del trabajador y las reglas de ascenso es evidente. El artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores establece que cuando no se pacte lo contrario en convenio es el empleador el que determina quién es el trabajador que ascenderá a un puesto superior. Con respecto a esto último, si se hiciera con total imparcialidad, no supondría ningún problema para los y las trabajadoras, sin embargo,

³² FABREGAT MONFORT. G. *Los Planes de Igualdad como Obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Bormarzo. España. 2007. pp 62.

nos encontramos, en muchos casos, y aún más, cuando el puesto forma parte de la cima de la jerarquía empresarial, que los hombres son los únicos que ascienden y se forman, mientras que el grueso de mujeres que acceden a un empleo se mantiene en la misma cualificación que en el momento del acceso.

Lo mismo sucede con los criterios de selección de los destinatarios de la formación. Si los criterios son objetivos y atienden a las necesidades laborales exclusivamente, los mismos no deben representar ningún tipo de discriminación para los trabajadores, en función del sexo.

El terreno de la promoción profesional y las reglas de ascenso, es muy difícil de penetrar sin establecer medidas concretas, ya que, por lo general, son los empresarios los que deciden directamente sobre ello unilateralmente. El Plan de Igualdad es de vital importancia para poder garantizar la igualdad y la no discriminación en este sentido.

El salario, es uno de los parámetros más utilizados por los estudios, para poner sobre la mesa la discriminación que sufre la mujer, por el hecho de serlo, respecto del hombre.

El volumen retributivo, no es más que la consecuencia de todas las circunstancias anteriores, que se traducen en la discriminación de la mujer.

Fabregat Monfort propone que los Planes de Igualdad incidan en la asignación de los niveles retributivos, que deberían ser realmente los mismos en casos de trabajos de igual valor y en los criterios a seguir que conforman la estructura salarial aplicar.

También se propone desde la Ley 3/2007 que se tenga en cuenta la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar. Es importante señalar que los Planes de Igualdad deben tomar medidas que puedan ser utilizadas tanto por las trabajadoras como por los trabajadores, pues si no, se mantiene la misma dinámica, en la que sólo las mujeres se acogen a las medidas de conciliación, y por consiguiente son las únicas responsables del hogar y la familia. En primer lugar, porque el hombre entiende que le competen esas medidas y en segundo lugar porque el empresario comprende que no es sólo la mujer la que siempre se acoge a estas medidas sino que sus trabajadores también pueden hacer uso de ellas.

Otro de los temas imprescindibles a tratar en los Planes de Igualdad es la prevención y erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Lamentablemente la mujer es, por excelencia, la destinataria de dichos comportamientos, que son por naturaleza discriminatorios.

La LOI determina, en su artículo 48, que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueden formular quienes hayan sido objeto del mismo. Las medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y la difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Como sistemas de evaluación y seguimiento se establecen las competencias que se reconocen a los representantes de los trabajadores, respecto a los que se dice que deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran remediarlo.

Aunque no está contemplado en el artículo 46.2 de la LOI, Fabregat Monfort, propone que en los Planes de Igualdad también se tenga en cuenta las causas del despido como ejemplo de esas “otras materias” a regular. Como sostiene la autora las discriminaciones en el despido pese a todas las garantías legales, son muy numerosas y el objetivo de los Planes de Igualdad es también adoptar medidas a fin de evitar que los despidos respondiesen a un móvil discriminatorio.

2.7 Duración:

La Ley Orgánica 3/2007 no hace mención de que las medidas tomadas en los Planes de Igualdad deban tener un carácter permanente o persistir indefinidamente, está claro, que se deberán reciclar en relación a las circunstancias que se sucedan en cada periodo. El Plan de Igualdad debe ser versátil, modificable en tiempo, para poder ajustarse a la realidad de cada momento. No obstante, dichas características no impiden que ciertas medidas se mantengan, como las medidas para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, la retribución, es decir, cuestiones que son la base para proporcionar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Luego, también se puede pensar en las medidas de acción positiva, aunque está claro que las mismas son temporales, en

cualquier caso, hasta que la discriminación por la cual han sido implantadas desaparezcan.

Lo que señala Fabregat Monforte en este tema es que teniendo en cuenta el carácter temporal del Plan de Igualdad, el convenio que regula el Plan de Igualdad tiene una duración limitada en el tiempo, finalizada la vigencia del convenio, en el siguiente se pactarán como Plan de Igualdad unas medidas, que, o bien podrán ser las mismas que en el plan anterior, o bien se pueden establecer una medidas que se ajusten a ese momento.

Si el convenio no se denuncia y se prorroga en el tiempo y el plan no se ajusta a las necesidades del momento se estaría en incumplimiento de la ley, porque no se estaría garantizando la igualdad de trato y oportunidades en ese momento concreto, con lo que las cláusulas impuestas en dicho plan pueden ser impugnadas por ilegales, por contravenir la doctrina constitucional y, en especial, por la necesidad de ajustar las medidas promocionales a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

2.8 El incumplimiento:

El incumplimiento del Plan de Igualdad se puede interpretar en tres formas:

- La no adopción del Plan de Igualdad.
- La adopción de un Plan de Igualdad irregular.
- El incumplimiento del contenido del Plan de Igualdad.

La no adopción del Plan de Igualdad, en caso de estar obligado, supone incurrir en una infracción grave, establecida en el artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones de orden social (LISOS), por no cumplir con las obligaciones que en materia de Planes de Igualdad se establece en el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

Cuando exista la obligación de que se adopte el plan y, no obstante la obligación, éste plan no se adopte, se cuál sea la causa de su no adopción, se entiende que no se cumple la obligación empresarial de Planes de Igualdad en los términos que establece la LOI en el artículo 45.

El hecho de que se sancione la no adopción de un Plan de Igualdad ex. Artículo 7.13 LISOS, no impide que además pueda sancionarse cualquier otra infracción que se pueda cometer en materia de discriminatoria el empleador.

Cuando la no adopción del Plan de Igualdad se da en una situación de sustitución de las sanciones accesorias ex. artículo 45.4 de la LOI, la infracción será entendida como muy grave, en los términos fijados en el artículo 8.17 LISOS, que supondrá:

-La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo desde la fecha en que se cometió la infracción;

-La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias³³.

La adopción de un Plan de Igualdad irregular, es decir, que no se ajusta, a lo que se entiende y conforma un Plan de Igualdad, y que por consiguiente no garantiza la igualdad real y erradicar la discriminación en la empresa podrá ser reconducible a los artículos 7.13 y 8.17 LISOS en los términos previstos y para los supuestos correspondientes. El incumplimiento de los contenidos también respondería a estos dos artículos.

La LOI ratifica que la efectividad de los Planes de Igualdad puedan solicitarse o impugnarse ante el juez de forma individual y acudiendo para ello al procedimiento del artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), cuando la materia objeto de controversia sea la de la conciliación; o en cualquier caso al procedimiento fijado por los artículos 181 y ss. LPL.

2.9 Costes y Beneficios:

Desde la Universidad Autónoma de Barcelona y la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Sabadell, Ignacio Santa Cruz Ayo³⁴, hace un análisis de los beneficios y costes para las empresas a raíz de la implantación de un Plan de Igualdad.

³³ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. D. A. 14ª. Artículo 46 bis apartado 1. Boletín Oficial del Estado. España. 2007.

³⁴ SANTA CRUZ AYO. I. "Beneficios y Costes de los Planes de Igualdad" Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales N° Extra 2. España. 2007.

El autor señala el coste personal, derivado del tiempo de dedicación que supone el desarrollo de las distintas fases de implementación del Plan de Igualdad. El tiempo de dedicación de las personas que formen parte del comité encargado del plan, el de la persona o personas de las cuales depende en la estructura organizativa la implementación y el de los miembros implicados en el desarrollo del mismo. En algunos casos supondrá, también, la contratación de una persona específicamente dedicada a la dinamización del mismo.

Otro de los costes que podrían surgir son los derivados de las medidas que se tomen para corregir la discriminación en los ámbitos de la promoción y formación, retribuciones y ordenación de tiempo de trabajo.

Por último, otro coste significativo sería el originado por la necesidad de recurrir a expertos externos para realizar el diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad. Que dependerá del tamaño de la empresa, de las actividades previas que hayan desarrollado en este ámbito, de la cultura de la igualdad que exista en la empresa y del apoyo y divulgación institucional que se realice sobre los Planes de Igualdad.

No obstante, a pesar de los costes, Cruz Ayo señala los beneficios: a)- derivados de la reducción/eliminación de los costes generados por la discriminación de género y b)- los derivados del incremento y gestión de la diversidad.

Con respecto a los beneficios derivados de la reducción/eliminación de los costes generados por la discriminación de género, supondría la reducción de los costes generados por una mala utilización de los recursos disponibles en la empresa.

Además con la reducción de costes e incremento de productividad para la empresa significaría la disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa por parte de las trabajadoras y trabajadores.

Se produciría la disminución de la rotación de los trabajadores generada por las mayores posibilidades de promoción y formación, la mejora salarial producida por la eliminación/disminución de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres y por las mayores posibilidades de conciliación entre la vida laboral y familiar.

En cuanto a los beneficios derivados del incremento y gestión de la diversidad, Santa Cruz Ayo hace referencia a las consecuencias positivas de la presencia o composición equilibrada entre mujeres y hombres en las empresas, lo que supone un fuerte incremento de la diversidad por motivos de género. Dichos beneficios se extenderían a varios aspectos de la actividad de la empresa:

-Mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento: las mujeres representarían en la actualidad una parte muy importante del stock de conocimientos académicos existentes en nuestra sociedad. Su incorporación al mercado de trabajo y la no discriminación en la selección por parte de las empresas representaría para las mujeres una oferta de trabajo más amplia y más formada.

-Mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios: cada vez los mercados son más diversos y diferenciados, la existencia de diversidad en la fuerza de trabajo representa una mayor capacidad de respuesta por parte de la empresa a la variación de los mercados.

-Desarrolla la creatividad y la innovación

-Favorece la flexibilidad de la organización: las políticas de igualdad y las de conciliación de la vida laboral y familiar suponen una gestión de los recursos humanos que necesita introducir elementos de flexibilidad, por ejemplo en la gestión del tiempo de trabajo.

-Mejora de la imagen de la empresa frente a los clientes y la sociedad: las empresas, según el autor, que desarrollen políticas de fomento de la diversidad y de no discriminación transmitirán una imagen de excelencia a la sociedad y a sus clientes tanto por la vía de las redes informales de comunicación desarrolladas por las personas que trabajan en la empresa, como por la utilización de estas prácticas en su comunicación como en el entorno.

CAPÍTULO V. METODOLOGÍA Y RESULTADOS

En el último capítulo de este trabajo se presentará la metodología que se ha utilizado para llevar a cabo el trabajo de campo, los resultados obtenidos y los correspondientes informes.

1. Metodología y Recursos para la Investigación

La presente investigación va a ser una investigación empírica aplicada, es decir, tiene por objeto la obtención básica y controlada de datos de la realidad, con la intención de la resolución de un problema práctico.

La investigación se ha valido de metodología cuantitativa, teniendo como punto de partida la Ley 3/2007, artículo 45.2. Se han seleccionado las empresas descritas en dicho artículo y se ha evaluado la correspondiente aplicación del mismo.

En cuanto a la metodología cuantitativa, definida como aquella que permite examinar los datos de manera pública científica, o de manera específicamente numérica, es la que nos ha permitido medir de forma numérica lo que se está haciendo en las empresas, con respecto al objeto de investigación. Concretamente se han hecho encuestas telefónicas.

Sin embargo, una aproximación cuantitativa al objeto en cuestión, no es suficiente para sacar conclusiones fiables. Se ha puesto en práctica la observación documental, en concreto se han obtenido y evaluado los Planes de Igualdad de las empresas que los han implantado.

El escenario para la aplicación de las técnicas de investigación ha sido el trabajo de campo, que nos ha permitido acceder a la información de forma directa. En primer lugar, se han localizado a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en Castilla y León, a través de los sindicatos y de la/s Cámara/s de Comercio. Es decir, se comenzó con un trabajo exploratorio.

El trabajo de Campo se ha dividido en tres partes:

En primer lugar, se ha hecho el trabajo exploratorio para la localización de la muestra.

En segundo lugar se realizado una encuesta telefónica a las empresas que forme parte de la muestra extraída de la población total. La encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a

cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

En el caso concreto de esta investigación, la muestra es igual a total de la población, respondiendo a las reglas estadísticas generales, que determinan que si la muestra es más del cincuenta por ciento de la población total, se debería tomar toda la población para el estudio.

La encuesta, en este caso, ha sido telefónica. En primer lugar porque permite alta tasa de respuestas y facilidad para realizar más de un intento. Además permite entrevistar personas de difícil localización. En segundo lugar, en cuanto a la recogida de información supone una mayor sensación de anonimato y se da una menor influencia sobre el entrevistado, lo que facilita la objetividad de la información obtenida.

Dicha encuesta nos ha servido, una vez obtenida la muestra, para confirmar la existencia o no de la implantación del Plan de Igualdad correspondiente.

Y en tercer lugar se ha hecho la recogida documental. Se ha obtenido los Planes de Igualdad implantados en las empresas de la muestra. Esta última fase, ha sido fundamental para evaluar las medidas que están siendo adoptadas en las empresas que tiene implementado un Plan de Igualdad, lo que ha permitido evaluar si realmente se está trabajando para la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres dentro de las empresas castellanoleonesas.

2. Informes del Trabajo de Campo

En el presente apartado se desglosaran los resultados generales de la población objeto de estudios, en el que se ofrecerá un panorama general de la situación del tejido empresarial y el análisis por provincias, de los Planes de Igualdad existentes en Castilla y León.

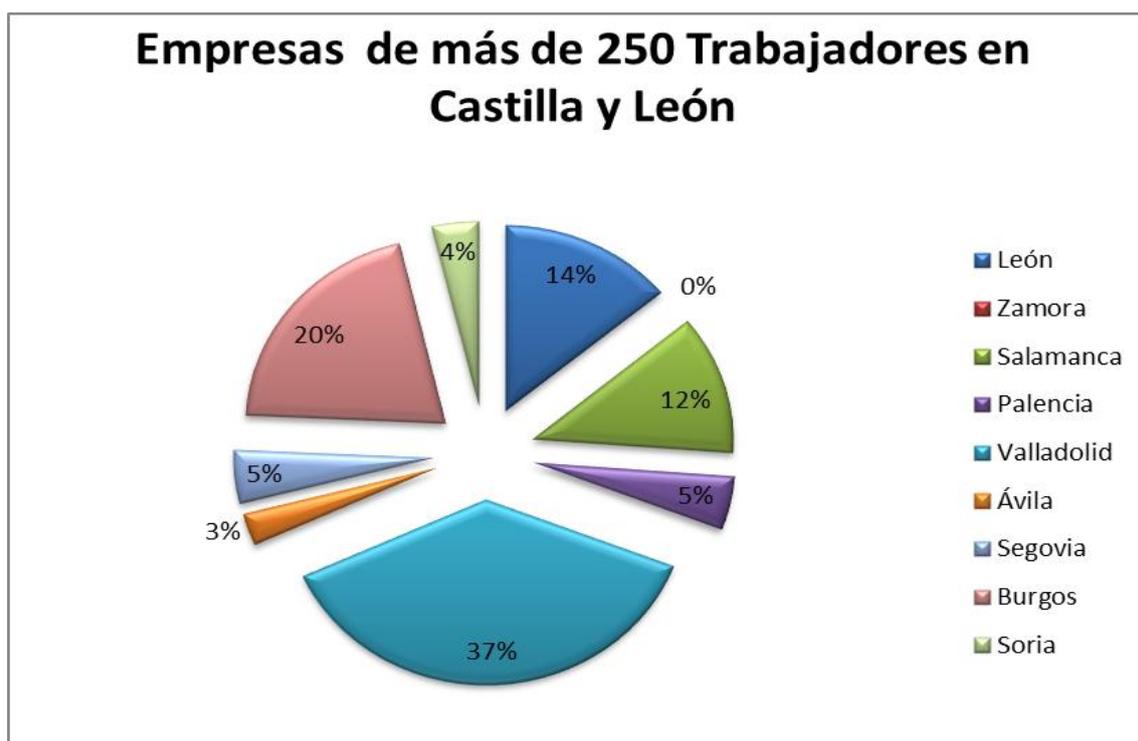
La base de datos utilizada ha sido la proporcionada por la Cámara de Comercio e Industria de la provincia de Salamanca, en la cual se registran las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores con su domicilio social en Castilla y León. Las entidades recogidas en esta base son tanto públicas como privadas, ya que, si se tomaba

sólo el sector privado la población objeto de estudios se reduce al punto de no poder elaborar una investigación de este tipo.

El total de empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores en Castilla y León según la base de datos provista es de **107 entidades**.

Para obtener una información más exacta de las empresas que forman parte del estudio, se ha hecho en primer lugar un rastreo web, confirmando dirección, teléfono y volumen de plantilla.

En el Gráfico 1 podemos observar que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores están concentradas en la provincia de Valladolid con un 37% y en la de Burgos con un 20%, seguidas por de León, Salamanca, Palencia, Segovia, Soria y Ávila. De las nueve provincias, Zamora es la única provincia que no contaría con empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en su territorio.



El domicilio social en Castilla y León es fundamental, para saber cuáles es la situación real del tejido empresarial y consecuentemente de los Planes de Igualdad en la comunidad autónoma. Lo importante para esta investigación, es saber si las empresas locales están cumpliendo con lo impuesto por la Ley Orgánica 3/2007, en lo que ha Planes de Igualdad se refiere.

Si se hubieran tenido en cuenta en la selección de la población todas las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, con independencia del domicilio social, la población estaría alrededor de 321 empresas³⁵, que en la mayoría de los caso tendrían Planes de Igualdad a nivel estatal, y lo que realmente interesa es lo que sucede en Castilla y León con las empresas de esta Comunidad Autónoma.

2.1 Estado empresarial por provincias

En la provincia de **Ávila** existen **tres** empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores: Caja de Ahorros y Monte piedad de Ávila, Carmen Deza Limpiezas Brillo S.L., y Carnes Abulenses C.B.

Se ha conseguido el contacto telefónico con Caja de Ahorros y Monte piedad de Ávila y Carmen Deza Limpiezas Brillo S.L. Carnes Abulenses C.B no tiene disponible ningún tipo de contacto. Por lo tanto, se ha obtenido información de un **66,6%** de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

En **Burgos** son **veintidos** las empresas existentes que tendrían la obligación de implantar un Plan de Igualdad: Benteler España S.A., Caja de Ahorros Municipal de Burgos, Caja de Ahorros y Monte de Piedad del Circulo Cato, Carnes Selectas 2000 S.A., Cerámicas Gala S.A., Construcciones Aragón Izquierdo S.L., Construcciones Arranz Acinas S.A., Arupo Amcor Flexibles Hispania S.L., Grupo Antolin Aragusa S.A., Grupo Antolin Ingenieria S.A., Grupo Antolin IPV S.A., Grupo Leche Pascual S.A., Igmo S.L., Industrias del Ubierna S.A., Inter Bon S.A., Leche Pascual España S.L., Nuclenor S.A., Pascual Hermanos S.L., Tebycon S. A. Tecnología de la Construcción S. A., Tebycon S.A., Universidad de Burgos, y Yolmar Empleo Empresa de Trabajo Temporal S.L.

Con respecto al volumen de respuesta, se ha conseguido comunicación telefónica con el **90,4 %** de las empresas, en el que se nos ha informado que Benteler España S.A tiene su oficina central en Barcelona, Carnes Selectas 2000 S.A pertenece al Grupo Campofrío, Construcciones Aragon Izquierdo S.L., no llega a los doscientos cincuenta trabajadores en 2011, Grupo Antolín IPV S.A. se ha extinguido, Leche Pascual España S.L. y Grupo Leche Pascual son la misma empresa con sede central fuera de Castilla y León, y Tebycon S. A. Tecnología de la Construcción S. A ha reducido su plantilla a

³⁵ Datos proporcionados por Comisiones Obreras Salamanca. Obtenidos el 4/07/2011.

treinta trabajadores. Con ésta información confirmamos que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en la provincia de Burgos son **catorce** empresas; siendo tres las razones: reducción de plantilla, oficina central fuera de Castilla y León y extinción de la entidad.

León es la tercera provincia de Castilla y León con más empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, con un total de **quince** empresas, según la base de datos proporciona por la Cámara de Comercio e Industria de Salamanca: Antibióticos S.A., Aralia Servicios Socio-sanitarios S.A., Aujasa Norte S.C., Ayuntamiento de León, Caja España de Inversiones C. A. Y M. P., Carflor S.L., Cenco S.A., Congelados y Derivados S.A., Diócesis de León, Hullera Vasco Leonesa S.A., Investigación y Control de Calidad S.A., LM Glasfiber Española S.A., Miguelez S.L., Procesos Metálicos Integrados S.L., y Telemark Spain S.L.

Han respondido a la llamada telefónica el **80 %** de las empresas encuestadas, de lo que se ha confirmado que: Aujasa Norte S.C no llegan a los doscientos cincuenta trabajadores, Cenco S.A. se ha extinguido, Diócesis de León no sería considerada como empresa, Hullera Vasco Leonesa S.A. se ha trasladado a la Comunidad de Madrid, Investigación y Control de Calidad S.A tiene su sede central en Valladolid, y por último LM Glasfiber Española S.A, tiene su sede central en Madrid. Con respecto a la presente información concluimos que en la provincia de León, actualmente, existen sólo **nueve** empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

En la provincia de **Palencia** existirían **cinco** empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores: Alfacel S.A., Galletas Gullon S.A., Galletas Siro S.A., Papeles y Cartones de Europa S.A., y Seda Solubles S.L.

Se ha logrado el contacto con el **80 %** de las empresas, de lo que se nos ha informado que Papeles y Cartones de Europa S.A y Alfacel S.A tienen su sede central en la Comunidad de Madrid, con lo que se confirma que Palencia cuenta con **tres** empresas con obligación de tener un Plan de Igualdad.

Segovia cuenta con **cinco** empresas que deberían responden a las exigencias de la Ley 3/2007 con respecto a Planes de Igualdad: Alvac S.A., Ontex Peninsular S.A, SGD La Granja Vidrieria S.L., Siro El Espinar S.L., y Yazaki Monel S.A.

En el caso de ésta provincia se ha obtenido la respuesta del 80% de las empresas, con lo que se constata que Alvac S.A tiene su sede central en Madrid y Siro El Pinar S.L. es la misma empresa que Galletas Siro S.A. ubicada en la provincia de Palencia. Así corroboramos que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores con domicilio social en Segovia son **tres**.

En **Soria** existirían **cuatro** empresas que tiene la obligación de establecer un Plan de Igualdad: Huf España S.A., Llorente Sanz S.L., Puertas Norma S.A., y Soria Natural S.A., de las que se ha obtenido un **100%** de respuesta.

Valladolid, es la provincia con más empresas de doscientos cincuenta trabajares en Castilla y León, contaría actualmente con un total de **cuarenta** entidades: Ambuiberica S.L., Artistas a la Carta S.C., Asientos de Castilla León S.A., Autobuses Urbanos de Valladolid S.A., Begar Construcciones y Contratas S.A., Cadbury España s.l., Cadbury Industrial España S.L.U., Campos González Pedro y 1 C.B., Clece S. A. y Limpiezas Ajardinamientos y Servicio, Con Class S.L., Construcciones y Obras Llorente S.A., Deurgin S.L., Fagor Electrodomesticos S.C., Foras S.A., Forsel Grupo Norte Empresa Trabajo Temporal S.A., Fundacion Cidaut, Grupo el Árbol Distribución y Supermercados S.A., Grupo Lince Asprona S.L., Hipermercados y Economatos S.A., Hospital Recoletas de Castilla León S.L., Indalux Iluminacion Técnica S.L., Limpiezas Ajardinamientos y servicios Seralia S.A., Limpiezas Anton S.L., Limpiezas Pisuerga Grupo Norte S.A., Lingotes Especiales S.A., Mencias de Dos S.L., Metales Extruidos S.L., Olno S.L., Outsourcing Signo Servicios Integrales Grupo Norte, Queserías Entrepinares Sau, Renault España Comercial S.A., Renault España S.A., Sada Pa Castilla Galicia S.A., Servicios Auxiliares de Mantenimiento y Limpieza, Smurfit Kappa España S.A., Telecyl S.A., Teuchos S. A. Sucursal en España, Tratamiento Profesional de Limpiezas S.L., Universidad de Valladolid, Volconsa Construcción y Desarrollo de Servicios.

Con respecto al porcentaje de respuestas, han contestado el **87%** de las empresas de esta provincia, que nos han informado que Artistas a la Carta S.C ha cesado su actividad y en ningún caso llegaría a los doscientos cincuenta trabajadores. Clece y Limpieza Ajardinamiento y Servicio S.A tiene su central fuera de Castilla y León. Con Class S.L se ha extinguido. Fagor electrodomésticos S.C., tiene su domicilio social en Euskadi. Hipermercados y economatos S.A tiene su sede central en Galicia.

Mecias de Dos S.L, Olno S.L, y Teuchos S.A. Surcursal en España no llegan a los doscientos cincuenta trabajadores.

Ambuiberica, Out Sourcing Signo Servicios Integrales pertenece esta junto con Limpiezas Pisuerga en el Grupo Norte. Renault España Comercial S.A Renault España S.A, Smurfit Kappa España S.A, y Volconsa Construcción y desarrollo tienen su gestión principal en la Comunidad de Madrid.

Finalmente se ha constatado también que Tratamiento Profesional de Limpieza S.L forma parte de Limpiezas Anton S.L.

De las cuarenta empresas que inicialmente se entendía que tenían que implantar un Plan de Igualdad en la provincia de Valladolid, el número se ha reducido a **veinticuatro** entidades.

En el caso de la provincia de **Salamanca** se han cruzado dos bases de datos para definir con exactitud la situación actual de su tejido empresarial, ya que, es la provincia en la que se va a profundizar el análisis, tanto de su tejido empresarial, como la existencia o no de los Planes de Igualdad.

Una de las bases de datos utilizada ha sido la propiciada por la Cámara de Comercio de Industria de Salamanca, y la otra es la proporcionada por la Secretaría de Igualdad de Comisiones Obreras.

Según Comisiones Obreras existen actualmente en Salamanca **dieciséis** empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, teniendo en cuenta sólo el sector privado y sin contemplar dónde están ubicadas las sedes centrales de éstas empresas: Azvase, Caja Duero-Caja España, Carrefour, El Corte Inglés. Enusa, Eulen, Fomento de Construcciones y Contrata, Grupo el Árbol DYS, Hospital General Santísima Trinidad, Ingeniería Software avanzado, La Evangélica, Laboratorios Intervet, Limpiezas Castilla de Salamanca. PAS Infraestructuras y Servicios, Productos Ibéricos Calderón y Ramos, y Qualytel Teleservices.

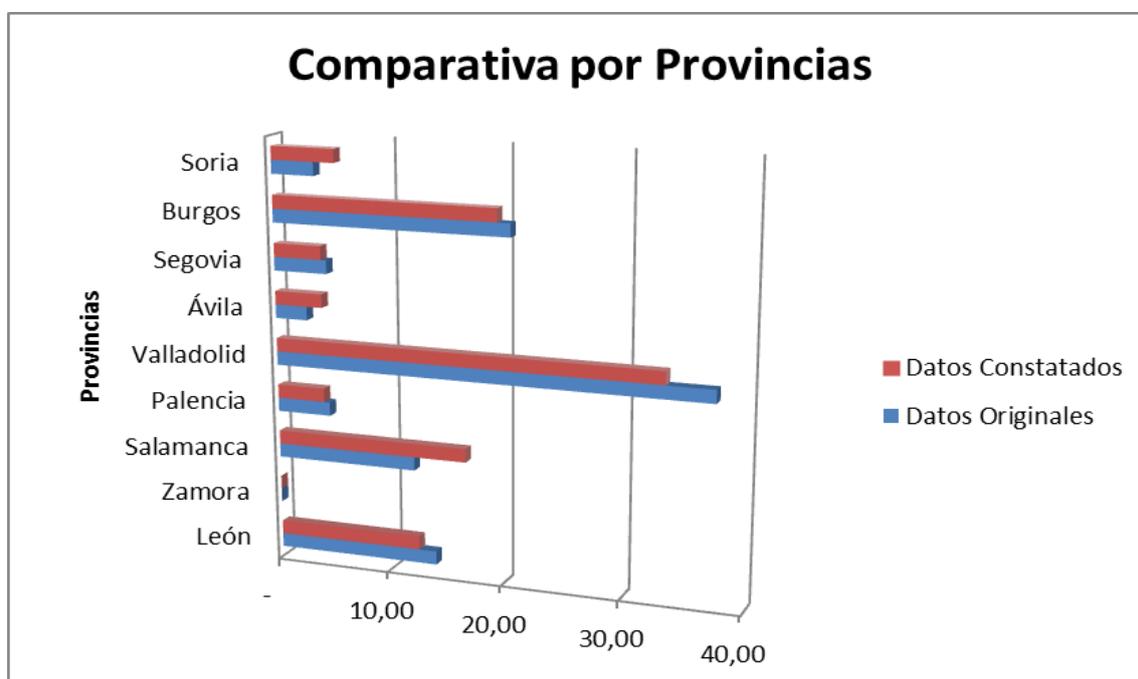
En la base de la Cámara de Comercio e Industria se han contemplado empresas del sector público y privado, con su sede central en Salamanca, en el que se obtiene como resultado **trece** empresas: Alborada J. I C.B., Caja de Ahorros de Salamanca y Soria, Empresa Salmantina de Gestión de Residencias de AN, Hermanos Recio S.L., Hospital

Universitario de Salamanca, Laboratorios Intervet S.A., Limpiezas Castilla de Salamanca S.L., Pavimentos Asfálticos Salamanca S.L., Productos Ibéricos Calderón y Ramos S.L., Universidad de Salamanca, Vigilantes Asociados al Servicio de Banca y Empresas, Hospital Santísima Trinidad, y La Evangélica S.C.

Una vez hecho el cruce la información de las dos bases de datos, el total de empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores, que tienen domicilio social en Salamanca son **12**, quedando fuera de su jurisdicción: Azvase, Carrefour, El Corte Inglés. Enusa, Eulen, Fomento de Construcciones y Contrata, Grupo el Árbol DYS, Ingeniería Software Avanzado, Pavimentos Asfálticos Salamanca S.L., y Qualytel Teleservices.

De las 22 empresas encuestadas, ha respondido el **95 %** del total.

Finalmente si se hace un recuento, después de la encuesta telefónica, basándonos siempre, en la base de datos de la Cámara de Comercio e Industria de Salamanca, en Castilla y León, actualmente, las empresas de más de doscientos trabajadores con la obligación legal de implantar un Plan de Igualdad según lo establecido por la Ley de Igualdad 3/2007, en su artículo 45.2, son **72 entidades**.



A pesar de los cambios, la provincia de Valladolid, sigue concentrando la mayor cantidad de empresas con un 33%, seguida de Burgos con un 19%, Salamanca con 16%, León con 12%, Soria con 5,5 %, Palencia 4, 1%, Ávila 4,1%, Segovia 4,1% y Zamora con un 0% de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

2.2 Análisis de los Planes de Igualdad por provincias

El análisis de los Planes de Igualdad, que se hará a continuación, estará basado en las 72 empresas confirmadas en las encuestas telefónicas.

2.2.1 Ávila

El **66 %** de las empresas tienen actualmente implantado un Plan de Igualdad:

Caja de Ahorros y Monte piedad de Ávila ha comunicado que tienen un Plan de Igualdad, al que no se puede tener acceso, ya que, el mismo está en proceso de revisión debido a la fusión de seis cajas de ahorro.

Carmen Deza Limpiezas Brillo S.L. confirma que tienen implantado el Plan de Igualdad, aprobado el 12 de mayo de 2009, al que se ha podido tener acceso, por lo que ha sido facilitado por correo electrónico.

El mencionado Plan de Igualdad, según se hace constar en su documento, ha sido negociado por la empresa y la representación sindical, constituidos en comisión, paritaria, a tal fin, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, teniendo como objetivo prioritario garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Las **medidas adoptadas** en el Plan de Igualdad de Carmen Deza Limpiezas Brillo S.L son:

a- Acceso al empleo y retribución salarial:

La empresa establece que en estos momentos, y al no existir en el acceso al empleo y retribución salarial discriminación alguna, se considera innecesario tomar medidas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en estas áreas de acción. No obstante, para mayor garantía de la igualdad salarial se procedería, en la medida que fuere posible, a sustituir los pluses voluntarios o gratificaciones por sistemas de remuneración, por rendimiento. Además, se añade que, en el momento de la contratación se eliminarán en los cuestionarios de acceso los datos relacionados con el estado civil o familiar.

Con respecto a la medida del rendimiento, parece no estar muy claro, cuáles son las razones que sitúa a una mujer en inferioridad de condiciones con respecto de los hombres, en lo que concierne al acceso al empleo, sino que se confirma, los estereotipos de género a los que está sujeta la mujer. La valoración del rendimiento de los trabajadores tiene un elemento subjetivo, que por lo general termina perjudicando a la mujer, que termina por premiar al sexo masculino por encima del femenino.

La teoría de la motivación, expuesta, en el marco teórico, nos explica que las mujeres, tendrían menos rendimiento por una falta de motivación en el espacio laboral, lo que refuerza la prioridad del espacio doméstico.

Acerca de eliminar el estado civil y omitiendo su situación familiar, parece que bastaría con eso datos, para hacer una selección objetiva de los trabajadores. Como se ha hecho en otros Planes³⁶, también se debería eliminar fecha de matrimonio, estatura y peso, datos familiares, y determinados datos sobre empresas anteriores, más allá de los estrictamente necesarios para acreditar la experiencia y progresión profesional alegada.

b- Clasificación Profesional:

La empresa modificaría, en la medida de lo posible, la denominación de las categorías profesionales, eliminando aspectos que se asocien al sexo de sus integrantes.

Los puestos de trabajo y en la medida que el Convenio Colectivo de aplicación resulte deficitario en ello, se valorarían con criterios neutros en función de su importancia real para la empresa. Es importante señalar, en esta última medida, que “la importancia real para la empresa”, que pueda generar discriminación, no debe tener ningún papel, ya que, no se estaría garantizando el principio de igualdad de trato y oportunidades. Por defecto las categorías profesionales deberían estar en un lenguaje neutro.

c- Promoción:

³⁶ Medidas adoptadas en el Plan de Igualdad del Corte Inglés 2008. pp.9

La empresa afirma que no se produce una movilidad laboral de un puesto de trabajo a otro, salvo en circunstancias excepcionales, y, en todo caso, se procederá a llevar a cabo la selección tras convocatoria y publicidad de los criterios de valoración, y que éstos sean claros y transparentes.

La presente medida carece de total consistencia, debido a que, la claridad y transparencia de los criterios de valoración, no tienen que ver en con promover y/o facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión, aunque se de en casos aislados.

d- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

En este Plan de Igualdad se afirma que se adoptarán medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Dichas medidas serán propuestas por la Comisión de Igualdad, siempre y cuando lo estime necesario, tomando en consideración las especiales características de los diversos contratos de trabajo.

En este caso, tampoco se ha expuesto ningún tipo de acción concreta que facilite la conciliación de la personal, familiar y laboral, siendo una de las áreas en la que la mujer se ve afectada y discriminada en la mayoría de los casos.

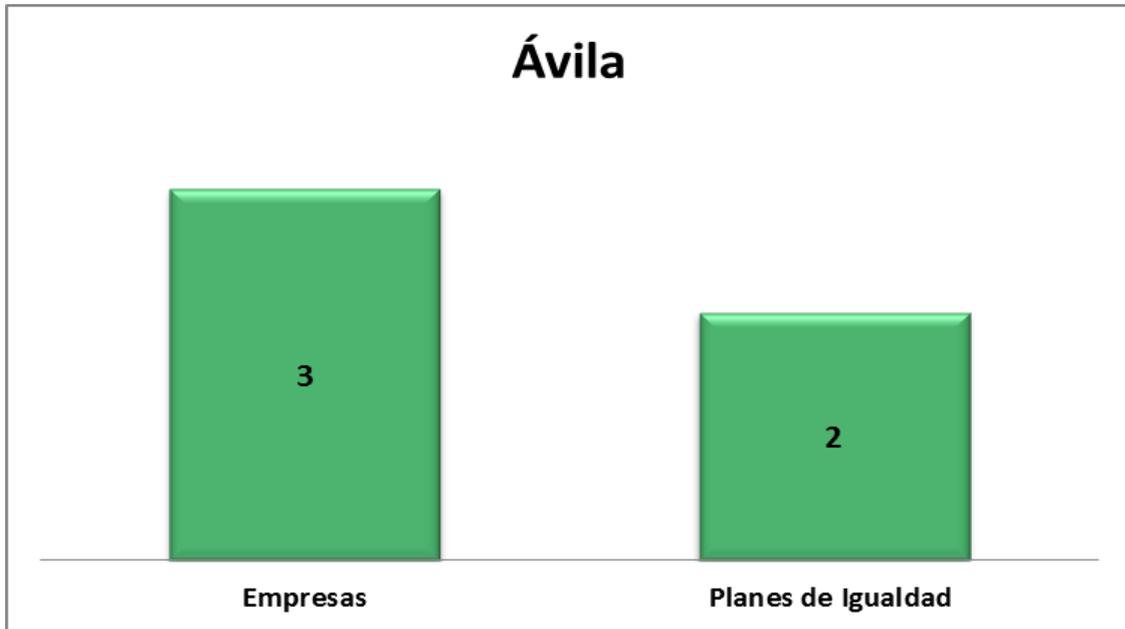
e- Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Se informará a toda la plantilla, en la forma que la Comisión de Igualdad entienda más conveniente, para prevenir comportamientos que puedan ser considerados vejatorios o intimidatorios para las mujeres.

Haciendo una evaluación general del Plan de Igualdad Carmen Deza Limpiezas Brillo S.L., se puede vislumbrar que el diagnóstico, o bien no se ha hecho de manera adecuada, o bien no se ha tenido en cuenta en el momento de diseñar las medidas de intervención concretas en cada una de las áreas propuestas, ya que, en su totalidad carecen de contenido real y efectivo de actuación, sujeto, por otra parte, a diversas valoraciones, conforme lo que es importante para la empresa y no para sus empleados.

Además de haber profundizado poco en cada una de las áreas de acción propuestas, se han omitido temas como la comunicación y eliminación del lenguaje no sexista, mejoras para la maternidad, segregación ocupacional, formación, etc. Tampoco se hace ninguna

mención del papel y/o participación de los representantes de los trabajadores en el diseño de las medidas adoptadas.



2.2.2 Burgos

De las empresas con obligación de tener Plan de Igualdad, sólo lo tiene en vigor un **35%**, es decir, de las catorce empresas sólo 5 estaría cumpliendo la ley, al menos, desde el aspecto de lo formal.

Caja de Ahorros y Monte de Piedad del Circulo Cato, manifiesta tener implantado el Plan de Igualdad correspondiente, aunque no se ha podido acceder a ese documento, debido a que sólo se pone a disposición de órganos oficiales.

Grupo Amcor Flexibles Hispania S.L., dispone de Plan de Igualdad, pero no está disponible, ya que, atraviesa un proceso de actualización, debido al cambio de razón social, que actualmente sería Tobepal S.L.

Industrias del Ubierna S.A., actualmente tendrían implantado el Plan de Igualdad, aunque el personal de Recursos Humanos se ha negado a facilitarnos dicho documento.

Pascual Hermanos S.L., también poseen Plan de Igualdad pero la política de la empresa impide que se puede tener acceso al mismo.

Nuclenor S.A., tiene Plan de Igualdad, que ha sido facilitado por el área de Recursos Humanos de la empresa.

El presente Plan está en vigor hasta el año 2013, en el cual se establece las siguientes **medidas de actuación:**

a- Integración de la perspectiva de género a la gestión de la empresa:

Designación y puesta en marcha de la Comisión de igualdad y EFR, y elaboración de un código de conducta.

b- Comunicación:

En ésta área de actuación, lo que se pretende es, por un lado eliminar el lenguaje sexista y difusión de buenas conductas, y por otro, establecer contacto con organismos que fomente el principio de igualdad de trato y oportunidades.

c- Empleo:

El área de empleo, es el apartado al que más medidas se dedican, con respeto al acceso, antes del inicio del proceso de selección y duración del mismo.

Con respecto al **acceso**, cabe destacar la iniciativa de introducir en la política de selección, medidas de acción positivas que fomenten la igualdad de los géneros en los distintos departamentos y grupos. Se pretende dar preferencia en igualdad de condiciones a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento, o en una situación de mayor vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres víctimas de Violencia de Género.

Antes de **iniciar el proceso de selección de personal** se propone establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados. Especificar en las ofertas de empleo para puestos en los que las mujeres están sub-representadas que pueden acceder tanto mujeres como hombres. Revisión de las ofertas de empleo y de los canales de comunicación empleados en las ofertas de empleo, con el fin de asegurar que la información llegue a mujeres y hombres.

En cuanto al **proceso de selección de personal**, se establece la revisión y modificación de la Hoja de datos y Formulario de Solicitud, eliminando preguntas y/o requisitos sobre el estado civil, nº hijos. Además se pretende informar a la representación sindical de todo el proceso de selección a través de la Subcomisión de Selección, Formación y Promoción.

d- Segregación Ocupacional:

En este espacio, lo que busca el Plan, fundamentalmente, es que la empresa esté informada de la constitución de la jerarquía ocupacional por sexo, con el fin de fomentar la diversificación profesional y ofrecer a mujeres la posibilidad de adquirir formación y/o experiencias en puestos en los que están sub-representadas.

e- Promoción:

Se pretende tener conocimiento del capital humano y su evolución en los distintos niveles jerárquicos, que permitan informar a la Subcomisión de Selección, Formación y Promoción de las promociones que desarrolle la empresa, para velar porque los criterios sean objetivos.

f- Retribuciones:

Se intenta desde la empresa, el establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos, e incluir en el convenio colectivo la definición y condiciones de todos los conceptos retributivos.

g- Ordenación del tiempo de trabajo/conciliación laboral, personal y familiar:

Las medidas que se pueden destacar en esta área son: la creación de un servicio de información sobre recursos para la conciliación. También se busca establecer medidas para potenciar la flexibilidad en el tiempo de trabajo, con la posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral.

Además se establece potenciar la flexibilización del espacio, mediante la aplicación de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajar (trabajo desde casa, flexibilidad en el lugar de trabajo). Y se pretende introducir cláusulas de apoyo a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo que fomenten su promoción.

h- Formación:

Se establece la elaboración de boletines y circulares con la oferta formativa en la empresa. Se busca incorporar un sistema de detección de las necesidades de

formación de toda la plantilla; informar al personal de la formación que se imparta en Igualdad de Oportunidades.

Se procura ofrecer anualmente formación sobre igualdad de oportunidades, prevención del acoso sexual y acoso por razón de género, presencial o a distancia, específica con contenidos especialmente diseñados para los siguientes colectivos: personal directivo y mandos intermedios, representación sindical y personal masculino de la empresa.

Se busca también garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción. Además facilitar la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia por atención a personas dependientes y motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Se quiere promover la participación de las trabajadoras en acciones formativas que faciliten su acceso a la promoción profesional, y el establecimiento de los horarios de los cursos de formación dentro de la jornada laboral o compensación de la formación impartida fuera del horario laboral.

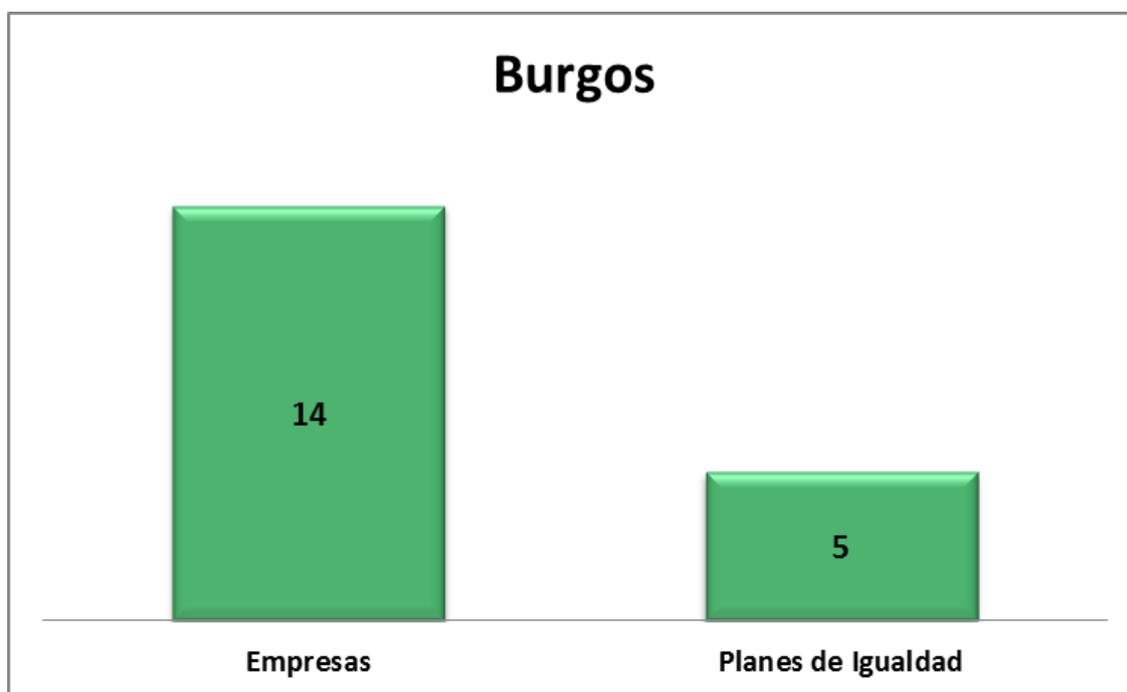
i- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

En este espacio de actuación se pueden destacar las siguientes líneas de actuación: Elaborar un código de conducta que incluya dentro de los principios de la empresa la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Elaboración de procedimiento y Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo. Creación de una Comisión para el seguimiento de investigación de los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Y finalmente se busca la coordinación entre la Comisión de seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de la Comisión de igualdad y EFR para la información y seguimiento de los procedimientos.

Como se puede observar, la profundidad del Plan de Igualdad de Nuclenor S.A, es positivo, sobre todo porque se ha tratado de hacer desde la perspectiva de género, elemento indispensable para, después, de pasar por la fase de diagnóstico desarrollar las medidas pertinentes.

Lo que se podría echar en falta, es el establecimiento de acciones positivas en el área de promoción y segregación ocupacional. No alcanza con saber las características del capital humano para conseguir el principio de igualdad de trato y oportunidades, sino también tomar medidas que mejoren la situación de la mujer dentro del centro de trabajo.

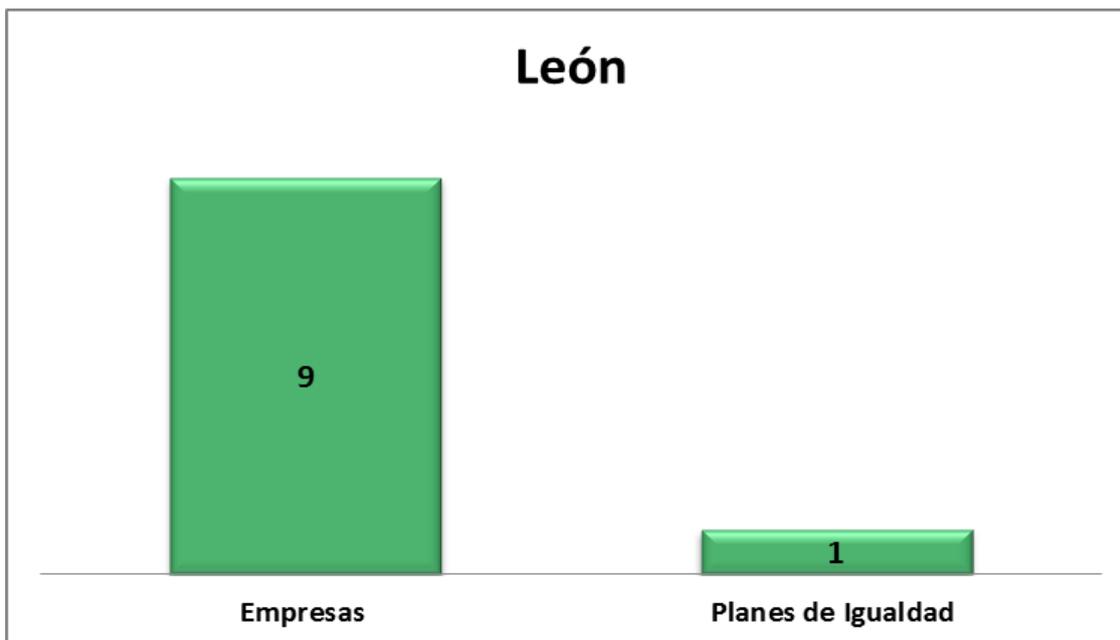
La flexibilización del espacio, mediante la aplicación de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajar (trabajo desde casa, flexibilidad en el lugar de trabajo), es un elemento que no suele aparecer en los Planes de Igualdad, de cara a mejorar la conciliación familiar y laboral, y si se contempla en este Plan, lo cual lo hace más completo en términos generales.



2.2.3 León

De las nueve empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en esta provincia, sólo una tiene Plan Igualdad en marcha, es decir, **89 % de las empresa no tiene Plan**, excepto Caja España de Inversiones C.A.Y.M.P-Caja Duero, que están en proceso de elaboración del mismo.

Telemark Spain SL, nos ha confirmado que tiene implando el Plan de Igualdad, aunque no se ha podido tener acceso al mismo.



2.2.4 Palencia

En esta provincia, el **33 % de las empresas tienen en vigor el Plan de Igualdad** de oportunidades, es decir, una de las tres empresas, y una de las dos de las restantes lo tendría en proceso de elaboración (Seda Solubles S.L).

Galletas Gullon S.A, ha confirmado telefónicamente que tiene implantado el Plan de Igualdad pertinente, pero está en proceso de actualización por el Comité de empresa y por el momento no se podría acceder a él, ya que, está en proceso de revisión con las centrales sindicales. Se nos ha proporcionado un documento que resumen las medidas que contiene dicho Plan para la acreditación Óptima³⁷ de la Junta de Castilla y León.

Resumen de **medidas** adoptadas en el Plan de Igualdad:

a- Sensibilización

A través de un grupo de discusión conocer grado de sensibilización y crear un espacio para el debate.

³⁷ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. Definición: Óptima es un programa de información, asesoramiento y asistencia técnica a empresas para la incorporación de acciones positivas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. <http://www.jcyl.es/web/jcyl/Mujer/es/Plantilla100/1212136809304//>. Obtenido 20/07/2011.

b- Formación

Sensibilizar al personal directivo y mandos en materia de Igualdad de Oportunidades y dar a conocer las fases del plan y aclarar conceptos con la Igualdad de Oportunidades.

c- Comunicación y Difusión

Dar a conocer a toda la plantilla, el compromiso de realizar y poner en marcha el plan de medidas e informar al personal de la participación de la organización en el Programa Óptima de Castilla y León.

Crear un buzón de sugerencias, con el fin de ofrecer la posibilidad, a todo el personal, de aportar ideas y sugerencias en cuanto a la aplicación de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Hacer partícipe a la plantilla del Programa Óptima.

Fomentar la utilización, de un lenguaje que carezca de connotaciones sexistas y ampliarlo progresivamente. Establecer canales de comunicación interna que no perjudique a uno de los dos sexos.

Crear un fondo documental y bibliográfico que recoja las guías o manuales más representativos y prácticos para la aplicación de la igualdad de oportunidades. También conseguimos poner a disposición del personal una zona de consulta.

d- Acceso al empleo y Selección

Acciones de revisión y adecuación de los procesos de selección y contratación. Eliminación de cualquier resquicio discriminatorio e incentivar la contratación femenina, en especial, en puesto o vacantes tradicionalmente masculinos.

e- Conciliación y Ordenación del tiempo de trabajo

Aumentar las reducciones de jornada, creación de una nueva excedencia (mejorada), acumulación y mejora del permiso de lactancia.

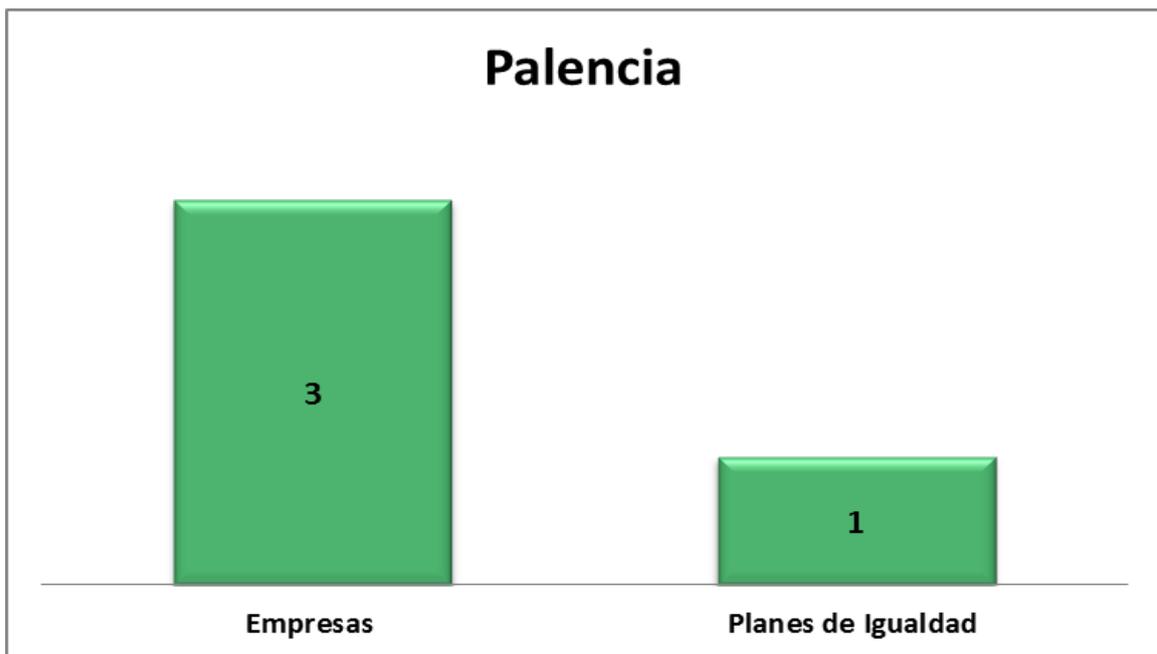
En función de la información que se dispone de este Plan de Igualdad de Galletas Gullon S.A, es importante señalar que ni siquiera en el resumen de las medidas a tomar,

se hace referencia a la promoción, retribución salarial, y a la formación concreta en igualdad de oportunidades y en violencia de género.

La única evaluación posible de lo que se ha proporcionado, es que las medidas carecen de contenido, si así se las planteara, aunque al no disponer del documento original, el análisis se ve muy condicionado.

Lo preocupante en todo caso, en este caso concreto, es que a partir del resumen de unas medidas inconsistentes, le otorguen a una empresa una acreditación Óptima, como premio de su compromiso con el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Galletas Siro S.A, en un primer momento aseguró, tener en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades, pero lo que tienen vigente es un Plan de Conciliación de la vida personal y laboral, lo cual queda fuera del recuento de los Planes de Igualdad de esta provincia.



2.2.5 Segovia

En esta provincia, de las tres empresas obligadas a implantar el Plan de Igualdad correspondiente, sólo dos lo han hecho actualmente, es decir, el **66% de las empresas**.

Una de ellas es *Ontex Península S.A*, que cuenta con el premio óptima, pero al que no se ha podido acceder debido a políticas de privacidad de la empresa.

SGD Granja Vidriería S.L, también tienen en marcha su Plan de Igualdad, que se nos ha sido facilitado digitalmente.

Las **medidas** principales del Plan contemplan:

a- Condiciones laborales:

Con respecto al **acceso** a la empresa se propone: -Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo. - Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas. - Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista. - La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a los/las responsables de selección de personal.

Fundamentalmente, en el acceso al empleo, éste, como otros planes plantea una vez más la objetividad e imparcialidad de la selección del personal. Lo importante, en este caso concreto, es que se ha contemplado que no sólo basta con la objetividad sino con la formación en igualdad de oportunidades en el personal responsable de la selección de los y las trabajadoras. La formación es clave, tanto en el área de selección como en todos los demás ámbitos.

En función de la **formación** y el **desarrollo profesional** se establece:- La incorporación de acciones específicas en el área de comunicación sobre temas de igualdad. -Se llevará a cabo la formación que se considere necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a los equipos directivos, mandos, personal de selección, así como a todos aquellos que tengan competencias en la aplicación del Plan. - Se llevarán a cabo actividades formativas dirigidas a los profesionales de la empresa para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad. -Realizar la difusión de la conveniencia y utilidad de la formación para el acceso a la promoción, así como para el logro del éxito profesional en la función desempeñada y del enriquecimiento personal. -Se facilitará la participación voluntaria de las

personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional. -Se asegurarán la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.

De los Planes analizados hasta el momento, es el primero que hace una mención expresa de la formación en violencia de género, a parte del principio de igualdad de trato y oportunidades. Es importante resaltar este aspecto, porque, como ya se sabe, existe violencia de género en el ámbito laboral, que de momento no está contemplada en la Ley Integral 1/2004 de Protección a las Víctimas de Violencia de Género, pero si está presente en la reciente Ley de Violencia contra la mujer aprobada en Castilla y León, en la que se señala como una de las vertientes de la violencia de género, el acoso laboral³⁸.

También es importante contemplar, en este tipo de planes, la formación activa de los que no están circunstancialmente en el puesto de trabajo, que en la mayoría de los casos, por cuestiones familiares, son las mujeres.

En cuanto a la **promoción profesional** se dictamina: -Se publicitará en la empresa que los procesos de promoción se realizan en Igualdad de Oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres. -Se informará a todo el personal de las vacantes existentes, a través de los medios que en cada momento se entienda puedan dar mejor resultado para garantizar el acceso a esta información. -Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción, no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias. -Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoran criterios únicamente. -Se mantendrán los actuales sistemas de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos vigentes que valoran la aportación/productividad del empleado/a individualmente y en los resultados de nuestra empresa, sin discriminación por razón de sexo. -Se seguirá

³⁸ LEY 13/2010, DE 9 DE DICIEMBRE, CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN. Artículo 1. h): Acoso laboral por razón de género, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer.

informando a la plantilla de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño que no contendrán discriminación alguna por razón de sexo. - En situación de excedencia por cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar de hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes/promociones, en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.

En esta área como en el acceso al empleo, se pone el peso en la objetividad en los procesos evaluación de las candidaturas, aunque para sacar conclusiones de lo que realmente se hace en dichos proceso, se debería tener contacto con los propios candidatos, lo cual, sería objeto de estudio de una nueva investigación.

Con respecto a la **retribución** se pretende: - Una estructura retributiva clara y transparente. - Mantener los sistemas de gestión de personas asegurando permanentemente que el sistema de compensación instaurado esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo. - Análisis de los actuales canales de comunicación e información a los empleados/as y mejoras a introducir en su caso. - Se considerará la jornada al 100% en los casos de reducción de jornada por maternidad, paternidad para el cálculo de la retribución variable de carácter anual.

b- Comunicación y sensibilización:

Como en la mayoría de los Planes de Igualdad, la comunicación y la sensibilización, en igualdad de oportunidades, en toda la jerarquía ocupacional, es el objetivo principal, además de ofrecer campañas y jornadas de formación.

c- Ordenación del tiempo de trabajo como medida de conciliación:

La empresa afirma necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes.

En este apartado, no se aporta más que la declaración de buenas intenciones, no se ofrece, ninguna medida que, efectivamente, consiga una mejora de la conciliación a través de la ordenación del tiempo de trabajo.

d- Conciliación laboral, personal y familiar:

En esta materia simplemente, se pone el énfasis en medidas de conciliación, que legalmente están reconocidas, como: permisos retribuidos, derechos por lactancia, reducciones de jornada por motivos familiares, excedencia, adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional y política maternidad.

Como se ha mencionado en el apartado anterior, no se propone en este Plan nuevas medidas que mejore la conciliación de la vida familiar y laboral, más de lo que está establecido por ley.

e- Medidas a disposición de mujeres víctimas de Violencia de Género:

Este tipo de apartado, dirigido exclusivamente a víctimas de violencia de género, no se ha constatado en ningún Plan de Igualdad de ésta investigación. Sin embargo, lo que se recoge en el mismo, son los derechos de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral. No se crean medidas que puedan mejorar la calidad de la estancia en el puesto de trabajo, así como el acceso al empleo, la promoción y formación. Se resalta una vez más lo estrictamente legal.

f- Medidas de prevención del acoso:

A diferencia de los Planes analizados hasta el momento, este Plan incluye el desarrollo del protocolo de actuación, en caso de acoso en el trabajo. Se prohíbe explícitamente el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

Para evitar cualquiera de los casos mencionados anteriormente, se establece que la empresa promoverá: - Un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. - Procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La entidad se hará eco de las circunstancias personales o

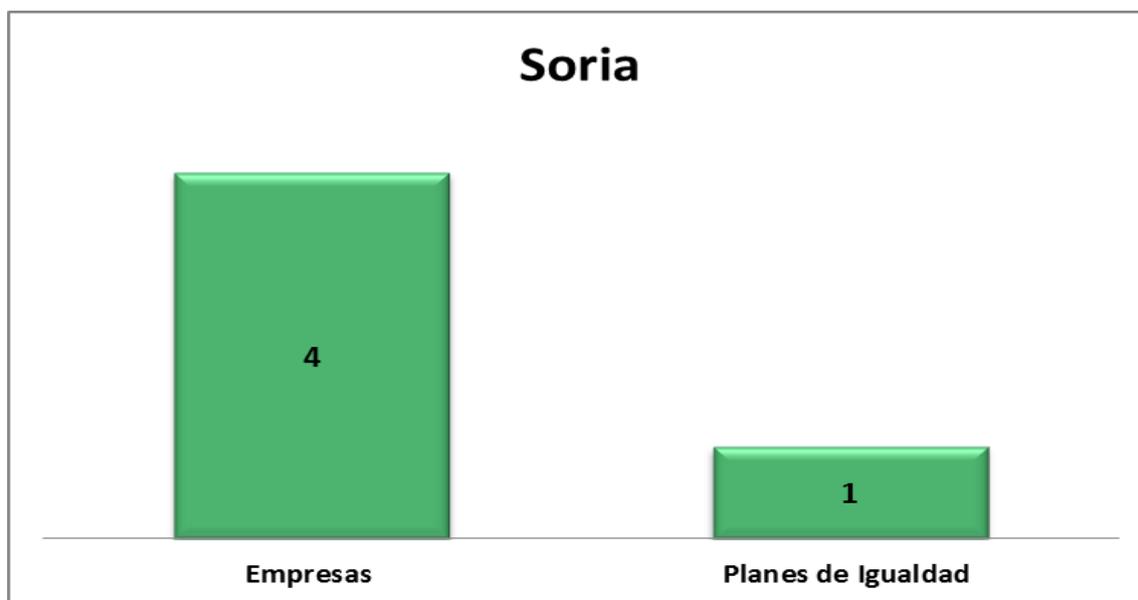
culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración. - Facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. - Prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. - Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

En el caso de este Plan de Igualdad de SGD Granja Vidriería S.L, nos encontramos un amplio panorama de medidas que abarcan prácticamente todas las áreas del desempeño laboral dentro de la empresa. No obstante, y parece ser una regla general, está plagado de medidas tan recurrentes, que se podrían aplicar en cualquier empresa, de cualquier ámbito y/o sector, si haber hecho un diagnóstico previo de la realidad de la empresa.



2.2.6 Soria

De las cuatro empresas existentes en Soria con más de doscientos cincuenta trabajadores, sólo una dispone de Plan de Igualdad, *HUF España S.A.* Actualmente en esta provincia el **75% de las empresas están incumpliendo la Ley 3/2007**. HUF España S.A, no nos ha proporcionado su Plan de Igualdad.



2.2.7 Valladolid

De las veinticuatro empresas de ésta provincia, que tienen la obligación por ley, de tener implando un Plan de Igualdad, sólo lo tienen un **25%**. Si sólo contamos con el sector privado, el resultado es aún más negativo, ya que, sólo estaría cumpliendo con la ley el 21% de las empresas.

Entre las empresas que tienen un Plan de Igualdad contamos con:

Construcciones y Obras Llorente, Forsel Grupo Norte Empresa Trabajo Temporal S.A, Grupo Lice Asprona S.L, Limpiezas Anton S.L, y la Universidad de Valladolid.

Sólo se ha podido tener acceso, al Plan de Igualdad de la **Universidad de Valladolid**, cuyas **medidas** son:

- a- **Favorecer una enseñanza respetuosa con la igualdad de oportunidades en la Universidad:** -A partir de la inclusión de la perspectiva de género, directa o indirectamente, en algunos programas de investigación de la Universidad. -Aumento de la movilidad en la elección de estudios

universitarios de las alumnas, fomentado su interés por titulaciones técnicas, y de los alumnos por titulaciones con presencia mayoritaria de mujeres. - Realizar actividades orientadas a sensibilizar sobre los problemas específicos de las mujeres. -Fomento de actividades culturales y deportivas que propicien la participación igualitaria de mujeres y hombres en el distrito de la Universidad de Valladolid. -Creación de un observatorio en la Universidad de Valladolid sobre la Igualdad de Género integrado por representantes de profesores, alumnos y PAS.

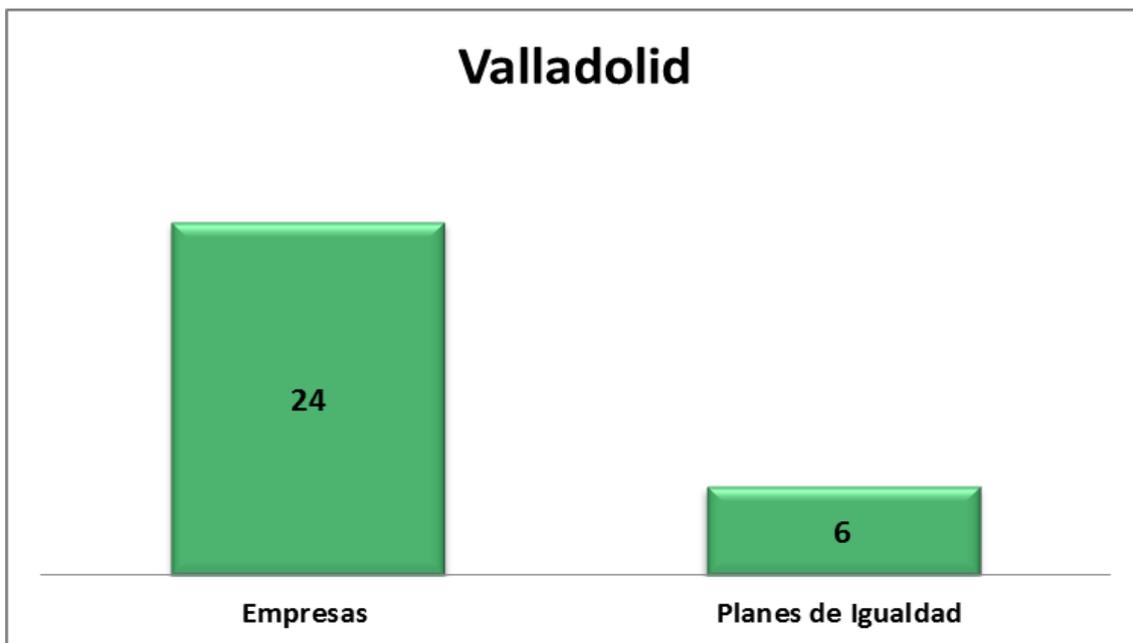
- b- Facilitar la participación de mujeres en el mundo laboral y de la economía, sensibilizando sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades en el empleo:** -Fomentando estudios e investigaciones sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, sobre todo de los /las estudiantes universitarios/as que se incorporan al mundo laboral. -Apoyo y colaboración con cursos de posgrado que se desarrollan en la Universidad de Valladolid para que incorporen la perspectiva de género en su curriculum. - Realizar jornadas en todos los campus sobre la actividad empresarial femenina, a través de la coordinación de los centros universitarios especializados en esta área con profesionales en el campo.
- c- Establecer canales de colaboración entre la Universidad y el mundo laboral para facilitar la incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en el empleo:** -A través de intercambio de información en foros, sobre la situación de las mujeres en relación al empleo. - Fomento progresivo del equilibrio en la representación de las mujeres dentro de la Universidad y en todo tipo de acuerdos y convenios. - Colaboración con instituciones y organismos que ejecuten programas de formación dirigidos a la inserción laboral de mujeres y hombres que se vayan a incorporar al mercado laboral.
- d- Establecer mecanismos de prevención y formación para aquellas disfunciones más frecuentes de los alumnos para lograr una adecuada calidad de vida:** -Elaborando campañas de sensibilización e información para jóvenes, sobre temas relacionados con la discriminación en la sexualidad, con la importancia de la afectividad, el respeto mutuo, e introducción de mensajes no sexistas.

- e- Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la vida social, universitaria y laboral:** -Mediante foros de intercambio de experiencias nacionales y transnacionales que aporten ideas y modelos para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral para mujeres y hombres. -Generando estudios de investigación sobre el desempeño de las responsabilidades en los hogares, relativo al cuidado de menores o familiares. -Información de todo tipo de servicios (canguros, guardería, etc.) que faciliten la compatibilidad con los estudios y mundo laboral, si fuera el caso. -Introducción de la variable sexo en las diferentes estadísticas, estudios y trabajos de investigación que se desarrollen en la Universidad de Valladolid.

Con respecto, a las medidas propuestas en el Plan de Igualdad de la Universidad de Valladolid, nos encontramos una vez más, con la falta de desarrollo de las mismas. No dejan de ser una declaración de buenas prácticas.

Una de las cuestiones claves, en el ámbito universitario, es que las mujeres son numéricamente superior en las aulas, sin embargo, cuando se emprende una carrera académica, están infrarrepresentadas. Sólo se hace mención del fomento del principio de presencia equilibrada en los puesto de rango superior, sin establecer medidas concretas.

Con respecto, al diagnóstico general de la provincia de Valladolid, se observa que no hay un compromiso serio, en general, con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y concretamente, escaso compromiso, con los Planes de Igualdad por parte de las empresas locales. Sólo que 25 % de las empresas obligadas a cumplir la ley, lo hagan, genera incertidumbre en la eficacia de la Ley 3/2007, teniendo en cuenta que es la provincia con mayor peso empresarial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.



2.3 Salamanca

Como se ha adelantado, en la provincia de Salamanca se profundizará más en el análisis de los Planes de Igualdad, ya que, es la provincia en la que se está desarrollado esta investigación. La profundización tiene que ver con ampliar el análisis a Planes de Igualdad que están vigentes a nivel nacional, y que, afectan a un volumen importante de personas que trabajan en Salamanca.

Tomando en cuenta las empresas tanto del sector privado y el sector público, como se ha hecho en todas las provincias, que tienen su domicilio social en Salamanca, solo una empresa tiene implantado el Plan de Igualdad correspondiente, la **Universidad de Salamanca**. Por lo tanto, el **91,7 % de las empresas** de más doscientos cincuenta trabajadores que tienen domicilio social en la provincia **están al margen de la Ley de igualdad 3/2007**.

Si se tiene en cuenta a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, con su sede central fuera de la provincia, estarían en vigor actualmente, **seis** Planes más, que corresponden al **Corte Inglés, Carrefour, Eulen, Enusa, Fomento de Construcciones y Contratas y PAS Infraestructuras y Servicios**.

Del total de los siete planes disponibles, se han seleccionado para el análisis, los de las siguientes empresas:

- Universidad de Salamanca
- Enusa
- PAS Infraestructuras y Servicios

El criterio de selección de los Planes, en primer lugar, es la proximidad, en el caso de la Universidad de Salamanca, y porque sería la única, según nuestros datos, que tiene domicilio social en Salamanca, con un Plan de Igualdad en vigor.

En el caso de las dos empresas privadas, Enusa y PAS Infraestructuras y Servicios, su elección se debe a que la negociación y/o evaluación de estos Planes se han hecho en la provincia de Salamanca.

2.3.1 Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca

El Plan de Igualdad de la *Universidad de Salamanca*, se ha puesto en marcha en diciembre de 2007, mismo año, en el que se aprueba la Ley que promulga la existencia del dicho Plan.

Los ejes de actuación del presente Plan de Igualdad son:

1- La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres:

- a-** En lo concerniente al **compromiso** con el principio de igualdad entre mujeres y hombres se pretende: - La difusión de datos y de la legislación vigente sobre igualdad entre la comunidad universitaria y de la Declaración institucional sobre igualdad entre mujeres y hombres. - Participación de la comunidad universitaria en las políticas de igualdad. Elaboración e implantación del Plan de Igualdad. - Creación de la Unidad de Igualdad.-Presupuestos con perspectiva de género. - Difusión de la normativa nacional e internacional sobre igualdad. -Información sobre la distribución de las actividades de mujeres y hombres en la Universidad. -Programas para la inserción en el empleo en condiciones de igualdad. -Difusión de datos e información específica a través de la página web de la Universidad.
- b-** Con respeto a la **formación** se busca: - La inclusión de la perspectiva de género en la docencia, la investigación y las actividades de difusión cultural. - Formación del Personal de Administración y Servicios, del Personal Docente e

Investigador (Cursos Extraordinarios especializados), y del Alumnado (Cursos Extraordinarios especializados).

- c- Se contemplan **acciones a favor de la igualdad como parte de las políticas de calidad**, a través de: -La elaboración de todas las estadísticas, con datos desagregados por sexo. -Información sobre los acuerdos internos de centros, departamentos, institutos y servicios, con datos desagregados por sexo. -Uso de las nuevas tecnologías como apoyo de las políticas de igualdad. -Presupuestos con recursos destinados a políticas de género. -Reuniones periódicas con responsables de centros y de servicios para evaluar el impacto de género de las políticas de la Universidad. -Apoyo a iniciativas y planes experimentales para fomentar la igualdad real
- d- En relación a la **prevención de discriminación y violencia de género**, se requiere: -Difusión de legislación vigente contra la violencia de género. -Asesoramiento y apoyo técnico para la detección conductas contrarias a la igualdad, violencia y acoso.
- e- Se establece la **distribución de material informativo** como guías sobre la materia. Difundir y, en su caso, editar guías de lenguaje no sexista.
- f- Se busca fomentar la **corresponsabilidad** a través de la sensibilización y cambio de actitudes a favor de la igualdad, para establecer relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres
- g- Se propone y se crea la **Unidad de Igualdad** de la Universidad.
- h- Se instauro la modificación de cuantas normas se vean afectadas por el presente Plan de Igualdad.

En este primer apartado, de la promoción de la igualdad, se ha contemplado detalladamente, las líneas de actuación, que en varios casos, se puede corroborar que se está cumpliendo la puesta en práctica de estas medidas, como lo es el funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Salamanca, la existencia de cursos de Igualdad tanto para el personal docente e investigador, como para los alumnos.

Resulta muy difícil poder aportar alguna medida más, que no esté ya contemplada en este compendio tan completo de actuaciones.

2- La docencia:

- a- Inclusión en los planes de estudio de enseñanzas en la materia:** -Creación de posgrados específicos. -Creación de asignaturas de grado. -Creación de bases de datos de asignaturas sobre temas de género. -Promoción de cursos especiales y de formación continua sobre temas de igualdad. -Promover la perspectiva de género en el grado y en el posgrado. -Enseñanza virtual que integre temas de igualdad. -Adecuación de los contenidos docentes para evitar los sesgos sexistas. -En las bibliotecas, establecer una sección de Estudios de Género.- Elaboración de un sistema de indicadores que permita evaluar los programas docentes desde la perspectiva de género.

La enseñanza en género es clave para garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades, tanto dentro como fuera de los centros educativos. En la Universidad de Salamanca, los posgrados específicos en género son un hecho, así como el doctorado y las asignaturas que forman parte de los planes de estudios de diferentes carreras. El problema con estas últimas es que por lo general forman parte de itinerarios optativos, con lo cual, no está garantizado que los alumnos se matriculen en esas asignaturas, la medida sería más clara y eficaz, si las asignaturas con contenido de género formaran parte de los créditos obligatorios para superar la carrera universitaria.

- b- Cultura de la igualdad en los planes de formación continua para Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios:-** Adecuación de los planes de formación para personal docente e investigador y personal de administración y servicios a la normativa vigente sobre igualdad entre mujeres y hombres.-Sensibilización sobre las necesidades de agentes y grupos en situación de especial vulnerabilidad, doble discriminación, etc.- Adaptación del temario de los cursos a la legislación vigente sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Es fundamental, la cultura de la igualdad, en toda la estructura jerárquica de la universidad. La formación en el tema, hace que cada sujeto pueda aplicar en el desempeño de su trabajo la perspectiva de género.

La formación de formadores, también se convierte en un elemento clave, la universidad debe brindar una formación exenta de sesgos de género, ya que, si no, se convertiría en una máquina de reproducción de falsas concepciones sobre la igualdad y el género.

c- Formación y sensibilización del personal docente sobre la necesidad e importancia de la igualdad entre mujeres y hombres: Adecuar los planes de formación del personal docente e investigador a la normativa vigente sobre igualdad.-Favorecer la difusión de publicaciones, y la producción de trabajos y materiales de docencia con perspectiva de género.-Favorecer la formación con perspectiva de género en el uso de las TIC. -Fomentar el diseño y realización de programas de orientación al alumnado para eliminar estereotipos sobre la actividad profesional.-Diseño y realización de programas para la inserción en el empleo en condiciones de igualdad. -Presentar, desagregados por sexo, los datos de la planificación docente de centros y departamentos. -Formación sobre la atención a agentes o grupos susceptibles de sufrir doble discriminación. -Apoyo a las actividades realizadas por centros, departamentos, institutos para promover los estudios especializados en temas de igualdad entre mujeres y hombres

d- Analizar los factores de desequilibrio en las actividades académicas: - Análisis y diagnóstico de las formas de discriminación directa e indirecta. - Inclusión de la perspectiva de género en la formación para el uso de nuevas tecnologías en la enseñanza superior. -Análisis del estado de la distribución de la docencia, del tipo de dedicación y carga docente, y de la gestión del personal docente, por sexo; promover el equilibrio entre mujeres y hombres en la distribución de las tareas docentes y académicas. -Realizar reuniones periódicas de responsables de centros y departamentos para el análisis y valoración de las políticas de igualdad en las actividades docentes y académicas.

e- Acceso y promoción en igualdad de condiciones a todas las categorías profesionales del Personal Docente e Investigador: -Revisar, bajo una perspectiva de género, las convocatorias de la Universidad. -Presentar, desagregados por sexo, los datos de aspirantes y de ganadores y ganadoras de plazas convocadas por la Universidad y de la composición de las comisiones evaluadoras. -Velar por la igualdad en la composición de los tribunales de los concursos del profesorado.-Revisar cuantos reglamentos internos de

contratación estén afectados, para evitar que contengan elementos favorecedores de discriminación indirecta.- Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género.

Con respecto al acceso y promoción en igualdad, dentro de la universidad, es imprescindible que se tenga en cuenta, como se hace en este plan, ya que, las estadísticas nos dicen que a pesar de que hombre y mujeres puedan estudiar en igualdad de condiciones, al iniciar la carrera académica, al final de la misma predominan los hombres. El Techo de cristal en el ámbito universitario, aún sigue teniendo un peso importante, producto de las desigualdades entre la mujer y el hombre, y debe ser contrarrestado con este tipo de medidas.

3- La investigación:

- a- Información y apoyo:-** Fomentar una línea de investigación específica. - Incentivar la participación en proyectos europeos e internacionales. -Elaborar una guía informativa obre convocatorias competitivas.-Ayudas a proyectos sobre medidas para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. -Apoyo a la gestión eficiente de los proyectos ya concedidos. -Ayudas a facultades y departamentos con proyectos para la igualdad de género. -Programa de becas y ayudas posdoctorales para Personal Docente e Investigador con cargas familiares (descendiente y personas dependientes a su cargo). -Ampliación del Programa de años sabáticos para investigadoras/investigadores. -Programa de apoyo a la contratación de Profesoras visitantes.
- b- Bases de datos:** -Datos desagregados por sexo sobre participación en actividades I+D. -Información sobre bases de datos sobre temas de género. - Datos actualizados sobre las acciones y los proyectos solicitados y los proyectos concedidos. -Creación de bases de datos sobre estudios de género en la Universidad de Salamanca.
- c- Difusión de resultados:** -Incentivos a la producción científica especializada. - Difusión de investigación especializada con orientación de género. Apoyo a la publicación en revistas extranjeras. -Publicación de materiales en diversos soportes sobre políticas de género y programas para fomentar la igualdad entre

mujeres y hombres en la producción científica. -Línea de publicaciones y materiales para docencia sobre temas de género. -Incentivos al intercambio con otros grupos y centros de investigación especializada sobre temas de género. - Incentivos a la movilidad y a la participación en congresos nacionales e internacionales. -Jornada anual sobre el estado de la investigación especializada en temas de género.

- d- Formación de Personal Investigador:** -Programa específico de becas FPI sobre temas de género. -Información y apoyo para participar en los Programas del Ministerio de Educación (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, etc.). -Información y apoyo para solicitar becas y ayudas de los programas europeos e internacionales.
- e- Condiciones de trabajo:** -Incentivar la presentación a convocatorias para evaluar méritos de investigación, y para presentar recursos en caso de resultados negativos. -Descontar el tiempo dedicado a atender las cargas familiares (descendientes y personas dependientes) en la evaluación de la actividad investigadora.
- f- Evaluación:**-Sistema específico de indicadores para evaluar los proyectos. - Perspectiva de género como indicador de calidad en los proyectos. -Incrementar el número de expertas en las comisiones de investigación.
- g- Grupos de Investigación:** -Incentivar la composición equilibrada de los Grupos de Investigación. -Reconocer Grupos de Investigación sobre temas de género
- h- Contratos LRU:** -Incentivar presencia equilibrada de mujeres y hombres. - Perspectiva de género como indicador de calidad.
- i- Apoyo a la movilidad y años sabáticos:** -Programa de movilidad para asistencia a congresos internacionales. -Programa amplio de años sabáticos para investigadoras/investigadores.

4- Las condiciones de trabajo y política personal:

- a- Diagnóstico de la situación:** -Creación y regulación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca. -Información a los órganos unipersonales y colegiados de las novedades normativas existentes en materia de igualdad

efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias. -Información a los miembros de la comunidad universitaria de las novedades normativas existentes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.-Preparación conjunta de documentos y campañas informativas al respecto por el Vicerrectorado de Profesorado y organización docente y la Gerencia y por los órganos de representación unitaria y las secciones sindicales.-Evaluación de la situación y difusión de los resultados de la misma. -Repaso de los convenios colectivos aplicables al personal de la Universidad de Salamanca y preparación con los sujetos legitimados de las novedades que han de introducirse. -Estudio del marco normativo interno con repercusión en el régimen de prestación de servicios y de las necesidades de modificación. -Implantación del Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca.

- b- Análisis de las condiciones de trabajo:**-Identificar por sexo el tipo de dedicación y carga docente y de gestión del profesorado en los departamentos. - Realizar un estudio monográfico sobre las condiciones de trabajo del colectivo de becarios y becarias por sexo y grupo. -Estudio sobre salud laboral desde la perspectiva de género. -Estudios sobre medidas específicas para personas en situación de especial vulnerabilidad.
- c- Conciliación de la actividad profesional y familiar, para mujeres y hombres:** -Aplicación de todas las medidas para conciliar la actividad profesional y familiar. -Atención a personas en situación de especial vulnerabilidad. -Catálogo de cambios organizativos que faciliten la conciliación para mujeres y hombres. -Sistemas de jornada laboral para mujeres y hombres, con menos horas presenciales y mayor uso de nuevas tecnologías.
- d- Igualdad real en la promoción profesional:** -Revisión de los sistemas de promoción, concursos y convocatorias. -Revisar, con perspectiva de género, los anuncios publicitarios y las convocatorias de la Universidad. -Presentar desagregados por sexo los datos, tanto los referidos a las/los aspirantes y a quienes obtengan las plazas convocadas por la Universidad como a la composición de las comisiones. -Ante la elección de candidatos con méritos equivalentes, aplicar una acción positiva a favor del sexo menos representado.- Revisar los reglamentos internos de contratación para evitar que contengan

elementos que generen discriminación indirecta. -Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género. -En las nuevas contrataciones o cambios de nivel, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y de hombres en las diversas categorías del profesorado y del personal de administración y servicios. -Velar por la igualdad en la composición de las comisiones para los concursos de profesorado y del personal de administración y servicios.

- e- Adecuación de los convenios, contrataciones y subcontratas:** -Asegurar que las contrataciones y subcontratas de la universidad con empresas concesionarias tengan en cuenta la política de igualdad de oportunidades y organización del trabajo con perspectiva de género.-Contrataciones adecuadas al principio de igualdad y no discriminación.
- f- Prevención de situaciones de discriminación y violencia:** -Promover los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género. -Prevenir los riesgos sanitarios y psicosociales que afectan al bienestar de las mujeres, a partir de la información disponible sobre condiciones sanitarias.
- g- Prevención de riesgos laborales:**-Realizar políticas de prevención de riesgos laborales que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. - Promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en relación con la seguridad y salud en el trabajo.
- h- Negociación colectiva:** -Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. - Medidas a negociar con los representantes legales de los trabajadores, según lo establecido en la legislación laboral. -Promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en relación con la seguridad y salud en el trabajo
- i- Corresponsabilidad:** -Campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación de la esfera personal y la actividad profesional, para mujeres y hombres. -Integración de los principios de igualdad y de corresponsabilidad en las actividades de orientación laboral en el ámbito

educativo. -Catálogo de buenas prácticas de conciliación y de distribución equitativa de actividades, que favorezcan la productividad y competitividad en la Universidad. -Desarrollo de la Administración Pública digital en el Plan Avanza, para mujeres y hombres.

En relación a las condiciones de trabajo y política personal, se han detallado prácticamente todos los espacios en los que se puede actuar.

En concreto, en lo que respecta a la prevención de las situaciones de discriminación y violencia, sería útil que se incluyera, explícitamente, la necesidad de la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo, para evitar la invisibilidad de posibles situaciones de discriminación que se pueden dar, también, en el ámbito universitario.

5- La participación y el gobierno de la Universidad de Salamanca:

- a- Fomentar la presencia equilibrada en la toma de decisiones:** -Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en consejos, comisiones, juntas, tribunales, jurados de premios, cargos de la Universidad. -Plan de formación en temas de género, dirigido a las personas que ocupan o pueden ocupar puestos de responsabilidad en la Universidad.
- b- Crear las condiciones para la presencia equilibrada en los órganos de gobierno:** -Estudio de las barreras internas y externas para la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad de Salamanca. - Revisión de Reglamentos de funcionamiento de unidades, servicios, centros, departamentos, institutos. -Velar por una presencia equilibrada en comisiones, comités, tribunales.
- c-** Lo que se hace en este apartado, es poner en práctica las directrices marcadas por la Ley 3/2007, en la promoción del principio de presencia equilibrada en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes³⁹.

³⁹ LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES 3/2007. Artículo 24: d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

6- Comunicación y la difusión cultural:

- a- Visibilizar, sensibilizar sobre los temas de igualdad:** -Integrar la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad. -Difusión interna de datos sobre la distribución de las actividades entre mujeres y hombres. -Difusión de datos e información en la página web de la Universidad. -Página web específica o apartado visible en la página web de la Universidad. -Información destinada a todos los sectores sobre los recursos destinados a políticas de género. -Difusión y análisis de información sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en la institución a través de los programas de Radio Universidad.
- b- Diagnóstico, análisis de la comunicación:** -Análisis de la presencia de la mujer en la imagen corporativa e imagen que la institución proyecta en los medios. - Análisis de la comunicación en campañas institucionales, los servicios, los centros de la Universidad, los eventos académicos (Folletos, carteles, trípticos, página web, etc). -Análisis del lenguaje, con objeto de fomentar el uso del lenguaje no sexista. - Análisis de la incidencia de las noticias sobre temas relacionados con la igualdad.- Análisis de la presencia de la mujer en la oferta artística y cultural y en la gestión de estos eventos. -Análisis de la participación en las actividades culturales y deportivas de la Universidad.
- c- Campañas de difusión:** -Campañas específicas sobre la necesidad e importancia de la igualdad de género. -Introducir la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad. -Difusión de libros de estilo y recomendaciones sobre uso no sexista del lenguaje. -Difusión entre la comunidad académica de las actuaciones realizadas y de aquellas otras, previstas en el Plan de igualdad (cursos, jornadas, folletos).
- d- Reconocimiento de la igualdad como principio de actuación:** -Equilibrio entre mujeres y hombres en la concesión de honores y distinciones. -Incrementar el número de mujeres en doctorados honoris causa, premios y honores. -Acto de reconocimiento a la persona, grupo o entidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres. -Acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro académico que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres. -Acto institucional con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer

Trabajadora con la participación del Alumnado, del Profesorado y del Personal de Administración y Servicios.

- e- Difusión cultural, producción científica y artística que promueva la igualdad real:** -Presencia equilibrada en los comités y órganos consultivos. - Apoyo a la producción cultural respetuosa con el principio de igualdad. - Participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades culturales y deportivas. -Atención a la diversidad en las actividades culturales y deportivas.
- f- Difusión de la Declaración institucional:** -Difusión interna entre el Personal de Administración, Personal Docente, Alumnado. -Difusión externa, a través de los medios de comunicación, página web, etc.
- g- Difusión del Plan de igualdad:** -Difusión interna entre el Personal de Administración, Personal Docente, Alumnado. -Difusión externa, a través de los medios de comunicación, página web, etc.

La comunicación y la difusión cultural del principio de igualdad de trato y oportunidades, es de vital importancia para fomentar la conciencia y sensibilización social.

Se ha de destacar la necesidad del conocimiento de todos los integrantes de la comunidad universitaria, de la existencia del Plan de Igualdad vigente, así como la Unidad de Igualdad, con el fin que puedan reconocer sus derechos tanto, como trabajadores y como ciudadanos sujetos de derechos.

7- Relaciones con la Administración central, autonómica y otras instituciones:

- a- Responsabilidad social de la Universidad:** -Defensa de la cultura de la igualdad en todas las actividades de la universidad y en la información corporativa. -Intercambio de información sobre programas y políticas de igualdad. -Intercambio de información con instituciones, centros, unidades, asociaciones, agentes sociales. -Vinculación con unidades de igualdad y observatorios de otros centros. -Participación en actividades de otras instituciones. -Perspectiva de género en los programas de Cooperación al desarrollo. -Participación en programas, actividades y redes para fomento de

la igualdad efectiva de mujeres y hombres. -Participación en foros, reuniones, jornadas nacionales e internacionales sobre temas de igualdad.

Finalmente se puede decir, que estamos frente a un Plan de Igualdad prácticamente completo en toda su extensión. Ha sido el único Plan que ha aportado información del diagnóstico de situación, en el cual se han basado las medidas tomadas, herramienta clave para diseñar medidas de actuación efectivas.

2.3.2 Plan de Igualdad de Enusa. Industrias Avanzadas S.A

Enusa Industrias Avanzadas, S.A. se encarga del diseño, la fabricación y el abastecimiento de combustible a centrales españolas e internacionales. Participa desde el suministro de materias primas y su procesado hasta la obtención final del producto, que se introduce en el núcleo de los reactores nucleares, prestando servicios de ingeniería y combustible a las centrales.

El Plan de Igualdad que a continuación se va a presentar, ha sido negociado en la provincia de Salamanca.

Las **medidas** para cumplir los objetivos se resumen en cuatro áreas:

1- Tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

- a- Selección y formación profesional:** en esta área, sólo se hace una declaración de buenas intenciones: -Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo. -Facilitar en la medida de lo posible la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas. -Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacante que se produzcan en el ámbito de Enusa. -Facilitar la incorporación de las mujeres en puestos de trabajo de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

Se debe señalar que, aunque se detecta que hay que tomar medidas en toda el área de selección y formación profesional, no se aportan medidas concretas que puedan dar

lugar, por ejemplo, a la mayor presencia femenina en los puestos que están subrepresentadas o con mayores responsabilidades. El establecimiento de cuotas en determinados puestos de la jerarquía ocupacional, es una buena medida de acción positiva, que permitiría conseguir mayor presencia femenina en los puestos de poder. Se trata de una medida temporal, para garantizar la presencia equilibrada dentro de la empresa.

b- Formación: en este espacio, se busca que las y los trabajadores que por alguna razón, están fuera de su puesto de trabajo (situación de excedencia, maternidad o violencia de género), sigan recibiendo formación.

La dificultad que presenta la medida enunciada, es que no se establece cómo se va a conseguir el objetivo de la actuación. Se propone también el desarrollo de programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando, pero no se especifica a que colectivo va dirigido, ni cómo se van a desarrollar dichos programas.

c- Retribuciones: son dos las medidas que se han tomado con respecto a este ámbito: -Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

En esta medida no se puede apreciar ningún tipo de novedad, ya que, por ley está contemplado como una obligación para los empresarios en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁰.

-Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la empresa obedecerá de manera razonada y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación protección de maternidad y paternidad previstas en el presente plan.

⁴⁰ ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. Artículo 28: Igualdad de remuneración por razón de sexo: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Con respecto a ésta última medida, parece evidente, que existe una decisión subjetiva sobre quiénes son los beneficiarios de pluses y promociones, con lo cual no solo es insustancial, sino que también puede ser perjudicial para los y las trabajadoras de esta empresa.

d- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: -La dirección de la empresa y la representación social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso por razón de sexo, mediante la edición y distribución de material divulgativo, realización de prevención del acoso, etc. - Se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de los establecido en la normativa de régimen disciplinario.

El problema con las medidas tomadas, para la prevención y erradicación del acoso sexual, es que no aseguran un control real, de lo que puede estar pasando dentro del centro de trabajo. Un opción sería incluir en las encuestas de satisfacción laboral, si en algún momento la persona se ha sentido discriminada por razón de sexo, o si ha vivido algún tipo de acoso sexual. Si esto datos salen a la luz, se pueden establecer mecanismo específicos para su erradicación en el ámbito laboral.

e- Formación, Comunicación y Sensibilización: -En todas las comunicaciones e informaciones de la empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro, educado y no sexista. -El objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la dirección de la empresa programará actos concretos de sensibilización e información.

Como se puede observar, en ninguna de las dos medidas se contempla la posibilidad de la formación al personal de la empresa, aunque el título de la medida así lo contemple. Simplemente se habla de sensibilizar e informar, acciones que no son suficientes para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

2- Relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral:

Las medidas presentes en este apartado responden a lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8 del Estatuto de los trabajadores⁴¹: -Flexibilidad Horaria. -Cambio Temporal de Régimen Horario. -Reducción de Jornada. -Excedencias por Cuidado de Familiares. - Incremento de Vacaciones Reglamentarias.

En ninguno de los casos, se establecen medidas que estén al margen, de lo que ya se pueden conseguir por ley. No hay una política profunda en materia de conciliación y tampoco se la pretende incorporar en este Plan de Igualdad. El incremento de las vacaciones reglamentarias, ni siquiera es una medida que se toma en el momento de poner en marcha el Plan, sino que se hace desde hace décadas sin pensar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3- Específicas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad:

Con respecto a este ámbito de actuación, como en el punto 2, se hace una exposición de los permisos y derechos para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad: -Permisos por embarazo y lactancia. -Periodo de descanso por maternidad. -Permiso por paternidad.- Permanencia en el puesto de trabajo. -Vacaciones. -Seguridad y salud laboral durante el embarazo. -Derechos vinculados a la protección del embarazo y la maternidad de la trabajadora a turno.

En este tema el Plan de Igualdad no aporta nada nuevo, de lo que ya existe.

4- Medidas Especiales para la protección a las víctimas de violencia de género:

En primer lugar, se establece cómo se va a reconocer por parte de la empresa, la condición de víctima de violencia de género, a través de la orden de protección que facilite la víctima. En segundo lugar, se establecen como medidas de acción, derechos, en el ámbito laboral, de las víctimas de violencia de género, previstos en el Estatuto de los trabajadores como: la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo, movilidad

⁴¹ ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. Artículo 34: 8: El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

geográfica, cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

En general, este Plan de Igualdad lo que hace es recoger, los derechos laborales de los y las trabajadoras y exponerlos como medidas de actuación. En ningún caso se han desarrollado medidas concretas y tampoco, en el documento del Plan de Igualdad se facilita el diagnóstico de la situación de la empresa, aunque se sabe que ha sido realizado por una consultoría. Estamos frente a un Plan totalmente inconsistente y que difícilmente garantice el principio de igualdad de trato y oportunidades.

2.3.3 Plan de Igualdad PAS (Pavimentos Asfálticos Salamanca)

PAS infraestructuras y servicios, se creó hace casi 40 años y se ha consolidado como una de las empresas más importantes del sector de la construcción a nivel nacional, alcanzando en la actualidad un volumen de negocio de más de 60 millones de euros anuales, lo que supone casi 6 millones de euros al mes. En la actualidad, PAS está realizando grandes infraestructuras públicas como el complejo Hospitalario de Salamanca, cientos de viviendas en la Urbanización Vega de Salamanca o la construcción del Edificio de Ciencias de la Universidad de Salamanca en Villamayor⁴².

El Plan de Igualdad de la mencionada entidad tiene **siete ejes de actuación**:

1- Selección y Contratación:

- a- Acciones de información y sensibilización:** -Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.-Formación en Igualdad de oportunidades al personal encargado de RR.HH.
- b- Acciones de revisión y adecuación de los procesos de selección:** -Inclusión de mujeres en los equipos que llevan a cabo los proceso de selección y reclutamiento. -Elaboración y difusión de una declaración de principios de igualdad específica para la selección del personal de la empresa. -Revisión de criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- c- Acciones de contratación:** -contratación de mujeres que están subrepresentadas.

⁴² WEB OFICIAL DE PAS, <http://www.grupomrs.com>, obtenida el 05/07/2011.

Sería novedoso incorporar en este ámbito de actuación, medidas como establecer cupos de contratos de trabajo a tiempo parcial realizado por mujeres, con la posibilidad de convertirse en contrato a tiempo completo. En la mayoría de los casos, las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hace, porque no consiguen ser contratadas a tiempo completo.⁴³

d- Medidas específicas para la incorporación de mujeres: -Introducir prácticas orientadas a incorporar a mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.

En este apartado de selección y contratación es necesario señalar, que el hecho de incorporar a mujeres en los procesos de selección no garantiza el principio de igualdad de trato y oportunidades. Se trata de la formación del personal encargado de esos procesos como se enuncia en el apartado (a).

2- Formación:

a- Información y sensibilización: -Informar a todo el personal de la empresa de las opciones de formación que oferta la empresa. -Informar a las mujeres de los cursos de formación que lleve a cabo la empresa y que tradicionalmente han estado dirigidos al personal masculino. -Informar al personal de la formación que se imparta en igualdad de oportunidades.

b- Formación específica en igualdad de oportunidades: -Realizar cursos o jornadas de formación en igualdad de oportunidades dirigido al personal directivo, al Comité de empresa, al personal responsable de los procesos de promoción y de la política social de la empresa. -Campaña de formación de educación a distancia de igualdad de oportunidades.

c- Formación: -Acceso a la formación por igual de mujeres y hombres. - Seguimiento del número de mujeres que actúan como formadoras o ponentes.

d- Formación específica para mujeres: -Realizar cursos de formación para mujeres en habilidades y actividades en las que se encuentran subrepresentadas. -Realizar cursos específicos de formación para mujeres en habilidades directivas. -Formación que proporcione un reciclaje continuo dentro de la empresa.

⁴³ INSTITUTO DE LA MUJER. *Ocupados a tiempo parcial según motivo. 2009 (IV)*. España 2010.

En el área de formación sería plausible incorporar la formación en materias específicas para desarrollar las tareas de determinados puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por hombres, como forma de romper con la segregación ocupacional.

3- Promoción

- a- Información y sensibilización:** -Publicitar en la empresa los procesos de promoción que se realizan en igualdad de oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.
- b- Acciones de detección de mujeres con potencial y establecimiento de procedimientos de evaluación objetiva:** -Crear un equipo de trabajo, encargado de establecer y desarrollar un procedimiento de evaluación objetiva para determinar el impacto de género en los procesos de promoción profesional. - Incluir mujeres con la adecuada formación en igualdad de oportunidades en los equipos de evaluación para la promoción. -Elaborar estudios y procedimientos para la detección de mujeres con potencial para promocionar. -Identificar las barreras que dificultan la promoción de las mujeres. -Revisar criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- c- Directas para la promoción de mujeres:** -Formación complementaria de las trabajadoras como formas de promoción. -Promocionar mujeres a puesto de responsabilidad.

En el presente apartado de promoción, no se hace mención sobre la modificación y/o evaluación de las candidaturas a ofertas de promoción, cuestión fundamental para garantizar, entre otros principios, el principio de presencia equilibrada en los puestos de poder.

Una medida a incorporar en los procesos de evaluación para la promoción profesional, sería la necesidad de la formación en igualdad de trato y oportunidades.

4- Familia y Trabajo

- a- Información y sensibilización:** -Realización de campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres y conciliación de la vida laboral y personal. -Información sobre los permisos y excedencias existentes en

la normativa laboral. -Informar al colectivo de los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales. -Poner a disposición de la plantilla una guía de recursos asistenciales, teléfonos, etc., sobre conciliación.

b- Flexibilidad horaria: -Posibilitar la jornada continua para el personal con hijos/as menores o con personas dependientes a su cargo. -Realizar los cursos de formación dentro del horario laboral.

c- Directas para facilitar la conciliación: -Preparación de un listado de guarderías y servicios sociales.

A este listado de medidas, se les podría añadir, la realización de un estudio de demandas de conciliación de la plantilla, que permitirá conocer a la empresa cuáles son las necesidades reales de sus trabajadores, que permitirá, en todo caso, valorar la creación de guarderías, habilitar recursos para el cuidado y la atención de los niños y niñas en periodos de vacaciones de verano y días no lectivos durante el curso, entre otras posibilidades.

5- Salud

a- Información y sensibilización: -Impartir sesiones de información sobre la salud de las mujeres y sus riesgos laborales. -Difundir publicaciones específicas sobre el tema, tales como folletos publicados por la Dirección General de la Mujer u otros de similar relevancia.

b- Para la promoción de la salud las mujeres:-Formación sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral en puesto ocupados principalmente por mujeres.

c- Prevención del acoso sexual: -Introducir la figura de Agente de Igualdad o persona con los conocimientos necesarios, que se ocupe de canalizar eficazmente los casos de acoso sexual y acoso moral. -Incluir, dentro de los principios de la empresa, el compromiso de luchar contra el acoso sexual y moral en el trabajo, y difundir una actitud de absoluto rechazo por parte de la dirección de la empresa a este tipo de conductas. -Eliminar todas aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las/los trabajadoras/res.

No se incluye en este Plan de Igualdad el desarrollo de un protocolo de actuación frente a los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Así como tampoco medidas concretas para erradicar dichas conductas discriminatorias.

6- Comunicación y Publicidad:

- a- Comunicación interna:** -Crear y difundir folletos de información sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades al personal.- Elaborar y colocar carteles de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades. -Eliminar de todas las comunicaciones y documentos de la empresa el lenguaje sexista. -Reservar en la intranet un espacio exclusivo para difundir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. - Introducir en la nómina mensual mensajes referentes a la igualdad de oportunidades. -Utilización de los medios internos de comunicación como revista de la empresa, tableros de anuncios, etc., para difundir sobre igualdad de oportunidades y difusión del Programa Óptima. -Incluir sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias. - Presentación sobre el Plan de Igualdad y sus objetivos en las reuniones de empleados/as, en la reunión de RR.HH y en los foros externos.
- b- Comunicación externa:** -Intercambio de información con otras empresas que realizan Planes de Igualdad. -Dentro de las publicaciones de la empresa incluir entre otros tema, aquellos referentes al programa destacando las ventajas obtenidas. -Introducir información sobre iniciativas de igualdad en las comunicaciones externas de la empresa y en la publicidad. -Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.-Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias que rompen con los estereotipos sexuales. -Utilizar lenguaje no sexista en los anuncios publicitarios.

El área de comunicación y publicidad contempla numerosas medidas que podrán hacer efectivo su objetivo. Como se ha destacado en otros Planes de Igualdad, es de vital importancia que se incluyan en las medidas de comunicación la presentación del dicho Plan a todo el personal de la empresa.

7- Relaciones Laborales:

a- Determinadas acciones en el convenio colectivo:-Acciones con el área sindical.

En ésta área se debería describir, lo que se pretende hacer en el área sindical. Se deben establecer medidas a llevar a cabo.

b- Expertas en Igualdad: -Designar a una persona, experto/a en igualdad, que se ocupe de canalizar las incidencias, sugerencias y/o dudas que pueden generarse, que sirva de puente entre la plantilla y la dirección u otras áreas, y que vigile e informe sobre la marcha de este proceso de implantación real de la igualdad de oportunidades. -Creación de una figura encargada promover el uso del lenguaje no sexista.

En relación a la creación de una figura encargada de promover el uso del lenguaje no sexista, se debería suprimir y formar al personal en este tema. No sirve de nada que exista una persona dentro de la empresa encargada de promover el lenguaje no sexista, que por otro lado se puede hacer en las campañas de promoción del principio de igualdad de trato y oportunidades.

c- Creación de un Comité de impulso del Plan de Igualdad en la empresa, que promueva acciones positivas a realizar y su seguimiento.

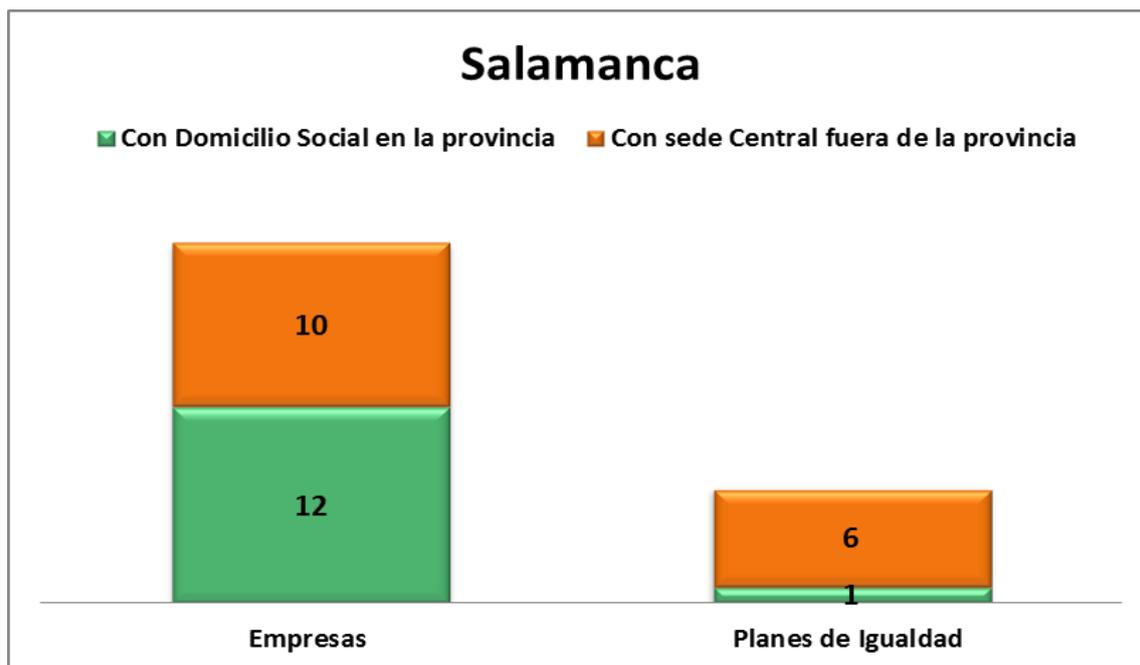
d- Ambiente de trabajo: -Facilitar un ambiente de trabajo cordial en la empresa proponiendo reuniones de trabajo previas de conocimiento personal, excursiones de personal, comidas de personal, fiestas señaladas.

Esta última medida enunciada (d), carece de contenido, y no aporta nada, tal como está planteada, al objetivo de garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades.

El Plan de Igualdad de PAS (Pavimentos Asfálticos Salamanca), es un Plan incompleto, que en ningún caso contempla medidas en relación a la retribución, en su apartado de las relaciones laborales, y tampoco tiene en cuentas medidas relacionadas con la violencia de género.

El documento que se ha tenido a disposición carece de diagnóstico de la situación de la empresa, aunque según la exposición de medidas, parece no haberse tenido en cuenta, en el caso de que existiera dicho diagnóstico.

Como en la mayoría de los Planes de Igualdad analizados no se exponen acciones concretas en las diferentes áreas de intervención, para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la empresa.



En el presente gráfico, se puede observar que la provincia de Salamanca no es la excepción, en la escasas de Planes de Igualdad vigentes con respecto al volumen de las empresas obligadas a implantarlo.

Sólo el 8,3% de las empresas obligada a tener un Plan de Igualdad, lo han puesto en marcha. De las empresas que tienen su sede fuera de la provincia, que tienen centros de trabajos en Salamanca, y tiene la obligación de implantar un Plan de Igualdad, lo tienen en vigor el 60% del total.

2.4 Comparativa de las áreas de intervención en los Planes de Igualdad

Cuadro Comparativo de Planes de Igualdad por Empresas								
Áreas de Intervención	Provincias							
	Ávila	Burgos	Palencia	Segovia	Valladolid	Salamanca		
	Carmen Deza Limpiezas Brillo	Nuclenor	Galletas Gullon	SGD Granja Vidriería S.L	Universidad de Valladolid	Universidad de Salamanca	Enusa, Industrias Avanzadas	PAS. Pavimentos Asfálticos Salamanca
Acceso al empleo	X	X	X	X		X	X	X
Clasificación profesional	X	X				X		X
Promoción	X	X		X		X	X	X
Formación		X	X	X		X	X	X
Retribuciones		X		X			X	
Ordenación del tiempo de trabajo (Conciliación)	X	X	X	X		X	X	X
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	X	X		X		X	X	X
Comunicación, Difusión, Sensibilización	X		X	X	X	X	X	X
Introducción explícita de la Perspectiva de Género		X			X	X		
Violencia de Género				X		X	X	
Específicas de protección del embarazo y la maternidad							X	

En el cuadro comparativo observamos las áreas en las que se han centrado las medidas de acción de los Planes de Igualdad analizados en ésta investigación.

Las áreas de actuación que más se repiten son las del **acceso al empleo, promoción, formación, comunicación y difusión, y conciliación de la vida laboral, personal y familiar**. En ninguno de los caso ha habido un Plan que contemple todas las áreas de intervención expuestas en el cuadro comparativo.

El Plan de Igualdad, más completo de los analizados, es el de la Universidad de Salamanca, que es el único que ha aportado datos sobre la situación de la universidad y en función de ello se han diseñado las medidas de intervención.

La falta de diagnóstico de la situación **en los documentos** de los Planes de Igualdad han impedido hacer una evaluación completa de las medidas que se exponen en cada uno de ellos. El diagnóstico es la pieza fundamental para justificar el porqué de las medidas diseñadas.

Otro de los importantes vacíos es la **falta de las medidas para prevenir para prevenir y erradicar la violencia de género** en el ámbito laboral, así **como medidas específicas de protección del embarazo y la maternidad**. En el caso de la protección de las víctimas de violencia de género, se recogen los derechos legales de las mismas como medidas de actuación, con lo cual, el aporte en este tema, por parte de las empresas, es totalmente nulo.

La **incorporación de la perspectiva de género** como elemento transversal, sólo se contempla en tres Planes de Igualdad, que por el contrario debería ser un hecho indiscutible en todos ellos.

El problema más importante de los Planes de Igualdad analizados es que las medidas diseñadas, en el 90% de los casos, son **meras declaraciones de buenas prácticas** que como medidas de intervención son inconsistentes.

La conclusión con respecto a la evaluación de las medidas diseñadas en los Planes de Igualdad, es que las personas encargadas de llevar a cabo los diseños de los planes no están formadas en igualdad de trato y oportunidades.

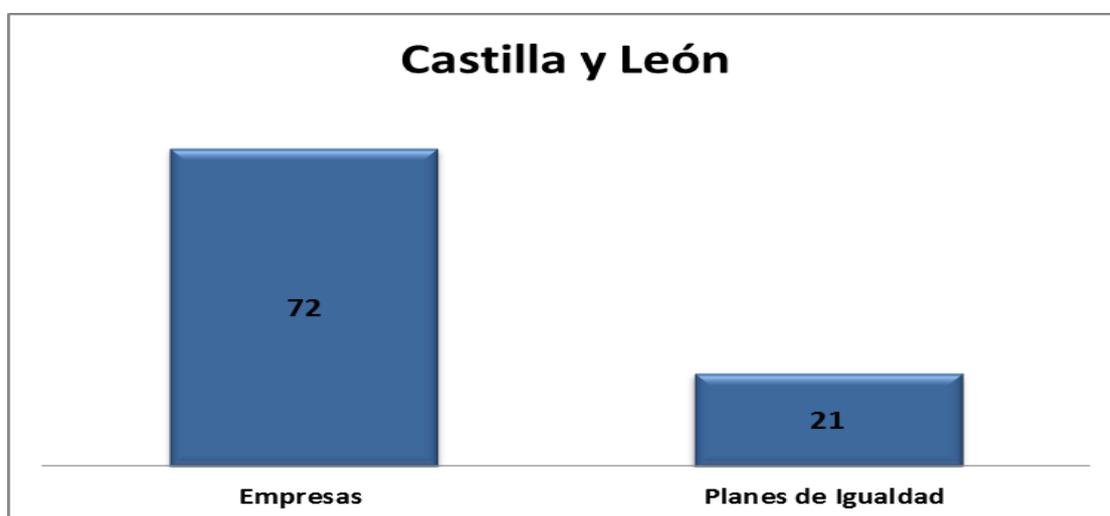
2.5 Castilla y León

Según los resultados obtenidos, Castilla y León, no presentaría un buen panorama, con respecto a la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores a implantar un Plan de Igualdad. De las 72 empresas encuestadas sólo 21 tienen en marcha un Plan de Igualdad, es decir, el 29 %. El 71 % de centros empresariales restantes, a más de 4 años de la aprobación de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no han cumplido su obligación legal.

En las encuestas realizadas, la información sobre la existencia o no en la empresa de un Plan de Igualdad, está focalizada en los departamentos de RR.HH, y dentro de los mismos, en determinadas personas que se ocupan del tema. Por lo tanto, el objetivo principal, de difusión y comunicación, para poner en marcha el Plan de Igualdad, si existiera, no se está cumpliendo, y tampoco las pautas legales de su realización y puesta en ejercicio.

Es imprescindible señalar, que el contacto con las personas encargadas de facilitarnos la información, sobre la situación de la entidad, ha sido difícil, ya que, tampoco han mostrado demasiado interés en colaborar con la investigación. En muchos casos, se ha percibido una cierta reticencia, al plantear el tema de investigación. La falta de colaboración, se ha corroborado con la negativa, por parte de las empresas, de facilitarnos el Plan de Igualdad, en los casos de que lo tuvieran en marcha.

La conclusión sobre los Planes de Igualdad, en sí, es que, en la mayoría de los casos, son meros trámites, que no tienen repercusión alguna en los trabajadores a los que atañe el Plan de Igualdad.



CONCLUSIONES

- a- La primera conclusión global, en función de la información obtenida, y los análisis realizados en esta investigación, es que la puesta en marcha de los Planes de Igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en Castilla y León no es una prioridad para el tejido empresarial.

Existe una falta de compromiso explícito con el principio de Igualdad de trato y oportunidades y consecuentemente con la Ley Orgánica 3/2007.

Con los resultados alcanzados se podría dar respuesta, al menos parcialmente, al título de la presente investigación, y concluir que la eficacia de la Ley de Igualdad, en lo que respecta a los Planes de Igualdad en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, es muy débil, ya que, sólo una cuarta parte del sector empresarial estaría cumpliendo con la ley.

Se confirma la falta de compromiso del tejido empresarial con la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dentro de las prioridades, que atañen a la responsabilidad social de las empresas, no se identifica como objetivo principal, la erradicación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

- b- La falta de compromiso y de cumplimiento legal se está dando en una doble dirección, por un lado por parte de las empresas que no cumplen con la ley, y por otro lado, por los organismos encargados de establecer los mecanismos de control y vigilancia correspondientes, para hacer efectiva la LOI.

Existe una penalización para aquellas empresas que no cumple con la obligación de implantar el Plan de Igualdad que se desconoce.

La escases de los Planes de Igualdad, puede ser consecuencia de la falta de control y vigilancia de los organismos competentes.

Se corrobora la falta de compromiso institucional con la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- c- Verificando, la falta de implicación por parte de las empresas, y algunas instituciones, ocupadas de velar por el cumplimiento de la ley, nos llevan a ampliar y a extender la falta de compromiso con el principio de igualdad de

trato y oportunidades entre mujeres y hombres a la sociedad en general. El ámbito laboral, es una proyección de lo que sucede a nivel social. La falta de responsabilidad con la igualdad, es un problema que se sitúa en el corazón de la estructura social, que se debe combatir, sobre todo a nivel educativo, ya que, es en la escuela donde se cimientan los valores de la población.

La lucha por la igualdad y la no discriminación actualmente está focalizado en diferentes grupos de presión feministas, que sin duda, han generado cambios sustanciales en la situación social de la mujer a lo largo de historia. No obstante, la lucha por la Igualdad se debe convertir en el objetivo de toda la sociedad.

Se entiende que la falta compromiso con el principio con la igualdad de trato y oportunidades es un problema instalado en la estructura social.

- d- La propuesta desde ésta investigación es, en primer lugar, que el umbral de números de trabajadores para determinar cuáles son las empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad, se reduzca, ya que, a nivel estatal y autonómico, predomina la pequeña y mediana empresa. Con la reducción del umbral, en el volumen de la plantilla, se abarcaría un cantidad mayor de empresas, y por lo tanto, se incrementaría la obligación de incorporar en el tejido empresarial, los Planes de Igualdad.

No se debe olvidar, por supuesto, que a pesar de las obligaciones que dictamina el artículo 45.2 a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, también en la LOI en el artículo 45.1, se establece la obligación de adoptar medidas, aunque sea, de manera unilateral, por parte de los empresarios, a favor de la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en las empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores.

El hecho de proponer la reducción del umbral, tiene que ver, con que si se toman medidas, con el fin de fomentar la igualdad de trato y oportunidades, se haga bajo la figura jurídica del Plan de Igualdad, que exige unos mínimos para poder diseñarlo, lo cual sería más completo, que la toma de medidas aisladas.

En segundo lugar desde la Inspección de Trabajo, se debería agudizar el compromiso de vigilancia hacia las empresas que no cumple los preceptos de la Ley Orgánica 3/2007, a través de la ampliación de recursos para este control.

Y en tercer lugar, en función del análisis de las medidas tomadas en los Planes de Igualdad, a parte de los recursos disponibles para el diseño y desarrollo de los mismos, se debería fomentar, desde los organismos públicos, la creación de cursos específicos de instauración y diseño de Planes de Igualdad para las empresas, con el fin de evitar que dichos planes no sean más que un declaración de buenas prácticas, sin conseguir ningún tipo de cambio en los centros de trabajo.

- e- Después de haber relizado esta investigación exploratoria, un segundo paso para completar la misma, y verificar, con mayor certeza, la eficacia de la Ley de Igualdad 3/2007, sería establecer un contacto directo con los trabajadores de las empresas, para corroborar que realmente se están tomando las medidas expuestas en cada uno de los Planes de Igualdad analizados.

BIBLIOGRAFÍA

- BLAU, FERBER Y WINKLER. *The Economics of Women, Men, and Work*. Prentice-Hall. 3ª ed. Estados Unidos.1998.
- BOLTAINA BOSCH, X. “*Los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas españolas*”. CIES. Boletín N° 60. España. 2008.
- FABREGAT MONFORT. G. *Los Planes de Igualdad como Obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Bormarzo. España. 2007.
- INSTITUTO DE LA MUJER. *Informe “Los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva”*. Instituto de la Mujer. España. 2009.
- INSTITUTO DE LA MUJER. *La Negociación Conyugal, estrategias en la trayectoria laboral y la gestión doméstica en la pareja*. Instituto de la Mujer España. 2000.
- LAGO PEÑAS. I. “*La discriminación Salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España*”. Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas N° 98. 2002.
- MARINI, M. “*Sex Differences in Earnings in the United States*”. Annual Review of Sociology. N°15. Estados Unidos. 1989.
- MASON K., CZAJKA, J. y ARBER, S. “*Change in U.S. women's sex role attitudes, 1964-1974*”. American Sociological Review LXI N° 41. Estados Unidos.1976.
- MINISTERIO DE IGUALDAD Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *La Brecha Salarial: Realidades y Desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, España, 2009*. Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. 2010.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURIDAD SOCIAL. *Cambios en el Mercado Laboral Español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores*

determinantes a nivel geográfico, profesional, y por actividades en el sistema de seguridad social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. España. 2010.

- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTRATEGIAS DE EMPLEO. SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO. *Informe Mujer y Mercado de Trabajo 2008.* Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Estrategias de Empleo. España. 2009.
- MURILLO DE LA VEGA, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio.* Siglo XXI de España Editores, S.A. España. 2006.
- OBSERVATORIO DE LAS RELACIONES LABORALES. Dirección general de trabajo y prevención de riesgos laborales. Junta de Castilla y León. *Boletín-Estadísticas Laborales.* España. 2010.
- OPPENHEIMER, V. *The female labor force in the United States: Demographic and economic factors governing its growth and changing composition.* Greenwood Press. Estados Unidos. 1976.
- PARKIN, F. *Marxismo y teoría de clases.* Espasa-Calpe. Madrid. 1984.
- PÉREZ DEL RÍO, T. “*La Función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en la Empresa*”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Nº 7. España. 2007.
- PETERSEN, T., y MORGAN, L. “*Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and de the Gender Wage Gap*”. American Journal of Sociology Nº 101. Estados Unidos. 1995.
- PLAN DE IGUALDAD EL CORTE INGLÉS. España 2008.
- SALIDO, O. y ARRIBA, A. *Actores Sociales y Reformas del Bienestar: Políticas a favor de las mujeres: igualdad de oportunidades y conciliación familiar y laboral.* CSIC (Colección Politeya). Madrid. 2005.
- SALIDO, O. y MORENO, L. “*Bienestar y políticas familiares en España*”. Revista Política y Sociedad. Vol. 44 Núm. 2. España. 2007

- SANTA CRUZ AYO. I. “Beneficios y Costes de los Planes de Igualdad” Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales N° Extra 2. España. 2007.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Junta de Castilla y León. *Contratos de trabajo mayo 2011*. España. 2011.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Junta de Castilla y León. *Informe Paro registrado de marzo de 2011*. España. 2011.
- TRIBUNA. NET. “Salamanca, entre las 10 provincias con la tasa de actividad más baja”.<http://www.tribuna.net/noticia/58690/SALAMANCA/salamanca-entre-10-provincias-tasa-actividad-baja.html>. Obtenido 2/06/2011. España.

NORMATIVA

- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. España. 2007.
- LEY DE EMPLEO 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica. Boletín Oficial del Estado. España. 2003.
- LEY ORGÁNICA 1/2004, de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado. España. 2004.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado. España. 1995.