

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Principales actuaciones en materia de no discriminación por razón de sexo en las empresas con el distintivo “igualdad en la empresa”. Puntos críticos y propuestas de mejora*

Alicia FERNÁNDEZ-PEINADO MARTÍNEZ**

Miguel BASTERRA HERNÁNDEZ***

RESUMEN: La investigación que se presenta parte de la consideración de los planes de igualdad como una herramienta importantísima para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, siendo, por tanto, necesario su estudio y análisis. No obstante, el proyecto realizado no trata de dar una visión general de la situación. El proyecto tiene un objetivo que excede de un mero análisis y posterior descripción de los derechos de contenidos en los planes de igualdad, puesto que trata de hacer un estudio “en positivo”. Para ello, únicamente han sido objeto de estudio los planes de igualdad de las empresas que han obtenido el distintivo “igualdad en la empresa”, aproximadamente 148 empresas. Ello nos permitirá conocer cuál es el estándar al que deberían aspirar el resto de empresas. Ahora bien, no se trata de obtener una suerte de guía de buenas prácticas que sirva de ejemplo a otras empresas. El objetivo es más ambicioso, ya que necesariamente se reflexionará sobre la efectividad de las mismas.

Palabras clave: Igualdad, no discriminación, planes de igualdad, distintivo igualdad en la empresa, negociación colectiva.

* Investigación realizada en el seno del proyecto de investigación *Principales actuaciones en materia no discriminación por razón de sexo en las empresas con el distintivo igualdad en la empresa. Puntos críticos y propuestas de mejora*, GRE17-03. Convocatoria del Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento para el Fomento de la I+D+I en la Universidad de Alicante 2017 (BOUA, 28 junio 2017).

** Prof^ª. Contratada Doctora, Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante.

*** Prof. Ayudante Doctor, Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante.

SUMARIO: 1. Introducción: los planes de igualdad y el distintivo “igualdad en la empresa”, herramientas clave en la consecución de la igualdad en el ámbito laboral. 2. Contenido y delimitación del objeto de estudio. 3. Industria manufacturera. 4. Suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado. 5. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación. 6. Construcción. 7. Comercio al por mayor, al por menor y reparación de vehículos y motocicletas. 8. Transporte y almacenamiento. 9. Información y comunicaciones. 10. Actividades financieras y de seguros. 11. Actividades profesionales, científicas y técnicas. 12. Actividades administrativas y servicios auxiliares. 13. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento. 14. Otros servicios. 15. Conclusiones. 16. Bibliografía.

Main actions regarding non-discrimination on grounds of sex in companies with the seal of distinction “equality in the company”. Critical points and proposals for improvement

ABSTRACT: The research presented is based on the consideration of equality plans as an extremely important tool for achieving equality between men and women, and therefore needs to be studied and analysed. It is not intended to study a representative sample of equality plans in order to capture the state of the matter as if it were an X-ray. The project has an objective that goes beyond a mere analysis and subsequent description of the rights contained in the equality plans, since tries to make a “positive” study. For this purpose, only the equality plans of the companies that have obtained seal of distinction “equality in the company”, approximately 148 companies, have been studied. This will allow us to know which is the standard to which the rest of the companies should aspire. However, it is not a question of obtaining a guide to good practice to serve as an example for other companies. The objective is more ambitious, as we will necessarily reflect on their effectiveness.

Key Words: Equality, non-discrimination, equality plans, distinctive equality in the company, collective bargaining.

1. Introducción: los planes de igualdad y el distintivo “igualdad en la empresa”, herramientas clave en la consecución de la igualdad en el ámbito laboral

En el año 2017 la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (LOI) cumplió una década. Como se sabe, dicha norma se promulgó con el importante objetivo de promover y alcanzar la igualdad material entre hombres y mujeres en la sociedad. Para ello, la lucha se orientó desde todos los frentes posibles incluido, claro está, el laboral. Y es que, si en un ámbito de la sociedad la desigualdad entre hombres y mujeres es evidente, es en el de las relaciones laborales.

Los más de diez años transcurridos desde su entrada en vigor parecen tiempo suficiente para realizar una primera valoración de los efectos positivos que la norma haya podido proyectar en el ámbito laboral. Para ello, se pueden utilizar numerosos indicadores, como, por ejemplo, el salario. Como se sabe, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres ilustra de manera significativa la desigualdad entre ambos colectivos. Según el INE, en el año 2008, el salario medio anual de la mujeres era de 18.910,6 euros mientras que el de los hombres ascendía a 24.203,3, esto es, el salario medio de la mujer era aproximadamente el 78,13% del percibido por un hombre. En el año 2016, último año en el que INE ha publicado estadísticas sobre la ganancia media anual de los trabajadores, el salario anual más frecuente en las mujeres (13.500,4 euros) representó el 77,1% del salario más frecuente en los hombres (17.509,4 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 77,8% y en el salario medio bruto del 77,7%¹. La contundencia de los datos pone de manifiesto que la lucha contra la discriminación por razón de sexo, pese al paso del tiempo, sigue siendo un tema de plena actualidad.

Resulta cuando menos llamativo que, pese a todos los esfuerzos hechos desde la Administración Pública, incluido la expresa recepción normativa del principio de «igualdad de remuneración por razón de sexo» (art. 28 ET) estas diferencias retributivas se sigan dando y, además, con tal intensidad. Pues bien, una de las razones que generan esta discriminación salarial se encuentra, por ejemplo, en los sistemas de clasificación profesional, puesto que la concreta cuantía de la retribución a percibir por un trabajador se establece en atención a los grupos profesionales. De este modo, mientras que los sistemas de clasificación profesional no se adecúan al principio de no discriminación, difícilmente se podrá superar la

¹ Vid. INE, *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*, 28 junio 2018.

brecha salarial entre hombres y mujeres.

La pregunta a reglón seguido es ¿y cómo conseguir un sistema de clasificación profesional que evite esta situación de discriminación? Siendo la respuesta, la negociación colectiva. En efecto, los sistemas de clasificación profesional por mandato legal son producto de la negociación colectiva (art. 22 ET). Por esta razón, la creación de sistemas de clasificación profesional que armonicen con el principio de no discriminación por razón de sexo, pasa por una mejora de las prácticas negociales, tanto en un sentido positivo, mediante eliminación de aquellas previsiones que las que se deriven tratos diferenciados, como en un sentido positivo a través de la introducción de medidas correctoras de situaciones discriminatorias.

Este ejemplo ilustra con claridad cómo la negociación colectiva, pese jugar un papel fundamental en la lucha contra la discriminación, todavía es una materia pendiente². Y es una materia pendiente en dos sentidos. En primer lugar, porque los convenios colectivos son en muchos casos los culpables de crear y mantener importantes situaciones discriminatorias. Por ello, para la lucha contra la discriminación resulta un elemento necesario que la igualdad de género se proyecte sobre el contenido negocial, proscribiendo aquellas regulaciones contrarias a la mismas. Y, en segundo lugar, porque la negociación colectiva puede llevar a cabo una labor promocional de la lucha contra la discriminación por razón de género. En efecto, el contenido negocial puede incluir medidas antidiscriminatorias respecto de una multitud aspectos: en el acceso al empleo, en la clasificación y la promoción profesional, en materia retributiva, en materia de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, etc³.

Planteado de este modo, resulta evidente que la negociación colectiva puede actuar como fuerza motriz en la lucha contra la discriminación por razón de género. El legislador, consciente de ello, introdujo mediante la LOI, diferentes instrumentos tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres por medio de la negociación colectiva: los planes de igualdad y el denominado distintivo “igualdad en la empresa”.

Los planes de igualdad, producto de la negociación colectiva entre la

² En este sentido: P. NIETO ROJAS, *Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente*, en RIL, 2015, n. 10, pp. 159 ss.

³ En este sentido *vid.* A. GARRIGUES GIMÉNEZ, *La quimera de la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo: inercias, resistencias e impermeabilidad de la negociación colectiva a la quiebra de los roles de género en la clasificación profesional (a modo de presentación)*, en A. GARRIGUES GIMÉNEZ (Dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, Reus, 2017, 5 ss.

empresa y los representantes de los trabajadores, son un conjunto ordenado de medidas aplicables a la empresa, 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. Y, para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad pueden contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por su parte, el distintivo “igualdad en la empresa” tiene por objeto promover la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales mediante el reconocimiento de aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras. Distintivo para cuya obtención, entre los aspectos de mayor relevancia, se incluyen la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad.

Llegados a este punto, no se puede dejar de señalar la influencia que tanto los planes de igualdad como el propio distintivo “igualdad en la empresa” han demostrado en la consecución de la igualdad real y de la que el legislador se ha hecho eco en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En efecto, dicha norma ha ampliado el espectro de empresas obligadas a la negociación de los planes de igualdad, puesto que, a partir de su entrada en vigor, será preceptivo para aquellas entidades que tengan 50 o más trabajadores (frente a los 250 que se exigían en la anterior redacción). Es decir, además de las grandes empresas, las medianas empresas también deberán elaborar su propio plan de igualdad. Y, además de ampliar los supuestos en los que se deberá negociar, el contenido de los mismos deberá contemplar necesariamente una serie de materias tradicionalmente exigidas y valoradas para la concesión del distintivo “igualdad en la empresa”⁴.

⁴ Por ejemplo, según el art. 7 de la Orden PCI/120/2019, de 31 de enero, por la que se convoca la concesión del distintivo “igualdad en la empresa” correspondiente al año 2018, y se establecen sus bases reguladoras. Los aspectos a valorar relativos al acceso al empleo y las condiciones de trabajo son, entre otros: la aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación; la aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que cumplan con los

2. Contenido y delimitación del objeto de estudio

La investigación que se presenta parte de la consideración de los planes de igualdad como una herramienta importantísima para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, siendo, por tanto, necesario su estudio y análisis. Al respecto no son pocos los estudios que en el plano dogmático reflexionan sobre la importancia del papel que los planes de igualdad tienen, pero escasean las investigaciones que se propongan rastrear el texto de los planes de igualdad a la busca de las mejoras se hayan podido introducir. No obstante, el proyecto realizado no trata de dar una visión general de la situación. No se pretende abordar el estudio de una muestra representativa de planes de igualdad con la finalidad de plasmar el estado de la cuestión como si de una radiografía se tratara. El proyecto tiene un objetivo que excede de un mero análisis y posterior descripción de los derechos de conciliación en los planes de igualdad, puesto que el proyecto trata de hacer un estudio “en positivo”.

Lo que se pretende es identificar las buenas prácticas desarrolladas actualmente en las empresas españolas. Pero, para ello, únicamente han sido objeto de estudio los planes de igualdad de las empresas que han obtenido el distintivo “igualdad en la empresa”, aproximadamente 148 empresas. Ello nos permitirá conocer cuál es el estándar al que deberían

parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación; el establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al a distancia o a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación; el establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal tanto de los hombres como de las mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres; la puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de capacitación de las mujeres en puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración. Mientras que la LOI, tras la reforma operada por el RD-Ley 6/2019, prevé como materias que deberán contener los PI: a) proceso de selección y contratación; b) clasificación profesional; c) formación; d) promoción profesional; e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) infrarrepresentación femenina; h) retribuciones. Estos datos evidencian la influencia que la experiencia derivada de la concesión del distintivo igualdad en la empresa ha tenido sobre la nueva regulación de los PI.

aspirar el resto de empresas. Ahora bien, no se trata de obtener una suerte de guía de buenas prácticas que sirva de ejemplo a otras empresas. El objetivo es más ambicioso, ya que necesariamente se reflexionará sobre la efectividad de las mismas.

Para lograr tal resultado, ha sido especialmente útil la base de datos de las empresas con galardonadas con el Distintivo Igualdad en la Empresa creada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Base de datos que contiene una vasta información: Ficha descriptiva de la empresa (que contiene datos tan relevantes a efectos del estudio como sector de actividad, el número de trabajadores y su distribución por sexo), texto del plan de igualdad elaborado e incluso distintos protocolos de actuación, como puede ser en el caso de acoso. Sin embargo, conviene también señalar que dicha base de datos presenta ciertas deficiencias, ya que en algunos casos los Planes de igualdad accesibles habían perdido su vigencia y en otros supuestos no constaba el Plan de Igualdad, por lo que solo se ha podido contar con un informe o resumen sobre el mismo que dicha base de datos proporciona.

El análisis de las medidas antidiscriminatorias contenidas en planes de igualdad se ha llevado a cabo desde una doble perspectiva. Por un lado, se analizarían las mejoras que los planes de igualdad pudieran contener sobre condiciones de trabajo previstas legalmente. Esas mejoras a su vez, pueden clasificarse en dos tipos. Por un lado, aquellas que potencien derechos expresamente reconocidos por las normas legales y, por otro, las que creen derechos ex novo, esto es, condiciones de trabajo originales no contenidas en las normas. Por ejemplo, cuando se analicen los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, cuyo ejercicio, como se sabe, es generador de importantes situaciones de discriminación para las mujeres, sería especialmente interesante ver como las empresas fomentan la corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares. Para ello, entre otros aspectos, se analizaría la titularidad de los distintos derechos o, dicho, de otro modo, se trataría de identificar el protagonismo que se diera al varón en su reconocimiento y disfrute.

Por otro, se analizará cómo el principio de no discriminación inspira la regulación de una multitud aspectos de la relación laboral especialmente sensibles en esta materia: en el acceso al empleo, en la clasificación y la promoción profesional, en materia retributiva, etc. Por ejemplo, respecto a un aspecto tan relevante en términos de lucha contra la discriminación como es el sistema de promoción profesional, interesa identificar aquellas prácticas que pretendan fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, para que el estudio sea realmente efectivo, es preciso que en el análisis se tengan en cuenta una serie de variables que pueden influir

especialmente en una materia tan sensible como la discriminación por razón de género. Por un lado, resulta indispensable identificar aquellos sectores de actividad que se caracterizan por una presencia destacada de hombres o mujeres, es decir, lo que tradicionalmente se ha denominado profesiones feminizadas o masculinizadas. Labor que la base de datos del ministerio facilita, puesto que contempla una ficha descriptiva que hace mención expresa a la distribución del empleo por sexos en cada empresa.

Y, por otro, la dimensión de las empresas en relación con el número de trabajadores también resulta relevante, puesto que las posibilidades de acción y organización pueden variar notablemente en función del tamaño de la entidad. En este sentido el estudio de las empresas que han obtenido el distintivo de Igualdad en la Empresa, resulta interesante, ya que además de grandes empresas (aquellas con más 250 trabajadores y que, además, están obligadas a negociar planes de igualdad) más del 30% de las empresas galardonadas son de mediano-pequeño tamaño.

En justa correspondencia a todo lo explicado anteriormente, este trabajo se centra en la idea de, por un lado, diagnosticar el papel que ocupa la negociación colectiva, encarnada en los planes de igualdad de empresas galardonadas con el distintivo “igualdad en la empresa”, en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. Y, por otro, crear un foro de debate, discusión y reflexión que pueda servir para valorar los problemas que se derivan de la lucha contra la discriminación en la negociación colectiva de cara a la consecución de la plena igualdad entre hombres y mujeres, revisando y poniendo al día las posibilidades de avance en este terreno.

A continuación, se examinan los PI a partir de la clasificación por sectores de la base de datos y, dentro de cada uno, se organizan los bloques que abarcan aquellas materias que pueden ser configuradoras de situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales: a) acceso al empleo, b) formación, promoción y clasificación profesional, c) retribución, d) derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

3. Industria manufacturera

El grupo integrado por las empresas dedicadas a la industria manufacturera es de los más amplios, con un total de 19 entidades: Calidad Pascual, IBM, S.A., Aguas de Solán de Cabras, S.A. (no aparece plan de igualdad), Boehringer Ingelheim España, S.A., Borges Agricultura & Industrial Edibles Oils, S.A.U., Mantequerías Arias, Mahou, S.A., TAISI, Henkel Ibérica, S.A., Grupo SADA (compuesto por SADA p.a.

Valencia, SADA p.a. Cataluña, SADA p.a. Canarias, SADA p.a. Castilla-Galicia y SADA p.a.), Glaco Wellcome, S.A., Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U., Equipos Nucleares, S.A. (ENSA), Mercedes Benz España, S.A., Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., PHILIPS IBÉRICA, S.A.U., Saint-Gobain Placo Ibérica, S.A. (No hay acuerdo), Renault España, S.A., Dr. Franz Schneider, S.A.U.

Conviene destacar que en este sector prima como modelo de negocio la gran empresa, ya que, de los PI estudiados, únicamente dos planes corresponden a medianas empresas. El Grupo SADA, aunque está integrado por tres medianas empresas y dos grandes empresas, dado que el PI se ha elaborado para el conjunto del grupo, ha sido tratado como una única gran empresa.

En cuanto a la distribución por sexos de las plantillas, este es un sector con fuerte presencia masculina, ya que, de media, el empleo femenino apenas llega al 23% del número total de trabajadores que integran este sector.

a) Acceso al empleo

Muchos PI prevén que las ofertas de empleo sean publicadas en un lenguaje neutro (no sexista) cuidando evitar la utilización de imágenes estereotipadas. Además, se establece que en dichas publicaciones se hará constar expresamente el compromiso de la empresa con el equilibrio y la igualdad. Si la selección de personal se encomienda a una entidad externa, también es frecuente la obligación de especificar el compromiso de igualdad de oportunidades en los procesos.

Por lo que hace a su contenido, la información facilitada se ajustará a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.

Como viene siendo habitual en todos los planes de igualdad, se prevé como medida prioritaria favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas. Para alcanzar este objetivo, se prevé en muchos casos que cuando los candidatos presenten igualdad de condiciones de idoneidad, tenga preferencia la persona del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. Algún PI ahonda en esta medida estableciendo la obligación de ponderar para ello tanto el centro de trabajo como la compañía en su conjunto. También cabe reseñar que, como medida singular, algún PI establece la obligación de incluir en todos los procesos de selección a una mujer en la terna de candidatos finalistas.

Para garantizar la objetividad durante el proceso de selección se recoge la obligación de elaborar una guía en la que las condiciones de contratación

se establezcan sobre criterios objetivos (cuantificación, experiencia previa y perfil del puesto de trabajo). Para ello, se potencia la participación femenina en los tribunales de selección, existiendo algún PI que Incluso prevé incluir obligatoriamente a mujeres con adecuada formación en igualdad de oportunidades en los equipos de selección en Recursos Humanos. También se recoge expresamente la prohibición de que, durante las entrevistas, se consideren aspectos sexistas como preguntas e informes sobre cargas familiares. Para reforzar esta objetividad se ha detectado que algunos PI optan por la técnica del curriculum ciego al menos en la fase inicial del procedimiento de selección.

b) Formación, promoción y clasificación profesional.

Por lo que hace a la formación, en los PI se prevé el desarrollo de un programa especial de formación para mujeres con mejor desempeño y mayor potencial de desarrollo. Por otro lado, también se reconoce la necesidad de desarrollar programas específicos de sensibilización para persona directivo en materia de igualdad de oportunidades o personas con responsabilidades en la gestión de equipos. También se ha detectado que algunos PI prevén específicamente la formación de reciclaje o mejora de la empleabilidad para aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo se encuentre suspendido por excedencias basadas en motivos familiares. También es frecuente observar cláusulas en las que se establezca el compromiso de que los proveedores de servicios de formación mantengan apliquen el principio de igualdad de oportunidades en sus proyectos formativos.

En el área de formación resulta especialmente interesante la previsión de desarrollo de la realización de programas de polivalencia de los trabajadores a fin de facilitar que tanto hombres como mujeres estén preparados para desarrollar distintos puestos de trabajo.

En relación a los procesos de promoción, se asume el genérico compromiso de impulsar la objetividad y transparencia mediante la aplicación de una guía en el que las condiciones a valorar se establezcan sobre criterio objetivo. En esta línea algún PI prevé realizar sesiones de información con grupos de mujeres para identificar posibles barreras, puntos fuertes y áreas de mejora para facilitar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Por otro lado, al igual que ocurre con los procesos de selección, se establece que, en situaciones de igualdad de méritos, capacidades y/o adecuación personal al puesto, en las promociones internas se elegirá la candidatura del género infrarrepresentado. Y el compromiso de promover políticas activas para la

selección de mujeres que ocupen puestos de trabajo donde estén subrepresentadas. Por último, en el caso de desvinculación temporal de la empresa por razones de conciliación de la vida laboral y familiar (por ejemplo, disfrute de una excedencia), hay PI que reconocen el derecho del trabajador a participar en cobertura de vacante y promociones en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.

En relación al sistema de clasificación profesional que, pese a su importancia, es un capítulo obviado sistemáticamente en los PI, conviene destacar que algún PI prevé medidas dignas de mención como, por ejemplo, el estudio de forma individualizada de la adecuación al grupo profesional de cada trabajador a los efectos de determinar su correcta adscripción al mismo. También en algunos PI se especifica el seguimiento anual para verificar el equilibrio por sexos de toda la plantilla en general y de todos los grupos profesionales con el compromiso de adoptar las medidas que puedan tratar de ayudar para corregir la posible persistencia de desigualdades.

c) Retribución

En cuanto a la política y estructura retributiva los PI, alguna vez, resultan excesivamente parcos y muy ambiguos en sus planteamientos. Así, se recogen compromisos genéricos como la aplicación neutra y en términos de igualdad de los complementos salariales.

Por otro lado, también es frecuente que las empresas en los PI se comprometan a fiscalizar las posibles diferencias salariales que se detecten para garantizar la ausencia de todo tratamiento discriminatorio.

d) Conciliación

Con la intención de acabar con la cultura del presentismo que perjudica a aquellos sujetos con obligaciones familiares, se prevé, por un lado, valorar el logro de objetivos y, por otro, facilitar la flexibilización del tiempo de trabajo. Por ejemplo, en esta última línea, algún PI establece la posibilidad de que, en aquellos centros donde sea viable, se organice la salida de los trabajadores a partir de una concreta hora.

Una previsión común en bastantes planes de igualdad es el compromiso de que las reuniones de trabajo o los cursos de formación tengan lugar dentro del horario laboral. Incluso algún PI profundiza en esta línea y dispone que compensar con tiempo libre la formación que se realice fuera del horario de trabajo.

También se prevé informar y formar a los trabajadores sobre los derechos de conciliación existentes, como las excedencias por motivos de conciliación, así como facilitar la formación de los trabajadores durante el disfrute de ésta. En aras a fomentar la corresponsabilidad se recoge la obligación de informar al colectivo de hombres sobre la utilización de los permisos parentales.

Por otro lado, resulta significativo que algún PI se comprometa a adaptar las medidas de conciliación a las necesidades de las familias reconstituidas o se equipare la figura de “hijastro” (hijo de uno sólo de los cónyuges respecto al otro) a la de hijo a los efectos de determinados permisos retribuidos (hospitalización, enfermedad grave, etc.).

Por otro lado, en aras de mejorar las medidas de conciliación existentes, en muchos PI la empresa se compromete a identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de actuación de la empresa a las mismas. Para ello, se utilizan técnicas como el llamado buzón de sugerencias para los trabajadores.

En cuanto a la posible mejora de los derechos de conciliación reconocidos normativamente o la creación de otros autónomos, los PI presentan una práctica muy variada. Resulta interesante destacar las siguientes medidas. En relación a la maternidad, con frecuencia se mejora el permiso por lactancia o la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo. Por ejemplo, en cuanto al permiso por lactancia, se reconoce su disfrute acumulado sin necesidad de contar con la aquiescencia de la empresa. Por lo que hace a la excedencia motivada en razones familiares la reserva de puesto de trabajo se amplía más allá de los 12 meses previsto en el ET.

También es una constante la mejora o creación de derechos para atender imprevistos relacionados con el cuidado de la familiar. En relación a los supuestos de hospitalización de un familiar se reconoce la posibilidad del disfrutar del permiso retribuido en un momento posterior al del hecho causante a decisión del trabajador. También se reconoce el derecho a suspender el contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo por un periodo temporal (por ejemplo, de entre 15 días y 4 meses) para atender circunstancias personales de especial gravedad. En esta línea algún plan de igualdad permite una reserva de horas de trabajo o periodo vacacional por motivos de tratamiento médico o intervención quirúrgica de un hijo. O, por ejemplo, se reconoce a los trabajadores con cargas familiares el derecho a modificar su turno de trabajo de forma temporal para hacer frente a circunstancias personales de especial gravedad. Algunos PI reconocen el derecho a una licencia para acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria de familiares hasta segundo grado.

En cuanto a la ordenación de la jornada ordinaria de trabajo, una

constante es la necesidad de aquilatar ésta con las obligaciones familiares. De ahí que se reconozca, por ejemplo, la posibilidad de que los trabajadores de la empresa que compartan obligaciones familiares puedan ordenar sus turnos de trabajo para evitar la coincidencia de prestación de servicios de ambos progenitores. También se establece con frecuencia el compromiso de favorecer los horarios flexibles y el teletrabajo, pero pocos PI llegan a concretar este derecho con medidas definidas. En cuanto a la reducción jornada, dada la desvinculación parcial que supone, algunos PI prevén la posibilidad de sustituir esta por una adaptación cualitativa del tiempo de trabajo como, por ejemplo, el cambio de turno. Por último, en aras de facilitar la atención de los hijos en periodo vacacional, algún plan establece interesantes medidas como estudiar la posibilidad para el cuidado de los hijos de manera conjunta.

e) Otros aspectos

En este sector resulta frecuente que los PI adapten el procedimiento de bajas voluntarias para descartar posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

4. Suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado

En este sector únicamente 3 empresas han obtenido el distintivo de igualdad en la empresa: Acciona Energía, S.A., ENDESA, S.A., Red Eléctrica (REE).

Todas son grandes empresas (más de 250 trabajadores). Por lo que se refiere a Acciona Energía y REE, las plantillas son mayoritariamente masculinas (las mujeres representan el 25 por cien de los trabajadores). Sin embargo, en ENDESA la presencia de mujeres y hombres está equilibrada prácticamente con el 50 por cien de cada sexo.

Por último, antes de comenzar el análisis conviene resaltar que los planes de igualdad de estas empresas publicados en la base de datos de la web gubernamental distintivo de igualdad en la empresa no están vigentes. No obstante, el análisis se ha realizado sobre los mismos, ya que, a efectos de la finalidad del proyecto, pueden proporcionarnos una aproximación a las actuaciones implementadas en dichas empresas.

a) Acceso al empleo

Es un elemento común a todos los planes de igualdad el compromiso de implantar medidas que aumenten la presencia femenina. Para ello se proponen las siguientes medidas: incluir en el clausulado de los contratos de servicios de selección la exigencia de mantener los mismos criterios de igualdad de la empresa comitente; garantizar, en la publicación de vacantes, la inexistencia de requisitos vinculados directa o indirectamente con el sexo; utilizar canales de comunicación y difusión de las ofertas de empleo que faciliten la captación de personal femenino; o, también, contratar al sexo subrepresentado en el grupo profesional de que se trate en los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad. En esta línea, REE profundiza más, puesto que se compromete expresamente a establecer programas específicos para seleccionar mujeres que ocupen puestos de trabajo en los que están subrepresentadas.

b) Formación, promoción y clasificación profesional

En este ámbito, si bien, como se verá, la formación y promoción son objeto de regulación en los planes de igualdad, el sistema de clasificación profesional no ha sido abordado en el plan de igualdad por ninguna de las empresas. Es por ello que no hay ninguna referencia a esta materia en el análisis que sigue.

Por lo que hace a la promoción, se proponen las siguientes medidas: realizar un seguimiento de los datos de promoción con el objetivo de ver su evolución e identificar los motivos que puedan llevar a las mujeres a rechazar la promoción; también se trata de facilitar a las mujeres la incorporación a puestos de mayor responsabilidad, y para ello se propone como medida la realización de programas específicos de formación o la realización de programas específicos para la detección de mujeres con potencial para promocionar; asimismo, se facilita la participación de los trabajadores en excedencia o reducción de jornada por motivos familiares en los procesos de cobertura de nuevas vacantes, aunque no se concretan las vías en que dicho compromiso se cumplirá.

En cuanto al ámbito de la formación, además del consabido compromiso genérico de implantar programas formativos orientados a sensibilizar toda la plantilla en relación a la igualdad de género, se prevén acciones que discurren por dos líneas. Por un lado, se establece el compromiso de realizar cursos de formación de sensibilización y refuerzo en materia de igualdad para directivos y mandos que se encarguen de gestionar equipos de trabajo en la empresa, así como a los responsables que intervengan en

la gestión de recursos humanos. Y, por otro, se prevé la realización de cursos de formación especialmente diseñados para reforzarla presencia de las mujeres en la plantilla: cursos para facilitar el acceso de las mujeres a áreas o niveles menos representados, acciones formativas para trabajadores en situación de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares, suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, ser víctima de violencia de género adecuadas para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación o para su futuro desarrollo profesional.

c) Retribución

En cuanto a la retribución, los planes de igualdad, como consecuencia del diagnóstico inicial, reconocen una brecha salarial según género. Ahora bien, achacan dicha diferencia a la estratificación por puestos y funciones por colectivos. A pesar de dicha brecha, las medidas formuladas resultan genéricas, más próximas a una declaración de principios que a un verdadero plan de acción. Así, se realizan actuaciones en materia salarial a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor. También se pretende conseguir una composición más equilibrada de las plantillas que permitan fomentar la presencia del género menos representado en los diferentes grupos profesionales. Y, por último, se busca garantizar que en las promociones económicas se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello se pretende vincular las promociones económicas a criterios objetivos de rendimiento y aportación profesional

d) Conciliación

De manera genérica se prevé la creación de campañas de sensibilización en materia de repartos de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación. Además, también se prevé una especial atención a la difusión entre la plantilla de las políticas y derecho de conciliación.

Como medidas concretas, destaca el PI ENDESA, pues prevé toda una batería de mejoras sobre los derechos de conciliación reconocidos a nivel normativo y, además, establece otros de creación propia. Cabe destacar los siguientes derechos:

- flexibiliza el tiempo de trabajo de diferentes maneras: pasar de jornada partida a continua a aquellos trabajadores que tenga obligaciones

familiares y víctimas de violencia de género. A estos mismos trabajadores se les reconoce también el derecho a retrasar la entrada o salida hasta en una hora. Amplía los supuestos de reducción de jornada respecto a los previstos en el ET. Prevé la posibilidad de elección de turno para la mujer embarazada o en caso de tener un hijo menor de 12 meses;

- mejora cualitativamente el derecho a la excedencia por motivos familiares incrementado la reserva de puesto de trabajo hasta los 18 meses;
- mejora los permisos retribuidos contenidos en el art. 37 ET y acuña nuevos permisos, también retribuidos, como el tiempo indispensable para acudir a la consulta médica del trabajador o hijos de hasta 10 años. Crea permisos no retribuidos para concretos supuestos: adopciones internacionales (30 días), asuntos familiares o personales (4 días);
- en cuanto a los desplazamientos que tenga que realizar un empleado, se prevé que estos no puedan durar más de 15 días cuando el trabajador tenga ciertas obligaciones familiares y por motivos de salud y exonera del cualquier desplazamiento a las mujeres embarazadas o en situación de lactancia hasta que el menor cumpla los 12 meses;
- también prevén mejoras específicas relacionadas con la maternidad, como la ampliación del permios por maternidad (ahora nacimiento de hijo) a 17 semanas o una duración más dilatada en caso de supuestos especiales (en caso de discapacidad del hijo). También se prevé preferencia para la elección del turno de las vacaciones a las mujeres que se encuentren embarazadas.

5. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación

A continuación se exponen los principales resultados del análisis de los PI de Fomento de Construcciones y Contratas (FCC), de Aguas Municipalizadas de Alicante, Hidraqua Aguas de Levante y SOREA. Su contexto organizativo es el propio de las grandes empresas, con plantillas que oscilan, en general, entre los 117 trabajadores de Aigües i Sanejament d'Elx y los 4.560 de Aqualia. No obstante, aparece el caso aislado de FCC, con una plantilla de más de 20.000 trabajadores. Además, en todas estas empresas se aprecia un marcado sesgo de género que se muestra constante, siempre en torno al 80-20% de hombres/mujeres.

Seguidamente se sistematizan las acciones de igualdad más representativas que comparten, así como aquellas otras que resultan destacables por su

particularidad, originalidad e interés.

a) Acceso al empleo

De nuevo se aprecia un énfasis generalizado en la necesidad de usar un lenguaje neutro e igualitario en el ámbito de la selección de personal, desde el anuncio hasta las entrevistas y distintas fases del proceso. No obstante, los principales retos se ubican a un nivel de profundidad mayor, lo que da lugar a medidas tendentes, por un lado, a promover la contratación de mujeres en aras de una mayor representatividad en todas las áreas del organigrama y, por otro, a garantizar que se removerán todos los obstáculos, directos e indirectos, en su acceso al empleo, lo que exige un examen concienzudo de todo el proceso selectivo y también una correcta formación y el firme compromiso y la sensibilidad de las personas de la empresa que se encargan de llevar a cabo las tareas de gestión de recursos humanos. Para todos estos fines se diseñan sistemas neutros de evaluación, en los que se garantiza que únicamente se valorarán requisitos y méritos absolutamente objetivos. Por último, se apela, como es usual, al desarrollo de medidas correctoras de la subrepresentación de las mujeres, como que, en igualdad de condiciones, tengan prioridad en el acceso. En fin, todas estas acciones se mantendrán hasta que el sesgo de género quede por debajo del 40-60%.

Por otra parte, resulta muy positiva la previsión del PI de FCC de establecer colaboraciones con asociaciones y fundaciones que trabajen con mujeres en situación de exclusión social, con el fin de favorecer su integración socio-laboral.

b) Formación, promoción y clasificación profesional

La formación, como se sabe, ocupa un lugar central en el camino hacia la igualdad real. Y por ello no extraña que los PI programen, como así sucede en estos casos, acciones formativas dirigidas a mujeres, cuya participación se promoverá dentro de la jornada de trabajo, para facilitar su acceso a categorías con subrepresentación y concretamente a los puestos de responsabilidad en la empresa. En este sentido, se priorizará la formación impartida dentro de la jornada de trabajo o, cuando menos, ésta se ofertará on-line, para que la conciliación no sea un impedimento. Destaca, positivamente, que se haga una mención expresa a este respecto en materia sindical, fomentando expresamente la participación de las mujeres en los órganos de representación social. En fin, a tales fines, se establecen programas de identificación del talento interno que permitan

disponer de una base de mujeres con potencial para promocionar a puestos de responsabilidad.

Y, correlativamente, se prevén controles estadísticos hacia el futuro sobre la evolución de las promociones y ascensos en las distintas categorías profesionales con diferenciación de sexos, de cara a detectar cuáles son los resultados alcanzados en este terreno y, en su caso, reformular las acciones propuestas. También se estudiarán, anualmente, los datos sobre la distribución de la ocupación a tiempo parcial y a jornada completa y sobre los contratos de duración temporal/indefinida de forma diferenciada por sexos.

c) Retribución

En relación a las eventuales discriminaciones salariales, se programa un informe anual, desagregado por género, sobre el cual se aplicarán las hipotéticas medidas correctoras que se revelasen como necesarias para garantizar que la integridad del salario abonado a cada persona trabajadora responde, únicamente, a criterios de mérito, capacidad o antigüedad.

d) Conciliación

En materia de conciliación lo cierto es que se echan de menos más medidas concretas en este momento, pues, por ahora, simplemente, se prevé la elaboración de documentos, que habrían de ser suscritos por los representantes legales de los trabajadores, en los que se incluyan esas medidas específicas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La única medida concreta que aparece ya plasmada es la de reducir los desplazamientos y viajes de trabajo, en la medida de lo posible, mediante su sustitución por videoconferencias.

e) Otras cuestiones

En fin, cabe, por último, destacar que prácticamente todos los PI aquí estudiados dan gran importancia al aspecto de la comunicación y concienciación sobre la cuestión de género tanto hacia dentro de la empresa, a través de sus canales de comunicación internos, como hacia fuera, mediante la participación en campañas y eventos que tengan un impacto en la sociedad acerca de estas cuestiones.

6. Construcción

En este epígrafe se analizan los PI de la construcción. Lo que ocurre es que, en realidad, los únicos disponibles son los de FCC Industrial e Infraestructuras y FCC Construcción, dos sociedades del Grupo FCC, con lo que la muestra se ve notablemente reducida. En fin, desde el punto de vista de las circunstancias generales de la plantilla de ambas empresas cabe destacar que, como es tradicional en este sector de la actividad, se aprecia una marcada sobrerrepresentación de los hombres (alrededor del 90-100%). Sea como fuere, en los sucesivos apartados se recogen las previsiones más interesantes y significativas de estos dos PI.

a) Acceso al empleo

Entre las medidas adoptadas en pos de un acceso al empleo igualitario encontramos las propuestas “clásicas” o habituales de los PI: anuncios y convocatorias de empleo “neutros” y de difusión igualitaria; sensibilización y formación en cuestiones de igualdad de las personas encargadas de llevar a cabo los procesos selectivos; guiones de preguntas y directrices para asegurar la objetividad de las mismas y eliminar su contaminación con aspectos inherentes a la esfera familiar, al tiempo que el lenguaje utilizado sea siempre no sexista; por supuesto, uso de criterios de selección basados en principios transparentes, igualitarios, objetivos y no discriminatorios...

b) Formación, promoción y clasificación profesional

Respecto a la formación, cabe destacar el compromiso de que la formación presencial se desarrolle siempre dentro del horario laboral, al igual que la semipresencial y la on-line.

La promoción también recibe, cómo no, una atención específica. Y ahí encontramos las medidas más típicas, como programar acciones formativas específicas para las trabajadoras, a fin de facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y categorías con subrepresentación, o priorizar su contratación en esas categorías a igualdad de condiciones.

c) Retribución

Por lo que se refiere a la retribución, todo el PI gira en torno a un instrumento de evaluación/medición de eventuales discriminaciones retributivas, con indicadores que relacionen las diferencias salariales por

grupos, funciones, género y antigüedad, con el objetivo de controlar dichas diferencias y adoptar las medidas correctoras que procedan.

d) Conciliación

Las medidas que, por su interés y concreción, cabe destacar en el terreno de la conciliación serían la apuesta por la videoconferencia para reducir los viajes de trabajo y la implantación, supeditada a la realidad de cada puesto de trabajo, de jornadas y horarios flexibles.

7. Comercio al por mayor, al por menor y reparación de vehículos y motocicletas

A continuación se analizan los aspectos más reseñables de los Planes de Igualdad de Verdimed, IKEA Iberica, Hijos de Luis Rodríguez, Consum Comunidad Valenciana, Merck Sharp & Dohme, GlaxoSmithKline, Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Xerox España, EMC Compute Systems Spain, Enagás y Renault España Comercial⁵. En realidad, pese a estar integrados en este epígrafe 7, aquí se incluyen empresas de diferentes sectores: farmacéuticas (Merck Sharp & Dohme, GlaxoSmithKline, Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo), grandes cadenas de alimentación y mueblería (Verdimed, IKEA Iberica, Hijos de Luis Rodríguez, Consum Comunidad Valenciana) y empresas de otros ámbitos, sobre todo tecnológicos (Xerox España, EMC Compute Systems Spain, Enagás y Renault España Comercial). Así, esta heterogeneidad se manifiesta claramente en la idiosincrasia de cada plantilla. Por lo que se refiere a las grandes plataformas de alimentación y otros, encontramos plantillas de entre 275 y más de 7.500 personas, en las que el sesgo de género bascula hacia las mujeres, que ascienden al 60-70% del total. En cambio, en las tecnológicas y energéticas, cuya plantilla varía de los 300 a los 1.300 trabajadores, la situación es la opuesta, pues las mujeres están subrepresentadas en todas estas empresas (llegando al 20% en algún caso). Y, por su parte, entre las empresas farmacéuticas el panorama es de plantillas de entre 500 y 1.000 empleados, con bastante equilibrio de mujeres y hombres. En fin, del estudio conjunto de todos estos PI se han condensado en las siguientes páginas, con mención a las medidas y acciones más significativas que comparten y aquellas otras que destacan

⁵ El PI de Orange Unilever España no consta en la Red DIE, por lo que no ha podido ser objeto de análisis.

por su singularidad.

a) Acceso al empleo

A este respecto, los PI del grupo de empresas Farmacéuticas, a título particular, parten de la constatación del razonable equilibrio entre hombres y mujeres, lo que se detalla específicamente en lo referido a los puestos directivos. Sin embargo, se destaca que, en cambio, no hay paridad en los comités de empresa.

Después, ya en las acciones concretas, encontramos propuestas clásicas y universales (anuncios, entrevistas y procesos de selección neutros, no sexistas y sensibles a la cuestión de género; procesos basados, estrictamente, en los principios de mérito y capacidad; CV ciegos en los procesos de selección...). La verdad es que resulta lógico que tampoco se profundice en este terreno, ya que, como se ha indicado, las farmacéuticas no plantean problemas en este terreno.

Por lo que se refiere al resto de empresas, se repiten los patrones generales, pese a que el sesgo de género exigiría un esfuerzo especial. Aunque también hay algún caso loable, como el de Xerox, que publica un verdadero Código Deontológico de reclutamiento y selección en el que se detallan y sistematizan todas las previsiones dirigidas a alcanzar una igualdad real en el acceso al empleo. En un sentido similar, Renault España Comercial programa la futura redacción de un Código no discriminatorio en selección y contratación.

b) Formación, promoción y clasificación profesional

En materia de formación, se programa la detección de las necesidades formativas específicas de las mujeres, a fin de diseñar las acciones formativas necesarias para su promoción profesional; con especial hincapié en las acciones formativas dirigidas a ocupar puestos de responsabilidad. Asimismo, se plantea que, con carácter general, se dedique una atención especial a motivar a las mujeres a participar de los procesos formativos y oportunidades de promoción. Y se planifica aumentar la formación en horario laboral y a distancia, a fin de que no colisionen con la conciliación.

También se plantean acciones de identificación de las posibles barreras/frenos que dificulten la promoción femenina, así como para analizar y documentar las causas de rechazo a puestos de mayor responsabilidad.

c) Retribución

En algunas empresas (sobre todo en las del grupo de tecnológicas/energéticas) dentro de este apartado se constata que, pese a que solo exista un nivel salarial diferenciado en función del puesto de trabajo, sí existe una brecha salarial; derivada, más que nada, de la tardía incorporación de las mujeres a estas empresas y su menor antigüedad. Y, al respecto, lo habitual es, simplemente, refrendar dichos sistemas de clasificación basados en grupos profesionales en los que la retribución esté ligada solo al grupo de pertenencia; derivándose a las acciones formativas y de promoción la neutralización de este sesgo. En cualquier caso, para todo ello resulta fundamental que se refleje, como así se prevé, de forma clara y transparente la estructura retributiva.

d) Conciliación

En materia de conciliación se fomentan, de nuevo, las tecnologías de la comunicación para reducir al mínimo estrictamente necesario los viajes de trabajo, así como insistir en la opción del teletrabajo.

Asimismo, con un carácter muy general, se programan estudios de las necesidades de conciliación de la plantilla, a efectos de implementar las soluciones oportunas en cada caso. Destaca, por su nivel de concreción y profundidad, el *Plan Familia* de GlaxoSmithKline, dedicado a la atención, a todos los niveles, de las familias con discapacidad. También cabe resaltar la sala de lactancia que se habilita en esta última empresa.

Parece acertado optar, como es el caso de EMC, por mirar hacia otras compañías que marquen la referencia en materia de igualdad para estudiar qué medidas y acciones adoptan en este terreno, a fin de adaptarlas e incorporarlas.

En materia de flexibilidad aparecen horarios flexibles, aumento de los días de permisos retribuidos respecto al ET, horario concentrado en los meses de verano...

Y, como medidas a celebrar, encontramos, por ejemplo, cómo EMC permite a las trabajadoras reducir su jornada al 50%, sin merma retributiva alguna, a partir de la semana 30 de embarazo.

e) Otras cuestiones

En fin, a nivel particular cabe referir, aquí, que el PI de IKEA se muestra como uno de los más extensos, completos, profundos y detallados de todos cuantos se han analizado en este trabajo, lo que merece, cómo no,

una mención especial.

8. Transporte y almacenamiento

Tres empresas han obtenido el distintivo de igualdad en la empresa: Interurbana de autobuses, S.A., Metro Bilbao y PAVAPARK movilidad, S.L.

En cuanto a la morfología del sector, mientras que Interurbana de autobuses y Metro Bilbao entran en la categoría de grandes empresas, Pavapark movilidad, con tan solo 47 trabajadores, entraría en lo que se denomina pequeña empresa. Ahora bien, el PI de esta última no consta en la base de datos consultada, de manera que no ha podido ser estudiada en profundidad y los únicos datos con los que se han contado son los previstos en el informe/resumen de la misma. Por otra parte, la documentación accesible de Interurbana de autobuses se limita a un documento en el que se resume su PI, por lo que la información resulta incompleta y ambigua.

Se trata de un sector en el que destaca la presencia masculina ya que de los casi 2000 trabajadores que integran la plantilla de estas empresas, la presencia de mujeres alcanza únicamente el 23%.

a) Acceso al empleo

Por lo que hace a la contratación, se identifican el compromiso típico de dar preferencia a la contratación de mujeres en caso de igualdad de requisitos y capacidades de los candidatos, debiendo anunciarse dicha preferencia en la oferta de empleo.

En relación a las fuentes para la contratación de nuevos empleados, como medidas a destacar, conviene citar el compromiso de crear una base de datos de potenciales candidatas como fuente de reclutamiento, de acudir a bolsas de empleo público de mujeres como fuente de reclutamiento y el establecimiento de acuerdos con entidades públicas y privadas para facilitar la incorporación de mujeres.

En cuanto a las ofertas de empleo destaca la obligación de adecuar los formularios y solicitudes de empleo a los principios de igualdad de oportunidades. Para ello, en dichos documentos se incluirá aquella información necesaria y relevante para el puesto, sin entrar en cuestiones referentes al ámbito privado.

Para garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección se procederá a sensibilizar al personal que participa en ellos

mediante formación específica. Por otra parte, la evaluación de los aspirantes se habrá de realizar sin ningún sesgo vinculado al sexo, estado civil o número de hijos. Para ello se deberá de tener especial cuidado en que no se sobrevaloren las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.

b) Formación, promoción y clasificación profesional

Ninguna de las empresas analiza el sistema de clasificación profesional en clave de igualdad. Solo son objeto de tratamiento prioritario las acciones formativas y los criterios de promoción.

En relación a la formación destaca el hecho de que se prevea una programación de las acciones formativas en condiciones de igualdad de oportunidades mediante la flexibilización de horarios y lugares. Para ello se prevé que la formación se impartirá en el lugar de trabajo y en el horario laboral.

Por otro lado, también se establece como objetivo potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades para el conjunto de la plantilla mediante acciones formativas específicas en la materia.

En cuanto a la promoción, para eliminar barreras que dificulten la plena igualdad entre hombres y mujeres se prevé considerar como parámetro de valoración la calidad del tiempo empleado en el trabajo y los objetivos alcanzados en detrimento de la cantidad de tiempo dedicado. Además, en relación a los itinerarios profesionales de hombres y mujeres en condiciones de igualdad de oportunidades se establece el compromiso de identificar a aquellas personas que, por su formación, experiencia, competencias y aptitudes puedan promocionar a puestos de mayor responsabilidad. En pos de este objetivo se establece como prioritario que el personal directivo analice las competencias relacionadas con los itinerarios profesionales según puesto de trabajo.

c) Retribución

No es objeto de tratamiento en ninguno de los PI en este sector.

d) Conciliación

En este ámbito es objetivo prioritario la flexibilización de la jornada de trabajo. Para ello, como acción inicial, se establece la obligación de divulgar las medidas existentes tanto a nivel normativo como las establecidas en particular en la empresa. Además, también se establece el

compromiso de informar sobre la oferta pública y privada para los hijos durante los periodos vacacionales.

En cuanto a las medidas concretas adoptadas para la flexibilización del tiempo de trabajo, se prevé la entrada y salida flexible o el paso a la modalidad de teletrabajo, aunque no se informa sobre los criterios que se van a seguir para implementar dichas alternativas. También se prevé la posibilidad de adaptación del horario laboral para los empleados de oficinas que acrediten dicha necesidad por atención de personas dependientes.

9. Información y comunicaciones

En este epígrafe se analizan los Planes de Igualdad de S2 (Grupo de Innovación en Procesos Organizativos), INDRA SISTEMAS y TECON Soluciones Informáticas. S2 y TECON cuentan con 239 y 47 trabajadores respectivamente, mientras que INDRA se desmarca con casi 12.000. Sin embargo, hay una constante en todas ellas y es la marcada sobrerrepresentación de hombres en el global de la plantilla, alrededor de 70-30%; lo cual tiene su lógica impronta en los PI, que fijan como uno de los objetivos prioritarios el incremento de la contratación de mujeres. En los siguientes epígrafes se sistematizan las acciones de igualdad más representativas que comparten, así como aquellas otras que destacan por su particularidad, originalidad e interés.

a) *Acceso al empleo*

En efecto, dado el fuerte sesgo de género en estas plantillas, lo primero que cabe destacar en este apartado es la necesidad que identifican todos los PI de aumentar la contratación de mujeres y minorar la segregación sobre todo en las áreas más subrepresentadas. Para ello se propone llevar a cabo campañas de publicidad específicas sobre las vacantes y cubrirlas con criterios de preferencia, a igualdad de condiciones. En este campo también se fijan diversas consignas a seguir durante los procesos de selección: lenguaje no sexista e inclusivo, así como mejorar la óptica de género y la motivación de los empleados que lleven a cabo estas funciones de selección y promoción, y, por supuesto, garantizar la objetividad de los procesos, en los que solo se valore la capacidad, experiencia y formación. En este sentido se prohíbe la formulación de preguntas sobre cuestiones personales o familiares. A nivel particular, resulta interesante cómo S2 incorpora procedimientos basados en CV anónimos.

b) Formación, promoción y clasificación profesional

Respecto a la citada formación, los PI estudiados en este epígrafe “J” hacen hincapié en la necesidad de publicitar de forma suficiente los cursos ofertados, así como en el objetivo de incentivar la participación de las mujeres en este tipo de acciones formativas, para facilitar su acceso a las categorías en las que están menos representadas (sobre todo las de corte más técnico). En fin, también resulta interesante que, dentro de la formación, se contemple la oferta de cursos para incrementar la productividad y una gestión eficiente del tiempo. También se fija el objetivo de que todas las acciones formativas y de promoción se ofrezcan en horarios accesibles y compatibles con la conciliación familiar – o directamente dentro del horario laboral – así como elevar la formación on-line.

c) Retribución

Se parte de la base de que la retribución es equitativa entre hombres y mujeres en todos los márgenes salariales. La cuestión es que se constata que, evidentemente, existe una segregación vertical y horizontal relacionada con la falta general de mujeres en la empresa, sobre todo en las categorías técnicas, a lo que se suma su menor antigüedad media. No obstante, se identifica la necesidad de clarificar el sistema de retribución en todos los puestos, para garantizar la transparencia y equidad a este respecto. Y se remiten al campo de la formación y promoción cuáles sean los mecanismos concretos a través de los que se llegue a una mejor representación femenina en la empresa en general y en los puestos más retribuidos en particular. En fin, también se busca garantizar que no exista ningún tipo de discriminación retributiva basada en otros factores distintos al propio género, como pudieran ser la religión, la nacionalidad o la discapacidad.

d) Conciliación

Aquí, distintas medidas merecen ser destacadas por su interés. Así, en TECON se implanta un espacio central de la jornada que es de cumplimiento obligado, mientras que se abre un marco contiguo, en las franjas inicial y final, en el que los trabajadores pueden moverse con flexibilidad horaria. Además, en materia de flexibilidad se constituye una “bolsa de horas de conciliación”, que en función de las circunstancias se

concedería al trabajador para su posterior recuperación en las semanas subsiguientes. También resulta original la medida denominada en el PI de TECON de “días sin cole”, en virtud de la cual se habilitará un espacio dotado de persona/s responsable/s para que los trabajadores puedan dejar a sus hijos los días no lectivos.

e) Otras cuestiones

En fin, en este apartado cabría destacar el conjunto de acciones dirigidas a fomentar la sensibilización en materia de género que prevé el PI de TECON, o la importancia que se confiere a la “comunicación”, en sus diversas vertientes relacionadas con el género, en los tres PI.

10. Actividades financieras y de seguros

En este epígrafe se analizan los Planes de Igualdad de Allianz Seguros, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, ING BANK, Banco Popular, Banco Sabadell, Banco Santander, FinConsum (CaixaBank), Deutsche Bank, Grupo Asegurador Reale, Mutua Madrileña Automovilista, MC Mutual, Mutualía e Ibermutuamur. Se trata, por tanto, de grandes empresas (de entre 2.000 y 28.000 trabajadores) con una idiosincrasia logística y organizativa muy similar. Todo ello se traduce en un elevado grado de homogeneidad en sus Planes de Igualdad, que, por lo general, presentan un buen índice de desarrollo y concreción, de acuerdo a la gran capacidad operativa de este tipo de empresas. En los siguientes epígrafes se sistematizan las acciones de igualdad más representativas que comparten, así como aquellas otras que destacan por su particularidad, originalidad e interés⁶.

a) Acceso al empleo

En este apartado destaca la importancia que confieren todos los Planes de Igualdad aquí estudiados a las ofertas y anuncios de trabajo, respecto a los cuales se promueve el lenguaje inclusivo, se alerta sobre el uso de imágenes sexistas o estereotipadas y se hace hincapié en que los medios a través de los cuales se distribuye la oferta de empleo (prensa, bolsas

⁶ Los PI de Orange Spagne S.A.U., Cajamar Caja Rura, Banco de Crédito Social Corporativo, RCI Banque, Unión de Mutuas, Fraternidad-MUPRESA y MAPFRE no constan en la Red DIE, por lo que no han podido ser objeto de análisis.

internas, portales web...) sean igualmente accesibles para mujeres y hombres. Además, se impone que las ofertas de empleo estén basadas en información ajustada a características objetivas de orden profesional y laboral. Destaca la concreción alcanzada en el PI del BBVA, que prevé un registro clasificado por géneros de los CV recibidos y la superación de los respectivos procesos de selección.

Por otra parte, se presta también una gran atención a las entrevistas de trabajo. A este respecto, todos los PI enfatizan la importancia de informar y sensibilizar a los entrevistadores en materia de conciliación, objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades, y se hace constar la necesidad de evitar alusiones o preguntas de corte discriminatorio. Incluso, algunos PI, como el del Banco Sabadell, se estandarizan los guiones de las entrevistas para que únicamente contengan la información necesaria y relevante y evitar, así, cualquier discriminación sexista.

Los propios procesos de selección se someten, cómo no, a criterios de mérito y capacidad; lo cual se hace extensivo a las empresas externas que participen en los mismos. Y al efecto se programan controles internos a fin de garantizar la máxima objetividad. En fin, también es habitual que los PI garanticen que, a igualdad de méritos, sea seleccionado el candidato del sexo infrarrepresentado en la unidad.

b) Formación, promoción y clasificación profesional

Como no podría ser de otro modo, los PI de este tipo de empresas, fuertemente jerarquizadas y con un prolijo organigrama, prestan una especial atención a todo lo relacionado con la formación y la promoción y clasificación profesional.

Así, de entrada, absolutamente todos los PI aquí estudiados hacen referencia a la necesidad de aplicar criterios y factores objetivos en la carrera y el desarrollo profesional, con el compromiso de favorecer la evolución profesional de hombres y mujeres por igual y, muy importante, contribuir también al progresivo equilibrio de la menor representación de la mujer en algunos niveles del organigrama, potenciando, de forma específica, el desarrollo de sus competencias y habilidades. A tal efecto, se impone la formación y sensibilización en materia de igualdad de las personas que intervienen en procesos de promoción profesional. A título particular, algunas entidades fijan objetivos muy concretos, como el Banco Popular, que se compromete a implementar políticas y programas de formación para desarrollar las competencias profesionales de las mujeres en su acceso a los puestos de dirección de sucursales.

También se garantiza en todos estos PI la formación de los empleados

durante el disfrute de los diversos derechos de conciliación así como tras su reingreso al puesto de trabajo, para potenciar su reciclaje profesional y asegurar sus posibilidades de promoción. En algunos casos, como el del Banco Sabadell, se apuesta, en este punto, por la formación on-line, potenciando audios y videoconferencias. Asimismo, se garantiza el derecho a participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como a exámenes de capacitación, durante las situaciones de excedencia por motivos familiares y con reducción de jornada por causas familiares.

En fin, merece una atención especial en este apartado CaixaBank, cuyo PI presenta una gran especificidad y concreción de medidas, como demuestra el énfasis en la promoción de mujeres que trabajan en plataformas telefónicas y que por su perfil podrían promocionar a otras áreas; o la realización de un “mapa de talento” de CaixaBank que permita visualizar dónde se encuentra el talento femenino que puede desarrollarse, con el consiguiente programa *Mentoring* para potenciar dicho talento femenino.

c) Retribución

Por lo que se refiere a la retribución, todos los PI de igualdad parten de la constatación empírica de que no existe discriminación por razón de género en las bandas salariales y que la retribución de cada puesto solo responde a criterios objetivos. No obstante, se establecen controles internos para garantizar que, a similar trayectoria profesional y mérito en el desempeño en un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes entre géneros.

A título particular, algunas empresas, como Banco Popular o Banco Sabadell, garantizan el 100% de la retribución durante la reducción de jornada del último mes de embarazo y prácticamente todas hacen lo propio durante los periodos de suspensión por maternidad y paternidad.

d) Conciliación

En el apartado de la conciliación cabe apuntar diversas medidas concretas de gran interés. Así, es muy habitual que se establezcan horarios flexibles (por ejemplo, 8:15-9:30 en Allianz Seguros o una hora de margen en Banco Popular y Banco Sabadell; que se reserva para los trabajadores con hijos menores de 5 años en ING BANK). Banco Sabadell introduce también la posibilidad de trabajar en horario continuado para las personas con hijos menores de 3 años, o con minusvalía del 33% hasta los 12 años, o con minusvalía del 45% de forma indefinida.

En relación a la maternidad, muchos PI mejoran en dos semanas

adicionales la suspensión legal por maternidad. Y, en relación al permiso retribuido por nacimiento de hijo, algunos PI, como el de MC Mutual amplían la duración prevista por el ET (de 2 días a 10, en este caso). También la lactancia recibe un tratamiento prolijo y, así, por ejemplo, el BBVA reconoce el derecho a disfrutar de una hora de permiso por lactancia al principio o al final de la jornada diaria (mientras, como se sabe, el art. 37.4 del ET solo reconoce media hora cuando este permiso se disfrute al principio o el final de la jornada diaria); o, de forma similar, el Santander lo que permite es fraccionarlo en media hora antes y después de su jornada, lo que supondría una “reducción de jornada”, en términos del art. 37.4 del ET, pero del doble de duración.

Muy original es el reconocimiento de un permiso retribuido para la visita médica, por el “tiempo indispensable”, de Allianz Seguros; y que el Banco Sabadell extiende incluso al acompañamiento a la visita médica de los hijos menores de 14. En fin, también oportuno es el énfasis de los Bancos Sabadell, Santander y Deutsche Bank en impulsar las videoconferencias y audio con el fin de reducir viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.

e) Otras cuestiones

En fin, en este apartado cabría destacar el detallado y completísimo protocolo de detección y actuación contra el acoso sexual de algunas entidades, como BBVA, Banco Santander y Deutsche Bank.

11. Actividades profesionales, científicas y técnicas

Se examinan a continuación los Planes de Igualdad de Anova Consulting, Ernst & Young Abogados, Broseta Abogados, Renault Consulting, Ricardo Luz y asociados, Grupo Ilunion, Repsol, Arada Ingeniería, Euroconsult, Ferrovial, Isdefe, Isastur, SENASA y Verificaciones Industriales Andalucía. Así, nos encontramos ante un conjunto heterogéneo de empresas, pertenecientes a la asesoría y asistencia jurídica/económica, o bien compañías energéticas y, por último, compañías prestadoras de servicios de ingeniería e infraestructura. La cuestión es que, además, resulta que el perfil de la plantilla no sólo diverge por la actividad desarrollada en cada empresa, sino también por su tamaño; ya que encontramos empresas que van desde los 11 trabajadores (9 mujeres y 2 hombres) de Ricardo Luz y asociados (si bien es un tamaño de plantilla muy excepcional dentro del grupo de empresas aquí analizado)

hasta los alrededor de 2.000 de Repsol (con una práctica paridad mujeres-hombres). En fin, en términos generales, cabe destacar el alto nivel de desarrollo y calidad técnico-jurídica que presentan muchos de estos PI; lo que, en cierto sentido, resulta lógico, dada la actividad a la que se dedican algunas de estas empresas. A continuación se exponen de forma organizada las claves más interesantes de los referidos PI.

a) Acceso al empleo

Por lo que se refiere al acceso al empleo, los PI hacen hincapié en la necesidad de garantizar la perspectiva de género en todo el proceso de selección de personal. Y, para ello, se proyectan las medidas concretas más habituales en este sentido, como el uso de lenguaje y canales de comunicación inclusivos o la adopción de criterios selectivos claros, neutros y alejados de estereotipos y prejuicios. Así, por ejemplo, se prohíben todo tipo de preguntas relacionadas con la situación personal, civil o familiar, y mucho menos sobre expectativas de futuro a este respecto. Pero es que, incluso, por ejemplo, el PI de ANOVA directamente introduce en las entrevistas de selección de personal un guion para que los entrevistadores resalten el compromiso de la empresa con la conciliación como característica identitaria de la empresa. También se aboga por identificar rasgos personales no innatos (diversidad oculta) que permitan integrar la diversidad dentro de la plantilla, sin que se sobrevaloren habilidades y rasgos atribuidos socialmente a uno u otro sexo. Y es recurrente, entre estos PI, la clásica fórmula de priorizar la contratación de las personas del sexo menos representado en la categoría profesional en que se integra el puesto y fomentar la contratación de personas del sexo menos representado en las categorías socialmente asociadas a un género.

Por otro lado, también se refleja como fundamental, en este terreno, la adecuada formación en materia de igualdad del personal dedicado a los procesos selectivos.

b) Formación, promoción y clasificación profesional

Los PI estudiados en este apartado apuestan, como no podría ser de otro modo, por la formación como una de las vías principales desde las que atajar las desigualdades de género en la empresa. Y, para ello, deviene crucial que las acciones formativas resulten compatibles con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; lo que sitúa al llamado e-learning como el recurso ideal. O, en todo caso, se prioriza la formación,

ya fuese interna o externa, dentro del horario laboral. También se hace necesario, igualmente, mantener y fomentar los derechos formativos durante los periodos de excedencia por cuidado de dependiente. En este terreno, es destacable el nivel de implicación del PI de Ernst & Young, que acuña el compromiso de detectar cuándo una determinada oferta formativa no es suscrita por mujeres y entrevistarse con las posibles candidatas que no la hubiesen suscrito para concluir si se debió a la cargas familiares; en cuyo caso se adoptarían las medidas necesarias para que la realización del curso en cuestión no se viese truncado por dichas causas. Algo similar ocurre en el PI de Verificaciones Industriales de Andalucía, que promueve la participación de mujeres en cursos de actividades tradicionalmente masculinizadas.

Por supuesto, todo el sistema de promoción estará basado, siempre, en criterios de idoneidad y capacidad, con juicios exclusivamente objetivos. Asimismo, se estudiarán, de cara a su inmediata extinción, todos los posibles estereotipos o prejuicios que lastrasen la carrera profesional de las mujeres en la empresa.

Pero, además, se fija como objetivo específico y bastante generalizado en estos PI estudiar y analizar la situación de las mujeres en la empresa que, por sus capacidades, presentan mejores perspectivas para ascender a puestos de mayor responsabilidad y aplicar programas específicos para su promoción hasta equiparar, así, el sesgo con los hombres en cada escalafón, sobre todo en aquellos en los que la subrepresentación es más flagrante.

Por último, la transparencia también se hace muy necesaria en este terreno, por lo que los PI prevén la elaboración de documentos con una detallada descripción de los puestos de trabajo, con sus funciones y responsabilidades, conectados a las estadísticas de género en la empresa.

c) Retribución

En el aspecto retributivo, se parte siempre de la base de que no existen inequidades retributivas directas, sino que las que eventualmente existiesen se derivarían, en realidad, de la menor presencia de la mujer en los estratos elevados del organigrama. Por ello, la neutralización de este tipo de desigualdades retributivas se remite al apartado de la formación y promoción profesional. No obstante, en paralelo y por lo que se refiere a cuestiones estrictamente relacionadas con la retribución, se aboga por la transparencia y claridad retributivas, para así asegurar que los salarios no reflejan discriminación alguna. Además, a tal fin, se programan análisis estadísticos periódicos, para contrastar eventuales diferencias y cerciorarse

de que toda variación retributiva responde siempre a razones exquisitamente objetivas.

En fin, cabe destacar aquí que algunas empresas, como Ernst & Young, complementan la incapacidad temporal y la prestación por maternidad y paternidad hasta el 100% del salario bruto mensual y computan estos periodos a efectos del devengo de pagas extraordinarias.

d) Conciliación

En este campo aparecen distintas medidas concretas cuyo fin común es el de neutralizar la incidencia que determinadas situaciones personales y familiares pudieran tener en la vida profesional; de entre todas ellas, se resaltan aquí las que, por su originalidad o interés, merecen una atención especial. Así, por ejemplo, es relativamente habitual entre estos PI que se reconozca un permiso retribuido para la asistencia a consulta médica no hospitalaria con hijos o hijas menores de 6 años (es el caso, entre otros, de Ernst & Young). También se reconoce el horario flexible de entrada y salida en distintos formatos y con diversos márgenes; sin bien fuertemente limitado en algunos casos, en los que se limita a las familias monoparentales. Resulta particularmente original, a la par que interesante, la medida del PI de Ernst & Young de conceder, previo aviso y justificación, un permiso de hasta 5 días anuales para la asistencia a tratamientos de fertilidad. En este apartado también se incardinarían las ayudas para guardería que prevén distintos PI, como el de Ilunion. En fin, en el terreno de la igualdad también parece oportuna la ampliación de la reserva del puesto de trabajo en supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares hasta los 18 meses que lleva a cabo, por ejemplo, el PI de Repsol.

e) Otras cuestiones

En fin, resulta interesante destacar aquí, por ejemplo, el ilustrativo cuadro sobre lenguaje y comunicación no sexista de Broseta Abogados; pues, pese a que su contenido pueda parecer obvio, refleja de forma muy concisa supuestos frecuentes de lenguaje sexista, lo que facilita su identificación y paulatina corrección. También resulta reseñable la campaña específica que, anualmente, dirigirá ILunion a la promoción de una comunicación no sexista en el entorno de la empresa. Cabe hacer mención al teletrabajo, al que el PI de Repsol dedica una atención especial, habida cuenta de su fuerte feminización (34% hombres, 66% mujeres) y el papel central que esta figura desarrolla y debe desarrollar en materia de

igualdad.

12. Actividades administrativas y servicios auxiliares

Este sector está integrado por diez empresas galardonadas con el distintivo igualdad en la empresa: Acciona FacilityServices, Asociación de personas con discapacidad-centro especial de empleo. Verdiblanca, Grupo BN Facility Services, S.A., EMULSA Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón, Escuela Andaluza de Salud Pública, ICSE, LeasePlan, MARODRI, S.L., MULTINAU S.L. y TEBEL Sociedad Cooperativa.

De las diez empresas integrantes de este sector, 5 tienen la categoría de gran empresa (MULTINAU S.L., LeasePlan, Acciona FacilityServices, Grupo BN Facility Services y EMULSA). En estas empresas se aprecia, en su conjunto, una presencia bastante equilibrada de mujeres (57%) y hombres (43%). Por su parte, el resto de empresas tienen la consideración de medianas y, a diferencia de las grandes empresas, la presencia femenina es mayoritaria (casi un 68% de las plantillas).

Con carácter previo al inicio del análisis se ha de señalar que no era accesible en la base de datos de la web *Igualdad en la empresa* el plan de igualdad de la Escuela Andaluza de Salud Pública, por lo que no ha podido ser tenido en cuenta a la hora de realizar el análisis.

a) Acceso al empleo.

Es una constante en los planes de igualdad el compromiso de publicitar las ofertas de empleo utilizando un lenguaje neutro desde el punto de vista discriminatorio. En la misma línea, algunos PI también establecen como necesaria que las ofertas de empleo sean publicitadas con la mención del compromiso de la empresa con el principio de igualdad de oportunidades. En cuanto a las fuentes de para la contratación, se pauta la ampliación de los métodos de reclutamiento con la intención de buscar una red más extensa que permita identificar a más y mejores mujeres candidatas. Por otro lado, algún PI prevé que las bolsas de contratación temporal estén conformadas de forma paritaria (50% mujeres/hombres).

También resulta un lugar común buscar con la contratación una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo, de modo que, cuando un grupo profesional se aprecie que un sexo esté infrarrepresentado, se procurará la contratación de personas de dicho sexo.

Además, para la cobertura del puesto se partirá de la definición del mismo, lo que garantiza procesos más objetivos. Y ello porque, tras la selección del personal, algunos PI prevén la confrontación del perfil con el que estaba definido el puesto con el perfil del trabajador que finalmente lo haya ocupado. Dicha confrontación se concretará en un informe en que quede constancia que la contratación se ha realizado según criterios e indicadores objetivos, garantizando así la transparencia del proceso de selección.

Por lo que hace a las personas encargadas de los procesos de selección, se identifica de forma reiterada el compromiso de fomentar su formación en el principio de igualdad de oportunidades. También se prevé la adopción de una guía con pautas concretas a seguir en las entrevistas y procesos de selección. Incluso algún PI establece que en los procesos de selección el Tribunal esté formado atendiendo a criterios de paridad y que, además, se prioricen pruebas psicotécnicas o entrevistas curriculares valorativas de los méritos frente a la entrevista personal.

b) Formación, promoción y clasificación profesional

Es común en prácticamente todos los PI el compromiso de proporcionar formación en materia de igualdad de oportunidades con carácter general a todos los trabajadores de la empresa con el objetivo de sensibilizar en esta materia. Y, profundizando en esta línea, también se asume la obligación de formar especialmente en esta materia personal que ostente especial responsabilidad, como directivos, jefaturas de servicios y mandos intermedios, así como a los responsables que intervenga de forma directa o indirecta en la gestión de los procesos de recursos humanos.

Además, para facilitar el acceso a la formación también es frecuente que los PI se prevea que los horarios se negocien con, por ejemplo, la comisión de igualdad de la empresa para adaptarlos a las necesidades de los trabajadores o, en ocasiones, directamente la empresa asume el compromiso de impartir la formación en horario laboral.

Por otro lado, no resulta una rareza que los PI presenten especial preocupación por garantizar la formación de aquellos colectivos de trabajadores que por sus circunstancias personales tengan más dificultad para acceder a la misma como, por ejemplo, ocurre con los trabajadores en situación de excedencia por motivos familiares.

Por lo que hace a la promoción, en muchos PI se parte de un diagnóstico negativo en relación al porcentaje de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad. Por ello, es una medida frecuente que los PI prevean que, en aquellos departamentos en los que se constate una infrarrepresentación

de mujeres y los candidatos se encuentren en igualdad de condiciones, se de preferencia a las mujeres. También se prevé la realización de programas específicos para la detección de mujeres con potencial o el compromiso de que en los cargos de responsabilidad exista como mínimo paridad en los miembros del equipo.

También se detecta una sana preocupación por garantizar que las promociones se lleven a cabo bajo criterios objetivos. Para ello, en algunos IP se asume el compromiso de informar a la plantilla de los requerimientos necesarios para promocionar.

c) Retribución

Como ya se ha apreciado en otros sectores, a pesar de que la brecha salarial se presenta como un ejemplo clásico de la discriminación sufrida por la mujer, las previsiones de los PI en esta materia adolecen de una importante inconcreción, ya que suelen consistir en compromisos genéricos de vigilancia.

d) Conciliación

En los planes de igualdad se denota preocupación por facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello, además de mejorar los derechos reconocidos a nivel normativo y crear otros nuevos, se establece el compromiso de difundir información entre los empleados sobre los derechos de conciliación existentes e, incluso, que los responsables de recursos humanos asesoren a los trabajadores sobre los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. También se prevé informar de forma particular a cada trabajador del posible plan de conciliación que se establezca en la empresa.

Dentro de este bloque de medidas la adaptación del tiempo de trabajo ocupa un papel primordial, por lo que es frecuente encontrar en los PI previsiones en este sentido: dar prioridad en los cambios de turnos a aquellos trabajadores que soliciten el mismo por motivos de conciliación. Aunque, se ha de señalar que en ocasiones los PI presentan este derecho de adaptación de la jornada sometido a limitaciones como, por ejemplo, que el cambio de turnos u horarios no perjudique al servicio. Por otro lado, se establece el compromiso de permitir mayor flexibilidad horaria a aquellos grupos profesionales que por la naturaleza del tipo de servicio prestado sea posible.

Además de lo expuesto, en ocasiones los PI prevén la creación de permisos no recogidos a nivel normativo, siendo especialmente reseñables

los siguientes: la posibilidad de intercambiar o acumular horas de trabajo, para disponer de mayor tiempo libre, para asuntos propios o la previsión de permisos particulares para asuntos propios no retribuidos.

Y, si la flexibilidad sobre el tiempo de trabajo es una constante en los PI, no ocurre lo mismo con la flexibilidad espacial, ya que pocos PI contemplan el teletrabajo como una opción real.

Es frecuente que los planes de igualdad prevean un capítulo especial dedicado a la maternidad. En este supuesto lo usual es que se mejoren los derechos existentes como, por ejemplo, mediante el disfrute acumulado de descansos derivados de la maternidad. O garantizar cursos de reciclaje profesional a los trabajadores tras reincorporarse de una suspensión del contrato de larga duración. También resulta habitual la creación de permisos para atender a hijos y familiares dependientes en ocasiones, incluso, con carácter retribuido.

Por otro lado, los PI suelen estipular la realización de campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre hombres y mujeres con motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral.

13. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento

En este epígrafe se analizan los Planes de Igualdad de la Fundación la Caixa, Anpark Gestión, Fundación Guggenheim Bilbao, y empteSPORT. El tamaño de las plantillas varía entre los 28 trabajadores de Anpark y los 563 de empteSPORT. Respecto al sesgo de género, la situación de las diversas empresas de este epígrafe 11 oscila entre la paridad absoluta en la plantilla, casi 50-50, y una marcada subrepresentación de hombres, como curiosamente ocurre en las Fundaciones de la Caixa y Guggenheim Bilbao, con un 70% de mujeres y un 30% de hombres, aproximadamente. A continuación se examinan las acciones más representativas que aparecen en estos PI.

a) Acceso al empleo

Con carácter previo a las medidas concretas, hay que destacar el profuso diagnóstico de la plantilla que realiza la Fundación Guggenheim Bilbao, en el que se explica que la alta presencia de mujeres en la empresa responde al mayor porcentaje de mujeres en el mercado laboral graduadas en los estudios requeridos para la mayoría de los puestos y, por otra parte, a la política de contratación del museo, basada en mérito y no en criterios de sexo.

Ya en relación a las acciones concretas, encontramos propuestas clásicas referidas al lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo, no sexista e inclusivo... Y es que, en efecto, los PI de emteSPORT y Anpark recogen todas las medidas básicas: utilización de imágenes y lenguaje no sexista, preferencia de contratación del sexo subrepresentado (con mención especial a las mujeres mayores de 45 años), entrevistas guionizadas con sensibilidad y responsabilidad hacia la cuestión de género...

b) Formación, promoción y clasificación profesional

De nuevo, los PI de emteSPORT y Anpark hacen acopio de las medidas clásicas en este campo: preferencia de promoción al sexo subrepresentado, motivación particularizada de las mujeres a que participen en procesos de promoción (en especial en las categorías de subrepresentación), oportunidades formativas específicas para las personas que se encuentren de excedencia por cuidado, programar los cursos formativos con atención a la conciliación (horarios acordes, formación on-line...) Lo cierto es que no se encuentran medidas demasiado interesantes ni originales dentro de los PI aquí estudiados.

c) Retribución

Respecto a la retribución, se constata en los PI que ésta se fija por categorías, sin margen a la negociación individual; lo que descartaría discriminaciones directas. No obstante, en atención a posibles discriminaciones indirectas, se programa un seguimiento constante a fin de identificar posibles desviaciones. Y, como es habitual, en realidad, la neutralización de posibles desigualdades retributivas se deriva al resto de parcelas del PI: promoción, formación, medidas de conciliación...

d) Conciliación

Es realmente interesante, pese a su sencillez, la medida de Guggenheim Bilbao de impartir formación sobre “nuevas masculinidades” y corresponsabilidad dirigida principalmente a hombres, o, igualmente, los cursos de empoderamiento femenino. También resulta original, a la par que muy acertado, el proyecto de recabar información sobre familiares dependientes y realizar estudios particularizados sobre posibilidades de reordenación del tiempo de trabajo.

Destaca por su profundidad el Modelo de Gestión de la Conciliación integral de la Caixa (denominado Empresa Familiarmente Responsable),

que comprende el análisis de buenas prácticas; un seguimiento detallado del absentismo, productividad hora, rotación y satisfacción de condiciones laborales; índices de AL y riesgos psicosociales...

Y, asimismo, merece una valoración más que positiva el conciencioso estudio que hace el PI de Anpark de la organización del tiempo de trabajo al trasluz de la conciliación y la cuestión de género, con la identificación de los principales problemas en este terreno y una propuesta de solución a cada caso.

14. Otros servicios

En este sector se han identificado 11 empresas: Asamblea de Cooperación por la Paz, Asociación Alanna, CERMI, CC.OO. Región de Murcia, Fundación Once, SOEMCA Empleo, S.L. y Can Cet, Centre d'inserció laboral, S.L., FEMEPA, Fundación Once, SOEMCA Empleo, S.L. y Can Cet, Centre d'inserció laboral, S.L. Respecto a esta FEMEPA su plan de igualdad no era accesible en la base de datos de la Red DIE por lo que su contenido no ha podido ser incluido en el estudio.

En cuanto a la morfología del sector cabe destacar que está integrado por dos grandes empresas, seis empresas medianas, dos pequeñas y una microempresa. Por otro lado, es reseñable el alto índice de presencia femenina, puesto que, de media, ronda aproximadamente el 60% de las plantillas.

a) *Acceso al empleo*

Los principales aspectos tratados son los siguientes:

- por lo que hace a las convocatorias y solicitudes es frecuente que exista un compromiso expreso en la utilización de un lenguaje e imágenes no sexista. De forma más particular, se prevé la publicidad en las convocatorias del compromiso de igualdad de oportunidades adquirido por la empresa;
- en cuanto al contenido de la oferta de empleo se establece la existencia de un cuestionario para la descripción de los puestos de trabajo, lo que permite la identificación y definición de las características y funciones del puesto de trabajo, así como las capacidades y formación requeridas según los objetivos señalados. De este modo se entiende que la concreción detallada del puesto de trabajo es un elemento positivo que contribuye a objetivar el proceso de selección. Por otra parte, no se preguntan por aspectos personales: estado civil, cargas familiares, etc.;

- en relación a los criterios de selección resulta prácticamente una constante el compromiso de revisión de las pruebas y entrevistas para evitar estereotipo sexistas. Por otro lado, también se establece como criterio de selección la contratación del sexo infrarrepresentado según área en la que se vaya a incorporar el candidato. Resulta reseñable en este extremo el criterio de que no se tenga en cuenta la sobrecualificación a la hora de valorar al candidato (PI CC.OO. Región de Murcia).
- por último, en un plan de igualdad se toma en consideración la formación del personal de selección en materia de igualdad de oportunidades.

b) Formación, promoción y clasificación profesional

Por lo que hace a la promoción interna, es frecuente la previsión de revisar el sistema de clasificación profesional en términos no sexistas que faciliten una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Se ha observado también la práctica de facilitar a la plantilla información sobre posibles vacantes a efectos de solicitar la promoción. Sobre este aspecto resulta especialmente interesante el compromiso de incorporar todas las medidas sobre promoción al convenio colectivo, de modo que se facilita su conocimiento para los trabajadores (PI CCOO región de Murcia).

Junto los compromisos genéricos sobre respeto al principio de igualdad y no discriminación, cabe señalar la existencia de criterios de promoción particulares en determinados planes de igualdad como, por ejemplo, la creación de protocolos para acceso a puestos de trabajo que considere la promoción interna, la preferencia para cubrir vacantes que tienen las mujeres a tiempo parcial (PI Asociación Alanna), o el compromiso específico de equilibrio de género en la junta directiva (PI Asamblea de cooperación por la paz).

La formación resulta un aspecto que los planes de igualdad tratan con detenimiento, puesto que es determinante para la posible promoción de un trabajador. Es posible identificar tres aspectos sobre la formación. En primer lugar, la planificación de la formación desde un punto de vista estratégico. Para ello se asume el compromiso de realizar un estudio sobre las necesidades formativas a fin de mejorar las competencias profesionales (PI CC.OO. región de Murcia). En segundo lugar, incorporar la perspectiva de género en los planes de formación, así como en las medidas formativas que específicamente se implementen (previsión común en casi prácticamente todos los planes de igualdad). Y, por último,

facilitar a los trabajadores la comunicación de titulaciones, cursos y certificados de formación para que sean tenidos en cuenta en procesos de acceso y promoción.

c) Retribución

Sobre este aspecto, la labor de los planes de igualdad es más limitada. Se concreta básicamente en el compromiso de realizar un estudio salarial para su adaptación al principio de no discriminación. No obstante, merecen especial mención las siguientes previsiones. Por un lado, el estudio del sistema salarial teniendo en cuenta el sistema clasificación profesional y promoción revisados desde la perspectiva de igualdad de género (PI Asamblea de Cooperación por la Paz) y la realización de análisis periódicos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, para detectar posibles situaciones de discriminación (asociación ALANNA).

d) Conciliación

Por lo que hace a la conciliación de la vida familiar y laboral, pueden diferenciarse tanto acciones sobre información y promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres como reconocimiento de concretos derechos.

Por lo que hace a la información sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, así como de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, los planes de igualdad recogen la obligación de realizar una compilación de los derechos de conciliación existentes a fin de facilitar su conocimiento a los trabajadores. Además, recogen el compromiso de informar expresamente a los hombres sobre el posible ejercicio de estos derechos a fin de fomentar la corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares.

En relación los derechos de conciliación expresamente reconocidos en los PI, destacan las siguientes medidas.

Por lo que hace al tiempo de trabajo varios PI inciden en su posible flexibilización, aunque por vías distintas. Así, algunos PI establecen la posibilidad de pactar con el trabajador un horario flexible cuando se den circunstancias justificadas. También se recoge el compromiso de regular el derecho a la adaptación del tiempo de trabajo por motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral que reconoce el art. 34.8 ET.

En relación al tiempo de trabajo, resulta reseñable el compromiso de finalizar la jornada en una determinada franja horaria (17:0h) para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (PI CERMI).

Las vacaciones son también objeto de una puntual mejora, en la medida que se da preferencia para fijar el periodo de disfrute a aquellos trabajadores que tengan obligaciones familiares (PI CERMI).

Por otra parte, las previsiones sobre los permisos retribuidos son muy escasas. En concreto, se prevé en un PI la posibilidad de conceder un permiso al padre para acudir a exámenes prenatales cuando no puedan tener lugar fuera del horario laboral.

El mecanismo de la reducción de jornada tampoco es objeto de relevantes mejoras. Sólo un plan de igualdad recoge el compromiso de la empresa de mejorar la reducción de jornada (es decir, intentar que esta afecte lo menos posible a la jornada ordinaria del trabajador) mediante la reorganización del tiempo de trabajo (Asamblea de cooperación por la paz).

Por último, un único PI (CERMI) contempla la posibilidad del teletrabajo a través de medios telemáticos para facilitar la conciliación de la vida familiar.

15. Conclusiones

En las siguientes páginas no se trata de realizar un resumen de las principales medidas adoptadas en los PI, para garantizar el principio de igualdad de oportunidades. Más bien lo que se pretende es identificar las principales fortalezas y debilidades contenidas en los PI de las empresas galardonadas con el distintivo “igualdad en la empresa”, a fin de perfilar cuál es la trayectoria que ha de seguirse en un futuro. Pues bien, tras el estudio de los PI, se pueden arrojar las siguientes conclusiones en atención a los distintos bloques temáticos que han sido objeto de análisis.

a) Acceso al empleo

El acceso al empleo y la discriminación es uno de los aspectos que los PI tratan con mayor ahínco, y no sin razón, ya que en estos casos se parte de una infravaloración inicial del trabajo de la mujer que condicionará una parte de muy importante de su vida laboral. En efecto, la minusvaloración del trabajo de la mujer, es, por ejemplo, una de las causas que motivan la brecha salarial, puesto que, al acceder a puestos de menor nivel, la retribución también lo será en su conjunto.

Pero, la discriminación en acceso al empleo, en la medida que tiene efecto directo sobre la retribución, se proyectará también en el plano de la Seguridad Social, puesto que las pensiones a las que tenga acceso las

trabajadoras lógicamente se determinarán en función de los ingresos percibidos a lo largo de su carrera laboral. En este sentido, no puede dejar de señalarse que, según el INE, el importe medio de la pensión de jubilación de las mujeres en el Régimen General de la Seguridad Social en el año 2017 fue de 932,78 euros, mientras que, para los varones, ascendió a 1.347,17 euros. Esto es, la pensión media de las mujeres consistía en el 69,3% de la pensión media de los hombres⁷. Por estas razones, interesa conocer los criterios de corrección de estas prácticas discriminatorias que puedan contener los planes de igualdad.

Pues bien, para luchar contra la discriminación de la mujer en el acceso al empleo, los PI disponen medidas que abarcan prácticamente todos los aspectos relacionados con la incorporación de la mujer a la empresa: garantizan la neutralidad en el contenido de las ofertas de empleo así como en los medios o canales de difusión de las mismas; priman el respeto al principio de igualdad de oportunidades en los criterios tenidos en cuenta para la contratación, pues muchos PI se centran en valorar aspectos objetivos relacionados con la formación, experiencia; a los sujetos responsables el proceso de selección se les ofrece formación en materia de igualdad de oportunidades, etc.

b) Formación, clasificación profesional y promoción

Desde el punto de vista organizativo se han analizado conjuntamente estos tres factores, dada la estrecha interrelación que guardan. El resultado arrojado ha sido desigual, pues, si bien los PI contienen profusas medidas relacionadas con la formación y, en menor medida, con la promoción, la configuración del sistema de clasificación profesional, por el contrario, casi no ha sido tratado en los PI. Lo que resulta, cuando menos, extraño, ya que el sistema de clasificación profesional como elemento configurador de situaciones discriminatorias por razones de sexo es uno de los supuestos sobre el que tanto la doctrina científica como la judicial han prestado especial atención. Así, los sistemas de clasificación profesional que de algún modo infravaloren las condiciones en las categorías profesionales feminizadas respecto de las condiciones contenidas en las categorías con mayor presencia masculina dan lugar a una situación de discriminación indirecta por razón de sexo.

Por lo que hace a los sistemas de promoción o ascensos, los PI se preocupan especialmente porque los mismos respondan a criterios

⁷ Vid. INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, [Mujeres en Cifras – Empleo y Prestaciones Sociales](#).

comunes para uno y otro sexo. Si bien es cierto que los criterios que generen discriminación directa por razón de sexo en esta materia son fácilmente identificables, no ocurre lo mismo con aquellos que tienen como resultado una situación de discriminación indirecta. Es por ello, que resulta muy positivo observar como los PI disponen mecanismos para erradicar la discriminación indirecta como, por ejemplo, factores de promoción objetivos, control los representantes de los trabajadores, etc. Por último, la formación es uno de los frentes a los que los PI dedican mayores esfuerzos, consciente seguramente de su carácter fundamental para el progreso de la mujer trabajadora. Para ello, la formación es tratada desde diferentes perspectivas. En primer lugar, es frecuente que los PI prevean itinerarios formativos acordes con las aspiraciones profesionales de las mujeres. También se garantiza dicha formación como un medio para evitar el trato discriminatorio de la mujer en el seno de la empresa, mediante la capacitación en igualdad de oportunidades a los integrantes de las áreas de recursos humanos así como a las personas con equipos de trabajo a su cargo como, por ejemplo, mandos intermedios. E incluso, es frecuente que los PI vallan más allá y traten de inculcar a sus trabajadores la importancia de la corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares.

c) Retribución

Uno de las manifestaciones más palpables de la discriminación por razón de sexo se concreta en las diferencias retributivas entre hombres y mujeres. Obviamente, una parte de esta diferencia de trato deriva de la discriminación por razón de sexo que afecta a otras facetas de la relación laboral como pueden ser los ya expuestos, esto es, la discriminación en el acceso al empleo, los sistemas de clasificación profesional o el sistema de promoción. Ahora bien, que ello sea así, no quiere decir que la propia configuración de determinados conceptos retributivos no pueda incurrir en una situación discriminación indirecta.

Pues bien, sobre esta materia se puede decir que estamos ante la asignatura pendiente de los PI pues, si bien prácticamente todos inciden en la obligación de que no se incurra en tratos discriminatorios en materia de retribución, son muy pocos los PI que recogen medidas activas para evitarlo.

d) Conciliación

Pese a que el cuidado de la familia es un deber que se predica por igual

respecto de ambos progenitores, hombre y mujer, lo cierto es que dicha responsabilidad es asumida en su mayor parte por las mujeres. Al respecto, resultan reveladores los siguientes datos. Según el INE, en el año 2017 el 92,34% de las excedencias por cuidado de hijos fueron disfrutadas por mujeres⁸. O también resulta paradigmático de lo dicho que en el año 2012 las mujeres dedicaron una media de 4 horas y 24 minutos al día para el cuidado de la familia y el hogar, mientras que los hombres para los mismos menesteres únicamente invirtieron una media de 1 hora y 30 minutos⁹. Pues bien, que las mujeres asuman como propias de forma generalizada las responsabilidades familiares las aboca a una situación de discriminación por razón de sexo que proyecta sus efectos en aspectos tan relevantes e interrelacionados como el empleo o la protección social.

En efecto, por lo que hace al acceso y mantenimiento del empleo, dadas las complicaciones que desde el punto de vista de organización del trabajo en la empresa puede producirse a raíz del disfrute de los derechos de conciliación, con frecuencia las trabajadoras con responsabilidades familiares tienen serias dificultades no solo para acceder al empleo sino, incluso, para conservarlo. Y ello porque los derechos de conciliación normalmente se concretan en lo que ha venido a denominarse derechos de ausencia, esto es, poner a disposición del trabajador la posibilidad de interrumpir la relación laboral total o parcialmente para que pueda dedicarse al cuidado de la familia.

Ante esta situación, resultan especialmente valiosas las previsiones contenidas en los PI que fomentan tanto la adaptación de la jornada de trabajo como medida conciliatoria preferente a la ausencia total o parcial del puesto de trabajo, así como la corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares por ambos progenitores.

16. Bibliografía

GARRIGUES GIMÉNEZ A., *La quimera de la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo: inercias, resistencias e impermeabilidad de la negociación colectiva a la quiebra de los roles de género en la clasificación profesional (a modo de presentación)*, en A. GARRIGUES GIMÉNEZ (Dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, Reus, 2017

⁸ Vid. INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, [Mujeres en Cifras – Conciliación – Excedencias, permisos y reducciones de jornadas](#).

⁹ Vid. INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, [Mujeres en Cifras – Conciliación – Usos del tiempo](#)

INE, *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*, 28 junio 2018.

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Mujeres en Cifras – Conciliación – Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Mujeres en Cifras – Conciliación – Usos del tiempo*

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Mujeres en Cifras – Empleo y Prestaciones Sociales*

NIETO ROJAS P., *Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente*, en RIL, 2015, n. 10

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo