



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

Observatorio Adecco de Igualdad

2020

AUTORAS

Eva María Blázquez Agudo

Doctora en Derecho.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo (en servicios especiales).

Universidad Carlos III de Madrid

Marta Contreras Cabezón

Asesora en materia de empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad.

Comunidad de Madrid

Patricia Nieto Rojas

Doctora en Derecho.

Profesora Departamento de Derecho Social e Internacional Privado

Universidad Carlos III de Madrid

Nekane Rodriguez de Galarza

Managing Director Global Affiliates

LHH

María José Leguina Leguina

Directora Departamento Laboral

Confederación Nacional de la Construcción (CNC).

Carmen Mancheño Potenciano

Médico especialista en Medicina del Trabajo

Coordinadora de la Secretaría de Salud Laboral

Comisiones Obreras Madrid

Victoria Benlloch Ruiz

Directora de Consultoría

Adecco Learning & Consulting

Audith Zapata Navarro

Responsable Área Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad

Adecco Learning & Consulting

INDICE

1. Discriminación Intersectorial: el trabajo decente y sostenible con perspectiva de género, edad y discapacidad

Eva María Blázquez Agudo
Marta Contreras Cabezón

I. Introducción.

II. La discriminación laboral de las mujeres con discapacidad.

1. El derecho al acceso a un trabajo.
2. Situación en el mercado laboral: el derecho a un trabajo sin discriminaciones.
3. La brecha múltiple salarial: el derecho a un trabajo bien remunerado.

III. La discriminación laboral de las mujeres por razón de edad.

1. El derecho al acceso a un trabajo decente de las mujeres jóvenes.
2. El mantenimiento del empleo de los trabajadores seniors: el derecho a un trabajo sin discriminaciones.
3. La brecha prestacional en número y cuantía como consecuencia de las discriminaciones por razón de sexo.

Conclusiones

2. Nuevas obligaciones empresariales en materia de planes de igualdad. Algunos interrogantes por resolver

Patricia Nieto Rojas

1. ¿Qué empresas están obligadas a tener plan de igualdad?
2. ¿Cuándo se tiene que cumplir el requisito numérico?
3. ¿Con quién se negocia el Plan de Igualdad?
4. ¿Qué materias han de negociarse en el diagnóstico del plan?
5. ¿Qué fases tiene que desarrollarse en un plan de igualdad?
6. ¿Cómo se desarrolla la negociación?
7. ¿Cuándo termina el proceso negociador?
8. ¿Se ha de registrar el plan de igualdad?
9. ¿Hasta dónde alcanza el control de legalidad de la autoridad laboral sobre el contenido de los planes?
10. ¿Qué sanciones prevé la LISOS ante incumplimientos en materia de planes de igualdad?

11. ¿Qué mecanismos de impulso ha previsto la Administración para la implantación voluntaria del plan de igualdad?
12. ¿Qué ayudas están previstas en las Comunidades Autónomas para impulsar planes de igualdad?

3. Transformando hábitos y creencias

Nekane Rodriguez de Galarza

4. Mujer y sectores infrarrepresentados: el caso de la Construcción

María José Leguina Leguina

5. Salud laboral y género

Carmen Mancheño Potenciano

- I. Desigualdades de género en la salud
- II. Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad: de la mano hacia la transversalidad
- III. Los riesgos laborales asociados a las desigualdades de género
- IV. La violencia de género en el ámbito laboral

6. Estado del arte de los Planes de Igualdad en el tejido empresarial español

Victoria Benlloch Ruiz
Audith Zapata Navarro

- I. Contextualización.
- II. Introducción.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su impacto en las empresas a través de planes de igualdad.

- III. Principales resultados: descripción de la muestra
 - 1. Respecto al tamaño de la empresa
 - 2. Respecto a la presencia de hombres y mujeres
 - 3. Respecto a las medidas contenidas en los planes de igualdad
 - a) Área de Corresponsabilidad
 - b) Área de Reclutamiento y selección
 - c) Área de formación
 - d) Área de promoción
 - e) Área de prevención e intervención frente al acoso
 - f) Área de condiciones de trabajo
 - g) Área de retribución
 - h) Área de violencia de género
 - i) Área de composición de la plantilla e infrarrepresentación
 - j) Otros

- IV. Principales conclusiones

7. Observatorio de Igualdad

INTRODUCCIÓN

Tengo la satisfacción de presentar la primera edición del Observatorio de Igualdad del Adecco Institute, informe que pretende -de forma periódica- tomar el pulso a la situación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en empleo y condiciones de trabajo en nuestro país.

Para ello, hemos recogido los resultados de una primera encuesta donde convocamos a más de 20.000 empresas para opinar sobre los principales aspectos que nos permitan tener una fotografía nítida de la situación de la igualdad y el mundo del trabajo. Por otro lado, hemos invitado a participar en este informe a ocho mujeres, profesionales de diversos ámbitos, para que nos den su visión sobre aspectos varios que caracterizan las diversas manifestaciones de la desigualdad.

Abordaremos la discriminación desde las perspectivas de género, edad y discapacidad; los interrogantes que aún se plantean las empresas en materia de Planes de Igualdad; la situación de estos Planes en la realidad práctica que conocemos en nuestro tejido empresarial; los avances sobre el papel de la mujer en un sector infrarrepresentado como la Construcción; la necesaria transformación de los hábitos y creencias que subyacen a la desigualdad y un estudio sobre género y Salud Laboral.

No cabe duda de que, aunque se ha avanzado mucho desde que en 2007 viera la luz la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sigue habiendo aún importantes desigualdades entre ambos sexos en los lugares de trabajo. Efectivamente, en los más de doce años de nuestra Ley Orgánica se ha avanzado en muchos aspectos, y algunas de las variables avanzan a un ritmo de convergencia entre ambos sexos que deberían llevarnos a la previsión de que la igualdad efectiva no quede muy lejos.

En este sentido, el índice global de brecha de género del Foro Económico Mundial (*Global Gender Gap 2020*) sitúa ya a España en octava posición, sólo por detrás de países como Islandia, Noruega, Finlandia, Suecia e Irlanda, entre otros.

Sin embargo, esto puede no ser más que una ilusión bienintencionada si no se reconoce que muchas de las manifestaciones que aún nos diferencian, fuera y dentro del lugar del trabajo, tienen que ver con determinado *establishment* social respecto del rol de la mujer. El escaso alcance de las medidas de conciliación por la igualdad efectiva y muchas de las manifestaciones sexistas que aún abundan en nuestros hábitos y costumbres (familiares, en campañas de publicidad, deporte, hábitos sociales, medidas de promoción y acceso en el

entorno laboral, etc.) tienen su origen en la escasa asunción de ese rol de responsable -doméstico y de cargas familiares- del varón.

Entre otras muchas manifestaciones, la presencia de la mujer en los órganos de dirección de las empresas está por encima del 25% exclusivamente en las áreas de recursos Humanos y Financiera.

En Julio de 2019, en España las mujeres ya ocupaban el 23% de los consejos. Pero es una cifra aún muy lejana aún para cumplir la recomendación del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que exigía contar con al menos un 30% de consejeras para 2020.

En el mercado laboral actual se conforma por un 51% de mujeres y un 49% de hombres. Sin embargo, sólo el 19% de los proyectos de emprendimiento son abordados por ellas, frente al 81% que realizan los hombres. El 62% de ellas lo crean en solitario, frente sólo al 26% de hombres, que suelen acompañarse de otros socios.

Las mujeres obtienen mejores resultados en la universidad, pero acceden a puestos de trabajo menos estables. Más de la mitad de los estudiantes universitarios son mujeres (55%). Dejando momentáneamente de lado la brecha salarial, sólo el 46% de las mujeres universitarias tiene un contrato indefinido a los cuatro años de graduarse, frente al 60% de los hombres.

Situación normativa

Asistimos igualmente a un marco regulador en continua génesis. Aunque *el hábito no hace al monje* ni los boletines oficiales siempre crean cultura, no cabe duda del interés del legislador, a todos los niveles, en hacer de *palanca de cambio* para acelerar el ritmo de la igualdad efectiva. Hace poco más de un año que nacía el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, título tan amplio como la batería de medidas que recogía: ampliación y en parte equiparación de permisos por nacimiento y cuidado del menor, obligación de registro de salarios para evitar la brecha de género, medidas en pro de la corresponsabilidad, derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, ampliación del umbral de empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad y obligación de registro, así como modificaciones respecto del Diagnóstico previo al Plan, todo ello tanto para empresas privadas como para las Administraciones Públicas.

Poco después, la Directiva (UE) 2019/1158 de 20 de junio de 2019 sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, trataba de potenciar estas políticas y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, buscando con ello eliminar las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios.

El pasado 5 de marzo, la Comisión Europea presentó la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, estableciendo acciones clave para los cinco próximos años y comprometiéndose a garantizar que la Comisión incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la Unión.

En estos días, ya conocemos los borradores de dos Reales Decretos, el que regula los Planes de Igualdad y su registro, y el que trata la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Pero la hoja de ruta no acaba ahí... la Ley Orgánica de garantía de la libertad sexual, la Ley contra la Trata, la Ley para la Igualdad Social, la Ley Trans, la Ley para la Igualdad de Trato y No Discriminación, la Ley de Tiempo, el Plan Estratégico de Igualdad, el Plan de Sensibilización de Prevención de las Violencias Machistas y el Programa de Fomento de Vocaciones Científico-Técnicas entre Niñas y Jóvenes, son iniciativas que irán dando forma legislativa a materias aún pendientes.

Covid-19 y la nueva normalidad

Algunas voces apuestan más por un antes y un después tras el Covid-19, que por una vuelta a la *normalidad*. En particular, desde la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound, 2020. *Gender equality at work, European Working Conditions Survey*) nos recuerdan que, a pesar de la atención prestada a las desigualdades de género en los mercados laborales, y de los esfuerzos realizados para atajarlas, la evolución sigue siendo lenta, lo que genera preocupación sobre la naturaleza de las medidas adoptadas hasta el momento. La ralentización del crecimiento económico ha incrementado el riesgo de que la igualdad de género pierda prioridad en la agenda de los Estados miembros y las partes interesadas, reduciendo la eficacia de las anteriores acciones y medidas.

En similar corriente de análisis a otras organizaciones (The World Bank, etc.), hace pocos días que hemos conocido el informe de la Organización Internacional del Trabajo (*The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*) donde las conclusiones son demoledoras:

- La recesión económica producida por el COVID-19 probablemente golpeará más a las mujeres, en sectores de mayor riesgo para las empresas y el empleo, como el alojamiento y la restauración; las actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas; la fabricación y el comercio.
- Durante la pandemia, muchas mujeres en ocupaciones informales o con *regulación deficiente*, han continuado trabajando, poniendo su salud en peligro en situaciones donde las medidas de higiene, el autoaislamiento y el uso de máscaras u otros equipos de protección personal no eran opciones realistas.
- Ello también se ha acentuado en las condiciones de trabajo de las mujeres que trabajan en los servicios esenciales, como la salud y el trabajo social, donde el 70% del empleo lo ocupan ellas.
- Algo parecido ha ocurrido en las tareas domésticas, donde durante la pandemia, se han multiplicado -normalmente a cargo de las mujeres- las horas de dedicación a menores de edad y personas dependientes, por el cierre de escuelas y guarderías, reducciones en los servicios públicos para personas con discapacidades y ancianos, y la falta de disponibilidad de trabajadores domésticos.
- Informes de muchos países sugieren que, con el confinamiento, la incidencia de la violencia doméstica ha aumentado desde el brote de COVID-19. Las dificultades económicas en los hogares, la ansiedad por el futuro y la desconexión de las redes de apoyo también tienen el potencial de exacerbar cualquier factor subyacente.

Por ello, la pandemia ha traído un claro recordatorio de que el techo de cristal se mantiene firmemente en su lugar. Existe un techo de cristal en muchas profesiones y actividades, y que se fundamenta en los problemas existentes para conciliar la vida personal y la profesional.

La vuelta a la normalidad nos debe llevar a repensar las políticas de igualdad, ya que, retomado e incluso acentuado el proceso de robotización y transformación digital, debemos ser conscientes de que los empleos dominados por las mujeres son los más vulnerables ante la automatización, -entre otros factores- por el sesgo inconsciente de la Inteligencia Artificial.

Según un estudio del McKinsey Global Institute (*The future of women at work: Transitions in the age of automation*, 2019) la transformación tecnológica que ahora se acelera podría desplazar a millones de personas de sus empleos. Es verdad que también se crearán ocupaciones completamente nuevas, pero aproximadamente el 60 por ciento de las nuevas ocupaciones (EE. UU.) se han

realizado en campos dominados por hombres. En todo el mundo, entre el 7 y el 24 por ciento de las personas empleadas actualmente, pueden necesitar hacer una transición entre ocupaciones, y para realizar estas transiciones, las mujeres necesitarán nuevas habilidades.

Las barreras establecidas desde hace mucho tiempo habitualmente dificultan la transición de las mujeres. Tienen menos tiempo para volver a capacitarse o buscar empleo porque pasan mucho más tiempo que los hombres en trabajos de cuidado no remunerados.

Por ello, permitir a las mujeres ascender en la escala de habilidades podría prepararlas para trabajos mejor pagados y más oportunidades económicas. Asistimos a un cambio de ciclo donde son esenciales los programas de *upskilling* y *reskilling* a través de empresas y administraciones públicas, focalizados en el colectivo de mujeres y otros colectivos desfavorecidos y vulnerables.

Esperamos que este Observatorio aporte nuestro particular granito de arena para acercar el horizonte de la igualdad de efectiva y la puesta en valor del talento, maximizando la participación de trabajadoras y trabajadores en este apasionante reto.

Francisco Javier Blasco de Luna
Director, The Adecco Group Institute

Capítulo 1

Discriminación Intersectorial:

El trabajo decente y
sostenible con perspectiva de
género, edad y discapacidad

Eva María Blázquez Agudo

Profesora Titular de Derecho del Trabajo (en servicios especiales)
Universidad Carlos III de Madrid

Marta Contreras Cabezón

Asesora en materia de empleo de la Consejería de Economía,
Empleo y Competitividad.
Comunidad de Madrid

I. INTRODUCCIÓN

Dos son los conceptos que se van a utilizar en este trabajo, que deben ser clarificados previamente al desarrollo de su objeto principal. Por un lado, es preciso determinar qué se entiende por discriminación intersectorial y, por otro, es necesario delimitar el concepto de trabajo decente y sostenible.

Nuestra Constitución, en su artículo 14, recoge la prohibición de la discriminación por diferentes causas. En concreto, por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La discriminación por razón de sexo es una de las causas que más cuestiones suscita, dado que es la más usual. La posibilidad de sufrir dicha discriminación se eleva cuando se combina con otras condiciones o circunstancias personales o sociales. Es lo que se denomina discriminación intersectorial o múltiple. Esto es, se trata de una discriminación específica, en la que concurren diferentes tipos de discriminación, pero no se trata de una simple suma de situaciones, sino de valorar cómo la concurrencia de elementos discriminatorios crea una situación particular que sitúa a la persona que los sufre en un contexto distinto con una serie de riesgos mayores de sufrir dichas discriminaciones. En definitiva, es una situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que pueda dar lugar a discriminación.

Kimberlé Crenshaw (*Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics, 1989*), iniciando el uso de este término, pone de manifiesto que cuando se examinan casos de discriminación por género siempre se analiza al grupo de mujeres identificadas como blancas y cuando se pone el acento en la discriminación por razón de raza, en concreto, la que sufren las personas afroamericanas, se hace referencia a los hombres. Lo que lleva a concluir que si combinamos ambos elementos tenemos a un grupo -las mujeres afroamericanas- que tienen más posibilidades de sufrir discriminación que los hombres en general, que la raza blanca en general e, incluso, que los hombres afroamericanos. Ya en España y en el ámbito del mercado laboral es Ruth Mestre (*Por qué las inmigrantes no trabajan. Breve crítica feminista al derecho de extranjería, 1999*), quien analiza cómo las mujeres extranjeras tienen más posibilidades de sufrir discriminación cuando tratan de acceder a un puesto de trabajo.

Fuera del ámbito doctrinal, es en 1995, en la 4ª Conferencia Mundial sobre Mujeres en Beijing, cuando se declaró que las barreras múltiples han impedido a las mujeres avanzar en la igualdad. Unos años más tarde, en 2001 y el marco de la Conferencia de Naciones Unidas, que da lugar a la *Declaración de Durban contra el racismo*, se

interrelacionan dos factores como multiplicadores de la discriminación como son el género y la etnia.



Extrapoladas estas conclusiones al ámbito laboral, si las mujeres tienen más posibilidades de sufrir discriminación tanto en el acceso a un puesto de trabajo como en el desarrollo de las relaciones laborales, cuando se combina con otras circunstancias personales como la edad, raza, orientación sexual, raza, religión o discapacidad, esta posición vulnerable se amplía.

En definitiva, si una mujer es susceptible de ser incluida en uno de estos colectivos, las opciones de situarse en una posición más desventajosa se amplifican. Y es por eso por lo que es importante el examen de estos grupos de forma individualizada a los efectos de establecer acciones *ad hoc* dirigidas a paliar estas circunstancias y que se implanten como complemento a las generales, cuyo objeto general sea la erradicación de la discriminación por razón de sexo. En este estudio, en concreto se han elegido dos variables a combinar con el análisis de la propia discriminación por razón de sexo en el mercado laboral como son la edad y la discapacidad. La combinación de la variable género con cualquier de estos otros dos factores debe valorarse en el mercado laboral de forma independiente a los efectos de la mejora de la gestión de la diversidad.

Se pondrá ahora el foco en el concepto de trabajo decente. En septiembre de 2015, la Asamblea General de la ONU aprobó la Nueva Agenda de 2030 para el Desarrollo Sostenible, *Transformar nuestro Mundo*, estableciendo 17 Objetivos, desarrollados en 169 metas, en las que quedan involucradas todas las Administraciones Públicas, pero también toda la ciudadanía. Los objetivos sostenibles se interrelacionan, buscando un objetivo común de transformación. En el ámbito de este análisis, dos son los ODS que nos interesan. El número 5, cuyo foco se pone en la lucha contra las discriminaciones de las mujeres y las niñas; y el número 8, la promoción del crecimiento económico y el trabajo decente, donde se menciona a algunos grupos especialmente afectados por la discriminación en este ámbito. Por otra parte, también hay que referenciar al número 10, que busca la reducción de las

desigualdades por razón de sexo, discapacidad, edad, raza origen, religión u otro estatus, en y entre los diferentes países.

El concepto de trabajo decente no es nuevo. Ya en el artículo 23 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos* de 1948 se recoge esta idea (el significado, pero sin aludir al significante), cuando se reconoce que las personas trabajadoras tienen diversos derechos como el derecho de trabajar, de elegir libremente una profesión, de disfrutar condiciones de trabajo adecuadas y de recibir una protección contra el desempleo. No obstante, fue mucho tiempo después, cuando la OIT en 1999 utiliza este término, con un contenido similar al ya utilizado con anterioridad, en su Programa de Trabajo Decente en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Así, se entiende por trabajo decente y sostenible (adjetivo añadido por los ODS), aquel trabajo con derechos, sin discriminación, saludable, bien remunerado y con protección social (Blázquez Agudo, E.M., *Trabajo decente y sostenible: con derechos, sin discriminación, saludable, bien remunerado y con protección social* en AA.VV., *El futuro del trabajo en España: impacto de las nuevas tendencias*, FIDE, Wolters Kluwer, 2019).

El siguiente paso es analizar uno de los elementos fundamentales del concepto de trabajo decente, esto es, examinar la idea de que debe ser un trabajo sin discriminaciones. Ya en el ámbito de los ODS, el número 8 pone de manifiesto que hay ciertos grupos que tienen más posibilidades de vulnerabilidad en el mercado laboral. O, dicho de otra forma, que tienen más dificultades de acceder a un trabajo decente y sostenible. En concreto, el precepto menciona a las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los inmigrantes.

Por otra parte, como ya se mencionó, el ODS número 5 pone su acento de forma genérica en la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. En concreto, se recoge en sus metas que es preciso luchar frente a la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital, el derecho a la salud reproductiva, el acceso a los recursos o el fomento del empoderamiento. En el ámbito que aquí compete, se propone poner en valor el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado. Como bien se conoce, el cuidado de los dependientes en el ámbito familiar es una tarea totalmente feminizada, que no se computa como aportación económica a la sociedad, aunque ahorre recursos sociales. En este contexto, poniendo el foco en el empleo, es precisa la profesionalización de dichos cuidados; y poniéndolo en la en las mujeres que compaginan las actividades cuidados con las laborales, se reivindica la puesta en marcha de medidas adecuadas de corresponsabilidad. En definitiva, es preciso el empoderamiento de las mujeres y de las niñas, siendo un elemento fundamental en este contexto el acceso a medios propios de vida a través del trabajo en condiciones de igualdad.

Antes de entrar en el análisis de los campos elegidos de la intersectorialidad, hay que poner de manifiesto las principales características, en gran parte conocidas, del trabajo femenino. De acuerdo con la EPA del primer trimestre de 2020, teniendo en cuenta que en la última parte de dicho trimestre ya están recogidos los efectos del COVID-19, la tasa de desempleo se sitúa en el 14,41% en España (12,79% hombres y 16,24% mujeres). En total hay 58.100 hombres y 62.900 mujeres más que en el trimestre anterior. Es decir, un primer elemento consiste en que las mujeres tienen más posibilidades de estar en desempleo, lo que se concluye desde los datos aportados y aún se acrecienta más si se valora que hay más mujeres desempleadas que hombres, cuando hay un porcentaje mayor de hombres en activo.

En todo caso, la mayor discriminación por género es la salarial. El 18,8% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2017, frente al 7,8% de los hombres. Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 8,0% de los hombres presentaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 4,2% de las mujeres. La descripción de la desigualdad salarial se completa con la proporción de trabajadores con ganancia baja (asalariados cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana), que fue del 16,2% en 2017. Entre estos trabajadores, el 63,9% eran mujeres. En concreto, la ganancia media para los hombres era de 26.391,84 euros y para las mujeres ascendía a 20.607,85 euros (FUENTE. *Encuesta de Estructura Salarial del INE de 2019*).

Otra de las características del empleo femenino es la parcialidad. Trabajan a tiempo parcial un 25,36% del total de las mujeres y solo un 7,28% de los hombres, lo que significa que hay una brecha entre ellos de 18,08 puntos porcentuales. Pero, lejos de reducirse esta condición, la incidencia de la parcialidad presenta una tendencia ascendente, especialmente entre las mujeres, si se compara las tasas actuales, por ejemplo, con las de 2003 donde se situaba en 17,27%. La causa principal de esta parcialidad se encuentra en las necesidades de las mujeres de atención al cuidado de la familia. El número de hombres ocupados con jornada a tiempo parcial por tener obligaciones familiares o de cuidado es de 26.800 frente a 482.300 mujeres (el 94,74% del total). Pero, aunque podría ser una primera conclusión desde los datos aportados, sin embargo, no debe pensarse que la parcialidad es una opción voluntaria de las mujeres, sino que en muchas ocasiones trabajan a tiempo parcial porque no encuentran una actividad a tiempo completo. Así, se desprende de los datos sobre la parcialidad involuntaria, que supera el 50,57% del total de las mujeres ocupadas con jornada a tiempo parcial (Fuente. Instituto de la Mujer, *Mujeres y Hombres en España 2020*). Es importante esta cuestión dado que la brecha salarial es mayor en el ámbito del trabajo a tiempo parcial. Así, en el año 2017 la brecha, según el tipo de jornada, fue de 12,1 en la jornada a tiempo completo y de 15,9 en la jornada a tiempo parcial (Fuente. *Encuesta de Estructura Salarial del INE de 2019*).

Otra característica clásica del empleo femenino ha sido la temporalidad, que se eleva 27,55%, mientras que la de los hombres es de 26,23%, esto es, la brecha de género en la temporalidad es de 1,33 punto porcentuales (datos de 2018). No obstante, en comparación con la evolución de la tasa en los últimos años, aquí la tendencia es la disminución de la brecha, siendo, por otra parte, esta insignificante (Fuente: Mujeres en el Mercado de Trabajo, Mujeres Pensionistas y Mujeres Migrantes en el Siglo XXI. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).

De todo lo dicho, una conclusión fácil será que, si el colectivo de las mujeres se considera un grupo especialmente sensible por sí mismo, cuando esta circunstancia se pone en contacto con otros elementos de vulneración, las posibilidades de discriminación se amplían. Como se señalaba, el objetivo número 8 de los ODS recoge como premisa que es preciso tomar medidas especiales para evitar discriminaciones en el ámbito del trabajo en relación con las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los inmigrantes. Poniendo todos estos elementos en relación, obviamente la situación desfavorable de partida de las mujeres, lo será aún más si la mujer es joven, discapacitada o inmigrante, tal y como se menciona en el ODS analizado.

Entre estas situaciones mencionadas de discriminación intersectorial, en este trabajo se va a poner el énfasis en las mujeres discapacitadas y sus opciones de desarrollar un trabajo decente y sostenible, teniendo en cuenta el contexto actual del mercado laboral. Asimismo, también se va a analizar cómo afecta la discriminación a las mujeres de acuerdo con su edad (por ser joven o mayor).



En conclusión, si las mujeres, en general, sufren la brecha salarial que, consecuentemente, provoca la desprotección social; el desempleo; la temporalidad; la parcialidad; los efectos de la conciliación de la vida laboral y los cuidados, que llevan al desarrollo de una doble jornada; en el caso de las trabajadoras con discapacidad o jóvenes/mayores, todas estas cuestiones se acentuarán, situando a estos colectivos en una situación de especial vulnerabilidad.

II. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

Como se acaba de poner de manifiesto, uno de los colectivos mencionados por el ODS número 8 como especialmente vulnerable en el mercado laboral es el de las personas con discapacidad. Es preciso partir de los datos para entender la necesidad de su protección. Su tasa de desempleo oscila entre un 50% y un 70% en los países desarrollados, llegando a un 85% en los que están en vías de desarrollo. Este es el elemento que determina la inclusión de este colectivo como prioritario en el ámbito de la lucha contra la discriminación en el mercado laboral. Situación que se agrava siendo mujer la persona discapacitada, tal y como se pondrá de manifiesto.

Sin embargo, con independencia del análisis posterior, ya hay que poner de manifiesto que sorprende que apenas existan instrumentos internacionales que promuevan la eliminación de sus desventajas, diferenciándolas de las acciones promovidas por los hombres en las mismas condiciones. Esto es, las acciones de inserción y mantenimiento del empleo y de lucha contra la discriminación de las personas discapacitadas se regulan de forma general, sin tener en cuenta la perspectiva de género. No hay que olvidar que en el ODS número 8 se pone de manifiesto la necesidad de eliminar discriminaciones en el mercado de trabajo tanto a las mujeres como a las personas discapacitadas, pero sin cruzar ambos elementos. En la misma línea, por ejemplo, la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Nueva York, 2006) y ratificada en 2008 por España, si bien pone de manifiesto que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación, sin embargo, en el ámbito laboral no recoge sus especiales circunstancias, sino que las reclama en general para todas las personas con discapacidad.

En conclusión, descendiendo a los problemas que sufren las mujeres en el mercado laboral, si su peor situación de partida se agrava con la situación de discapacidad, consecuentemente se encuentran en una situación más vulnerables en el ámbito del mercado laboral. Y este es el punto de partida para el análisis que se desarrolla a continuación.

1. El derecho al acceso a un trabajo

En España, se entiende como persona con discapacidad, aquellas que tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Esto es, las cifras manejadas en los análisis, en la mayoría de los supuestos, no se basan en las personas que sufren una discapacidad, sino en aquellas que las tienen reconocidas. Aterrizando en los datos, a 31 de diciembre de 2017, según la “base

estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad' (IMSERSO), hay 3.177.531 registros relativos a personas que, efectuada la valoración de su discapacidad, han resultado con la consideración de personas con discapacidad. De ellas 1.596.114 son hombres y 1.581.417 son mujeres.

Así, del análisis desagregado de los datos por sexo se infiere que el número de personas con discapacidad reconocida es similar. No obstante, lo primero que se observa es su falta de correlación con otros datos generales sobre personas discapacitadas en general, esto es, sin tener en cuenta si tienen o no la discapacidad reconocida. En este sentido, en la *Estrategia sobre Discapacidad 2012-2020* se señala que el porcentaje de personas que declaran tener alguna discapacidad en España es de un 8,5% de la población, siendo 2,30 millones (10%) mujeres y 1,55 millones (7%) de hombres.

De acuerdo con el marco descrito, de la comparación entre los datos de las personas con discapacidad y las que declaran que tienen discapacidad se concluye que hay un grupo de mujeres que no solicitan el reconocimiento de la discapacidad, lo que plantea una primera desventaja ante el mercado laboral, donde se asocian ciertas prerrogativas en el acceso y mantenimiento del empleo a dicho reconocimiento. Esta realidad puede tener su fundamento en diferentes circunstancias. La primera seguramente es la desinformación sobre las ventajas que conlleva la declaración de la discapacidad, pero también en la menor necesidad de solicitarlo, dado que, como luego se pondrá en evidencia, hay más mujeres con discapacidad inactivas y, por tanto, necesitan en menor medida dichas prerrogativas asociadas al mencionado reconocimiento, tal y como a continuación se concluye.

Situando el análisis en el ámbito laboral, solo un 34,5% (654.600 personas) del total de las 1.899.800 personas con discapacidad reconocida en edad de trabajar son activos, 0,5 % menos que en 2017. Dicha tasa, dista significativamente de la tasa de la población sin discapacidad, que se sitúa en el 77,6%, estableciéndose una diferencia de casi 35 puntos porcentuales. En definitiva, poco más de un tercio del colectivo de las personas discapacitadas es activo en términos laborales, es decir, 1.254.200 personas con discapacidad están fuera del mercado laboral. Y de ese porcentaje de personas con discapacidad, el 41,6% (menos que el 42,5% de 2017) son mujeres frente al 58,4 % (57,5% en 2017) de hombres (INE, *El empleo de las personas con discapacidad* en 2018). Así, una segunda conclusión será que en el colectivo de mujeres con discapacidad sufre un alto porcentaje de inactividad en comparación con el de hombres en las mismas circunstancias.

Idénticas conclusiones se pueden inferir en la comparativa entre mujeres con o sin discapacidad reconocida. La tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad se sitúa en un total de un 65% frente a la general de las mujeres que es aproximadamente de un 29% (*FUNDACIÓN ADECCO, Informe #EmpleoParaTodos, 2018*). Incluso hay conclusiones más extremas donde se entiende que la tasa de inactividad es de un 67% (*ODISMET, Encuesta de la población en edad laboral discapacitada y mujer, 2016*) o, incluso del 76,41% (*Encuesta realizada por el INE, IMSERSO y FUNDACIÓN ONCE*). Con independencia de la fuente que se maneje, la conclusión es la misma: si en general las mujeres tienen más dificultades en el acceso al mercado laboral que los hombres, esta situación se agrava aún más en el supuesto de las mujeres discapacitadas. Dicho en otras palabras, la interrelación de dos elementos de discriminación eleva la posibilidad de sufrir discriminaciones, empezando por las opciones de acceso al mercado laboral.



Esta conclusión deriva, en parte, de las condiciones de entrada en el mercado de trabajo. Así, las personas con discapacidad tienen, en general, un nivel formativo inferior a la media, lo cual se agudiza aún más en las mujeres, reduciendo sus posibilidades de empleabilidad. El 4,9% de la población con discapacidad en edad activa (unas 92.000 personas) no cuentan con ninguna formación (*INE, El empleo de las personas con discapacidad para 2018*). Así, la tasa de analfabetismo entre las personas con discapacidad es más de 12 veces mayor que entre personas sin discapacidad (que cuentan con un 0,4% de personas sin formación). Si se desagregan los datos en función del sexo, la tasa es algo más elevada en mujeres (5,0 frente a 4,7). No obstante, en general las

mujeres muestran una mayor tendencia hacia la formación, en concreto un 8,6% frente al 7,7% de los hombres (*“Personas con discapacidad en edad activa que cursan estudios en el momento actual, por distintas variables”*), aunque hay una significativa mayor presencia de hombres en las acciones formativas (*“Alumnado con necesidades educativas especiales derivadas de una discapacidad matriculado en Enseñanzas de Régimen General”*, 2017/2018). En todo caso, es importante poner en evidencia que las mujeres tienen más presencia en los estudios superiores (ODISMET, Fundación ONCE, *Estadísticas sobre nivel formativo de las mujeres con discapacidad. Datos desde la perspectiva de género*, 2020).

Para cerrar el panorama del análisis del acceso al empleo, hay que añadir que, sin embargo, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue inferior a la de los hombres en 0,4 puntos, mientras que para las mujeres sin discapacidad fue mayor en 3,5 puntos (INE, *El Empleo de las Personas con Discapacidad*, 2018).

Esto seguramente solo refleja la baja tasa de actividad de las mujeres, que no son parte de la tasa de paro, dado que buscan empleo en menor medida que los hombres. En la misma línea, y en el ámbito de la renta activa de inserción, donde uno de los colectivos protegidos es el de las personas desempleadas con una discapacidad reconocida de, al menos, un 33%, se igualan las cifras de beneficiarios y beneficiarias, 7.528 mujeres y 7.491 hombres (SEPE, 2019). Hay que recordar que las condiciones de acceso a este beneficio son el cobro anterior de una prestación contributiva o asistencial de desempleo, es decir, que es preciso haber cotizado con anterioridad al sistema de la Seguridad Social. Si hay más hombres que mujeres con discapacidad que están en alta, lo esperable es que hubiese más también en el cobro de ayudas relacionadas con el desempleo, sin embargo, aunque solo ligeramente, hay más mujeres beneficiándose de esta renta. En conclusión, las mujeres discapacitadas, aunque son menos activas y tienen menos presencia en el mercado, sin embargo, acceden en mayor medida a las prestaciones relacionadas con el desempleo, lo que de nuevo pone en evidencia su posición discriminatoria en el mercado laboral.

En general, existe una obligación de reservar un 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en el mercado ordinario. Como no existe ninguna imposición regulatoria de valorar la perspectiva de género, dicho deber se puede cumplir contratando tanto hombres como mujeres. Podría valorarse esta vertiente desde el alarmante número de mujeres con discapacidad inactivas, que se ha puesto en consideración con anterioridad. Incluso quizás también se podría imponer una norma similar en el ámbito del trabajo protegido, de modo que los centros especiales de empleo contratasen un número mínimo

de mujeres con la finalidad de elevar el número de mujeres activas en este colectivo.

2. Situación en el mercado laboral: el derecho a un trabajo sin discriminaciones

Poniendo el acento en el tipo de contratos, las estadísticas ponen en evidencia que las personas con discapacidad en 2018 eran asalariados, tenían contrato indefinido, jornada completa y desempeñaban su actividad en el sector Servicios (Fuente: ODIMET, 2018). El 88,7% de los que desarrollan una actividad de trabajo lo hizo como asalariado (4,5 puntos más que las personas sin discapacidad), el 73,3% tenía un contrato indefinido (0,1 puntos más que la población sin discapacidad), el 83,1% trabajaba a jornada completa (2,5 puntos menos que los trabajadores sin discapacidad) y, por último, el 81,1% desempeñó su actividad en el sector servicios (frente al 75,3% de quienes no tenían discapacidad).

La primera conclusión es que existe menos temporalidad entre las personas con discapacidad que en las personas sin discapacidad. La razón parece obvia. Existe un importante conjunto de incentivos a la contratación indefinida dirigidos a este colectivo y parece que estas políticas públicas tienen el efecto que se está buscando, que no es otro que promover la contratación de las personas discapacitadas, evitando la temporalidad.

Esta deducción parece adecuada, pero dicha lógica se rompe cuando se analiza el número de contratos incentivados para hombres y para mujeres, y el resultado es que existe un número más alto de contrataciones para los primeros. Así, el 27,3% de los contratos celebrados con personas discapacitadas tienen aparejados algún tipo de reducción o bonificación en las cotizaciones, de los cuales un 30,6% se dirigen a hombres y un 23,4 % mujeres (INE, 2017). Si se añade a esta información que las cuantías de los contratos incentivados son superiores para las mujeres, parece que se puede mantener la primera premisa, esto es, que la alta tasa de contratación indefinida se fundamenta en los incentivos, puesto que, aunque es más favorable económicamente contratar a una mujer discapacitada, de los datos no se infiere dicho resultado. En definitiva, las bonificaciones por razón de sexo no se ven reflejadas en la contratación que promueven estos incentivos, como tampoco en la contratación indefinida de las mujeres en general, dado que también los incentivos a la contratación indefinida generales suelen determinar mayores cuantías por razón de sexo.



En conclusión, estos incentivos no son útiles para elevar el número de mujeres inactivas, esto es, para promocionar que se reduzca el alto porcentaje de mujeres discapacitadas que ni siquiera buscan trabajo. Por lo tanto, la razón de la más baja actividad de las mujeres y su mayor dificultad en el acceso al mercado laboral tiene su origen en elementos más estructurales que se alinean con los generales que sufren las mujeres en general, que se acrecientan en estas circunstancias.

Y como ejemplo, sirva el análisis de los datos del desarrollo de la jornada parcial, que como ocurre en los datos generales, es significativamente mayor en las mujeres discapacitadas (25,5% frente al 10,7% de los hombres). Dicho dato, de nuevo alude a un mayor porcentaje de mujeres que concilian empleo con tareas domésticas y de cuidados de familiares. Esto es, continúan siendo ellas, igualmente en este especial colectivo, las que en mayor medida se dedican a dichas funciones.

3. La brecha múltiple salarial: el derecho a un trabajo bien remunerado

Como se conoce, el elemento más común en la discriminación de las trabajadoras es la brecha salarial. El salario de una persona con discapacidad en comparación con un trabajador sin discapacidad es 19.726,2 y 23.646,5 euros, respectivamente (INE, *Documento sobre cumplimiento de los ODS*, 2017). En concreto, la brecha se sitúa en un 17%.

Así, la brecha es importante ya en esta comparación previa de las personas con y sin discapacidad. El resultado seguramente tiene su fundamento en que las personas con discapacidad suelen ocupar puestos asociados a baja y media cualificación, lo que tiene conexión con lo anteriormente señalado sobre su nivel de formación.

Analizando los datos desagregados por sexo, un trabajador con discapacidad tiene un salario medio de 21.079,2 euros frente a 26.574,5 euros de hombres sin discapacidad, mientras que las trabajadoras con discapacidad obtienen una retribución media de 17.730,8 euros frente a 20.681,4 euros de las trabajadoras sin discapacidad (Fuente. INE, 2017). Aquí curiosamente la brecha en el ámbito de los hombres es de un 20,7%, mientras que entre las mujeres es de un 14,3% menor; y las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron inferiores (el salario fue un 15,9% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 22,2%). Pero, si se confrontan los extremos, resulta que el salario medio de un hombre sin discapacidad es de 26.574,5 euros y de una mujer con discapacidad es 17.730,8 euros. En definitiva, la brecha resultante es de un 33%, influida claramente por la mayor parcialidad y temporalidad, como ya se analizó.

Así, la confluencia de dos circunstancias que generan discriminación, el sexo y la discapacidad, lleva a que la brecha se acreciente exponencialmente, es decir, se trate de una brecha salarial múltiple. Las mujeres discapacitadas activas reciben salarios inferiores al grupo de las trabajadoras en general, al grupo de los trabajadores discapacitados y, por tanto, más aún al de los trabajadores en general. Todo lleva a que cobre gran importancia la puesta en marcha de políticas públicas que generen una mayor contratación de mujeres con discapacidad de forma indefinida y a jornada completa, así como que promuevan acciones formativas adaptadas a sus necesidades que decididamente las conviertan en más empleables y que obtengan salarios adecuados.

En definitiva, el colectivo de las mujeres con discapacidad tiene que superar tres brechas para poder acceder a una retribución adecuada. En primer lugar, la brecha de la inactividad; superada esta barrera deben obtener una retribución que supere dos brechas, la intrínseca por ser mujer y la segunda, acuciando la primera, por tener una discapacidad.

Esta brecha salarial múltiple a su vez genera otra consecuente que es la brecha prestacional, y no se puede olvidar que un trabajo decente es aquel que genera una protección social adecuada. Como las mujeres con discapacidad reciben peores remuneraciones, cotizan por cuantía inferiores y, por tanto, acceden a peores prestaciones. Y esto en el mejor escenario, esto es, cuando desarrollan actividad laboral y generan una pensión contributiva, dado que no hay que perder de vista la alta tasa de inactividad que sufre este colectivo, lo que significa un escaso acceso a las prestaciones de esta naturaleza.

El sistema de la Seguridad Social ha regulado en el ámbito de las prestaciones no contributivas, las que se conceden a aquellos que no tienen cotizaciones

suficientes para acceder a las contributivas, unas ayudas que se basan en la carencia de recursos suficientes. Se establecen para cubrir dos supuestos: las personas con discapacidad de más de un 65% y las mayores de 65 años. Como las mujeres tienen más probabilidad de sufrir la pobreza, junto a las consecuencias de la brecha prestacional es más probable que sean ellas las que en mayor medida accedan a dicha protección.

III. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES POR RAZÓN DE EDAD

Como ya se señaló, en el número 8 de los ODS se pone el foco en los más jóvenes, como colectivo con posibilidades de sufrir discriminación en el mercado laboral. El fundamento de su mención se encuentra claramente en el alto porcentaje de desempleo que sufren como efecto de sus dificultades de acceso a los puestos de trabajo.

Sin embargo, en el ODS número 8 no se hace mención como colectivo especialmente vulnerable a los trabajadores más mayores, cuando, sin embargo, en el mercado laboral una de las variables claves es el envejecimiento (European Commission, *The 2018 Ageing Report*, Luxemburgo, 2018). Este es el gran olvido en la Agenda 2030 en este contexto. Un olvido injustificado cuando parte del planeta sufre el envejecimiento de su sociedad y, consecuentemente, de su población activa.

Con independencia de esta diferencia de tratamiento, a continuación, se pasa a examinar como la edad influye en la situación de las personas en el mercado laboral y en la posibilidad de sufrir discriminaciones, circunstancia que se amplía si, además, se trata de una mujer. No obstante, la situación de vulnerabilidad en el mercado laboral es diferente en cada grupo, que se va a examinar. Mientras que en caso de los jóvenes, el gran problema se encuentra en el acceso al mercado laboral y en la alta tasa de temporalidad que sufren; en el de los mayores plantea nuevos retos de toda índole, especialmente en materia de protección social, pero también de necesidad de afrontar otras cuestiones como la formación permanente, que permita la recualificación de acuerdo con las circunstancias físicas de las personas trabajadoras; la adaptación de la organización empresarial, en especial en la gestión del tiempo (jornadas, turnos de trabajo, entre otros) y lugar (promoción del teletrabajo); la aplicación de nuevas normas en materia de prevención de riesgos, entre otras cuestiones.

A estas variables de edad, que ya provocan discriminación en el mercado laboral por sí mismas, hay que añadir el género, de forma que cruzadas ambas circunstancias llevan a concluir que si una mujer, además de los riesgos propios de su condición, es joven o mayor, tendrá mayores posibilidades de sufrir discriminaciones.

1. El derecho al acceso a un trabajo decente de las mujeres jóvenes

Se entiende por joven al menor de 30 años, que es el límite que comúnmente se utiliza en las medidas de protección que se dirigen a este grupo en el ámbito laboral y también en el sistema de garantía juvenil, aunque en ocasiones se diferencia entre el grupo de los menores de 25 años, separados de los que se encuentran en la franja entre los 26 y los 30 años.

Es preciso partir de los datos para enmarcar su situación. Como ya se ha señalado, en la EPA del primer trimestre de 2020, la tasa de desempleo se sitúa en el 14,41% en España (12,79% hombres y 16,24% mujeres). Mientras que los jóvenes tienen una tasa de desempleo de 25,17%, bastante superior a la general. En concreto, hay un total de 1.679.403 parados hombres de menos de 25 años frente a 2.151.800 mujeres (Fuente. SEPE. Abril 2020).

Antes esta situación, la Unión Europea ha puesto en marcha el sistema de garantía juvenil que trata de colaborar en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, dirigido a los jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, con la finalidad de que puedan recibir una oferta de empleo, educación o formación, tras acabar la educación formal o quedar desempleados. En esta línea, se extrapola este sistema en España, donde existe un fichero en el que las personas jóvenes, inscritas con carácter voluntario, pasan a constituir una lista única de demanda. En la actualidad, dicho fichero está integrado por mujeres y hombres aproximadamente en igual número (Fuente. SEPE, abril 2020).

Desde el ámbito nacional se ha puesto en marcha el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019- 2021, cuyos objetivos concretos son la búsqueda de generar empleo para esta cohorte de edad, así como fomentar su formación y cualificación con el objeto de elevar su empleabilidad. Dentro de sus principios fundamentales se encuentra acciones formativas en materia de igualdad entre hombre y mujer con el fin de eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género. No pareciendo suficiente, sin embargo, posteriormente se incluye como objetivo incrementar la tasa de actividad de los jóvenes en, al menos, un punto la tasa de hombres, mientras que en el caso de las mujeres la meta se establece en 3 puntos; así como la reducción de la actual brecha de género entre hombres y mujeres jóvenes en el paro registrado. Incluso su Eje número 4 se dedica a la promoción de la igualdad por razón de género, estableciendo medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En este ámbito de acceso al empleo, una cuestión que destaca es la diferencia en la elección de la formación, que van a influir no solo en este momento del acceso al

mercado de trabajo, sino en la empleabilidad a lo largo de toda la vida laboral. En general, las mujeres tienen un buen nivel formativo, incluso superior al de los hombres, no obstante, el perfil de estudios que ellas eligen suele tener aparejada una menor empleabilidad. Esto es, los estudios técnicos y tecnológicos que, en principio, aumentan la posibilidad de contratación en el mercado laboral están masculinizados. Así, de acuerdo con los datos suministrados por el SEPE en el curso 2016/17, el 70% de las carreras sobre ciencias de la salud eran cursadas por mujeres frente a un 25% en los estudios de ingeniería y arquitectura. Si se analiza el porcentaje de estudiantes matriculados en formación profesional, se pueden extraer idénticas consecuencias, dado que los hombres desarrollan acciones formativas especialmente en la familia de la minería, transporte, electricidad, fabricación; mientras que las mujeres se encuentran cursando estudios relacionados con la imagen personal, servicios sociales o sanidad. De hecho, en estudios recientes, se pone de manifiesto que, incluso ya en estudios tempranos (desde 4º de Primaria), los niños obtienen mejores resultados en matemáticas y ciencias (Fundación PWC, *Mujeres jóvenes ante el empleo Girls Get Equal Job*, 2018).

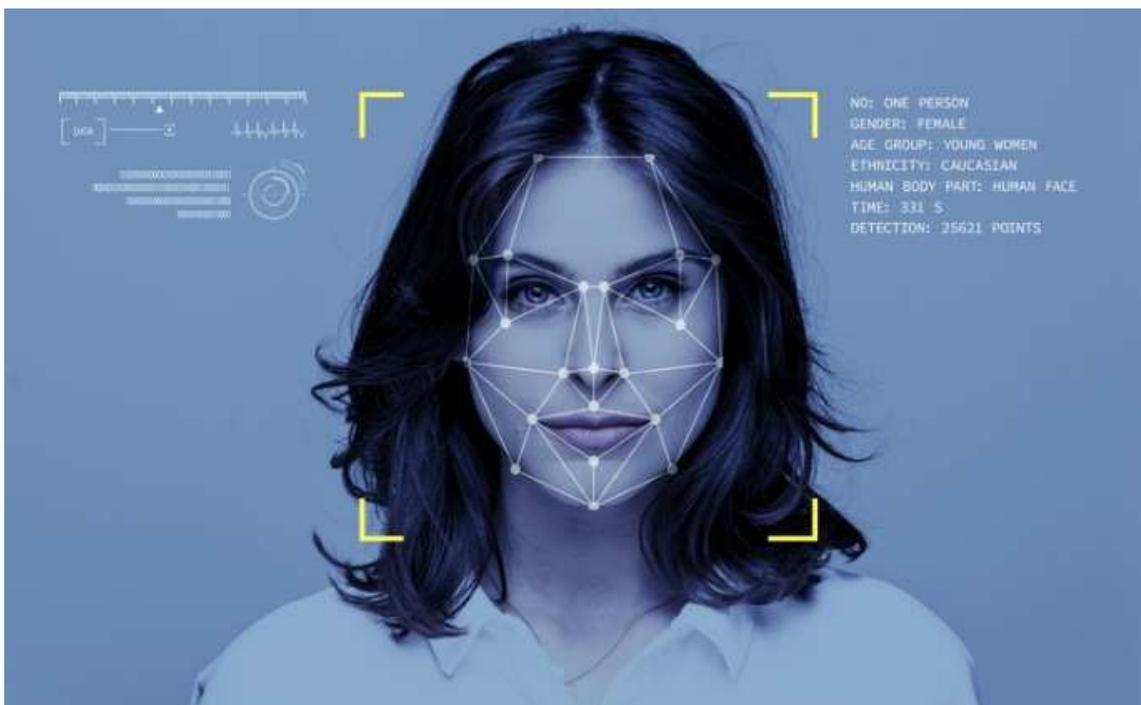
Si bien es verdad que las mujeres tienen un nivel mayor de formación, también es cierto que en España se necesitan perfiles formativos de nivel medio para un amplio número de puestos de trabajo. De hecho, en el periodo 2014-2019, ha crecido la tasa de empleo de los hombres sobre todo en dos niveles educativos, el correspondiente a educación preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa (11,5) y en el correspondiente a educación secundaria 2ª etapa (7,2), de acuerdo con la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (Fuente. Eurostat).

En definitiva, la orientación formativa de las mujeres jóvenes es un elemento a replantear con el fin de asegurar su acceso al mercado y su empleabilidad, y eso significa la reorientación hacia perfiles más técnicos y de grado medio a los efectos de atender a las ofertas que se ofrecen en el mercado de trabajo.

Siguiendo en el análisis de las condiciones del mercado laboral de los jóvenes, incluso aunque en la lista de demandantes del sistema de garantía juvenil, existe un número similar de hombres y mujeres, sin embargo, la contratación es menor en las mujeres de estas franjas de edad. Así, en enero de 2020 el número de contratos nuevos indefinidos de hombres menores de 25 años ha sido de 7440 y de los de 25 a 29, un total de 8.948 frente a 5560 y 7409, mujeres respectivamente. En el ámbito de la temporalidad (contratos de obra y servicios), han sido contratados en la primera franja 62.469 hombres y 40.177 mujeres y en la segunda de 51.349 hombre frente a 33.806 mujeres (fuente. SEPE, enero 2020). Es decir, no existe una especial incidencia de la temporalidad, sino que, en general, hay una menor contratación de mujeres jóvenes. Y este resultado aun teniendo en cuenta que, en ocasiones, se

aplican incentivos de contratación indefinida que mejoran las cuantías en el supuesto de contratación de mujeres.

Curioso es también el examen del elemento de la parcialidad. Si se analiza el número de contratos en prácticas desde la perspectiva de género, se observa que en enero de 2020 se han celebrado 2.624 contratos en jornada completa y 432 en jornada parcial para los hombres, mientras que en el caso de las mujeres se trata de 1944 en jornada completa y 712 en jornada parcial (Fuente. SEPE). Quiere decir que la parcialidad también es una nota en esta franja de edad entre las mujeres y, sin embargo, de acuerdo con la edad media de la maternidad seguramente les afectan en menor medida las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral que en la franja de mujeres mayores de 30 años. Esto es, parece que no son las necesidades de cuidado el elemento que determina la parcialidad en la jornada de las mujeres.



Sin embargo, parece que la brecha salarial se hace menos evidente en esta cohorte de edad. Desde los datos del *Estudio de Estructura Salarial del INE*, publicados en 2019, la brecha salarial de género tuvo su valor más bajo del año 2017 en el grupo de edad de menos de 25 años con un valor de 7,5. Seguramente esta menor diferencia en comparación con otras franjas de edad se debe a que las mujeres más jóvenes tienen mayor cualificación que las más mayores, aunque sigan teniendo la empleabilidad más reducida que los hombres por las características de esta formación, que ya se expusieron.

De esta manera, se puede concluir que existe ya en esta franja de edad casi las mismas desventajas por razón de género que se arrastran todo el resto de su vida laboral, aunque, como se ha señalado, ni siquiera en muchos casos todavía les influya las consecuencias reales de la maternidad, de modo que no son los efectos de la conciliación de la vida familiar lo que incluye en su posición en el mercado laboral. En conclusión, es necesario ya en estos momentos imponer medidas de igualdad en el mercado laboral con el fin de que no se arrastre la parcialidad y la brecha salarial durante toda la vida laboral.

2. El mantenimiento del empleo de los trabajadores seniors: el derecho a un trabajo sin discriminaciones

No solo debe entenderse como colectivo de trabajadores seniors a aquellos que ya están en edad de acceder a la jubilación, ordinaria o anticipada, sino también a los que se encuentran en una cohorte de edad anterior a ese momento, que precisan de medidas especiales de promoción del mantenimiento del empleo con el fin de evitar su expulsión prematura del mercado laboral. Otra cuestión será fijar el concreto límite de edad para considerar que un trabajador es senior. Por ejemplo, puede emplearse los 45 o los 55, que son edades que se utilizan en diferentes incentivos a la contratación. O, incluso, 52 años que es la elegida por el subsidio de desempleo, que suele ser la antesala de la jubilación. En cualquier caso, parece que lo adecuado será incluir a los trabajadores que tienen alrededor de 50 años, que son los que, si pierden su puesto de trabajo, tienen importantes dificultades para encontrar uno nuevo. De este modo, de acuerdo con lo analizado con anterioridad, los trabajadores tienen dificultades de acceso al mercado laboral hasta los 30 años y luego aproximadamente a los 50 años tienen importantes posibilidades de no encontrar otro, si pierden el que tienen. Lo que reduce nuestro ámbito subjetivo laboral a aproximadamente 20 años de actividad laboral, lo cual se complica si la persona es mujer.

Se agrava esta situación, dado que estas personas cercanas a los 50 años, con serias dificultades para encontrar un puesto de trabajo, ven incrementadas sus posibilidades de perder el que desarrollan. Varias son las razones. La primera es la salarial. En general, los trabajadores que llevan más tiempo en el mercado laboral tienen retribuciones más altas que los que acaban de acceder, en muchos casos por la aplicación de complementos salariales de antigüedad, negociados en los convenios colectivos, que en la actualidad tienden a desaparecer. En consecuencia, una situación de desequilibrio económico empresarial puede llevar a que sean incluidos en Expedientes de Regulación de Empleo, incluso existiendo normas que penalizan la inserción de mayores de 50 años en ciertos porcentajes. Llevando

aparejadas obligaciones anexas de abono de cotizaciones e incluso de prestaciones de desempleo.

Pero, como se sabe, se ha tejido un entramado por el que los trabajadores se incluyen en planes de prejubilación de las empresas que derivan en ERES, que luego se enganchan con prestaciones de desempleo y el subsidio por desempleo para mayores de 52 años, que desembocan, en ocasiones, en pensiones de jubilación anticipadas y, por tanto, con prestaciones con importes más reducidos que los que corresponderían de acuerdo con la carrera de cotización de esas personas.

Además del salario, otra de las causas que influyen en las dificultades de mantenimiento del trabajo se relacionan con la pérdida de cualificación. En este sentido, hay que recordar aquí el principio europeo de formación a lo largo de toda la vida, lo que lleva irremediablemente a la promoción pública de políticas de recualificación profesional que eviten la obsolescencia profesional y la brecha digital de los trabajadores de más edad.

En cualquier caso, en esta etapa de la vida activa hay un número menor de mujeres que de hombres. Si bien todavía la equiparación en la tasa de actividad no es absoluta entre hombres y mujeres, 63,6 y 53%, respectivamente (fuente. EPA. 1º Trimestre 2020), siendo todavía el porcentaje de mujeres activas sensiblemente menor; si se compara con la tasa de hace unos años, el aumento ha sido vertiginoso. Así, por ejemplo, en 2007 el porcentaje variaba en un 58,3% de trabajadores frente a 41,7% de trabajadoras, aunque ya en esas fechas se había producido la incorporación masiva de la mujer a la actividad laboral, que se inició en la década de los ochenta. Lo que lleva a que sea menor la cifra de mujeres activas en las franjas de edad posteriores a los 50 años. Así, en la actualidad la tasa de actividad por edades y género es la siguiente (Fuente. INE, 2019): de los 50 a los 54 años (89,38% en hombres y 77% en mujeres); de los 55 a los 59 (82,53% en hombres y 65,89% en mujeres); de los 60 a los 64 (53,41% en hombres y 41,30% en mujeres); y entre 65 y 69 (8,7% de hombres y 5,93% en mujeres).

Como se puede observar, la diferencia de la tasa de actividad entre géneros es importante, dado que todavía en esas cohortes de edad quedan reminiscencias de reparto anterior de roles, donde la mujer se quedaba en casa cuidando de la familia, mientras que el hombre trabajaba fuera, aportando las rentas al hogar. No obstante, cada vez será menor la diferencia, cuando vaya pasando el tiempo y dejen de estar activas las generaciones que vivieron estas circunstancias.

En todo caso, aunque con una población activa menor, las mujeres seniors tienen las mismas dificultades que los hombres de la misma edad, a lo que se añade las propias de las mujeres en el mercado laboral. No se piense que a partir de cierta

edad no se tienen obligaciones en el ámbito del cuidado. Las mujeres, después de atender a sus hijos, abren una nueva etapa de atención a sus ascendientes. Los cuidados de este grupo de dependientes también recaen mayoritariamente sobre las mujeres. Así, se pone de manifiesto en las estadísticas, donde el 83,66% de las excedencias por cuidado de familiares las solicitan las mujeres. En concreto, 9398 excedencias de mujeres frente a 1836 de hombres (Fuente. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017). Por lo que, otra vez, son las que soportan las desventajas de los tiempos de inactividad por necesidades de cuidados familiares y, en su caso, la doble jornada, cuando siguen desarrollando actividad laboral.

De nuevo, como para el grupo de mujeres que cuidan a los hijos, son precisas medidas de flexibilización de la jornada con el fin de facilitar las labores de conciliación de la vida laboral y familiar. Acciones que traten de implicar también a los hombres mediante horarios flexibles de entrada y salida; jornadas continuas; bolsas de horas para el desarrollo de este tipo de actividades; entre otras. En definitiva, medidas que no obliguen a las mujeres a solicitar reducciones o excedencia por cuidados de familiares. Dicho en otros términos, que no expulsen del mercado laboral a las mujeres en una franja de edad, donde el mantenimiento de empleo es más complicado.

En general, son necesarios incentivos a la contratación de estos trabajadores seniors que les permitan acceder a un puesto de trabajo, cuando lo pierden, evitando la cronificación de esta situación, la entrada anticipada en el sistema de pensiones y la consecuente reducción de su importe. De nuevo, en el caso de las mujeres es mayor la necesidad, dado que el mantenimiento de su empleo, sobre todo con el objeto de mantener la cotización a la Seguridad Social, como se verá a continuación, esencial para el acceso a las pensiones en carreras profesionales interrumpidas por cuestiones relacionadas con la maternidad o con la propia discriminación que sufren en el mercado laboral, especialmente provocada por la temporalidad y la parcialidad. Sin embargo, de nuevo hay que poner de manifiesto que existen muchos incentivos a la contratación dirigidos a este colectivo que llevan anexos cuantías superiores en el caso de la contratación de mujeres, pero, sin embargo, como se puede observar de las cifras de empleo, no son suficientes para promover su mayor actividad.

Por otra parte, otro de los elementos a valorar en el concepto de trabajo decente, es que este sea saludable. Esta característica se hace especialmente importante en el desarrollo de la actividad laboral en los trabajadores más mayores. Es claro que es preciso tener en cuenta la edad a la hora de establecer las políticas prevencionistas, en general, que permita la adaptación sucesiva al puesto, lo cual, como ya se ha comentado, precisa de medidas de adaptación del tiempo de trabajo y también de recualificación con el fin de acomodar el puesto de trabajo a la situación física del trabajador.

Pero, si siempre es importante el análisis de la prevención desde la perspectiva de género, en esta franja de edad aún se hace más necesario. Las distintas fases del sistema reproductivo tienen consecuencias en la salud de las mujeres. En especial, es precisa la valoración de la menopausia en las mujeres y sus efectos en el trabajo.

Las patologías ginecológicas pueden causar ausencias injustificadas y bajas por incapacidad temporal por riesgos comunes. Además, las propias características del desarrollo de la actividad laboral de las mujeres llevan a consecuencias en su salud, que deben ser valoradas con anterioridad para prevenirlas, pero también cuando no se evitaron, habrá que adaptar sus puestos con el fin de hacerlos compatibles con su estado de salud. Así, el desarrollo de la doble jornada laboral (de cuidados y laboral); la segregación por sexo de ciertos tipos de actividades (camareras de piso; de exposición a productos químicos de limpieza, de peluquería y cosmética o los trabajos en el ámbito de los cuidados de la salud); el desarrollo de actividades más precarias y, por tanto, más expuestas a riesgos laborales que los sufridos por los mandos intermedios llevan a que las trabajadoras puedan llegar a cierta edad con una salud más precaria. Por todo esto, la readaptación de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género, se hace fundamental en relación con las trabajadoras seniors.

Como se ha señalado con anterioridad, en 2017 la ganancia media para los hombres fue de 26.391,84 euros y para las mujeres de 20.607,85 euros. No obstante, la diferencia se acrecienta con la edad. La razón, como ya se indicó, seguramente es debido a la mejor cualificación (de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad). De este modo, si tomamos los salarios por hora, la brecha de género se incrementa con la edad, pasando de un valor de 8,5 en el tramo de los trabajadores de 25 a 34 años hasta un valor de 22,5 en el tramo de los trabajadores de 55 a 64 años (Fuente. *Estructura salarial del INE publicados en 2019*). Además, considerando el bloque de actividades económicas de la CNAE-2009, en el año 2017 la brecha salarial de género más alta corresponde al grupo de edad de más de 65 años) con un valor de 44,9, seguida de la que corresponde al grupo de 55 a 64 años con un valor de 22,5 en el año 2017.

3. La brecha prestacional en número y cuantía como consecuencia de las discriminaciones por razón de sexo

En primer lugar, la menor tasa de actividad, sobre todo en las mujeres cercanas a la edad de jubilación, así como sus carreras intermitentes por causa de la dedicación a los cuidados familiares lleva a que, muchas mujeres no hayan cotizado nunca o que tengan carreras de cotización mucho más reducidas que los hombres. Todavía el

anterior reparto de roles sociales de hace unas décadas, donde la mujer se quedaba al cuidado de la familia y el hombre trabajaba fuera de casa, tiene consecuencias en la cohorte de edad de los/as trabajadores/as que ahora está alcanzando la jubilación. Este reparto de las labores ha llevado a que quien trabajaba, haya generado sus propias pensiones, mientras que quien permanecía en el hogar al cuidado de la familia, mantenido económicamente por el otro, tenga que depender del reconocimiento de la pensión de viudedad en el caso de que fallezca su sustentador. Es decir, el reparto social anterior se ve replicado ahora en el acceso a las pensiones por razón de vejez.



En caso de haber desarrollado una actividad laboral, los períodos dedicados exclusivamente a los cuidados (por ejemplo, a través de excedencias) y hasta tiempos recientes, la reducción de las jornadas de trabajo (mediante contratos de trabajo a tiempo parcial o reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, han afectado al posterior acceso a la pensión de jubilación.

Esta situación se acrecienta por el hecho de que, en los últimos años, las condiciones de acceso a la pensión de jubilación se han endurecido. Así, en un sistema de pensiones que nunca ha diferenciado la edad de acceso a la jubilación por géneros, la edad de entrada se está incrementando progresivamente, siendo posible solo acceder a edades tempranas en supuestos de largas carreras de cotización, que son más complicadas de demostrar, por todo lo señalado, en el caso de las trabajadoras. En 2027 la edad de jubilación se situará en 67 años y solamente se podrá acceder a los 65 con 38 años y 6 meses de cotización, lo cual obviamente hará más complicado que las mujeres se jubilen antes de los 67 años.

De acuerdo con lo señalado, la realidad de los beneficiarios de la pensión de jubilación, al contrario que en el caso de la pensión de viudedad, es que son mayoritariamente hombres. El número de hombres beneficiarios de una pensión de jubilación es de forma absoluta superior al de mujeres: frente a 3.728.587 pensiones de beneficiarios hay un total de 2.366.288 de beneficiarias (fuente. Ministerio de inclusión, migración y seguridad social, abril 20). Y hay que tener en cuenta que

todas las pensiones se complementan a mínimos, en el caso de no llegar al importe de la cuantía de la pensión mínima y carecer de otras rentas, y esto beneficia especialmente a los beneficios cobrados por las mujeres.

El sistema establece mecanismos para compensar las lagunas de cotizaciones de las mujeres con el fin de colaborar en el acceso a la pensión de jubilación. Desde el reconocimiento como paréntesis de etapas en las que no se ha cotizado (a los efectos de cumplir el requisito de cotización de 2 años en los últimos 15) a la igualación de la cotización de los contratos a jornada completa y los desarrollados a tiempo parcial, pasando por reconocimiento de cotizaciones durante las excedencias por cuidado, son remedios regulados en nuestro ordenamiento para fomentar que las mujeres puedan acceder al sistema de pensiones. En todo caso, aunque necesarios, la verdadera igualación solamente se puede conseguir mediante la eliminación de todas las discriminaciones que las mujeres sufren en el mercado laboral a lo largo de toda su carrera profesional.

Pero, no solamente existen efectos discriminatorios en el acceso general a las pensiones, sino igualmente en la jubilación anticipada o en la postergada. Hay un desfase numérico por razón de sexo entre el ámbito de la jubilación anticipada, donde su acceso está condicionado a carreras prolongadas de cotización (35 o 33 años dependiendo si se trata de la modalidad voluntaria o involuntaria, respectivamente). Así, en la franja entre los 60 y 64 años, hay 226.164 beneficiarios frente a solo 96.582 beneficiarias (Fuente. Ministerio de Inclusión, Migración y Seguridad Social, abril 20).

En otro orden de cosas, la actual regulación de la pensión recoge novedosas fórmulas para permitir la continuación de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, compatibilizando rentas salariales y pensiones. En general, la compatibilidad se hace en las actividades en las que son precisas mayores cualificaciones, y como las mujeres suelen desarrollarlas en menor medida, serán menos las que decidan continuar activas en el mercado laboral. Asimismo, la propia inercia de discriminación de la mujer en el mercado laboral seguramente hará más difícil su mantenimiento en el puesto de trabajo más allá de la edad legal de jubilación. Por último, a alguna de estas modalidades solamente se puede acceder con cuantía del 100% de la base reguladora de la pensión, para lo cual se precisa una larga carrera de cotización, que difícilmente podrán probar las trabajadoras por todo lo señalado a lo largo de este texto.

Otra realidad que se concluye del análisis de las pensiones desde la perspectiva de género es que las mujeres reciben cuantías más bajas que los hombres. En concreto, 1.335,78 euros mensuales los hombres frente a 880,67 euros las mujeres (Fuente. Ministerio de Inclusión, Migración y Seguridad Social, abril 20). Esta circunstancia

tiene su origen en dos elementos, el primero en la brecha salarial y el segundo en la brecha de cotizaciones, que ya se ha mencionado.

Por lo tanto, el hecho de que los salarios de las mujeres sean inferiores que los de los hombres se manifiesta en las cotizaciones y, consecuentemente, en sus pensiones futuras. Pero, además, la brecha de cotizaciones, esto es, el menor número de contribuciones también influye en este asunto, sobre todo teniendo en cuenta que la cuantía de la pensión de jubilación se calcula de acuerdo con las bases de cotización de los 300 meses anteriores al hecho causante y como las mujeres suelen tener más lagunas de cotizaciones que los hombres, en mayor medida deberán integrarse con bases mínimas, cuando se permite (no es posible para el sistema especial de empleadas del hogar, ni para el régimen especial de autónomos), lo que tiene el efecto directo de aminorar el importe de la pensión. Por otro lado, para alcanzar el 100% de la base reguladora se exigirán 37 años de cotización en 2027, cuando termine la transitoria, que se aplica en la actualidad. De nuevo el endurecimiento de los requisitos aplicables a la pensión de jubilación tienen mayores efectos en las mujeres.

En definitiva, los elementos, que discriminan a las mujeres en el mercado laboral a lo largo de su carrera laboral, provocan idénticas discriminaciones en el ámbito de la pensión de jubilación.

CONCLUSIONES

Cuando existe discriminación por más de un motivo se denomina “discriminación múltiple” y esto es precisamente lo que ocurre en el caso de estudio, donde las personas que sufren discriminación por un doble motivo: por ser mujer y por, o bien tener una discapacidad, o bien por ser joven o mayor.

Como resultado de este estudio se observa que las mujeres son, por el hecho de ser mujeres, más vulnerables en el mercado laboral y sufren una mayor discriminación en su relación con el trabajo, lo que se hace patente por el hecho de tener mayores posibilidades de estas en situación de desempleo y por acceder a un mayor número de trabajos a tiempo parcial y/o temporales, lo que influye en la brecha salarial.

Si a esta situación se une nuestro segundo factor, la discriminación por tener algún tipo de discapacidad, se observa que hay mujeres que ni siquiera solicitan el reconocimiento de la discapacidad, lo que ya supone en sí una desventaja, igualmente se observa una tasa muy alta de inactividad. La brecha salarial entre hombres y mujeres se acrecienta en el caso de mujeres discapacitadas, lo que lleva a una mayor brecha prestacional: A menores sueldos, reciben menores pensiones.

Si se pone el interés en el factor la edad, se observa que los trabajadores mayores de 50 tienen más dificultades para acceder/mantener un trabajo. En el caso de las mujeres, por un lado, existe una alta tasa de inactividad y, por otro, tienen menores niveles de formación que las más jóvenes, lo que, unido a las obligaciones familiares, hacen que la brecha salarial aumente por género y por edad.

Basado en las metas recogidas en los ODS, el 29 de junio de 2018 se aprobó el “*Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030*”, en cuya elaboración participaron todos los Departamentos Ministeriales, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y otras organizaciones sociales y económicas. En lo que aquí interesa, se incluye entre su programación la lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, así como la igualdad de oportunidades. Algunas de las medidas de mayor calado contempladas en este Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades recogen avances en la lucha contra la brecha salarial y la garantía del derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad.

Además, todas estas medidas deben complementarse con políticas activas de empleo que permitan reducir la tasa de desempleo especialmente para los jóvenes y mayores sin formación, y fomentar un crecimiento económico inclusivo. Así, *“no se puede concebir una mejora en las condiciones de vida de las personas sin abordar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, sin un empleo productivo y en condiciones dignas”*.

En este marco, la irrupción de la Covid-19 y su impacto sobre la economía enturbia el futuro. Según un estudio realizado por FUNCAS de 23 abril 2020, la destrucción de empleo en media anual ascenderá a 900.000 puestos de trabajo a lo largo de 2020. Si añadimos los empleos afectados por los ERTES, el impacto sobre el empleo en media anual será de 2,3 millones. Aún no se sabe cuál será el impacto real sobre la economía y el empleo en nuestro país, pero previsiblemente, los problemas de salud pública y la necesidad de recuperar la economía y el estado de bienestar hagan necesaria la implementación de medidas que cambiarán la foto del mercado laboral, tal y como lo conocíamos hasta el momento, agravando situaciones de vulnerabilidad, impulsando cambios en las formas de trabajo, como el teletrabajo y aflorando nuevas oportunidades. Y en este contexto, las discriminaciones intersectoriales seguramente se agudizarán, de modo que es fundamental tener en cuenta estas situaciones a los efectos de evitar que en un tiempo especialmente complicado, no lastre aún más en el mercado laboral a las mujeres con discapacidad, jóvenes o con edades más allá de los 50 años.

Capítulo 2

Nuevas obligaciones empresariales en materia de Planes de Igualdad

Algunos interrogantes por
resolver

Patricia Nieto Rojas

Doctora en Derecho.

Profesora Departamento de Derecho Social e Internacional Privado
Universidad Carlos III de Madrid

1. ¿Qué empresas están obligadas a tener plan de igualdad?

Conforme a la Disposición Transitoria Primera del RD Ley 6/2019 que establece la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo, LOIEMH), estarán obligadas a la tenencia de un plan de igualdad:

- ✓ Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- ✓ Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- ✓ Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”, esto es, desde el 8 de marzo de 2019.

La segunda posibilidad para que sea obligatoria la tenencia de un plan de igualdad es que el convenio colectivo aplicable cree esta obligación, pues bien es sabido que el art. 45.3 LOIEMH hace una llamada a la negociación colectiva, siendo posible que un convenio de ámbito supraempresarial, pero también empresarial, extienda la obligación de negociar planes de igualdad a:

- ✓ Todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.
- ✓ Exclusivamente a las empresas que tengan un determinado número de trabajadores, pudiendo reducir el umbral de trabajadores que prevé el art. 45.2 LOIEMH e incluso eliminarlo.
- ✓ También cabe que el convenio rebaje el umbral, pero solo a planes de igualdad que sean negociados¹.

¹ Como ha recordado el TS, por todas, en STS de 13 de septiembre de 2018, Rec. 213/2017.

- ✓ Igualmente cabría que un convenio empresarial previese un deber de negociar un plan de igualdad, aunque, atendiendo a su volumen de empleo, dicha empresa no estuviese legalmente obligada a su negociación.

Respecto a la forma de articular este deber, encontramos en los textos paccionados diversas alternativas. Especialmente reseñable parece la previsión contenida en el convenio de la Industria Textil (BOE 21.8.2015), pues en él se establece como deber empresarial el negociar «con la representación legal los planes de igualdad en aquellas empresas cuya plantilla sea de más de 100 trabajadores o trabajadoras y con un porcentaje inferior al 50% de representación de mujeres». La obligación convencional se condiciona, por tanto, a una infrarrepresentación de mujeres en la plantilla, de modo que no todas las empresas de más de cien trabajadores están obligadas a negociar este plan de igualdad sino sólo las que tengan un porcentaje de representación de mujeres inferior al 50%. El convenio establece, al tiempo, un mecanismo para el fomento de esta negociación, y así, «en el supuesto de que las empresas no tengan medios propios para la tramitación correspondiente, la comisión de igualdad sectorial establecerá los mecanismos para conseguir las ayudas y las formalidades necesarias para elaborar dichos planes».

Mucho más habituales son los convenios que recogen una rebaja en el umbral de trabajadores sin ningún tipo de distinción. Tal es el caso de los convenios de centros de jardinería o de flores y plantas, publicados respectivamente en los BOE 17.7.2018 y 6.9.2018; en ambos casos, se rebaja a 150 trabajadores el volumen de empleo para que sea exigible un plan de igualdad. Menos frecuente que el convenio elimine este requisito, aunque sí que existe alguna experiencia en este sentido; tal es el caso del convenio de empresas de seguridad, publicado en el BOE 1.2.2018, cuyo art. 8 señala que «todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral».

Pese a la equivocidad de los términos empleados por el legislador en el art. 45.3 de la LOIEMH, a cuyo tenor, «las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable», la existencia o no del plan de igualdad acordado va a depender de la voluntad de las partes que lo negocien (y, en definitiva, de su capacidad para llegar a una posición común).

Ahora bien, no parece aconsejable que el convenio establezca un modelo estándar de plan de igualdad, en la medida en que las situaciones de desigualdad no son idénticas en todas las empresas (v. gr. en una empresa los

problemas pueden estar en el área de selección mientras que en otra puede ser la política retributiva la que plantee problemas, o la falta de medidas eficaces de conciliación de responsabilidades, en la medida en que estas dependen de las opciones vitales y de las situaciones personales y familiares de partida). A lo sumo podrá establecer medidas (alternativas al plan) cuyo cumplimiento resultará obligatorio para todas aquellas empresas que no consigan consensuar un plan con la representación de los trabajadores, adaptado a sus singulares necesidades y deficiencias².

La tercera posibilidad es que el mismo haya sido adoptado como alternativa a una propuesta de sanción derivada de un incumplimiento empresarial en materia de igualdad de trato ante infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.



El art. 45.4 LOIEMH expresamente prevé que estas sanciones puedan ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad si así se determina por la autoridad laboral competente, previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente. Para materializar esta posibilidad, el legislador modificó a través del RD Ley 6/2019 el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (en lo sucesivo, LISOS), estableciendo la responsabilidad de la Inspección de Trabajo en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos, para lo cual adicionó dos apartados a la Sección 1ª que regula las infracciones en materia de Relaciones Laborales:

² MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.; NIETO ROJAS, P., “Medidas y planes de igualdad en las empresas”, en García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J. R. (eds.) *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007, p. 80.

En primer lugar, se procedió a la inclusión del apartado 13 en el art. 7 para considerar sanción “grave”: "no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación".

En segundo lugar, adicionó un nuevo apartado 17 al art. 8 de la precitada Ley que pasa a calificar como infracción «muy grave»: «no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo cumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley».

Lamentablemente no es un dato público el número de empresas que han negociado un plan de igualdad a resultas de esta posibilidad. Ahora bien, para que nazca esta obligación es necesario que estas así lo soliciten voluntariamente, sin que la autoridad laboral pueda imponérselo en contra de su voluntad. Pero, una vez acordada la conmutación con la autoridad laboral, previo informe preceptivo de la Inspección nace un auténtico deber a cargo de la empresa, no ya de negociar con vistas a conseguir un acuerdo, sino un deber de implantación efectiva. Y con carácter previo se impone a las empresas la obligación de negociar con la representación laboral o, cuando menos, de consultarles (extremo este, que deberá concretar la autoridad laboral, a quien compete, asimismo, fijar los términos o directrices a los que ha de ajustarse el plan en cuanto a sus contenidos y ejecución, para que la sustitución de la sanción pueda finalmente operar) –vid. DA 14ª de la LOIEMH.

Finalmente, el art. 45.5 LOIEMH señala que la «elaboración e implantación de los planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas». Para fomentar su adopción en las empresas que no están obligadas por ley, se prevé que el Gobierno establezca medidas de fomento y apoyo técnico para la implantación voluntaria de los planes de igualdad, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (art. 49 LOIEMH).

2. ¿Cuándo se tiene que cumplir el requisito numérico?

A la espera de lo que pueda establecer al respecto el desarrollo reglamentario del RD Ley, lo cierto es siendo indubitado que la unidad de referencia es la empresa y no el centro de trabajo, nada establece la Ley Orgánica de Igualdad en relación con el sistema de cómputo de la plantilla.

Ni la primera redacción de la LOIEMH ni la dada por el RD Ley 6/2019 solucionan la evidente falta de precisión de las reglas que habrán de aplicarse para medir la dimensión de la plantilla, pues no se determina cuándo debe efectuarse el cómputo, ni cómo se computan los trabajadores temporales y los trabajadores a tiempo parcial, ni qué impacto tienen las fluctuaciones de plantilla que, en un momento dado, sitúen a la empresa de forma sobrevenida en el umbral mínimo –de 51 trabajadores– o por debajo del mismo, debiendo instar a que el desarrollo reglamentario dé certidumbre a esta cuestión.

Hasta dicho momento, pudiera ser conveniente usar el Criterio Técnico 89/2016, de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en materia de cuotas de reserva de empleo de personas con discapacidad accesible desde la página del Ministerio³.

3. ¿Con quién se negocia el Plan de Igualdad?

A la espera del futuro desarrollo reglamentario previsto en el RD Ley 6/2019 para materializar las nuevas obligaciones empresariales en relación a la obligación de negociar y, en su caso, acordar un plan de igualdad. Obligación que, por todos es sabido, se extenderá cuando termine el plazo transitorio del RD Ley a todas las empresas de más de 50 trabajadores en plantilla, cabe plantearnos algunas cuestiones en relación a con quién ha de negociar la empresa este Plan.

El RD Ley 6/2019 solo menciona a este respecto a la “comisión negociadora del plan de igualdad”. Habida cuenta que el plan de igualdad alcanza a toda la empresa, la primera precaución que debe manifestarse a este respecto es si también aquí operaría el principio de correspondencia como límite en empresas pluricelulares si quien asume la interlocución es un órgano electivo de primer grado, debiendo plantearnos si estos representantes pueden asumir la representación en la negociación del plan de igualdad respecto a trabajadores de centros en los que no se haya elegido (por imposibilidad legal o por falta de elección) a ningún representante electivo. Con la jurisprudencia pacífica del TS a este respecto que considera “limitada” la representatividad de los órganos electivos al centro de trabajo por el que fueron elegidos, esta doctrina tendría que extenderse también a la negociación de planes de igualdad.

De igual modo, cabe plantearse qué secciones sindicales estarían, en su caso, legitimadas para participar en la elaboración del diagnóstico y si para asumir esta función habrían de acreditar la mayoría de los miembros del comité, debiendo

³ Accesible desde <https://bit.ly/2vyMehv> (Fecha de consulta: 29/1/2020).

entender que esta exigencia solo opera si el plan de igualdad quiere formalizarse dentro de la negociación del convenio, en cuyo caso, se aplicarían las normas procedimentales contenidas en el Título III ET en sentido estricto.

Una consolidada jurisprudencia que ha analizado el alcance del deber de negociar planes de igualdad ha defendido la aplicación de las reglas de legitimación contenidas en el art. 87.1 ET. A este respecto, la STS de 9 de noviembre de 2017, en una interpretación ciertamente garantista de la intervención de la representación legal en los planes de igualdad, señaló que “una interpretación lógico-sistemática del citado precepto nos muestra que es obligatoria la negociación del Plan de Igualdad en el supuesto de empresas de más de 250 trabajadores, sino, también que el citado nº 3 lo que viene a establecer es que la elaboración y negociación de ese Plan será, igualmente, obligatoria cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación, aunque la empresa tenga menos de 250 empleados”. Esta jurisprudencia reitera la doctrina senada en la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 2014 (recurso casación 77/2013), la cual señaló que “cuando es un convenio colectivo de empresa el que establece las pautas para conseguir la igualdad, su desarrollo, la redacción del plan de igualdad, puede hacerse mediante una comisión de ejecución o administración, mientras que si se trata de un convenio de ámbito superior, la implementación de esas medidas a través del plan de igualdad debe realizarse mediante una comisión negociadora”.

A la luz de esta jurisprudencia, la tercera cuestión que cabe plantearse es cómo se puede conformar la comisión negociadora del plan de igualdad ante la ausencia de representación legal en la empresa, pues convendremos en lo altamente recomendable que supone dar entrada a la plantilla en esta fase preparatoria del plan en la medida en que puede agilizar el posterior desarrollo de la negociación. Para garantizar esta participación, el art. 47 LOIEMH dota de una cierta transparencia al proceso de implantación del plan de igualdad, toda vez que “se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos”.

En definitiva, si en la empresa existe representación legal, esta no puede ser sustituida por una comisión ad hoc para negociar el plan de igualdad, pues la empresa está “obligada a negociar con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que atenderán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, entendido como aquel en el que se contemplan objetivos concretos de igualdad y no discriminación, estrategias y prácticas para su

consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación; y de otra parte, que el convenio colectivo al que remite la ley, señala que el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación” .

Partiendo de lo expuesto, entendemos que lo más conveniente es que en el desarrollo reglamentario se establezca una prelación de sujetos para asumir la interlocución en el plan de igualdad, siguiendo la lógica contenida en el art. 41.4 ET, esto es, prioridad de las secciones sindicales en la comisión negociadora del plan de igualdad, seguido de las representaciones electivas y, ante la ausencia de estas, atribuir la representación a una comisión creada ad hoc.

Se ha de tener en cuenta finalmente que la Sentencia de la Audiencia Nacional ha dictado una reciente sentencia en relación a con quién se ha de negociar un plan de igualdad de ámbito de grupo al considerar que de cara a su implantación, cualquier grupo de empresas que opte por impulsar una negociación de un plan que abarque este ámbito tendrá que plantear la mesa negociadora acudiendo a las reglas de legitimación previstas en el art. 87 y 88 ET, esto es, con los sindicatos más representativos del sector, no así con las representaciones electivas que pudiera haber en las empresas que conforman el grupo.

4. ¿Qué materias han de negociarse en el diagnóstico del plan?

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (véase pregunta anterior), para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.



A la espera del desarrollo reglamentario, cabe plantearse qué control de legalidad efectuará la autoridad laboral para la inscripción de estos planes, esto es, solo se registrarán los planes, cuyo diagnóstico incorpore estas medidas.

5. ¿Qué fases tiene que desarrollarse en un plan de igualdad?

El plan de igualdad, en la redacción dada por el RD Ley 6/2019, deriva de su carácter omnicomprensivo, habida cuenta que solo debiesen ser considerados planes de igualdad aquellos que contengan «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados», debiendo distinguir tres fases:

- ✓ Una primera fase, preparatoria, de diagnóstico de situación -véase pregunta anterior.
- ✓ Una segunda, de negociación propiamente dicha del plan.

- ✓ Una tercera y última de terminación, centrada en la determinación de los mecanismos de seguimiento y vigencia temporal del plan.

De este modo, los planes que eventualmente se adopten, dentro o fuera del escenario de la negociación colectiva, para poder ser considerados como tales, deberían abordar todas las materias que son consideradas como contenido mínimo del diagnóstico (véase pregunta anterior).

La elaboración de un plan pasa necesariamente por una realización previa de una evaluación de la situación de partida (detectando los problemas de discriminación que en cada empresa puedan existir, y localizando los puntos débiles de las políticas de selección, contratación, promoción profesional, retributiva, beneficios sociales y protección).

Para la realización de este diagnóstico que, conforme a la nueva redacción dada al art. 46.2 LOIEMH en el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, ha de ser negociado, puede ser sumamente útil la adhesión al servicio de asesoramiento puesto en marcha por el Instituto de la Mujer, denominado «Igualdad en la Empresa», en la medida en que desde una instancia independiente se consigue una evaluación externa de la situación y, sin carácter coercitivo, se proponen medidas concretas a adoptar.

Pero es que, además, la empresa podrá aprovecharse de las experiencias de otras empresas participantes y agrupadas en la red de empresas distinguidas con el sello «igualdad en la empresa», pudiendo acceder, de manera gratuita, a criterios de evaluación desarrollados por el Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, clasificados por áreas de actuación –conciliación, promoción y desarrollo profesional, selección, formación, comunicación, salud laboral– así como a diversas guías sencillas sobre buenas prácticas en la materia (para garantizar la igualdad retributiva ante trabajos de igual valor, para conciliar la vida laboral y profesional, para la implantación de acciones positivas en las empresas, para encauzar en forma no sexista la negociación colectiva, etc.)

Respecto al diagnóstico, la recogida de información directa dentro de la empresa de las distintas vertientes de la política de gestión de recursos humanos desarrollada hasta ese momento desde la perspectiva de género (realizando las correspondientes entrevistas o, preferiblemente, encuestas anónimas) puede facilitar, asimismo, el desarrollo de esta tarea preliminar.

Durante esta fase habrá que detectar las prácticas y cláusulas que puedan encerrar una discriminación indirecta para el colectivo femenino (v. gr. desigual retribución para trabajos de igual valor, construyéndose la diferencia a partir de

un factor neutro, como lo es el encuadramiento profesional; desigual retribución para trabajadores contratados temporalmente, cuando el colectivo de trabajadores temporales esté constituido mayoritariamente por mujeres).

La dificultad de realización de este balance o auditoría social interna desde la perspectiva del género puede hacer aconsejable el recurso a empresas con experiencia en la materia (en particular, si no se tiene acceso a los programas públicos puestos ya en marcha para ofrecer apoyo técnico a las empresas y los que se implementen en el futuro).

Con la nueva redacción del art. 46.2 LOIEMH, parece que la ley obliga a actuar conjuntamente a la empresa y a los representantes en esta fase preparatoria de la negociación del plan. Además, estos representantes tienen el derecho a obtener información, con cadencia mínima anual, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y tienen también competencias de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades, así como el derecho a “colaborar con la dirección en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación”.

La aprobación del RD Ley 6/2019 extiende estas obligaciones informativas también al registro previsto en el artículo 28.2 ET (auditoría salarial), y también “a los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales” al tiempo que les reconoce una “competencia de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial”, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Llegados a este punto, cabe plantearse qué ocurre cuando el diagnóstico se externaliza, generalmente a una consultora, debiendo cuestionarnos si los derechos reconocidos a la representación legal en materia de planes de igualdad habilitan a su participación en el diagnóstico. Con la nueva redacción dada al art. 46 LOIEMH parece que esta intervención es preceptiva, con independencia de si la elaboración del plan es asumida con recursos internos o elaborada por una tercera empresa. Ante la ausencia de representación legal, convendremos en lo altamente recomendable que parece dar entrada a la plantilla, sea a través de una comisión ad hoc, sea a la totalidad de esta, en esta fase preparatoria del proceso de negociación en la medida en que puede agilizar el posterior desarrollo de la negociación del plan, aunque habrá que esperar al desarrollo

reglamentario para conocer si establece alguna fórmula de intervención de la plantilla si en la empresa no existe representación legal de naturaleza estable .

6. ¿Cómo se desarrolla la negociación?

En esta segunda fase debe constituirse la comisión negociadora del plan de igualdad, la cual no tiene por qué tener una composición equilibrada (de la misma forma que los órganos de representación del personal no tienen por qué tener esa composición equilibrada) -véase pregunta dos-. Según se desprende de la definición de planes de igualdad que proporciona el art. 46.1 de la LOIEMH, los aspectos que debiesen someterse a la negociación en esta fase son los siguientes:

1º) Selección y definición precisa de objetivos concretos:

Los mismos deben ser realistas y estarán en buena medida condicionados por las posibilidades económicas de las empresas y por la situación de partida, pues el coste de la implantación se hace descansar, en principio, sobre las empresas, sin perjuicio del apoyo que puedan dispensar los poderes públicos en lo que se refiere a acciones formativas dirigidas especialmente a mujeres y del apoyo incierto que, en cumplimiento de lo establecido en el ambiguo art. 49 de la LOIEMH ya han impulsado las administraciones públicas. Parece aconsejable, por tanto, que se elabore una memoria económica sobre el coste estimado de las medidas que se proponen a fin de que las metas que se fijen sean alcanzables en el plazo previsto y el plan no fracase finalmente por falta de medios económicos; y en función de ese estudio podrá desarrollarse más adecuadamente la negociación del plan. Por otra parte, es evidente que las situaciones de las que parte cada empresa son distintas, por lo que los objetivos que deban fijarse serán distintos necesariamente.

2º) Definición de las estrategias y prácticas a adoptar (medidas concretas y calendario).

La estrategia y prácticas concretas que se van a adoptar y el correspondiente calendario deben pactarse con los representantes, pero, como ya se ha apuntado, la Ley no impone un paquete mínimo de medidas sino solo un listado de materias que se deben de negociar, por lo que el plan será más incisivo o menos en función de la voluntad de las partes.

La LOIEMH impone, pues, una obligación de negociar los medios que en cada caso se estimen convenientes para la consecución de la igualdad material; pero

no obliga a llegar a un acuerdo. Lo que sí parece indudable es que en todo plan que se adopte debería fijarse como objetivo prioritario la erradicación de los problemas de discriminación detectados en fase de diagnóstico y adoptar con la máxima urgencia las medidas que se estimen oportunas a tal fin. En este punto debe tenerse presente que, sin perjuicio de los cauces y procedimientos de seguimiento y evaluación que a nivel sectorial se establezcan; y sin perjuicio, asimismo, de los derechos que se reconozcan a favor de órganos específicos previstos en el plan de igualdad, el art. 47.1 de la LOIEMH garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos, debiendo incorporar todos los cauces y procedimientos necesarios para el seguimiento y evaluación del impacto final y de la eficacia de las medidas adoptadas para conseguir los objetivos prefijados.

En relación con las medidas concretas que integren el plan de igualdad, las mismas debieran responder de forma coherente a la situación de la empresa reflejada en el diagnóstico al tiempo que deberán especificar las fases y fechas previstas para la implantación, seguimiento y evaluación de las actuaciones o medidas que contenga, respetando, en todo caso, la autonomía de las partes para el establecimiento de los períodos de vigencia.



7. ¿Cuándo termina el proceso negociador?

El proceso de negociación puede concluir con la formalización del plan o, por el contrario, sin acuerdo, pues no existe, en la legislación española, el deber de llegar a un acuerdo, como confirma el tenor del art. 85 del ET que expresamente dejan a salvo la libertad de las partes de determinación de los contenidos de los convenios que finalmente se suscriban, y así

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», para proseguir señalar que: “asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores” de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad». para dotar de la mayor eficacia posible al plan de igualdad.

8. ¿Se ha de registrar el plan de igualdad?

El Real Decreto 713/2010⁴ expresamente indica que serán objeto de inscripción:

a) “los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueban planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa” [art. 2.1.f)]; y b) “cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo” [art. 2.1.h)].

Además, de acuerdo con la DA 2ª RD 713/2010, se permite el depósito de igualdad de empresa que carezcan de convenio colectivo propio y que no deriven de lo establecido en un convenio sectorial. De este modo, la norma reglamentaria diferencia entre los planes de igualdad negociados, cuyo procedimiento de registro era posible, de aquellos que no lo eran y cuyo depósito era potestativo para la empresa; razón que explica que “doce años después de

⁴ Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.6.2010).

la aprobación de la LOIEMH no podemos saber cuántas empresas de más de 250 personas trabajadoras han cumplido su obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad”. Esta anomia⁵ ha sido parcialmente enmendada con el RD Ley 6/2019 que ha modificado el art. 46 LOIEMH en este concreto aspecto y, en su virtud, se han añadido tres nuevos apartados en dicho precepto conforme a los cuales:

1. Se ha creado un registro de planes de igualdad, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
2. Se ha impuesto a las empresas la obligación de inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
3. Se ha remitido a un futuro desarrollo reglamentario *“lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”*.

Teniendo en cuenta la redacción final del art. 46.5 LOIEMH, en los términos conferidos por el RD Ley 6/2019, (*“las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”*), parece que el alcance de la obligación de registrar se hace extensivo a todo supuesto en el que se elabore y se aplique un plan de igualdad, con independencia de su origen unilateral o convenido, o de su carácter obligatorio o voluntario, separándose claramente –y, creemos que con acierto⁶- de las propuestas que se realizaron durante la tramitación parlamentaria.

Como hemos apuntado, la reforma se remite a un futuro desarrollo reglamentario en lo que se refiere a la constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso al registro de planes de igualdad. Y, a tal efecto, la DF 1ª RD Ley 6/2019 confiere al Gobierno un plazo de seis meses para llevar a cabo tal cometido.

9. ¿Hasta dónde alcanza el control de legalidad de la autoridad laboral sobre el contenido de los planes?

⁵ Sobre los efectos de la falta de registro, me remito a NIETO ROJAS, P., “Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”, *Revista de información laboral*, vol. 10, 2015.

⁶ ARAGÓN GÓMEZ, C.; NIETO ROJAS, P., “El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019”, en Puebla Pinilla, A., Mercader Uguina, J. R (eds.) *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, p. 355.

Habrá que esperar al desarrollo reglamentario para ver si se prevé, finalmente, la intervenci3n de la autoridad laboral en el control de los planes de igualdad. No obstante, no parece probable que el futuro reglamento dote al registro de competencias de control de la legalidad de los planes, pues ello supondría la intervenci3n del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o, en su caso, de los 3rganos de igualdad de las Comunidades Aut3nomas, para realizar funciones de asesoramiento t3cnico y no olvidemos que, con la reforma, serían cerca de 28.000 las empresas que quedarían obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad.

De hecho, el art. 90.6 ET ya atribuye a la autoridad laboral la funci3n de velar por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por raz3n de sexo, pudiendo recabar al efecto el asesoramiento de estos 3rganos especializados. Y esta posibilidad, en la práctica, rara vez suele utilizarse.

Concretamente dicho precepto señala que “la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por raz3n de sexo. A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades aut3nomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicci3n social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades aut3nomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicci3n Social” que prevé que “cuando en el proceso se haya suscitado una cuesti3n de discriminaci3n por raz3n de sexo, orientaci3n sexual, origen racial o 3tnico, religi3n o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

10.  Qu  sanciones prevé la LISOS ante incumplimientos en materia de planes de igualdad?

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (en lo sucesivo, LISOS), establece la responsabilidad de la Inspecci3n de Trabajo en el control de la correcta aplicaci3n de los planes y programas de igualdad pactados en los

convenios colectivos, para lo cual adicionó dos apartados a la Sección 1ª que regula las infracciones en materia de Relaciones Laborales:

En primer lugar, el apartado 13 en el art. 7 para considerar sanción “grave”: "no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación". En este sentido, se ha entendido⁷ que “no iniciar el proceso de negociación de un plan de igualdad estando legal o convencionalmente obligado a ello es, si n más, constitutivo de infracción”.

En segundo lugar, el 17 al art. 8 de la precitada Ley que pasa a calificar como infracción «muy grave»: «no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo cumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley».



Por su parte, se adoptó la Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.

En dicha actuación se aprobó la creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, especialmente las retributivas y en el acceso a la formación profesional, tanto del sistema educativo como para el empleo.

A dicha unidad se le encomienda la función de velar por la igualdad de trato de todos los colectivos vulnerables, y prestará especial atención a la igualdad por

⁷ G. FABREGAT MONFORT, *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*, Bomarzo, Albacete, 2019, p. 112.

razón de género, así como al respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de las personas trabajadoras, intensificando para ello las actuaciones inspectoras (embarazo y maternidad, lactancia, reducción de jornada por cuidado de menores o de familiares, excedencia por motivo de hijo menor o familiar a cargo, etc...). La Unidad atenderá especialmente la protección de la maternidad en el ámbito laboral, particularmente de las trabajadoras jóvenes, mediante medidas tendentes a garantizar el ejercicio de sus derechos en dichas situaciones, contenidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su caso, para el inicio de procedimientos sancionadores o de procedimientos de oficio ante la Jurisdicción Social, conforme a lo previsto en el artículo 148.c) de la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social. Asimismo, protegerá el derecho al mantenimiento de las condiciones de trabajo disfrutadas antes del embarazo con posterioridad al parto.

Respecto a la actuación inspectora propiamente dicha, y tomando como fuente la Memoria de la Inspección del año 2018⁸, la misma recuerda que “el marco de actuación inspectora en la materia viene determinado inicialmente por la “Instrucción 3/2011, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, aprobada por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su condición de Autoridad Central de la misma. En dicha Instrucción se señala que la actividad inspectora en materia de Igualdad y no discriminación por razón de sexo constituirá un área de actuación permanente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Relaciones Laborales, formando parte de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas. Ello sin perjuicio de que eventualmente, y dentro de esta actividad permanente, puedan planificarse campañas temporales sobre áreas o materias o aspectos concretos de la legislación en materia de igualdad. Lo anterior se ha de entender sin perjuicio de las funciones que se asumen por las Comunidades Autónomas que hayan recibido traspasos en materia de Función Pública Inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Instrucción establece que junto a la actividad rogada (denuncias, petición de informes de otras Administraciones o de los Juzgados) se mantendrá una actividad programada, estableciendo criterios de selección de las empresas, y que se incrementará el número de actuaciones selectivas realizadas en base a

⁸ Accesible en: http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html (fecha de consulta: 29/1/2020).

informaciones previas que permitan actuar sobre empresas con indicios de irregularidades, o con obligaciones normativas conocidas de adoptar medidas o planes de igualdad. La actividad inspectora en general se centra en los siguientes programas:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
2. Discriminación en la relación laboral.
3. Discriminación Salarial.
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
5. Acoso sexual y por razón de sexo.
6. Discriminación en la negociación colectiva.
7. Discriminación en el acceso al empleo.
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

A juicio de la Inspección (Memoria 2018: 78), parcialmente enmendados en la modificación de la LISOS efectuada en el RD Ley 6/2019, “continúan pendientes de completar algunas lagunas legales existentes en la LISOS, tales como las referidas a determinadas conductas contrarias a las obligaciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tales como:

- Falta la tipificación de las posibles conductas contrarias al principio general establecido en el artículo 45 de dicha Ley Orgánica, de que las empresas, aun no estando obligadas a elaborar planes de igualdad, deben aplicar medidas concretas en materia de igualdad por haber sido pactadas con representantes de los trabajadores, o bien deban aplicar medidas de discriminación positiva en base al artículo 43 de la citada ley Orgánica 3/2007.
-
- Se consideran deficientemente tipificados los incumplimientos en relación con los diagnósticos previos a los planes de igualdad y de estos últimos, cuando su contenido resulta inadecuado o insuficiente.

En el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que

se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- a) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.
- b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, 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 accesorias.

11. ¿Qué mecanismos de impulso ha previsto la Administración para la implantación voluntaria del plan de igualdad?

El artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas que



incluirán el apoyo técnico necesario.

Para materializar este mandato, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades, para la elaboración e implantación de planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 y 23 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como de acuerdo con los principios establecidos en las Leyes 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se aprobó la Resolución de 23 de Mayo de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad correspondientes al año 2019.

Esta convocatoria supone la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones públicas destinadas a la elaboración e implantación de un plan de igualdad en las pequeñas empresas y entidades de entre 30 y 49 personas trabajadoras, que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en la presente convocatoria aquellas pequeñas empresas o entidades con plantilla de entre 30 y 49 personas que con anterioridad a la fecha de publicación de la convocatoria tengan elaborado un plan de igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad. Tampoco podrán ser beneficiarias aquellas entidades que legal o convencionalmente estén obligadas a adoptar un plan de igualdad.

Respecto a los requisitos de los planes de igualdad, se deberá garantizar el compromiso de la dirección de la empresa o entidad y la participación e implicación de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad. El plan de igualdad y las acciones que se deberán realizar en relación con las áreas de trabajo que debe abarcar se llevarán a cabo utilizando y fomentando un lenguaje no sexista. A efectos de solicitud, concesión y justificación de la citada subvención, los planes de igualdad

que se presenten deberán impulsar principalmente acciones en relación con las áreas de trabajo que se especifican a continuación:

- a) Área de acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización. Se pueden contemplar aspectos como la realización de procesos de selección no discriminatorios, acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres en puestos en los que se encuentra subrepresentadas, programas de formación y sensibilización en igualdad específicos para los departamentos de selección y reclutamiento u otros aspectos que favorezcan la igualdad en el acceso al empleo.
- b) Área de condiciones de trabajo: clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- c) Área de promoción profesional y formación: reglas de ascenso basadas en criterios que no lleven a situaciones de discriminación en función del sexo, capacitación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas, acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres dirigidas al personal de la entidad.
- d) Área de ordenación del tiempo de trabajo: medidas de adaptación de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, actuaciones como la flexibilización de los horarios de trabajo o la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de corresponsabilidad. Las acciones que se prevea implantar tendrán que suponer la mejora o ampliación de los derechos o condiciones de conciliación y corresponsabilidad establecidas por la ley o el convenio colectivo de aplicación.
- e) Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: elaboración y aprobación de un protocolo frente el acoso sexual y por razón de sexo, negociado con la representación legal de la plantilla, y la difusión de códigos de buenas prácticas.
- f) Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad: acciones dirigidas a la política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexista que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

La ejecución de esta ayuda incluye necesariamente el desarrollo por parte de la entidad beneficiaria de las siguientes fases:

- a) La elaboración de un diagnóstico de situación en la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que incluya datos estadísticos desagregados por sexo.
- b) La elaboración de un plan de igualdad que recoja las acciones o medidas que corrijan las deficiencias detectadas en el diagnóstico.
- c) La primera fase de implantación de las medidas prioritarias previstas en el plan de igualdad.

La cuantía máxima de la subvención será 6.000,00 €. La subvención concedida se destinará a cubrir los siguientes gastos relativos a la elaboración e implantación del plan de igualdad en la entidad, que se deberán efectuar en los plazos de justificación establecidos en el apartado duodécimo de esta convocatoria:

1º. Coste derivado de la elaboración del diagnóstico de situación de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2º. Gastos derivados de la elaboración del plan de igualdad.

3º. Gastos derivados de la implantación de la primera fase de aplicación de las tres medidas establecidas como prioritarias en plan de igualdad, tales como los ocasionados por campañas de sensibilización interna y/o externa, acciones de formación y/o nuevas contrataciones relacionadas con el plan de igualdad.

Las actuaciones previstas para la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, así como las derivadas de la implantación del plan de igualdad, pueden ser realizadas directamente por personal de la propia entidad o por una entidad externa especializada en igualdad de oportunidades y no discriminación en las relaciones laborales, hasta un porcentaje, en este último caso, que no podrá superar el 50 por cien del importe total de la subvención concedida.

La concesión de la subvención tendrá como beneficiarias a empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones de entre 30 y 49 trabajadoras y trabajadores que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten por primera vez un plan de igualdad tendente a alcanzar en su organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo. Estas entidades

deberán cumplir en la fecha de solicitud los requisitos generales siguientes:

- a) Estar legalmente constituidas y, en su caso, debidamente inscritas en el correspondiente Registro Público.
- b) Tener personalidad jurídica propia y capacidad de obrar y no encontrarse incurso en ninguno de los supuestos regulados por los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, lo que deberá acreditarse conforme a lo establecido en el apartado 7 del artículo citado. En el caso de comunidades de bienes, este requisito deberán cumplirlo cada una de las personas comuneras.
- c) Cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, las entidades que opten a la subvención de planes de igualdad deberán tener una plantilla, en el momento de presentar su solicitud, no inferior a 30 y no superior a 49 personas trabajadoras. Las empresas deben comunicar al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cualquier variación en la plantilla que tenga incidencia en el cómputo del número de trabajadoras y trabajadores.

12. ¿Qué ayudas están previstas en las Comunidades Autónomas para impulsar planes de igualdad?



La práctica totalidad de las Comunidades Autónomas han desarrollado en sus respectivos territorios normativa en igualdad de oportunidades y específica para empresas (si la hubiera) así como información, en su caso, sobre subvenciones para la elaboración de planes de igualdad, programas de apoyo y/o asesoramiento a empresas, distintivos y/o reconocimientos.

Dentro del Servicio “Igualdad en la empresa”⁹, impulsado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se encuentra un mapa actualizado sobre las diferentes iniciativas puestas en marcha. Especialmente reseñable es la existencia de algunos registros autonómicos de planes de igualdad (tal es el

⁹ <http://www.igualdadenaempresa.es/servicios/mapccaa/home.htm>

caso de la Comunidad Foral de Navarra¹⁰) también subvenciones autonómicas para la implantación voluntaria de planes (por ejemplo, en Cantabria, creadas en el Decreto 76/2017, de 13 de octubre, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo¹¹, o Andalucía mediante Resolución de 2 de octubre de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se convocan para el año 2018 subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a corporaciones locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación, con sujeción a las bases reguladoras establecidas por la Orden de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de 5 de septiembre de 2018)¹², y distintivos empresariales (v. gr. Castilla la Mancha ha aprobado el Decreto 6/2013, de 07/02/2013, por el que se regula el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial¹³).

Un mayor interés presenta el visado de planes de igualdad, efectuado por la Comunidad Valenciana¹⁴, pues este procedimiento que se realizará a instancia de parte, con la solicitud previa del/la titular o representante de las referidas empresas interesadas en la obtención de la correspondiente validación. La normativa reguladora para la obtención de esta distinción se contiene en el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consejo, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas. Para la consecución del visado de los Planes de Igualdad, estos tendrán que contener:

- Ámbito de aplicación.
- Partes subscriptoras del Plan.
- Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.
- Medios y recursos para su puesta en marcha.
- Sistemas de evaluación y seguimiento.
- En aquellos planes que cuentan con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

¹⁰ http://www.navarra.es/home_es/servicios/ficha/2904/registro-de-convenios-colectivos

¹¹ BOC Cantabria 23.10.2017.

¹² BOJA 10.10.2018.

¹³ Diario Oficial Castilla La Mancha 12.2.2013.

¹⁴ <http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/solicitud-de-visado-de-plan-de-igualdad>

Para la obtención de la mencionada validación, los planes presentados tendrán que contener medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas en cada una de las áreas que a continuación se detallan:

1. Área de acceso a la ocupación y contratación.
2. Área de conciliación y corresponsabilidad.
3. Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.
4. Área de retribuciones y auditorías salariales.
5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Bibliografía citada:

ARAGÓN GÓMEZ, C.; NIETO ROJAS, P., “El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019”, en Puebla Pinilla, A., Mercader Uguina, J. R (eds.) *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 321-374.

FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*, Bomarzo, Albacete, 2019.

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.; NIETO ROJAS, P., “Medidas y planes de igualdad en las empresas”, en García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J. R. (eds.) *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007.

NIETO ROJAS, P., “Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”, *Revista de información laboral*, vol. 10, 2015, pp. 159-176.

Capítulo 3

Trasformando hábitos y creencias

Nekane Rodriguez de Galarza

Managing Director Global Affiliates
LHH

Está claro que ser mujer está de moda, puede que las razones no sean las más bonitas y también puede que como toda moda enmascare algunas dificultades que en sí mismo tiene ser mujer para casi toda mujer. Lo que es una realidad es que todo este tema no deja de dar pie a un montón de estudios, políticas y demás que pretenden de alguna manera empoderar a la mujer y concienciar al tejido social y empresarial para que las mujeres podamos ser simplemente mujeres, lo que ya es, en sí mismo mucho. Si, es mucho porque en mi opinión, y es solo opinión, me da la sensación de que siempre hay alguna corriente que limita o nos empuja para ser algo, pero ese algo es lo que creo debemos cuestionarnos y preguntarnos ¿es lo que de verdad queremos ser?, cada tiempo, cada moda nos empuja de una determinada manera evitando la gran pregunta ¿Y nosotras en que nos queremos convertir? .



Este es para mí el quid de la cuestión, esta bien que se borren las desigualdades, es necesario que el maltrato acabe y es justo que cualquier ser humano tenga las mismas oportunidades y derechos. Pero también debería ser justo poder defender simplemente lo que somos, mujeres, lo que para unas querrá decir una cosa y para otras, ¿qué quiero decir? Que ser mujer no es algo estático, cada una de nosotras somos diferentes, cada una con sus sueños y anhelos y está perfecto que sea así. Ser mujer es muchas cosas, es poder ser madre o no, ser esposa o tampoco si no si quieres, es poder desarrollarse profesionalmente o quedarte en tu hogar, es decidir dedicarte a lo que te apasione, por que ser mujer es simplemente MAGIA. Es por ello que dar acceso a las mujeres a la

magia que habita dentro de ellas depende de que creemos un entorno que se lo permita y por encima de todo hace falta que nosotras mismas creamos en ello. Para ello necesitamos entornos que permitan combinar funciones, aficiones y necesidades personales, porque el verdadero reto de la mujer es el mismo que del hombre, avanzar por la vida aprendiendo y creciendo para convertirse en la mejor versión de sí misma.

Pero ¿y cuáles son esos frenos o impulsores que encontramos las mujeres en el desarrollo de nuestra trayectoria profesional?:

1. El mito de la igualdad: Me gustaría empezar con esa gran falacia que nos han hecho creer de que hombres y mujeres somos lo mismo, si claro somos seres humanos, pero iguales, iguales no somos. Opino que ese entorno que nos ha llevado a la asimilación no nos ha favorecido ya que se ha pretendido jugar con las mismas competencias y eso nos ha llevado a ser quienes no somos. Es decir, yo defiendo la equidad, mismos derechos mismas oportunidades, pero desde la diferencia, hombres y mujeres aportamos cosas diferentes y ahí radica la grandeza de la diversidad, cuando talentos diferentes se juntan para sumar y aportar. Opino que esa corriente llamada “igualitaria” ha puesto una vara de medir en aspectos con los que yo al menos no me siento reflejada, creo que la realidad del talento es única y todo el mundo tiene dones por desarrollar, pero en la medida que en vez de potenciar lo que somos o lo que tenemos nos intentamos convertir en “otra cosa”, para simplemente encajar en el sistema, el valor profesional se diluye para dar lugar a un sucedáneo de lo que realmente podemos llegar a ser.
2. Los techos de cemento o de cristal, qué más da, techos son: entendemos por techos todo aquello que de una u otra manera nos sugiere un límite real o no es nuestra carrera, bien sea por que nosotras mismas no lo imponemos en base a nuestras creencias, sobre la maternidad, sobre las dificultades, sobre el entorno... o bien porque se nos impone a través de una cultura empresarial donde los hombres sin darse cuenta seleccionan perfiles similares lo que les hace promocionar o contratar más hombres.

Soy de las que defiendo que en la medida de lo posible debemos poner el foco en aquello que podemos cambiar y sí creo que nuestras creencias en muchas ocasiones nos evocan un mundo de límites en vez de posibilidades. Creo que no sólo es un tema de cultura empresarial, seamos francas, la maternidad en muchos casos dispara unos botones en nuestra cabeza donde nos sentimos malas madres si no estamos más

presentes con nuestros hijos. Pero ¿y si es posible todo?, la maternidad no está o no debería estar reñida con el desarrollo profesional. Una puede querer desarrollarse profesionalmente y cuidar a sus hijos, otra puede no.

Todo está bien mientras pongamos el foco en el sitio adecuado, es decir en aquello que SÍ depende de nosotras cambiar

3. Cultura y prácticas organizativas, Pero para este fin antes comentado nos encontramos con una primera necesidad, y es la de que las empresas tengan prácticas y entornos donde se defiendan el talento sin etiquetas. Es por ello por lo que ciertas políticas o programas pueden ayudar a cambiar una cultura para dar paso a organizaciones más abiertas donde lo que brille es el talento y las ganas de aportar por encima del género. Pero seamos sinceros, esto no es tan fácil. Según un estudio realizado en LHH encontramos que es necesario trabajar en tres dimensiones para que el cambio sea real

- ✓ La cultura: ¿Qué iniciativas culturales funcionaron y qué conductas de liderazgo distinguen a las personas que defienden el impulso de la mujer hacia puestos directivos?
- ✓ La conducta individual: ¿Qué mentalidades y comportamientos distinguen a las mujeres que han tenido éxito en su carrera como líderes?
- ✓ Las prácticas organizativas: ¿Cuáles son los programas y políticas más enfocadas al progreso de las mujeres?

Las conclusiones que se obtienen en el informe realizado son que las iniciativas aisladas son importantes, pero no son suficientes. Así, las organizaciones que se distinguen por haber conseguido un progreso real, han sido claramente identificadas por el qué, el cómo y dónde han invertido tiempo, recursos y foco. El verdadero catalizador para potenciar el liderazgo femenino se encuentra en los comportamientos de aquellos líderes que día a día trabajan en la creación de una cultura inclusiva que haga posible que las mujeres prosperen en las organizaciones.

4. Corresponsabilidad vs conciliación: ¿De verdad la conciliación es sólo responsabilidad de las empresas?, o ¿la verdadera conciliación empieza en el hogar, se mantiene con tu jefe y se consolida en la cultura empresarial?.

¿Qué quiero decir?, que cuando una mujer quiere hacer otras cosas o tener tiempo para desempeñarlas, el verdadero soporte es quien te ayuda en casa... la corresponsabilidad en el hogar es básica para que hombres y mujeres pueden llevar a cabo un vida más equilibrada y alcanzar aquellas metas que deseen. Las trayectorias profesionales no son un camino lineal, deben y pueden ser caminos que se ajusten a nuestras vidas privadas. Pero he aquí la gran falacia, todo al mismo tiempo y para siempre no es posible. La vida no es ni más ni menos que un conjunto de momentos y cada uno de ellos lleva consigo responsabilidad y necesidades diferentes, puede que en algún momento debamos dedicar más esfuerzo y tiempo al trabajo y en otro más al hogar, no se trata de tener vidas perfectas cada día, sino que un día al mirar atrás veamos que estuvimos donde debíamos en cada momento y podamos sentirnos orgullosas de haber alcanzado todos los objetivos que nos habíamos planteado. La vida se mide por cómo la vivimos cada día, aceptando las consecuencias de las decisiones que vamos tomando. A mí me gusta pensar que a pesar del caos de trabajo, viaje, y familia que tengo cada día, al final del año puedo mirar atrás y con satisfacción ver que he estado y he hecho lo que debía en cada momento, una vez será más atención a mis hijos y otra estar fuera por razones de trabajo, esta ha sido mi elección y soy feliz con ella, y mis hijos también.



Pero como decía al principio, más allá de la corresponsabilidad, hace falta un jefe que entienda y apoye este tipo de medidas y claro está que depende del tipo de puesto, y la presencia que requieran las medidas organizativas serán de gran importancia para dotar de cierta flexibilidad que nos ayude a poder acometer nuestra vida privada y profesional por igual.

5. Las carreras ascendentes: Nos han hecho creer que una trayectoria profesional exitosa es siempre hacia arriba, es decir ascendiendo en el escalafón de las jerarquías dentro de la empresa, pero ¿y si hay otras

maneras? ¿y si no se trata solo de subir sino de poder estar donde creemos en cada momento? Quizás aquí lo primero sería poder discernir sobre el concepto de éxito, cada persona puede tener una diferente y para ti ¿qué es el éxito?, en segundo lugar, creo que es importante valorar que la vida no es lineal y que en cada momento podemos necesitar diferentes cosas. Es por ello que al hablar de trayectoria podemos hablar tanto de movimientos ascendentes, como puede ser lateral o de enriquecimiento, al igual que en un momento dado puede ser un cambio como el que ya muchas personas han dado como nómadas del conocimiento. Hablamos de un movimiento lateral cuando cambiamos de área o de función y de enriquecimiento cuando teniendo el mismo puesto podemos hacer cosas que nos ayuden a crecer y aprender. En concreto esta es una de mis opciones preferidas, puede que haya ocasiones que no podamos cambiar y que sintamos que estamos estancadas, pero siempre, siempre podemos hacer cosas que nos ayuden a mejorar como estudiar, hacer de mentoras, tener un coach o desempeñar más tiempo en otras cosas que nos apasionen

Pero si bien estos 5 aspectos pueden ayudar o desayudar en nuestro desarrollo profesional, hay otros que dependen más de cómo las mujeres reaccionamos o interpretamos el mundo que deben ser también mencionados. Estos son esos hábitos que de manera inconsciente muchas tenemos. Sin querer caer en el estereotipo y respetando que cada mujer es diferente me gustaría enumerar una serie de hábitos que de alguna manera nos limitan en nuestro crecimiento profesional; ¿Qué hábitos nos limitan para poder alcanzar el desarrollo profesional que cada una quiera?:

- a. Reticencia a adjudicarnos logros: normalmente cuando una mujer recibe un cumplido o una felicitación bien personal o profesional suele tener tendencia a quietarse méritos y dárselos a los demás. Parece que confundimos la humildad con la reticencia a asignarnos nuestros propios logros.
- b. Esperar que los demás se den cuenta: puede que en un mundo ideal hacer las cosas bien sea sufriente para que los demás se den cuenta de tu esfuerzo, pero la realidad es que trabajar bien no es suficiente sino necesario, pero hay que enseñarlo. Y por favor que nadie me entienda mal, no hablo de pavonearse sin sentido, pero sí de crear los entornos donde se muestren los resultados conseguidos y el buen hacer.

- c. Subestimar el poder de los pasillos: lo sé, entre todas nuestras actividades no queda tiempo para eso que es tan importante como hacer pasillos, puede que ahora alguien diga, ¿cómo?. Pues en ese caso déjame que lo diga de otra manera... hacer el networking necesario para captar aliados en nuestro trabajo, puede que así suene mejor, pero es lo mismo. Lo importante es establecer relaciones que en un formato de ganar-ganar nos enriquezcan en el camino. De aquí surge una necesidad importante para nuestro desarrollo profesional, el networking en sentido amplio, como aliado que nos ayude en nuestro camino.
- d. El mito de la multitasking: nos han hecho creer que las mujeres pueden hacer muchas cosas al mismo tiempo, y sí, claro que podemos, pero las hacemos mal, el cerebro necesita foco para funcionar bien y para alcanzar nuestros objetivos es necesario saber priorizar. Puede que el mejor consejo que me han dado nunca es “decidir es priorizar y priorizar es renunciar”. Todo al mismo tiempo no es posible, pero para saber qué quieres elegir es importante saber a qué no estás dispuesta a renunciar
- e. La trampa de la perfección: Si no teníamos bastante con la creencia de que podíamos hacer muchas cosas al mismo tiempo encima se supone que debemos ser casi perfectas. Es decir, llegar a todo, cuidar nuestra imagen, hacer deporte y estar de buen humor todo el día. Mujer, lo ideal sería poder llegar a aquello que cada una quiera, la perfección no existe y la vida no es ni más ni menos que una suma de momentos. Cada momento es de una determinada forma y una cosa es cuidarse para tener la vida más equilibrada posible y otra es obsesionarse con la perfección.

En un estudio realizado por LHH (©2019 Lee Hecht Harrison) basado en nuestra experiencia global en torno al desarrollo del liderazgo femenino a todos los niveles, pudimos identificar una serie de comportamientos y creencias comunes que distinguen a las mujeres exitosas en el progreso hacia puestos directivos y de gestión.

Así, en ese estudio resaltábamos 5 conductas primordiales que caracterizaban a las mujeres exitosas:

1. Abogar por una misma: Los resultados no llegan por sí solos y las oportunidades no caen del cielo. Conocerse y valorarse a una misma es algo fundamental. Las mujeres exitosas saben cuáles son sus fortalezas y tienen identificados sus logros, comparten y confían en el valor que aportan a la organización y piden oportunidades para crecer y avanzar.

2. Potentes redes de contactos. Se cumple el dicho de que somos tan exitosos como lo es nuestra red de contactos. Prácticamente ningún trabajo puede ser realizado en solitario y por ende, resulta imposible avanzar sin el apoyo de los demás. Las mujeres exitosas han demostrado saber construir sólidas redes de contactos internas y externas, manteniéndose a la vanguardia de los asuntos estratégicos y avanzando en sus propias carreras.

3. Mostrar un alto grado de confianza. La confianza en sí misma fue un factor importante para todas las encuestadas. Según nuestra experiencia facilitando coaching a miles de mujeres alrededor de todo el mundo, sabemos que a menudo, lo que impide que las mujeres alcancen roles de liderazgo es la poca seguridad en sí mismas y/o su capacidad para demostrarla a los demás.



4. Influencia ascendente dentro de la Organización. El estudio ha demostrado que las mujeres son excelentes figuras de influencia, especialmente en una organización. Sin embargo, cabe destacar que se enfrentan a un desafío mayor al ejercer influencia sobre las áreas más importantes. Las mujeres que logran el éxito recurren a proyectos, roles y ejercicios de networking específicos que les ayudan a comprender mejor a todas las partes interesadas y actuar de la manera más adecuada.

5. Plan de Carrera claro y compartido. En comparación con los hombres, las mujeres tienden a tener objetivos profesionales menos claros, que, compartidos con los demás, consiguen recibir menos apoyo para su crecimiento y desarrollo. Tradicionalmente, las mujeres suelen realizar más ceses en sus carreras que los hombres, debido a la crianza de los hijos y las responsabilidades familiares. Sin embargo, aquellas que logran alcanzar metas directivas construyen sus planes de carrera en un horizonte temporal más largo, compartiendo continuamente sus objetivos y obteniendo el apoyo necesario para su progreso.

Sé que la teoría es más fácil que la práctica, y mucho más fácil que la realidad a la que muchas veces nos enfrentamos, pero también sé que, si somos capaces de romper muchas de las creencias que nos limitan, hay un mundo esperándonos ahí fuera. Un mundo que como hemos visto depende en una parte de nosotras mismas y el otro de la cultura y el liderazgo de nuestras empresas. y es en estos tres frentes en lo que todos tenemos que luchar para hacer cada vez brillar más el talento con independencia del género.

Capítulo 4

Mujer y sectores infrarrepresentados: el caso de la Construcción

María José Leguina Leguina

Directora Departamento Laboral
Confederación Nacional de la Construcción (CNC)

La Construcción sigue siendo el sector económico con el menor número de mujeres ocupadas. En Europa la industria de la construcción emplea a más de 21 millones de personas, solo el 9% del total son mujeres. Estos índices a nivel europeo han quedado descritos en un reciente informe publicado por la Agencia Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound) denominado *“Las mujeres en la gestión: ¿Representación insuficiente y sobrecargada?”* que destaca que la construcción es el sector donde el porcentaje de hombres frente a mujeres es más distante.

En este sentido, los hombres representan el 91% de la industria de la construcción, frente al 9% de las mujeres, y ocupan un 92% de los puestos de gestión, frente al 8% que desempeñan las mujeres. Esta baja representatividad de la mujer, o dicho de otro modo, la alta masculinización del sector construcción, se debe a barreras externas e internas, derivadas de causas históricas socio culturales, que tienen que ver con la asignación de roles y los espacios socioeconómicos que históricamente se han reservado para cada sexo.

En España se reproduce esta situación de infrarrepresentación, aunque muy tímidamente el porcentaje de mujeres va en aumento. Si en el año 2019, el porcentaje de mujeres frente a hombres representaba en el sector un 8,8%, hace 10 años esta cifra se situaba en el 7,6%. Por Comunidades Autónomas, Navarra encabeza el ranking de las regiones con un porcentaje más elevado de mujeres en la construcción, a pesar de que únicamente el 16% de las personas ocupadas en el sector son mujeres. Le siguen Cataluña y Madrid, con un 13% y un 12%, respectivamente. En el otro extremo se encuentran La Rioja, Extremadura y Murcia, donde las mujeres tan solo representan un 3,3%, un 4,4% y un 4,5%, respectivamente.

De acuerdo con lo dispuesto en el informe *“Mujeres en Construcción”* elaborado y publicado por el Observatorio Industrial de la Construcción de la Fundación Laboral de la Construcción (entidad sin ánimo de lucro integrada por la Confederación Nacional de la Construcción, CCOO de Construcción y Servicios y Metal, Construcción y Afines de UGT, Federación de Industria) los últimos datos del sector, a nivel nacional, relativos a 2019 confirman esa tendencia de infrarrepresentación de la mujer en el sector.

Este estudio muestra la evolución de la mujer, experimentada en la construcción desde 2008, cerrando el año 2019 con un 8,9% respecto del total de la afiliación en el sector, a pesar se que en el último trimestre de 2019 cerró con un descenso

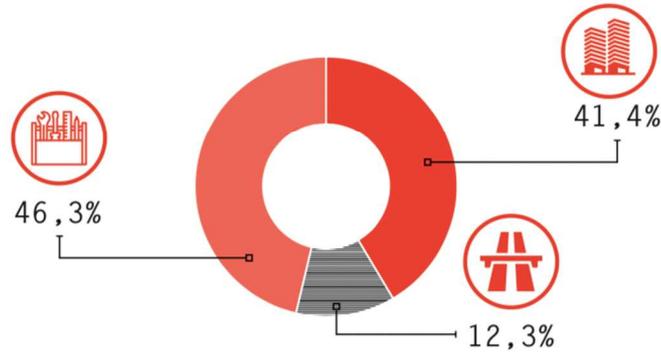
en el número de empleadas (8.000 mujeres menos afiliadas a la Seguridad Social que en el mismo periodo de 2018), en cifras anuales el sector creció en 2019, con respecto al año 2018, alcanzando un total de 8,9% de profesionales (8,7% en 2018, lo que supone 7.800 trabajadoras más).



Fuente: Observatorio Industrial de la Construcción, Informe “Mujeres en Construcción” (2020)

Teniendo en cuenta que el sector de la construcción, a efectos estadísticos, abarca tres CNAES fundamentales nos encontramos que al cierre del año 2019 la mayor actividad de mujeres trabajadoras se encuentra en el CNAE 43-Actividades de Construcción especializada (52.855 trabajadoras), seguido del CNAE 41-Construcción de edificios (47.341 trabajadoras) y del CNAE 42-Ingeniería civil (13.949 trabajadoras). Esto supone que el mayor número de mujeres trabajadoras se encuentren en las actividades de construcción especializada coincidiendo con que esta sea la actividad que mayor porcentaje tiene de afiliación de trabajadores dentro del sector. Estos datos significan que el 46% de las mujeres empleadas en construcción se dedica a actividades de construcción especializada; mientras que el 41% se emplea en la construcción de edificios, y el 12% restante se ubican en la ingeniería civil.

MUJERES OCUPADAS EN EL SECTOR 2019



Fuente: Observatorio Industrial de la Construcción, Informe “Mujeres en Construcción” (2020)

Si nos fijamos en las edades de las mujeres empleadas en el sector de construcción, nos encontramos con que el mayor porcentaje de mujeres ocupadas en el sector se concentra principalmente en el tramo de edad de 35 a 54 años (un 69% del total), mientras que la franja de edad con menor representatividad es la comprendida entre los 20 y los 24 años (circunstancia que se repite en el caso de los hombres), lo que refleja que la construcción falla a la hora de atraer talento joven. Pese a ello debemos de destacar que 1 de cada 2 personas inscritas en la bolsa de empleo de la Fundación Laboral de la Construcción es menor de 35 años.



Asimismo, cabe señalar que en la franja comprendida entre los 35 a 44 años se encuentra el mayor nivel de ocupación respecto de los hombres, llegando a alcanzar hasta un 12% del total de la afiliación en el último trimestre de 2019, según se desprende del siguiente cuadro:

PORCENTAJE DE OCUPADOS EN EL SECTOR POR SEXO Y POR TRAMO DE EDAD

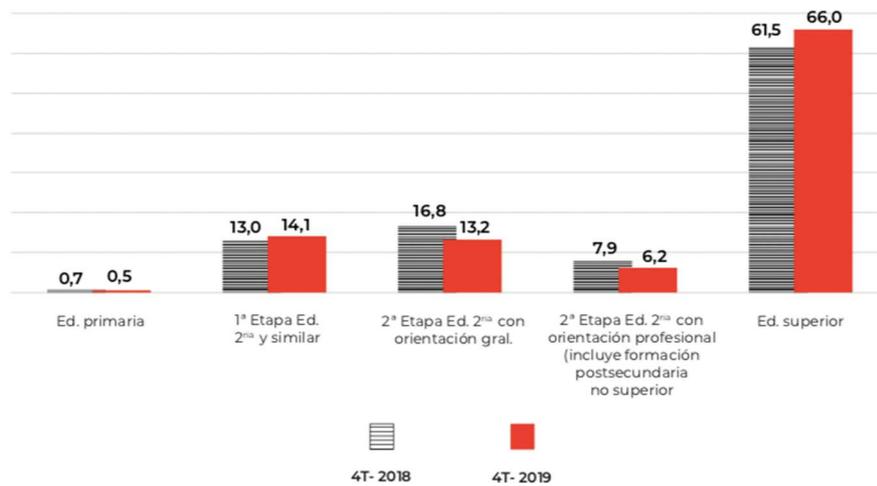
MUJERES	TOTAL	HOMBRES
8,4%		91,6%
0%	De 16 a 19	100%
5%	De 20 a 24	95%
8%	De 25 a 34	92%
12%	De 35 a 44	88%
7%	De 45 a 54	93%
7%	Mayor de 55	93%

Fuente: Observatorio Industrial de la Construcción, Informe “Mujeres en Construcción” (2020)

Entre las ocupaciones que ejercen las mujeres del sector en España destacan las administrativas, de atención al público y los empleos de contables y financieras, representado más un 50% de los puestos. Sin embargo, la carencia de mujeres a pie de obra se puede evidenciar, por ejemplo, en la ocupación de “albañiles” donde apenas encontramos un 0,8% de las mujeres que trabajan en esta ocupación. De tal manera que las mujeres se concentran en tareas administrativas, confirmando, como se ha mencionado al comienzo, que la industria de la construcción ha sido tradicionalmente un sector masculino, condición que se ha venido justificando, entre otras cuestiones, por las duras condiciones del trabajo. Sin embargo, la evolución del sector hacia una mayor mecanización hace posible que hombres y mujeres puedan acceder y ejecutar las mismas tareas profesionales en igualdad de derechos y oportunidades.

La Construcción, cada vez más, necesita personal cualificado, por ello es interesante conocer la evolución de las mujeres en relación con su formación y su incidencia en las ocupaciones laborales que dan empleo a las mujeres. El estudio de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) mencionado, arroja que el 66% de las ocupadas en el sector en el cuarto trimestre de 2019 posee un nivel de formación de Educación superior. Las cuatro primeras ocupaciones de la tabla, con 61.246 mujeres ocupadas, suponen el 56,9% del total de mujeres que trabajan en el sector y son ocupaciones de perfil administrativo.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL OCUPADAS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO



Fuente: Observatorio Industrial de la Construcción, Informe “Mujeres en Construcción” (2020)

Si entramos al detalle para ver en qué ocupaciones de ámbito administrativo se encuentran las mujeres, observamos que las cuatro ocupaciones con mayor empleabilidad para ellas son las ocupaciones denominadas: “Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público; Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes; Empleados contables y financieros; Asistentes administrativos y especializados”. Estas ocupaciones destacan frente a las cuatro principales ocupaciones de los hombres, la cuales se encuentran a pie de obra: “Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedra; Electricistas de la construcción y afines; Peones de la construcción y de la minería; Pintores, empapeladores y afines; Fontaneros e instaladores de tuberías”. Esto evidencia la diferenciación de roles históricamente atribuidos por razón de sexo, donde los oficios considerados “pesados” son desarrollados por hombres, mientras que a las mujeres se presupone que presentan mejores cualidades para desempeñar actividades relacionadas con la gestión y actividades conceptuales (arquitectura, la gestión de la calidad, diseño, eficiencia energética, la prevención de riesgos, etc.).

Asimismo, el sector de construcción en España se caracteriza por el empleo de trabajadores extranjeros, por ello también es interesante hacer una pequeña mención al porcentaje de mujeres ocupadas extranjeras respecto al total de

mujeres ocupadas es del 4,7%, siendo los países que ocupan las primeras posiciones en dicho ranking: Rumanía, Perú y Alemania.

Por otro lado el sector de construcción se caracteriza porque aproximadamente un tercio de los afiliados al régimen de la Seguridad Social son autónomos, sin embargo si nos centramos en las mujeres ocupadas en el sector esta tendencia no se sigue. El 82,3% de las mujeres ocupadas en el sector son trabajadoras asalariadas, y un 17,7% trabajan por cuenta propia o como no asalariadas. Esta tendencia al mayor número de ocupadas asalariadas por cuenta ajena podría justificarse por el tipo de ocupaciones administrativas que se ha señalado. Confirmándolo aún más si cabe que, por el tipo de contrato, un 73,8% trabajan con contratos indefinidos y un 8,5% con contratos temporales.

Otro aspecto para destacar es el tipo de jornada que realizan las mujeres en construcción. Las ocupadas a tiempo completo representan el 95,4% de ocupados en el sector, frente a las ocupadas a jornada parcial que representan un 4,6%, muy por debajo del porcentaje del total de ocupados con jornada parcial en España, que se sitúa en un 14,7%. Esta diferencia por sexo en cuanto al tipo de jornada es destacable, pues mientras que un 21,9% de las mujeres ocupadas trabajan con una jornada parcial, en el caso de los hombres el porcentaje es tan solo un 3,2%.

En relación con los datos sobre conciliación laboral, el total de profesionales de ambos géneros empleados a tiempo completo representa el 95,4%. En este caso, la construcción constituye uno de los sectores con menor número de personas empleadas a tiempo parcial (el 4,6% en comparación al 14,7% del total). La diferencia, en este caso, estriba en la diferencia por género, pues mientras que los trabajadores a tiempo parcial suponen un 3,2%, las mujeres en dicha situación laboral representan un 22% del total



Ante esta situación descrita, desde el sector de la construcción a través de la FLC se han adoptado una serie de medidas centradas en las oportunidades que da la creación de nuevos puestos de trabajo gracias a actividades derivadas de

la eficiencia energética o de las construcciones ‘verdes’ que ofrecen un alentador horizonte para profesionales especializados, mujeres y hombres. Y por otro lado intentando salvar las dificultades con las que se encuentra la feminización de la industria de la construcción como son: (i) Barreras intrínsecas: las mujeres no se ven a sí mismas como trabajadoras de la construcción; no hay opciones para ellas o no se ven capaces de hacer el trabajo; (ii) Barreras del mercado de trabajo: existe la posibilidad de que un trabajo realizado por una mujer se considere menos profesional por parte de empresas o clientes; y (iii) Barreras con los propios compañeros.

Para lograr estos objetivos se ha fomentado la formación de mujeres para su incorporación al sector. De año en año se ha ido aumentando el número de mujeres formadas en sus Centros de Formación, reduciéndose así la brecha existente entre el porcentaje de hombres frente a mujeres que se forman en esta entidad paritaria. De este modo, en el año 2019 se formaron a 6.581 mujeres, un 18% más que en 2018, representando un 7,2% de las personas formadas en 2019 (en 2018, el porcentaje de mujeres frente a hombres fue del 6,8 %).

De otro lado, la FLC lidera desde 2017 el proyecto europeo “*Women can Build. Re-concepción de la Formación Profesional hacia una industria de la construcción en igualdad*” en colaboración con otras siete entidades de seis países europeos -España, Francia, Alemania, Portugal, Italia y Bélgica. La especial relevancia de este proyecto se evidencia en que pese a las especificidades de cada país, la historia de las mujeres en la construcción es similar.



Con este proyecto se pretende una *reconcepción* de la Formación Profesional hacia una industria de la construcción en igualdad para conseguir una industria más inclusiva, que permita una integración de la mujer en todas las fases del proceso constructivo. En definitiva, se trata de despertar conciencias y abogar por la igualdad de oportunidades, mejorando las condiciones sociales del sector, fomentando la profesionalización, a través de una formación de calidad; e impulsando la inserción laboral, con la activación del mercado de trabajo. Los objetivos que enfrenta el proyecto *Women can build* son los siguientes:

- Realizar un cambio de paradigma en el sector de la construcción, que sea más igualitario, atractivo y socialmente responsable, a través de la formación.
- Derribar barreras culturales y mejorar la sensibilidad de las mujeres hacia este sector.
- Captar la atención de la mujer hacia la industria de la construcción, recalcando aquellas actividades con más posibilidades de lograr una inserción efectiva en el mercado de trabajo.
- Proporcionar a los centros de Formación Profesional (FP) una perspectiva de género que les permita repensar su enfoque de formación y buscar oportunidades para un sector más igualitario.
- Establecer medidas de asesoramiento que faciliten la transición de la industria de la construcción hacia una mayor sensibilización y equilibrio de género.
- Lograr el reconocimiento de las competencias de género y crear las condiciones que permitan la realización de nuevos programas con un mejor rendimiento.
- Para lograr el éxito esperado, esta iniciativa se dirige a mujeres en situación de desempleo de larga duración, aunque estará especialmente destinado a cualquier mujer en riesgo de exclusión social y a mujeres jóvenes.

Dentro de este proyecto se ha incluido la campaña *#yotambienconstruyo*, lanzada por la Fundación Laboral de la Construcción con motivo del Día de la Mujer, y con el objetivo de dar visibilidad y rendir un homenaje a las profesionales que trabajan cada día en un sector mayoritariamente masculino. Esta iniciativa, contó con más de 1.500 mujeres que se sumaron durante la semana del 8 de marzo de 2019, y recibió el 'Premio Empresaria del Año, al compromiso social', en 2019, por parte de la Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid (ASEME).

Por último, dentro de las colaboraciones de la Fundación Laboral de la Construcción, también se encuentra otra iniciativa en colaboración con la Cruz Roja Española firmada en noviembre de 2017. Se trata de un acuerdo de colaboración, con el fin de llevar a cabo distintas acciones que promuevan la inserción laboral de las personas participantes en los programas de Empleo de la institución humanitaria con el que se pretende dar un importante paso para mejorar la empleabilidad de diferentes colectivos a través de la formación. Entre las primeras acciones que se han llevado a cabo, destaca un proyecto de sensibilización para promover la presencia de mujeres en el sector de la construcción. Esta iniciativa pretende identificar las principales barreras que encuentran las mujeres para incorporarse y crecer profesionalmente en el sector, y promover actuaciones que mejoren su empleabilidad, apostando por la formación y talleres de información y sensibilización. Entre los objetivos de este proyecto se encuentra el impulsar espacios laborales inclusivos e igualitarios, rompiendo estereotipos y prejuicios sexistas.

Capítulo 5

Salud Laboral y Género

Carmen Mancheño Potenciano

Especialista en Medicina del Trabajo.
Coordinadora de la Secretaría de Salud Laboral
Comisiones Obreras Madrid

Desigualdades de género en la salud

Las diferencias y las desigualdades de género, juntamente con la clase social son las mayores causas de inequidades en la salud y en los servicios sanitarios. Así el género, entendido como las diferencias socialmente construidas, subyace en la desigual atención sanitaria entre hombres y mujeres.

Los datos nos muestran cómo las mujeres tienen una esperanza de vida más larga que los hombres, pero sin embargo presentan mayor prevalencia de enfermedades crónicas y mayor morbilidad e incapacidad, es decir, las mujeres viven más años, pero con peor salud.

Las desigualdades en la salud entre mujeres y hombres no responden solo a los determinantes de tipo biológico correspondientes al sexo, sino que están altamente influidas por determinantes sociales (estilos de vida, trabajo...), donde los roles de género desempeñan un papel central. Existen diferencias en la prevalencia de algunas enfermedades, pero también en la forma de enfermar, de manifestar los síntomas, de metabolizar los fármacos, etc. Tradicionalmente, la medicina no ha tenido en cuenta esta diferencia por lo que existen frecuentes sesgos de género en la atención sanitaria.

En demasiadas ocasiones se asume que hombres y mujeres somos iguales cuando no lo somos, por ejemplo, en la cardiopatía isquémica, donde existen bastantes diferencias que, habitualmente, no se tienen en cuenta, o al contrario, se asume que hombres y mujeres somos diferentes cuando en realidad somos iguales como ocurre en la medicalización más frecuente de síntomas depresivos menores en mujeres

Dos sesgos a tener en cuenta al valorar la atención sanitaria recibida por mujeres y hombres son el sesgo de esfuerzo diagnóstico y terapéutico.

Los sesgos de género más importantes en el diagnóstico se manifiestan en que no se tiene en cuenta las diferentes manifestaciones de las enfermedades en hombres y mujeres, además en las mujeres existe un menor esfuerzo

diagnóstico, son diagnosticados con más frecuencia de “síntomas y signos mal definidos” y son diagnosticadas más frecuentemente de somatización.

Existen importantes sesgos también en el tratamiento: hay múltiples diferencias en farmacodinamia de los fármacos (absorción, metabolización y eliminación) que no se tienen en cuenta al prescribir los tratamientos, las mujeres tienen 1,5-2 veces más riesgo de sufrir un efecto adverso a un fármaco, son tratadas con menos frecuencia en base a la evidencia y existe mayor prescripción de psicofármacos en mujeres ante un mismo problema.

Uno de los ejemplos de sesgo de género más estudiado y del que más evidencia se dispone es el relacionado con la cardiopatía isquémica: se percibe que es un problema de hombres, no se conocen las diferencias en la presentación de la cardiopatía isquémica (en mujeres se presenta más frecuentemente con cuadros atípicos sin dolor torácico), existe un importante retraso en el diagnóstico que condiciona una mayor mortalidad, a las mujeres se les realiza menos eco cardiogramas y angiografías coronarias y respecto al tratamiento, las mujeres con cardiopatía isquémica son tratadas significativamente más tarde que los hombres, menor esfuerzo terapéutico en mujeres; menor ingreso en UCI, menos trombólisis y menos angioplastias -aun sabiendo que las mujeres tienen mayor mortalidad- y finalmente, las mujeres son derivadas con menos frecuencia a rehabilitación cardíaca.



Gran parte de los sesgos de género en la atención sanitaria proceden de los sesgos en la investigación, pero también de los sesgos y roles con los que han sido educados los propios profesionales sanitarios y que influyen en su trabajo diario.

Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad: de la mano hacia la transversalidad

La realidad de nuestro entorno laboral es que las mujeres tenemos unas condiciones de trabajo, de salud y de vida diferentes y desiguales, que producen unas desigualdades de género que van a condicionar la exposición a los riesgos laborales.

La división sexual del trabajo genera una polarización del empleo femenino que compone un panorama de riesgos y enfermedades diferenciadas como consecuencia de desempeñar distintos trabajos y papeles sociales. Existen, pues, diferencias en cuanto a los riesgos a que se exponen unos y tras, no solo debidas a diferentes ocupaciones y actividades que desarrollan en su trabajo, sino también a otros factores que están relacionados con las propias condiciones laborales (condicionadas muchas veces por aspectos de género).

Sin embargo, la práctica preventiva tiende a ignorar esta realidad y aborda la prevención de riesgos laborales desde un enfoque aparentemente neutro, lo que conlleva la consideración de la población trabajadora como una masa uniforme, homogénea, sin diferencias. Este punto de partida implica que no se tengan en cuenta las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (las mujeres tienen menor talla, peso, masa muscular, grosor de la piel, consumo metabólico, capacidad pulmonar, función endocrina, etc. y estas diferencias influyen por ejemplo en el nivel de toxicidad de algunos químicos, en la exigencia física, en la respuesta ante el estrés térmico etc.) y que no se consideren las diferencias que generan desigualdad. Nos referimos a las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres que son precarias e injustas: contratación precaria, brecha salarial, segregación sexual del trabajo...

La no consideración de esta realidad, es decir, omitir la perspectiva de género en la prevención hace que se lleve a cabo desde una visión androcéntrica que aplica el modelo o la realidad de los hombres a las mujeres. Obviando a ésta última y desprotegiendo su seguridad y su salud en el trabajo.

En la seguridad y salud en el trabajo se cometen dos errores básicos omnipresentes en todos los ámbitos de la salud, y, por supuesto, en el de la salud laboral: se considera a hombres y mujeres iguales cuando no lo son (factores fisiológicos, antropométricos, hormonales, sociales), y se considera que son diferentes en aspectos en los que en realidad son iguales (posibilidad de enfermar de patologías tradicionalmente “masculinas” –como las cardiovasculares-, exposición a riesgos, capacidad de trabajo, aptitudes técnicas, dotes de organización...).



Finalmente, hay que tener en cuenta que en la epidemiología laboral los problemas que afectan a las mujeres han recibido menos atención que los de los hombres. Por ejemplo, hombres y mujeres difieren en estructura ósea, distribución de la grasa corporal, función endocrina o sistema inmune, pero en cambio hay muy pocos estudios sobre el impacto de estas diferencias en la respuesta a las exposiciones a tóxicos, a las exigencias físicas o al estrés térmico.

Los riesgos laborales asociados a las desigualdades de género

En las actividades desarrolladas predominantemente por las mujeres, los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos y exposición a agentes químicos y biológicos. Mientras que en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos con un peso elevado. En términos generales, si los hombres trabajan más en la construcción y en la industria, los riesgos de seguridad e higiene estarán más presentes en sus entornos de trabajo, mientras que la presencia mayoritaria de las mujeres en las actividades de servicios las expondrá principalmente a los riesgos ergonómicos, psicosociales y también higiénicos.

Las lesiones osteomusculares son las lesiones más frecuentes, y presentan aspectos de género diferenciales: son más prevalentes entre las mujeres y las zonas del cuerpo lesionadas son diferentes; las mujeres presentan más lesiones en cuello, columna dorsal y extremidades superiores y los hombres en columna lumbar y rodillas. Fruto, sin duda de desarrollar tareas diferentes, que generan en las mujeres mayor exposición a movimientos repetitivos, posturas estáticas y

agudeza visual para percibir detalles. A lo que se une la falta de reposo que genera la combinación del trabajo asalariado y el trabajo doméstico.

La exposición a factores psicosociales en el trabajo es un problema de gran magnitud, que se comportan con una marcada desigualdad de género. Las mujeres realizan, con mayor frecuencia que los hombres, trabajos en los cuales a menudo los métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas rápidas, repetitivas. Esto hace que los procesos de trabajo establecidos no dejen ningún margen de autonomía y decisión, y las expone a baja influencia, a bajas posibilidades de desarrollo y a un bajo sentido del trabajo. Por otra parte, en estos puestos de trabajo, los salarios son más bajos ya que las competencias necesarias son menos valoradas, la promoción profesional es muy limitada y la temporalidad es frecuente, por lo que las exposiciones a inseguridad y baja estima son más prevalentes.

Además, hay que tener en cuenta que la organización del tiempo de trabajo parte de un modelo de disponibilidad constante por parte de las personas trabajadoras, sin tener en cuenta las responsabilidades o necesidades relacionadas con el entorno familiar.



La exposición a agentes químicos también muestra diferencias, muchos de los trabajos que más intensamente utilizan sustancias químicas están altamente feminizados: tintes en el textil, n-hexano en el calzado, formaldehído en la sanidad, disolventes en la limpieza, microelectrónica o industria farmacéutica, etc. Además, estas sustancias afectan de forma diferente y específica a las mujeres, pero la falta de estudios sobre los efectos de la exposición a agentes químicos en mujeres hace que se extrapolen los resultados de los estudios realizados en población masculina, obteniendo así conclusiones que pueden ser erróneas sobre el riesgo que comportan estos agentes sobre las mujeres trabajadoras.

Destacan las diferencias entre hombres y mujeres en la exposición a la doble presencia. Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del

trabajo doméstico y familiar, lo cual implica, por una parte, una doble carga de trabajo, y por otra, que son las que sufren en la mayoría de los casos las exigencias simultáneas de los dos ámbitos. La exposición a la doble jornada se agrava cuando la organización de la jornada laboral deriva en horarios asociales o rígidos, en jornadas partidas con más de una hora en medio y cuando hay exigencias de disponibilidad que implican cambios de horario, de días de la semana o prolongación de la jornada.

Además de riesgos diferentes, las mujeres tienen riesgos específicos que están íntimamente ligados al género: acoso sexual, y por razón de sexo y la doble presencia.

Si esta realidad se limitase a una distribución diferente de riesgos no debería plantear ninguna dificultad para la prevención, pero sin embargo, el análisis del impacto de las condiciones laborales sobre la salud demuestra que no se trata de un simple reparto aleatorio entre hombres y mujeres. En otras palabras, la propia construcción de la división sexual del trabajo incorpora como uno de sus determinantes la banalización de los riesgos vinculados a los estereotipos femeninos, así en las evaluaciones de riesgo se invisibilizan los factores de riesgo que afectan de manera mayoritaria a las mujeres, los riesgos ligados a factores psicosociales, organizacionales y ergonómicos son omitidos o en el mejor de los casos valorados como “tolerables”, no generando por tanto ninguna actuación preventiva.

Los *indicadores del impacto en la salud* tampoco ayudan, sino que por el contrario tienen importantes limitaciones, que afectan en mayor medida a las mujeres.

Los accidentes de trabajo se producen fundamentalmente en la población masculina, en clara relación con las ocupaciones y las tareas que realizan, pero sin embargo, si examinamos los datos con perspectiva de género y desagregamos los datos por ramas de actividad podemos ver cómo en las actividades sanitarias y de servicios sociales, en la educación, en actividades financieras y seguros, y en actividades de descontaminación y gestión de residuos, el índice de incidencia de accidentes de trabajo es mayor en las mujeres que en los hombres.

Índices de incidencia de AT por sexo y en actividades que ocupan más población (por cada 100.000 afiliados/as con cobertura de contingencias profesionales). Madrid 2018.

Sector de actividad	Hombre	Mujer
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	3104,80	977,33
Comercio al por menor	3532,71	2160,15
Actividades sanitarias	2136,48	2172,38
Asistencia en establecimientos residenciales	4817,00	6477,88
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2529,77	3958,00
Actividades de los hogares, personal doméstico	1073,93	143,36
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1995,14	1588,70
Educación	680,97	1037,91
Servicios de alojamiento	3540,24	3385,54
Servicios de comida y bebida	5213,14	3936,85
Servicios de información	831,81	399,48
Telecomunicaciones	744,37	307,54
Admón. pública, defensa y seguridad social	5550,01	1838,75
Servicios financieros	113,30	236,61
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones	147,92	270,09
Ac. aux. de los servicios financieros	345,03	320,04
Metalurgia	12260,62	2582,31
Industria de la alimentación	7555,24	4221,83
Actividades de descontaminación y otros	22508,79	50814,33
Construcción de edificios	8011,12	695,56

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y salud en el Trabajo (IRSST).

Existen marcadas diferencias en *los accidentes de trabajo in-itinere* (los que se producen en los desplazamientos de casa al trabajo y del trabajo a casa), afectando en proporción mucho mayor a las mujeres.

Así, en la Comunidad de Madrid, en el año 2018 se han producido 16.856 accidentes de trabajo in-itínere, de los cuales 10.044, es decir, el 59,6% fueron en mujeres y 6.812 (40,4%) en hombres. En términos de incidencia, los datos confirman esta situación, de tal forma que los índices de incidencia de los accidentes in itínere, son tres veces más en las mujeres que en los hombres. Esta diferencia está directamente ligada a la mayor precarización del trabajo femenino, ya que a las mujeres les afecta en mayor medida las jornadas irregulares, los trabajos parciales no deseados y la necesidad de simultanear varios empleos, lo que les obliga a un mayor número de desplazamientos y además, habitualmente con tiempos muy marcados también por la doble presencia y las necesidades en torno a la conciliación de la vida laboral, familiar y social.

Índice de incidencia de los accidentes in itinere por sexo y sector. Madrid 2018.

Sector de actividad	Hombre	Mujer
Agricultura y ganadería	223,73	445,77
Industria, energía y minería	443,00	605,68
Construcción	402,54	592,32
Servicios	494,24	730,25
Total	480,13	722,93

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y salud en el Trabajo (IRSST).

Con respecto a *las enfermedades profesionales*, el elevado subregistro y la pobre atención que se presta por parte de la Administración lo convierten en un indicador muy pobre, pero que también presenta aspectos de género relevantes

En los datos referidos a la Comunidad de Madrid (año 2018), podemos observar que en términos generales existe una clara diferencia en razón de género en la comunicación de enfermedades profesionales, siendo el Índice de incidencia mayor para mujeres que para hombres, tanto en enfermedades que han cursado con baja como sin ella.

Índice de incidencia de las enfermedades profesionales por situación y sexo. Madrid 2018.

Situación	Hombres	Mujeres	Total
CON BAJA	30,23	44,87	37,46
SIN BAJA	17,81	18,79	18,29
TOTAL	48,03	63,66	55,75

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y salud en el Trabajo (IRSST).

Las más frecuentes son las enfermedades musculoesqueléticas que afectan fundamentalmente a las mujeres, debido fundamentalmente a que ocupan puestos de trabajo donde se realizan con frecuencia posturas forzadas, movimientos de repetición o manipulación manual de cargas que comportan riesgos de lesiones de síndrome del canal carpiano, inflamación de las articulaciones, tendinitis, bursitis, epicondilitis, cervicalgias y lumbalgias.

La distribución de estas enfermedades según el listado publicado en el Real Decreto 1299/2006, se muestra en la siguiente tabla, donde se puede observar que las mujeres tienen un índice de incidencia superior que los hombres para la mayoría de los grupos de enfermedades profesionales.

Enfermedades profesionales comunicadas según RD 1299/2006. Madrid 2018

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	Ind. Incidencia ¹	N	Ind. Incidencia	N	Ind. Incidencia ¹
EP causadas por agentes químicos	16	1,15	21	1,55	37	1,35
EP causadas por agentes físicos	482	34,61	463	34,12	945	34,37
EP causadas por agentes biológicos	78	5,60	293	21,59	371	13,49
EP causadas por inhalación de otras sustancias y agentes	53	3,81	293	3,24	97	3,53
EP de la piel causadas por otras sustancias y agentes	38	2,73	44	3,17	81	2,95
EP causadas por agentes carcinógenos	2	0,14	43	0	2	0,07
Total	669	48,03	864	63,66	1533	55,75

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y salud en el Trabajo (IRSST).

Desde una visión preventiva y de género, la *subdetección* e infradeclaración se traduce en que las patologías que no se visualizan no se relacionan con el trabajo y, por lo tanto, se hace más difícil la actuación a nivel preventivo. Dado que las mujeres sufren menos accidentes de trabajo y más enfermedades, la relación de sus problemas de salud con el trabajo queda manifiestamente oculta.

La legislación en prevención no protege de manera específica a la mujer, salvo en el momento del embarazo y la lactancia. Y también aquí de una forma un tanto ambigua a veces (recomendando que no se realice el trabajo nocturno, aunque permitiéndolo) y escasa otras: no protege suficientemente los primeros meses del embarazo de la mujer, ni la lactancia natural durante todo el período que cada mujer esté amamantando a su bebé.

La violencia de género en el ámbito laboral

Cuando hablamos de violencia de género en el ámbito laboral nos referimos a un tipo de violencia que, al igual que sucede en el ámbito privado y familiar, viene motivada por el sexo de una persona. Las causas de este tipo de violencia hacia las mujeres en el trabajo están asociadas a las desigualdades estructurales de género, las cuales impregnan el mercado laboral, las relaciones de trabajo o la cultura organizativa, entre otros.

Las manifestaciones más frecuentes de violencia de género en el ámbito laboral son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos laborales y sociales, es una de las formas más comunes de violencia de género y la manifestación más patente de la desigualdad real entre hombres y mujeres que aún existe en nuestra sociedad.



Uno de los principales problemas que rodean al acoso sexual es su falta de visibilidad social, existe un entorno social que tiende a negar el acoso sexual y que lo oculta, y que solo lo reconoce en sus situaciones más graves, y que, incluso justifica y 'normaliza' estas conductas en sus manifestaciones menos graves.

Los datos sobre acoso sexual en el trabajo no existen ni tampoco se los espera.

Apenas existen datos sobre el alcance de la violencia sexual en el ámbito laboral. En los últimos años, las únicas estimaciones disponibles proceden de organismos europeos, como la Agencia de los Derechos Fundamentales de la

Unión Europea (FRA), que en una encuesta realizada a 42.000 mujeres de los 28 países de la unión en 2014, concluyó que una de cada dos mujeres (el 55%) en la UE ha sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad. Y de estas, un 32% señaló que el autor pertenecía al entorno laboral. Trasladando estos datos a Madrid, podemos estimar que más de 272.000 mujeres han sufrido alguna vez acoso sexual en el trabajo en nuestra comunidad.

La respuesta en el ámbito de las empresas no suele ser adecuada, la actuación más habitual es inhibirse del problema, es decir, no hacer nada al respecto, se *banaliza* la situación, e incluso se oculta.

La situación de acoso vivida por la trabajadora tiene repercusiones físicas y psicológicas importantes, alteraciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, etc. También pueden aparecer trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés.

Son trastornos que, ante una situación de baja laboral, deben considerarse como accidente de trabajo.

Frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo es necesario que las empresas elaboren , junto a la representación de las y los trabajadores un *protocolo de actuación* con procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, recogiendo las responsabilidades de cada una de las partes, explicando el procedimiento a seguir e incluyendo el compromiso de un tratamiento serio, rápido y confidencial, la protección frente a represalias y la garantía de que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas.

En definitiva, podemos concluir que para que se haga efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades, al trabajo y a la salud laboral hace falta que nos situemos en las políticas “sensibles al género”. Es decir, es necesario que se analicen las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en la salud, y que las prácticas de prevención den respuesta a estas. Las prácticas sensibles al género son las que nos

permitirán mejorar las condiciones de trabajo y de salud de las mujeres y de los hombres. De lo contrario seguiremos ocultando las diferencias entre hombres y mujeres, subestimando la magnitud de los riesgos que más afectan a las trabajadoras y, por tanto, desprotegiendo su seguridad y su salud.

Sólo trabajando todas y todos por la igualdad también en salud laboral partiendo de la diferencia contribuiremos a la creación de sociedades más justas y equitativas, más democráticas y saludables.

Capítulo 6

Estado del arte de los Planes de Igualdad en el tejido empresarial español

Victoria Benloch Ruiz

Directora de Consultoría
Adecco Learning & Consulting

Audith Zapata Navarro

Responsable Área Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad
Adecco Learning & Consulting

I. CONTEXTUALIZACIÓN

Desde 2007, cuando fue publicada la ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, se estableció la obligación de estudiar los procesos internos de cada organización con atención al detalle de las personas que la componían. Desde entonces, desglosando los datos por sexo mediante indicadores estadísticos, se obtiene una amplia información referida a todas esas áreas de evaluación que son puntales en el funcionamiento de las empresas: desde el reclutamiento y la selección hasta el desarrollo, contemplando promoción y formación continua. Profundizando en este contenido, el Real Decreto-Ley 6/2019 vino a fomentar estos estudios, conocidos como Planes de Igualdad, al sentar las bases de su negociación y otorgar un papel destacado al análisis de las retribuciones y la corresponsabilidad.

En Adecco Learning & Consulting hemos procedido a la recopilación sistematizada de los resultados obtenidos en nuestra colaboración con las empresas en la incorporación a sus líneas estratégicas del principio de igualdad, y fruto de ello, ofrecemos una muestra representativa de un centenar de empresas analizadas en un periodo reciente, obteniendo las conclusiones que recogemos en este capítulo.

Creemos que un estudio de estas características es ahora más relevante que nunca dado que no se ha realizado un informe de similares características a nivel nacional ni con una muestra de tanto volumen, y contar con documentos como el que se presenta, puede facilitar por ejemplo la valoración de las empresas que se encuentran en cumplimiento normativo.



Con este capítulo, se pretende aportar a la sostenibilidad empresarial. Queremos ser parte de la recuperación, estabilidad y crecimiento de las estructuras mediante una labor que dé importancia a enfoques donde lo tradicional se encuentre con lo innovador, y miremos en conjunto hacia el futuro que representan las empresas que hacen de sus centros de trabajo modelos de resistencia y cambio.

II. INTRODUCCIÓN.

Hace poco más de 13 años de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, una ley que irrumpió en nuestro ordenamiento jurídico por el procedimiento de la transposición de dos Directivas Comunitarias¹⁵, como sucede con frecuencia en todos los ámbitos. Estas Directivas promovían la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres concretamente en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo; y por otro lado la igualdad en el acceso a bienes y servicios, y su suministro.

Entre otras cuestiones, y para centrarnos en el contenido del informe, la Ley obligaba a las empresas de más de 250 personas en plantilla a contar con un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuestión hasta entonces desconocida y que no dejó indiferente a ningún sector de la sociedad. Desde entonces, se han realizado avances que sin duda han contribuido al desarrollo y mayor conocimiento del término *igualdad* tanto en materia normativa como a nivel cultural o social.

A nivel jurídico, hay dos normas recientes que impactan directamente en los planes de igualdad. Por un lado la *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad*¹⁶, que establece la obligación de incluir información sobre cuestiones sociales y relativas al personal que en definitiva son los datos de la plantilla desagregados por sexos, el protocolo de acoso y su proceder para gestionar la diversidad. Si bien, esta norma solo aplica a grandes empresas de

¹⁵ Directiva 2002/73/CE y Directiva 2004/113/CE

¹⁶ Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Fuente BOE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>

interés público y con un valor de facturación determinado¹⁷, no se descarta la revisión del alcance de la normativa a nivel europeo, si la sostenibilidad sigue su ascenso como valor estratégico en el marco del Unión Europea, tal y como recoge el Pacto Verde Europeo.¹⁸

Pero sin duda el mayor impulso a nivel jurídico lo ha protagonizado el ya mencionado Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación¹⁹. Este Real Decreto establece una serie de obligaciones relacionados con los planes de igualdad como su negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, o el deber de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas en plantilla²⁰, entre otras muchas cuestiones.

Pero ¿qué es un plan de igualdad?

El plan de igualdad es un documento que recoge la situación de mujeres y hombres en la empresa, y plantea medidas para equilibrar las diferencias que se hayan podido evidenciar en el proceso de diagnóstico²¹, a través del análisis de los datos de la composición real de la plantilla, desagregados por sexos y organizados según las áreas establecidas en la propia ley²². Estas áreas son:

- proceso de selección y contratación,
- clasificación profesional,
- formación,
- promoción profesional,
- condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres,

¹⁷ De manera resumida la norma impacta en las sociedades cuyo número medio de trabajadores sea superior a 500 y a las que, o bien sean entidades de interés público -bancos, aseguradoras, emisoras de valores- o durante dos años seguidos superen los 20 millones de euros de activos, los 40 millones de cifra de negocio anual o en las que el número medio de trabajadores supere los 250 en ese periodo de tiempo.

¹⁸ Pacto Verde Europeo. Fuente web Comisión Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52019DC0640>

¹⁹ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Fuente BOE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

²⁰ Se establece un rango de número de personas en plantilla por año. Ya están obligadas las empresas a partir de 150 personas en plantilla, en 2021 a partir de 100 en 2022 a partir de 50 personas.

²¹ El diagnóstico es el proceso previo y necesario para elaborar el plan de igualdad. El informe recoge el análisis cuantitativo y cualitativo de datos de la empresa y su plantilla. Ha de ser elaborado y negociado con la comisión negociadora del plan de igualdad.

²² Texto consolidado. Última modificación: 7 de marzo de 2019 Fuente BOE <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

- ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
- infrarrepresentación femenina,
- retribuciones,
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por lo que podemos decir que se evalúan y analizan todas y cada una de las áreas que conforman un Plan estratégico de RRHH.

El plan de igualdad es también una herramienta poderosa de gestión del talento que permite a las organizaciones tomar decisiones basadas en datos, en datos reales y exactos, sobre la situación de la diversidad de las mujeres y hombres que la conforman. Por supuesto hace visibles las posibles desigualdades o desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa, permitiendo con ello establecer y priorizar medidas para reducir hasta eliminar esas diferencias.

La realidad de la situación de los planes de igualdad y su impacto en estos 13 años de vigencia de la Ley, es que no parecen haberse logrado poner en valor las oportunidades estratégicas que ofrece el plan de igualdad. A pesar de los avances, la experiencia en el diseño, elaboración, negociación e implantación de planes de igualdad ha constatado que aún las empresas son reticentes a elaborar planes de igualdad y/o, si ya lo tienen elaborado, a cumplir con la obligación de hacer un seguimiento y una evaluación final. En ocasiones, solo la amenaza de la sanción administrativa anima a su realización.



La experiencia profesional durante estos años ha confirmado la ausencia de metodología única, de literatura científica, la falta de estandarización de indicadores que posibiliten la comparación rigurosa de los datos de las empresas, incluso la sistematización de medidas concretas para incluir en los planes con perspectiva de género... todo ello imprescindible para realizar una labor profesional rigurosa y solvente.

La persistencia de esta situación a la hora de abordar cada nuevo plan, junto a la existencia de una base de datos de planes de igualdad elaborados por nuestros equipos durante estos años, se antojaba una combinación perfecta para la realización de un estudio sobre el *estado del arte de los planes de igualdad en las empresas*.

Y así se presenta este avance de lo que será el estudio posterior, con los principales resultados y primeras conclusiones de una investigación explicativa, que persigue acercar la realidad del estado de los planes de igualdad, su contenido, la persistencia en la distribución desigual de mujeres y hombres en las organizaciones, así como la relación ponderada de las medidas que contienen.

Este estudio podrá servir de referencia para futuros informes diagnósticos, abundando en el conocimiento de la tipología de empresas por sectores, tamaño, grado de feminización o masculinización, entre otros. Pero sobre todo ofrecerá un listado de medidas ya implantadas organizadas por áreas, que podrá contribuir a la construcción de una ansiada metodología única.

III. PRINCIPALES RESULTADOS: DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Los presentes resultados son fruto del análisis de planes de igualdad de empresas de diferentes sectores distribuidas por toda España, con tamaños, plantillas y naturaleza diferente, realizados en los últimos 12 meses.

En este primer análisis de datos, se ha procedido a la agrupación de los datos en función de una serie de variables, tamaño de la empresa y presencia de número mujeres y hombres, así como el análisis de las medidas recogidas. Con toda esta información se ha establecido un ranking con las áreas y las medidas más frecuentes aceptadas y sobre las que las empresas deben actuar.

1. Respecto al tamaño de empresas.

El 75% de las empresas analizadas están en el rango de las medianas empresas, que son aquellas cuya plantilla está compuesta entre 50 y 250 personas²³. Este es el rango de personas referido en el ámbito de aplicación de la normativa. Hasta la entrada en vigor del citado RD 6/2019, las empresas obligadas a contar con un plan eran aquellas que superaban las 250 trabajadoras y trabajadores en su plantilla. En estos momentos, es obligatorio para

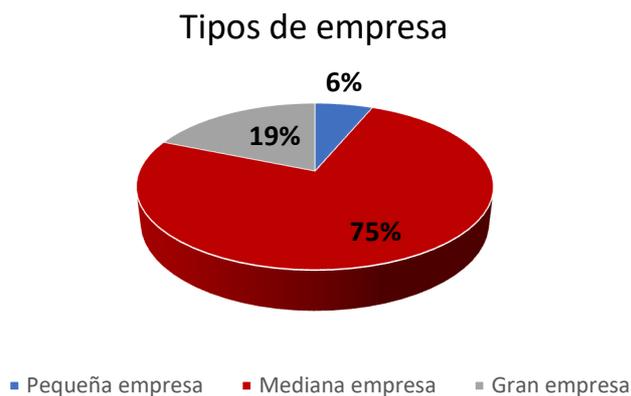
²³ Resumen de la definición de PYME recogida en el Anexo I del Reglamento (UE) n° 651/2014 de la Comisión Europea <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2014-81403>

organizaciones a partir de 150 personas. De manera sucesiva, cada año irá reduciéndose el número de personas de 50 en 50 hasta ser obligatorio para empresas de ese tamaño en el año 2022.

Este hecho refleja que el ánimo de las empresas a contar con un plan de igualdad obedece al cumplimiento normativo.

El resto se reparten entre las grandes empresas, que ocupan el 19% del análisis y las pequeñas empresas que solo representan el 6%.

En este último caso, al no tener obligación legal de contar con un plan de igualdad, los planes de igualdad han sido fruto de la concesión de ayudas o subvenciones a nivel estatal o autonómico. Este hecho es significativo porque confirma el interés de las empresas en contar con un plan de igualdad cuando existe apoyo financiero.



2. Respecto a la presencia de mujeres y hombres.

Para agrupar las empresas por sectores, se ha utilizado el sistema de Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)²⁴, con el fin de utilizar un criterio único y reconocido a nivel nacional y europeo. En el futuro, el uso del código permitirá hacer un seguimiento de los datos a fin de abundar en el tratamiento de los datos.

Esta clasificación nos ha permitido que la segregación de los datos por sexo evidencie los sectores con mayor presencia de mujeres y de hombres -que alguno de los sexos supere el 60%-, así como determinar los que tienen una

²⁴ CNAE y ramas de actividad: Fuente INE
https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177032&menu=ultiDatos&idp=1254735976614

representación equilibrada²⁵ -ninguno de los sexos supera el 60% ni está por debajo del 40% del total de la plantilla-.

En total, el 62% de los planes de igualdad analizados corresponden a empresas masculinizadas, el 14% a empresas feminizadas y el 39% cuenta con plantillas equilibradas.

La feminización o masculinización de las profesiones o sectores está asociada con estereotipos de género y la idea de que unas y otros desempeñan mejor sus tareas o tienen mayor comodidad en determinadas ubicaciones. Como recogen numerosos estudios²⁶, a modo ilustrativo resalta que las mujeres ocupan más puestos administrativos o de manipulación y en sectores como sanidad o educación, asociado a la idea de que son más cuidadosas, organizadas, detallistas... Con el mismo sesgo de género existe la concepción de que los hombres tiene más dotes directivas y de control asociadas a su fuerza, o independencia entre otras, y por esta cuestión ocupan puestos de responsabilidad en sectores como la construcción o transporte.

Alineado con la idea de estereotipos y roles de género y la distribución actual del mercado de trabajo por sexos²⁷, el análisis nos ha identificado como sectores con mayor presencia de mujeres -feminizados- los siguientes:

- Actividades financieras y seguros
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Actividades administrativas y servicios auxiliares
- Comercio al por mayor e intermediarios del comercio
- Actividades sanitarias y de servicios sociales

El hecho de contar con mayor presencia femenina no es sinónimo de igualdad. Este es uno de los retos que se estudiarán en mayor profundidad en el futuro, haciendo visible la relación entre el número de mujeres en plantilla y la ocupación de puestos de responsabilidad.

²⁵ Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

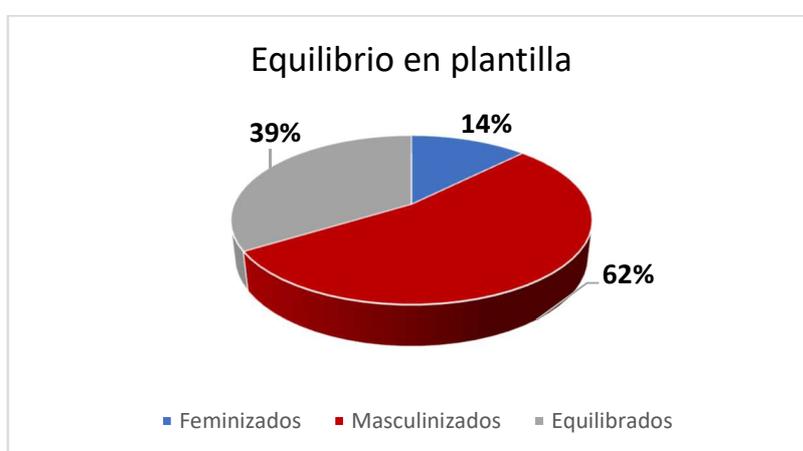
Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

²⁶ Fuentes: estudio de la Universidad Complutense de Madrid publicado en la revista *Frontiers in Psychology* abril 2020 <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00609/full>
Estudio publicado por la revista *Science* <https://science.sciencemag.org/content/355/6323/389>

²⁷ Fuente Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2018. SEPE. http://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2019/imt2019_datos2018_mujeres.pdf

En cuanto a los sectores masculinizados, destacan:

- Industria manufacturera
- Transporte y almacenamiento
- Actividades profesionales científicas y técnicas
- Información y comunicaciones
- Construcción
- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado



En la búsqueda constante del talento y en el compromiso con la eliminación de barreras, desde hace unos años existen programas de apoyo para que las niñas y jóvenes desarrollen sus capacidades en las áreas técnicas o vinculadas con la ciencia y la tecnología, conocidas como STEM²⁸ por sus siglas en inglés. Facilitar la incorporación de mujeres en los sectores y puestos con predominio de estas titulaciones, al margen de mejorar su empleabilidad y poder adquisitivo, ya que generalmente tiene asociado un rango salarial más alto, favorecerá el paulatino equilibrio de los datos de presencia de mujeres y hombres.

Por último se identifican como sectores con presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de la plantilla educación y hostelería, alineado con los datos del mercado laboral actual.

En un momento como el que estamos viviendo a causa de la COVID 19, es oportuno señalar que los sectores más afectados por esta situación son

²⁸ STEM es el acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics, es español ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Fuente: Informe de UNESCO “Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)” <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>

precisamente los que mayor presencia de mujeres tienen: sanidad, limpieza, comercio y hostelería. Esta situación está llamando la atención de los gobiernos sobre la necesidad de actuar sobre el impacto de la crisis sanitaria, económica y social en las mujeres y sus familias, para combatir la feminización de la pobreza²⁹.

Tabla nº 1: Feminización, masculinización y presencia equilibrada por sectores.



3. Respecto a las medidas contenidas en los Planes de igualdad.

Se han analizado 1.329 medidas agrupadas en 12 áreas. Una vez más, no contar con un listado de medidas unificado dificulta la sistematización de datos, ya que cada procedimiento se nombra de manera distinta, a pesar de buscar el mismo objetivo y aplicar en la misma diferencia o desigualdad.

La labor de compilación se ha realizado tratando de especificar las acciones incluidas por áreas, de modo que se clarifiquen las medidas más adecuadas para cada eje y así aunar criterios.

²⁹ Fuentes La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19 Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Secretaria de Estado de la Igualdad. Ministerio de Igualdad. [http://www.inmujer.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](http://www.inmujer.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)
La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género. Real Instituto Elcano http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari33-2020-solanas-crisis-del-covid-19-y-sus-impactos-en-igualdad-de-genero

El siguiente cuadro es una explicación de las acciones incluidas en cada una de las áreas, para una mejor comprensión del alcance de las medidas

AREAS	ACCIONES INCLUIDAS
Reclutamiento y Selección	Acceso a la empresa: ofertas de empleo, DPTs, procesos de selección
Clasificación Profesional	Composición por sexos, departamento, categoría, puesto...
Formación	Plan anual, tipos, horarios y lugar
Promoción	Evaluación del desempeño, plan de carrera, vacantes
Condiciones de Trabajo	Tipo de contrato, jornada, PRL
Corresponsabilidad	Nº de hijas, hijos, personas a cargo, planes de conciliación
Infrarrepresentación Femenina	Datos de composición por escalas
Retribuciones	Brecha salarial y política retributiva
Prevención/ Intervención frente al Acoso	Procedimientos, personas encargadas, difusión/formación
Violencia de género	Procedimientos, personas encargadas, difusión/formación
Comunicación inclusiva	Plan de comunicación, canales, ejemplos
Otros	Diversidad, RS, imagen corporativa...

Se ha podido apreciar el impacto positivo del RD 6/2019 en la elaboración de los planes de igualdad ya que hay materias de las que apenas había información hasta la entrada en vigor de la norma, y que a partir de 2019 y lo que llevamos de 2020 ya están más presentes.

Esta mejora en la *visibilización* se aprecia en concreto en las siguientes áreas:

- Infrarrepresentación femenina: no se le suele dedicar un epígrafe individual porque antes del Real Decreto no era obligatorio. Si formaba parte del análisis, pero de manera transversal. De hecho, es de las áreas con menor número de acciones incluidas. En cuanto a las acciones los planes de igualdad que lo refieren suelen incluir o acciones positivas como cuotas -que cuentan con poca aceptación por el desconocimiento de equidad-, o seguimiento de datos estadísticos.

- La Prevención de Riesgos Laborales -PRL- no logra la relevancia requerida y aparece en ocasiones como eje aparte en empresas con tradición en este tema. Sin embargo, incorporar la perspectiva de género en los riesgos psicosociales es una cuestión fundamental para reducir y eliminar los riesgos.
- Violencia de género. La referencia a esta cuestión es genérica, y en ocasiones incluida en el eje de Prevención e Intervención frente al Acoso. No hay conocimiento por parte de las empresas analizadas en torno a esta materia. En los casos en los que se incluyen acciones en esta área, casi todas sus medidas se refieren a sensibilizar o informar sobre la normativa. Existiendo una Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género desde el año 2004³⁰, la empresa puede dar un paso hacia adelante con un mayor compromiso al respecto.

A nivel general, antes de entrar en un análisis más profundo, se concluye que las medidas más habituales se concentran en:

- Sensibilización o formación según público destinatario
- Desarrollo de procedimientos internos
- Difusión interna (campañas plan de igualdad y protocolo de acoso) o externa (compromiso con la igualdad y responsabilidad social, cláusulas en ofertas o contratos)
- Seguimiento estadístico de datos

El estudio ha permitido elaborar una relación ordenada de las medidas que ofrece una información muy interesante en relación con el grado de compromiso de las organizaciones en materia de igualdad.

La siguiente imagen hace visibles las medidas más repetidas en cada una de las áreas.

³⁰ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
Fuente BOE <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>

Tabla nº 2. Áreas de análisis. Síntesis de medidas mas habituales en los planes de igualdad de las empresas españolas



La mayoría de las medidas se concentran en las áreas de reclutamiento y selección, corresponsabilidad, y formación.

En términos generales, estas medidas son relativamente asequibles y suelen contar con el apoyo de la comisión negociadora. Suelen ser muy habituales en los primeros planes de igualdad, precisamente por ser fácilmente alcanzables, contrariamente a lo que sucede con las medidas en las áreas retributivas o de infrarrepresentación femenina, que ya han sido comentadas. Estas medidas exigen cambios más profundos en la línea estratégica de la compañía, con un mayor impacto, y suelen ser medidas más difíciles de alcanzar. El análisis refleja que suelen estar más presentes en segundos y sucesivos planes de igualdad, cuando ya la organización cuenta con cierta madurez en cuestiones de género, igualdad y diversidad.

De manera concreta, a continuación, se refieren las tres medidas más frecuentes contenidas en cada una de las áreas analizadas.



A) Área de corresponsabilidad.

En esta área destacan acciones como la elaboración de planes de conciliación y corresponsabilidad -estos a partir del RD 6/2019-, encuestas de clima y otras acciones como el establecimiento del teletrabajo, bolsa de horas, servicios dedicados (salas de lactancia, guarderías), todas ellas mejoras por encima de normativa.

B) Área de reclutamiento y selección

Revisar los procedimientos de reclutamiento y selección con perspectiva de género o criterios inclusivos es de las medidas con más presencia en esta área. La inclusión de la necesidad de revisión de las Descripciones de Puestos de Trabajo -DPTs- se ha convertido en una acción presente en la mayoría de los planes de igualdad analizados. En tercer lugar figuraría la recomendación del uso inclusivo de imágenes y lenguaje en ofertas y comunicaciones para captar talento. Esta acción suele ir asociada a una formación específica para el departamento de Recursos Humanos.

C) Área de formación

En todos los planes de igualdad aparece la acción de sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad, en primer lugar por coherencia con el plan y además, como vehículo para difundir su conocimiento. Se incluye además la sensibilización en contenidos y a perfiles concretos: por ejemplo acoso sexual o por razón de sexo a las personas que integran las Comisión Negociadora.

La realización de una encuesta para detectar las necesidades formativas de toda la plantilla, o la incorporación en el plan anual de formación de cursos en habilidades e igualdad de trato y oportunidades, aparecen como prioritarias en los planes analizados.

Otras acciones en el área de formación se salen del contenido o diseño curricular y se centran en ajustar los horarios de las formaciones para adecuarlos a las necesidades de conciliación, extender las formaciones a personal en excedencia o baja o incluso remunerar las horas de formación fuera de jornada.

D) Área de promoción

La valoración del desempeño destaca como medida referente en esta área, seguida de la recomendación de la elaboración de planes de carrera, una vez sistematizada la gestión de las vacantes. El seguimiento estadístico de promociones según puesto de origen y destino se recomienda en espacio de 5 años para conocer su evolución.

E) Prevención e intervención frente al acoso

Conviene resaltar el desconocimiento de las empresas y organizaciones de la obligación de contar con un protocolo de acoso y comunicarlo a toda la plantilla, teniéndolo expuesto además en lugar visible de forma permanente.

Precisamente este desconocimiento y, por extensión, la ausencia del protocolo exige como primera acción elaborarlo o bien, incorporar la perspectiva de género al que tengan realizado. Para dotar de coherencia a esta acción, se acompañan las medidas de formación específica, así como campaña de comunicación y difusión a toda la plantilla.

F) Área de condiciones de trabajo

Engloba las acciones referidas para la prevención de riesgos laborales, ya referida con anterioridad. En esta área en primer lugar aparece la recomendación de la elaboración de un estudio de riesgos psicosociales con perspectiva de género, así como analizar las causas de absentismo y rotación.

Una acción futura podría ser apoyar la superación del enfoque biologicista en materia de prevención de riesgos laborales, ya que los planes aluden casi exclusivamente a la maternidad o levantamiento de pesos, pero poco de las consecuencias para la salud física y mental de las dobles o triples jornadas, por ejemplo.



G) Área de retribución

Desde la entrada en vigor del RD 6/2019, el registro salarial y la auditoría salarial, aparecen como medidas prioritarias en esta área, a pesar de que esta última aun no esté concretada. Esto es un avance significativo en materia de igualdad ya que hasta ahora, muchas empresas antes se negaban a realizarlo.

Como medidas más presentes también aparece la ampliación de los beneficios sociales o la difusión de los datos para la transparencia de la política retributiva en la compañía. Sin duda todas ellas medidas muy importantes para reducir hasta eliminar la denominada brecha salarial -o diferencia de salarios entre mujeres y hombres por el desempeño del mismo trabajo-, que es el objetivo de la norma en este asunto concreto.

H) Área de violencia de género

Como se ha referido, la violencia machista o violencia de género no es un tema de interés para las empresas. Aun así, el hecho de que se creen procedimientos internos para intervenir a favor de la víctima en las organizaciones, y que se forme y sensibilice tanto a los RRHH como a toda la plantilla sobre esta materia, sin duda es un gran logro.

En los planes de igualdad que se realizan desde Adecco Learning & Consulting se recomienda un convenio de colaboración con la Fundación Adecco ³¹, que cuenta con un programa específico para mejorar la empleabilidad de este colectivo de mujeres y puede ser una buena opción.

³¹ <https://fundacionadecco.org/>

I) Área de composición de plantilla e infrarrepresentación femenina

La medida más frecuente es el seguimiento estadístico de los porcentajes de masculinización/feminización, seguido del establecimiento de acciones positivas como recomendar que en la terna final de la selección esté el sexo menos representado en el proceso de selección, o directamente una cuota.

La recopilación de los datos educativos de la plantilla permite la valoración de la infra o sobre cualificación de las personas, y es una medida frecuente.

J) Otros

En este apartado suelen incluirse las acciones en materia de responsabilidad social y/o diversidad. A pesar del peso que ambas cuestiones van teniendo en la estrategia de las empresas, su presencia e importancia aun es residual. Como ya se ha referido con anterioridad, la sostenibilidad de las empresas, la información no financiera, los ODS... todo apunta a la necesaria integración de la diversidad de género y otras diversidades en la estrategia y la política de la organización, no solo para atraer y retener el mejor talento, sino para lograr ser más competitivas en estos tiempos post COVID 19.

Las cuestiones en esta materia están relacionadas con la recomendación de elaborar memorias de sostenibilidad o sistematizar los datos de la diversidad de la plantilla, poniendo mayor atención a la diversidad generacional, la cultural y por supuesto la diversidad funcional, dejando a criterio de la empresa cualquier otro tipo de diversidad. La interseccionalidad es clave, y su puesta en valor necesaria en sociedades cada vez más globales.

IV. PRINCIPALES CONCLUSIONES.

La revisión pausada de los planes de igualdad confirma que la elaboración de los planes de igualdad obedece a un cumplimiento normativo y que el hecho de que existan ayudas económicas desde la Administración para realizar los planes de igualdad favorece su cumplimiento voluntario.

La mayor presencia de mujeres y hombres en los sectores de producción facilita que se hable de sectores feminizados o masculinizados. En el estudio, se constata que los sectores con mayor presencia masculina o masculinizados son:

- Industria manufacturera
- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado

- Construcción
- Transporte y almacenamiento
- Información y comunicaciones
- Actividades profesionales científicas y técnicas
- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento

En cuanto a los sectores feminizados o con mayor presencia de mujeres son:

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Comercio al por mayor y al por menor
- Actividades financieras y de seguros
- Actividades administrativas y servicios auxiliares
- Actividades sanitarias o de servicios sociales

Vinculando estos datos con la situación de pandemia que vivimos, se confirma que las mujeres lideran la presencia en los sectores y puestos más afectados. Son mayoría en los sectores más afectados como la sanidad, incluido el cuidado tanto forma como informal en el servicio doméstico, comercio, alimentación y hostelería.

Los sectores con presencia equilibrada de ambos sexos, es decir que ninguno de los dos supera el 60% ni está por debajo del 40% son hostelería y educación. El estudio de las áreas que establece el RD 6/2019 para analizar demuestra que aquellas que más medidas tienen incluidas son corresponsabilidad, reclutamiento y selección y formación.

Por el contrario, las áreas que menos medidas tienen son infrarrepresentación femenina, retribución y prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Las empresas perciben cierta complicación en la implantación en estas áreas, generalmente por falta de formación o información sobre la medida en concreto. En este sentido, se hace imprescindible una labor pedagógica durante todo el proceso de elaboración de los planes. La profesionalización es fundamental para dotar de rigor a los planes de igualdad.



En cuanto a las medidas, aparecen en todas las áreas referidas en la normativa, no existen vacíos y son más o menos numerosas dependiendo de la facilidad de su implantación. Entre las más asequibles se encuentran formación básica en equidad de género, planes de conciliación o corresponsabilidad -teletrabajo, adaptación de horarios, ...- y la revisión y/o creación de procedimientos de selección inclusivos.

El análisis ha permitido elaborar un ranking con las 5 medidas más habituales en los planes de igualdad revisados.

- Formación e información a la plantilla en igualdad de oportunidades y contenido del plan de igualdad.
- Formación a la comisión negociadora y posterior comisión de igualdad en conceptos básicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y acoso sexual o por razón de sexo.
- Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo.
- Información sobre derechos de conciliación y corresponsabilidad.
- Medir anualmente la brecha salarial.

Es digna de mención la existencia de medidas innovadoras por su originalidad o eficiencia, eficacia y efectividad desde la perspectiva de género. El grado de innovación o sofisticación de las acciones suele verse a partir del segundo plan de igualdad. A continuación, se refieren por áreas.

Selección

- Incluir un ítem que valore el porcentaje de mujeres u hombres en el área
- Incluir indicadores de diversidad que desglosen por sexo todas las variables relativas a criterios inter seccionales
- Utilización de canales alternativos diferentes a los usados de manera habitual de puestos de masculinizados
- Revisión de jornadas laborales y posibilidad de ofrecer jornadas completas

Formación

Revisar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad y paternidad excedencias y bajas de larga duración

Promoción

Elaborar una matriz de talento teniendo en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres elaborando un plan de carrera donde se incluya un módulo especial sobre mujeres, barreras profesionales e interrupción de la carrera laboral debido a la maternidad

Retribución

Las situaciones de suspensión de contrato por maternidad o paternidad no afectarán al importe de la retribución variable anual que se evaluará de acuerdo con el nivel de consecución de los objetivos teniendo en cuenta el periodo de suspensión.

Todas las empresas en algún momento del proceso de elaboración e implantación del plan reciben formación en igualdad de trato y oportunidades, como mínimo a la comisión negociadora y a RRHH. La gran mayoría también forma a toda la plantilla, y en menor medida a las personas con responsabilidad de equipos.

En cuanto a las reticencias o temores, las empresas son celosas de compartir sus datos retributivos, aunque a raíz de la entrada del RD 6/2019, el temor disminuye, ya que les obliga la norma. También suele haber un temor inicial a la constitución de la comisión negociadora, que se supera una vez constituida y puesta en marcha. En este sentido no hay mucha conflictividad laboral.

No existe una cultura de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad. La mayoría de las empresas y los comités de igualdad, desconocen la vigencia de los planes y no hay constancia de acciones de seguimiento. En un alto

porcentaje se opta por elaborar un nuevo plan, no siendo ésta la opción más adecuada.

Por otro lado, se confirma la necesidad de sistematizar los procedimientos y contribuir a la construcción y ordenación de una metodología única que permita, entre otras cuestiones, tener referencias claras y rigurosas sobre medidas e indicadores efectivos en materia de igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas.

Esta afirmación se deriva de la constatación de los hechos que se recogen a continuación:

1. Existen numerosas medidas similares en ejes diferentes, lo que provoca confusión y un alejamiento de los objetivos del plan.
2. Las medidas no son claras o concretas. En ocasiones son meras declaraciones de intenciones que predicen su incumplimiento.
3. No hay un consenso general en los aspectos que se incluyen en cada eje, incorporando medidas en ejes que no son los adecuados.
4. Existe confusión o desconocimiento de conceptos. Concretamente en dos aspectos:
 - es frecuente encontrar objetivos en lugar de medidas y viceversa, provocando un acercamiento declarativo y muy difícilmente medible de cara al seguimiento y evaluación de los planes.
 - se recogen como medidas acciones que son de obligado cumplimiento como difundir el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y/o sensibilizar a la plantilla en este tema tan importante.
5. Los indicadores no siempre apoyan la revisión de la acción. A veces no están alineados con las medidas, y es difícil que puedan cumplir su labor.
6. No hay un modelo único de ficha, con lo que dependiendo del plan, se profundiza en unos aspectos más que en otros sin criterio unificado.

Por todo ello se recomienda a futuro el desarrollo de acciones que sirvan para conseguir aunar las referidas metodologías y procedimientos. Por ejemplo iniciar la compilación de literatura sobre planes de igualdad con referencias, tendencias, experiencias y buenas prácticas reales y actualizadas. Prioritario sería también contar con una guía práctica y actualizada que sirviera de base para la elaboración de planes de igualdad, con un contenido similar a este:

- Modelos de comunicación con la plantilla, comité de empresa, comisión negociadora y compromiso con la dirección.
- Modelos de documentos de trabajo: cronograma, planificación,
- Modelos para la recogida y tratamiento de los datos estadísticos que de valor a la información real de la plantilla. La visión estadística fundamenta la información y ofrece solvencia.
- Relación de datos cualitativos a valorar.
- Modelo de diagnóstico.
- Modelo de plan de igualdad.
- Procedimentar, armonizar y concretar y desarrollar una relación de medidas que no limite la posibilidad de intervención, sino defina una base lo suficientemente flexible como para que, partiendo de una estructura consensuada, se pueda ampliar sobre criterios unificados.
- Relación de indicadores de seguimiento y evaluación
- Modelo de evaluación del plan de igualdad

Primera Encuesta

Observatorio de Igualdad

Principales Resultados:

1. Las empresas están anticipando la **implantación de los planes de igualdad**: de un 41% del total de empresas, que desde el 7-3-2020 ya tienen obligación de tener Plan de Igualdad, más de esa cifra, el 47% de las empresas, afirman tener Plan de Igualdad, el 9% están en fase de negociación y el 25% están en fase de diagnóstico previo.
2. Pese a que será a partir del 7-3-2021 cuando las empresas de 101 a 150 trabajadores deberán contar con **planes de igualdad**, y a partir del 7-3-2022 las empresas de 50 a 100 trabajadores, sólo el 18% de las empresas encuestadas ni tienen plan ni están en la fase de negociación ni en el diagnóstico previo.
3. Más allá de cumplimiento de la Ley (el 30% de las empresas encuestadas utilizan esta causa), el 80% de los responsables de Recursos Humanos afirman como **razón de la apuesta por la igualdad de género**, porque con la inclusión de todos los talentos se aumenta la competitividad de las empresas.
4. Respecto del **papel de la representación de las personas trabajadoras en la negociación del Plan de Igualdad**, el 71% de las empresas opinan que han sido colaboradoras en aras de un Plan que se adapte a las necesidades de la empresa y las personas trabajadoras, y un 23% que han tenido una participación limitada o poco implicada.
5. El 81% de los negociadores entienden que estaban representadas las **áreas funcionales necesarias en la comisión negociadora**, pero un 9% han echado de menos a la Dirección de la empresa.
6. Sobre la **gestión de los datos de la plantilla relevantes de cara al Plan de Igualdad**, sólo un 12% de las empresas tienen una herramienta o software

específicos para su tratamiento y análisis, si bien el 56% entiende que existe disponibilidad de aquellos datos imprescindibles para el diagnóstico previo y/o la implantación del Plan de Igualdad.

7. Sólo el 5% de las empresas tienen incorporado como **política el currículum ciego**, donde no se conoce el sexo del candidato/a, y el 26% creen que es posible que se den sesgos en el criterio humano que puedan derivar en situaciones de discriminación en el acceso al empleo, o que en los procesos automatizados, la aplicación de algoritmos no garantice la ausencia de sesgos.
8. El 59% de las empresas reconoce no tener un programa que incluya **medidas de discriminación positiva para la contratación** en favor del sexo menos representado.
9. Sólo en el 28% de los casos existe un **Plan de formación integral** para toda la plantilla **en materia de igualdad**, o se imparte formación específica a las áreas funcionales más relacionadas (Recursos Humanos, Asesoría Jurídica).
10. En el 56% de las empresas se prevé en los **planes de carrera la posibilidad de periodos de ausencia** por causas personales/familiares como permisos o excedencias por razones de filiación.
11. Antes de la pandemia, en el 68% de las empresas existen **sistemas de flexibilidad horaria**, en el 21% programas de **teletrabajo** y sólo en el 10% de las empresas existía un Plan de **promoción de la corresponsabilidad** de cara a las cargas familiares.
12. En el 46% de las empresas no existe un plan específico que garantice la igualdad en los **procesos de promoción profesional**.

13. En el 76% de las empresas se garantiza que no existan **criterios (fuerza física, etc.) o aspectos que permitan posibles desequilibrios entre sexos**, si bien aún hay un 16% de empresas donde pueden darse estos desequilibrios, y un 8% de empresas que no tienen descripción de puestos de trabajo.

14. En el 46% de las empresas se aborda el acoso a través de un **protocolo integral que incluye tanto el acoso sexual y por razón de sexo, como el acoso laboral o mobbing**; el 31% de las empresas no existe aún un protocolo de acoso.

15. Sólo el 9% de las empresas acuden a órganos externos la **gestión del protocolo de acoso**; el 77% lo tiene en departamentos internos, pero sólo el 37% ha impartido una formación específica a las personas que gestionan dicho protocolo. El 37% de esas personas son elegidas específicamente para esa función, no proviniendo de la comisión de igualdad

16. La **presencia de mujeres en los órganos de dirección** de la empresa (comité de dirección o similar) es inferior al 25% en el 51% de las empresas e inferior al 50% en el 79% de las empresas. Sólo en el 10% de las empresas está por encima del 50%.

17. De forma similar, la **presencia de las mujeres en los mandos intermedios**, es inferior al 50% en el 70% de las empresas, sólo en el 16% ocupan una representación mayoritaria (mayor del 50%).

18. Más del 90% de las empresas ya tienen implantado el **registro salarial** que exige la normativa de igualdad.

19. La **presencia de mujeres** en aquellos **puestos de trabajo con formación científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas, STEM**, etc. es inferior al 50% en el 80% de las empresas, e inferior al 25% en el 53% de las mismas. Sólo un 9% de las empresas tienen más mujeres que hombres en estas profesiones.

20. El 32% de las empresas no tiene un **sistema de monitorización o seguimiento del Plan de Igualdad** tras su implantación.

21. El porcentaje de **hombres que haya pedido reducción de jornada** por cuidado de hijos o familiares es inferior al 25% en el 97% de las empresas, e inferior al 5% en el 81% de las mismas.

22. En el 39% de las empresas no existen en el Plan de Igualdad medidas orientadas a **la prevención o abordaje de la violencia de género**.

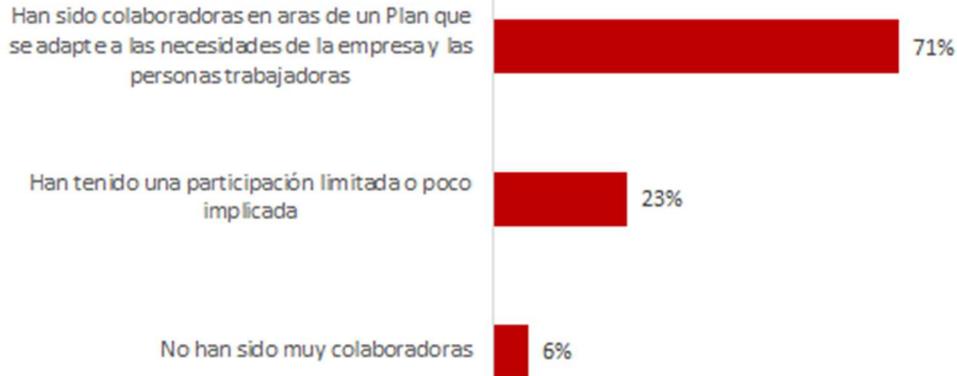
23. Sólo el 3% de las empresas reconoce haber tenido una gestión contenciosa de las **peticiones de adaptación de jornada**. En el 67% se han gestionado de forma amistosa.

24. Sobre el **lenguaje no sexista** hay división de opiniones para el 21% de las empresas; el 43% se muestra a favor y el 40% piensa que el masculino se puede utilizar para incluir tanto a hombres como a mujeres.

Gráficos:



Papel de la representación de las personas trabajadoras en la negociación del Plan de Igualdad y/o en su seguimiento



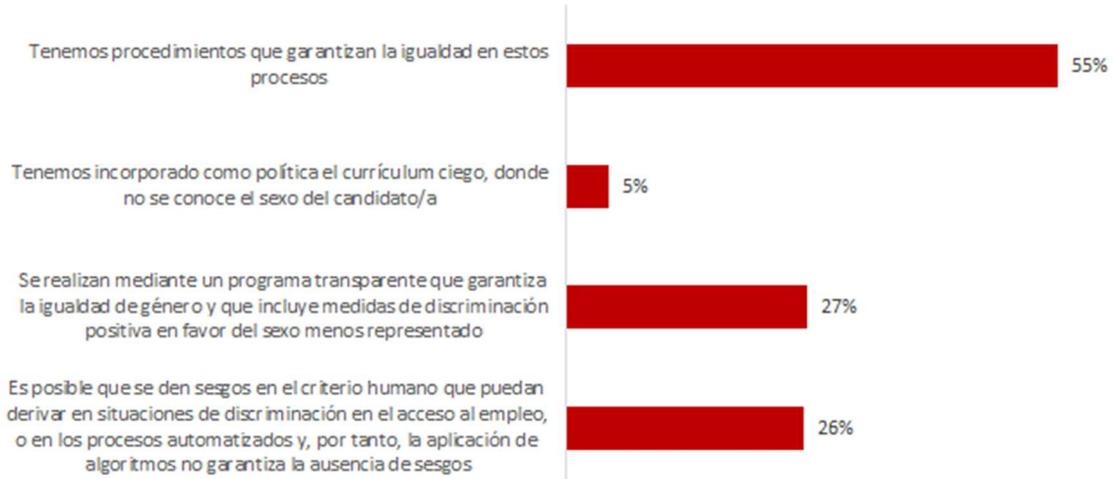
¿A quién ha echado de menos en la comisión negociadora?



Sobre la gestión de los datos de la plantilla relevantes de cara al Plan de Igualdad...

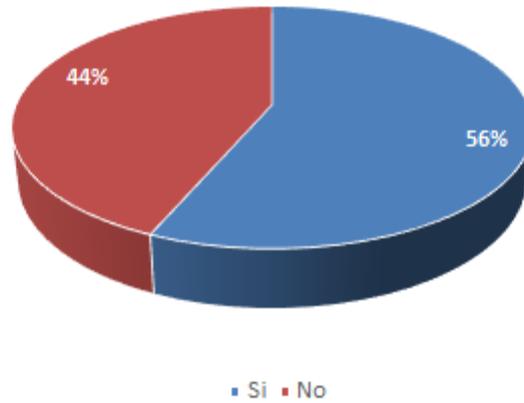


En los procesos de reclutamiento y selección de candidaturas para su contratación...

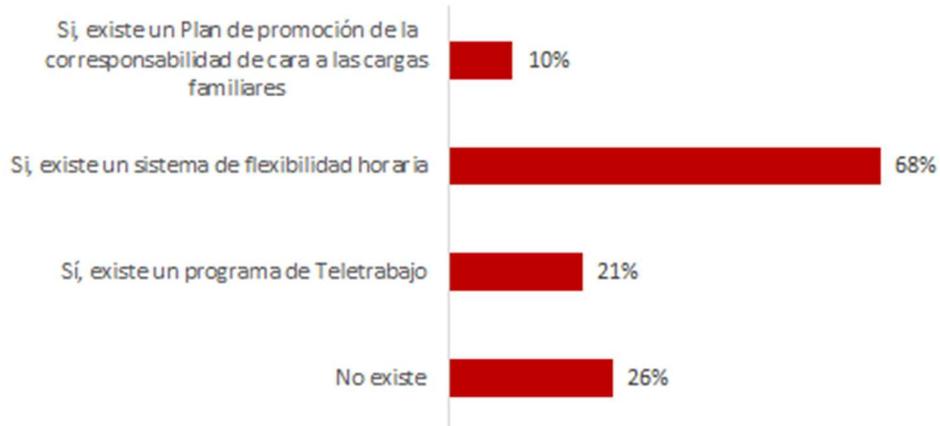




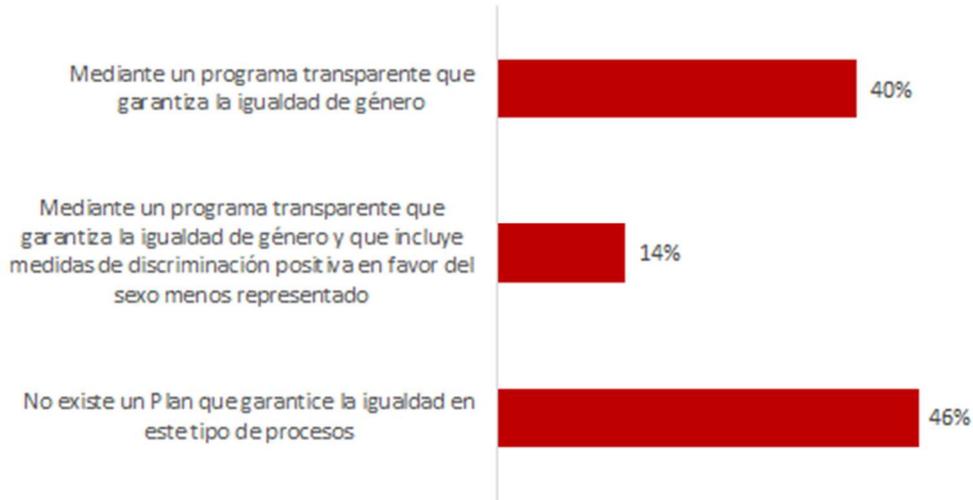
¿En los planes de carrera se contempla la posibilidad de periodos de ausencia por causas personales/familiares como permisos o excedencias por razones de filiación?



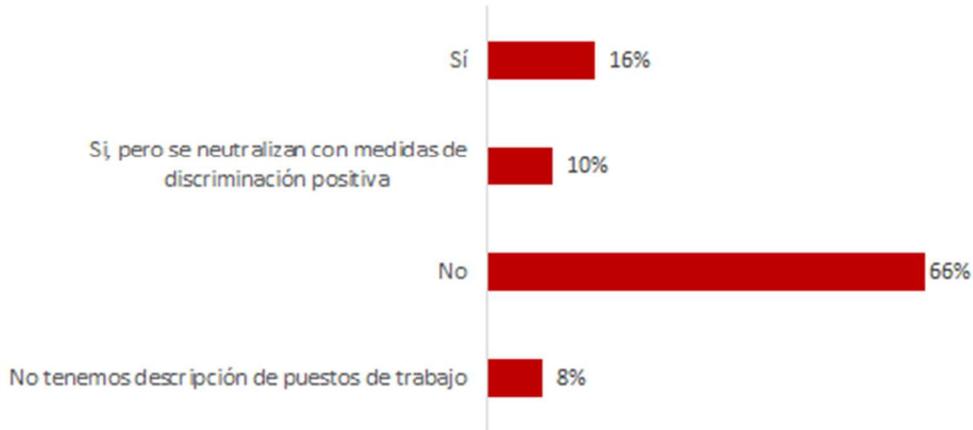
¿Existen planes de flexibilidad en cualquiera de sus manifestaciones para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

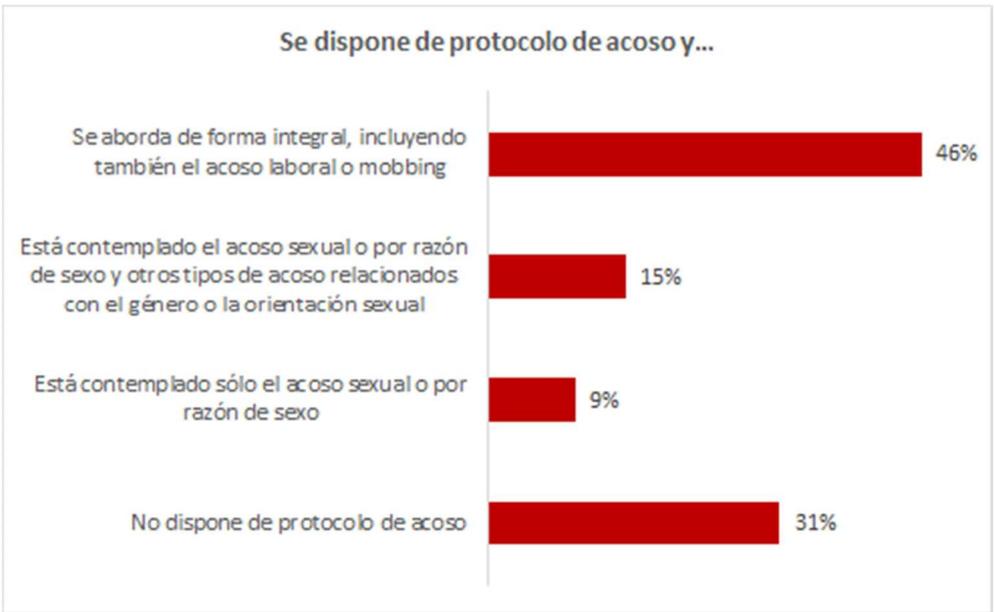


¿Cómo se llevan a cabo los planes de promoción profesional?



¿En la descripción de puestos de trabajo pueden existir criterios (fuerza física, etc.) o aspectos que permitan posibles desequilibrios entre sexos?

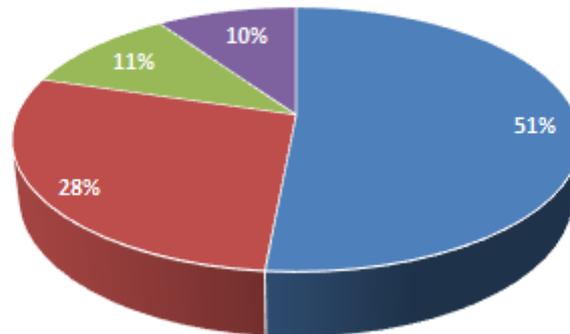




Las personas que componen el comité de acoso...

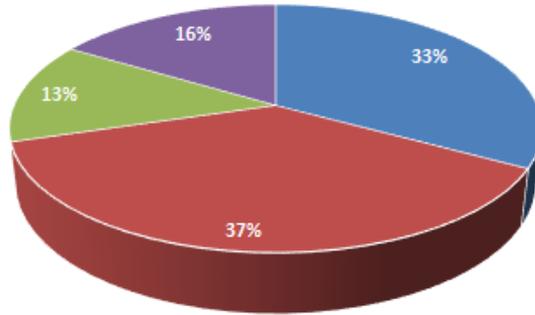


La presencia de mujeres en el órgano de dirección de la empresa (comité de dirección o similar)



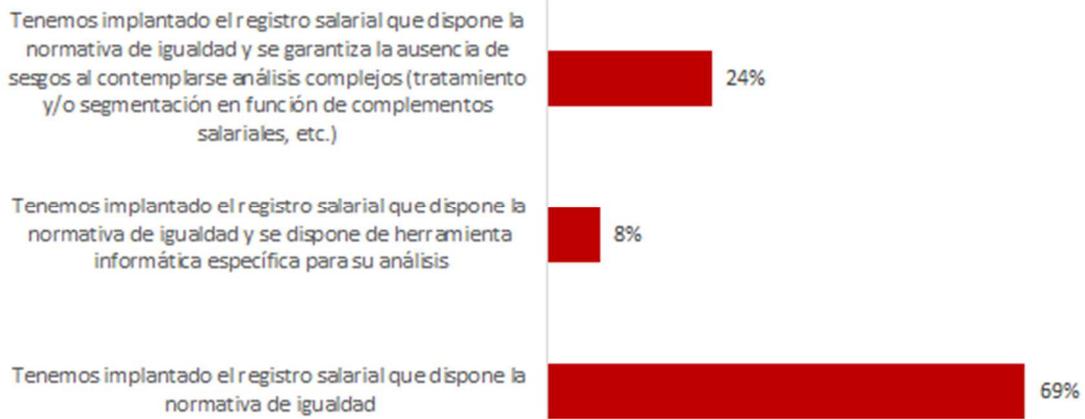
■ Es inferior al 25% ■ Se sitúa entre el 25% y 49% ■ Es del 50% ■ Está por encima del 50%

En relación con los mandos intermedios, la presencia de mujeres...

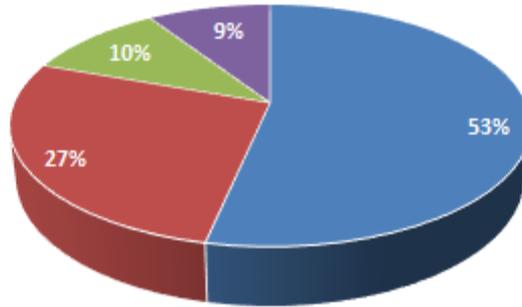


■ Es inferior al 25% ■ Se sitúa entre el 25% y 49% ■ Es del 50% ■ Está por encima del 50%

Respecto al sistema de retribución y salarios...

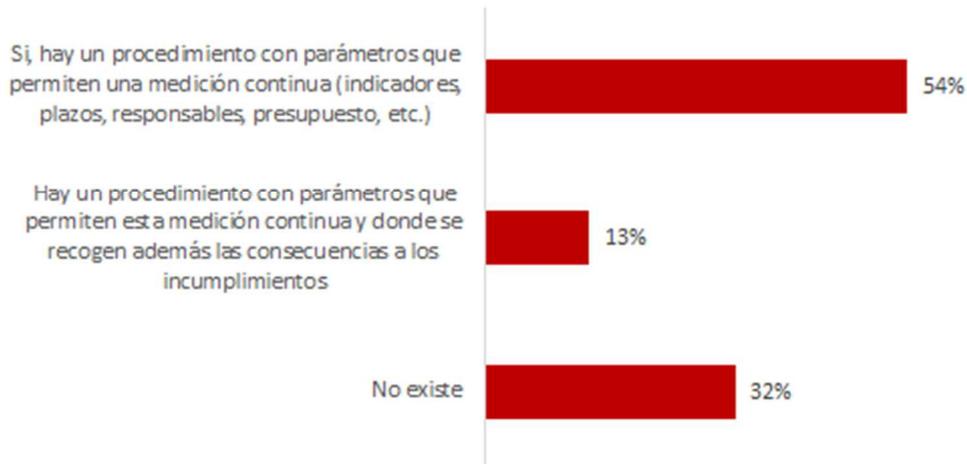


En cuanto a la presencia de las mujeres en aquellas profesiones con formación científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas, STEM, etc

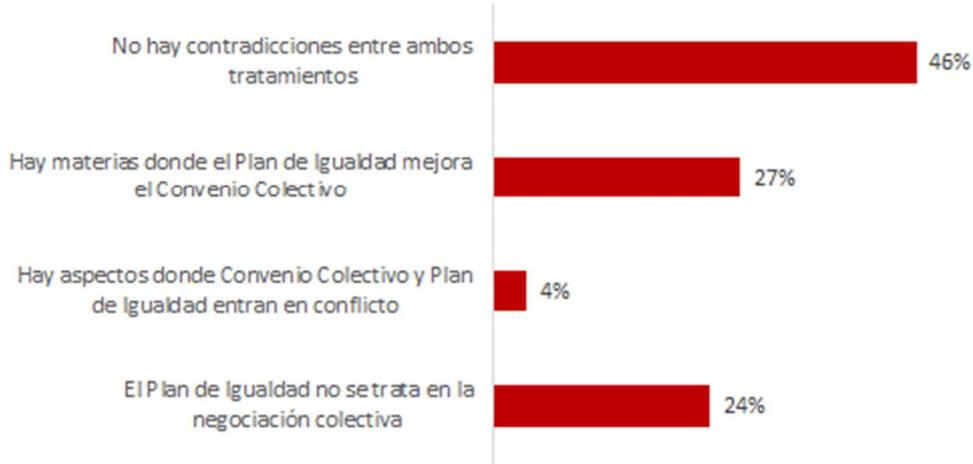


■ Es inferior al 25% ■ Se sitúa entre el 25% y 49% ■ Es del 50% ■ Está por encima del 50%

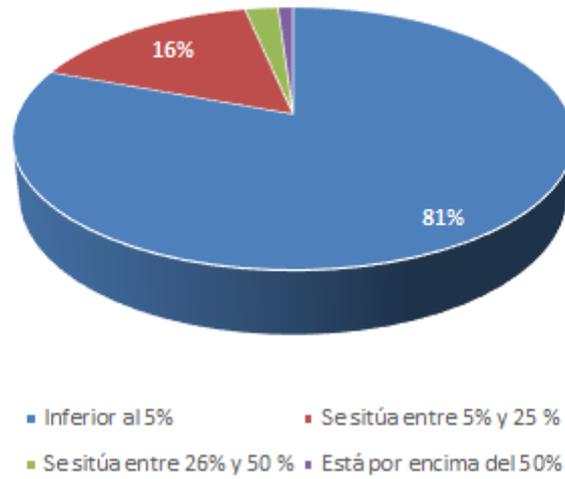
¿Existe un sistema de monitorización o seguimiento del Plan de Igualdad tras su implantación?



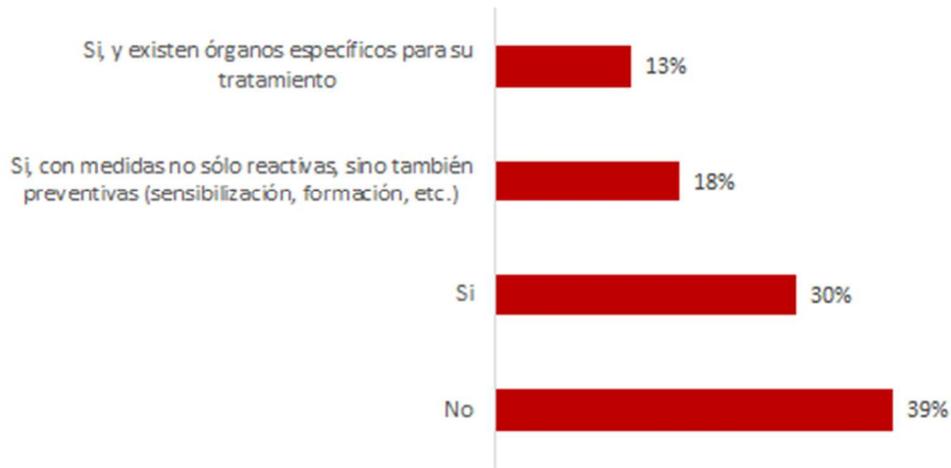
Acerca de la relación del plan de Igualdad con la Negociación Colectiva (Convenio de empresa o sectorial)...



El porcentaje de varones que piden reducción de jornada es...



¿Existe en el Plan de Igualdad medidas orientadas a la prevención o abordaje de la violencia de género?



En relación a las peticiones de adaptación de jornada...





Ficha de la encuesta:

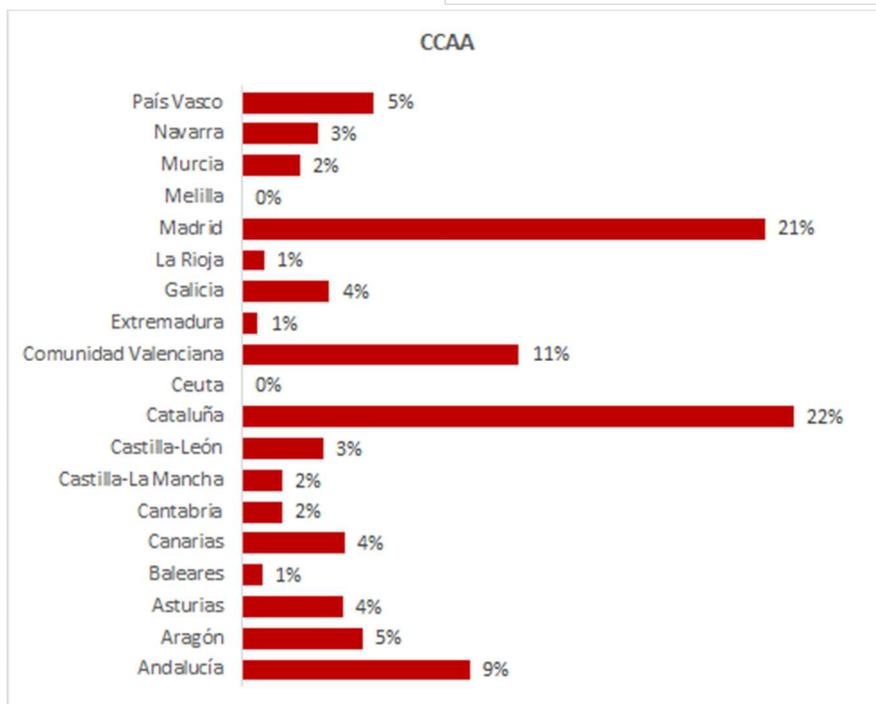
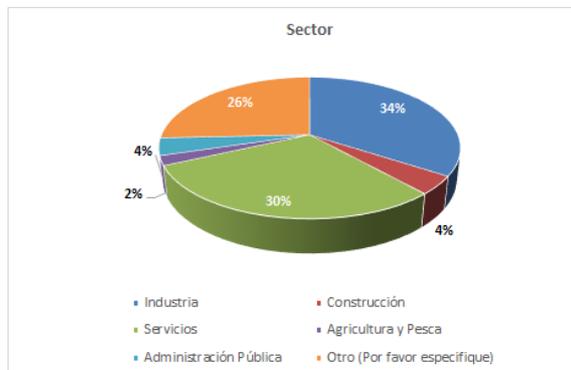
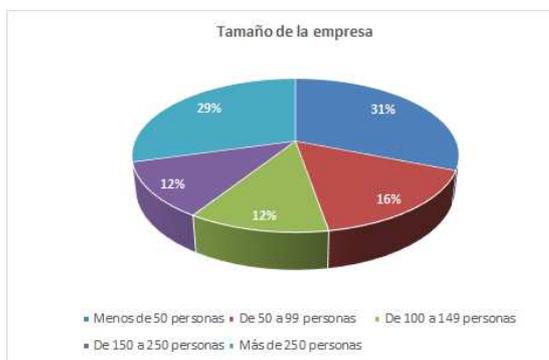
Muestra: 668 empresas

Población: 19.269 empresas

Error: 3,725%

Tasa Respuesta: 3%

Otros datos:



¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web:
<https://www.adeccoinstitute.es/>



THE ADECCO GROUP

