



Estudios e Investigaciones

EL IMPACTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Equipo investigador dirigido por: Encarna Bodelón González
(Directora científica)

- Ricardo Rodríguez Luna
- María Barcons Campmajó
- Lorena Garrido Jiménez
- Francesca Puigpelat Martí
- Pilar Giménez Alcover
- Glòria Casa Vila
- Sonia Ruiz

Universidad Autónoma de Barcelona

Grupo de Investigación Antígona de la UAB

NIPO: 685-14-031-6

Exp. 4/09

El impacto de los planes de igualdad en las empresas

Grupo Antígona de la UAB

Encarna Bodelón González (directora científica)
Noelia Igareda González
Ricardo Rodríguez Luna
Maria Barcons Campmajó
Lorena Garrido Jiménez



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



ÍNDICE

Presentación	5
I. INTRODUCCIÓN	6
II. EL IMPACTO DE LA LOIMH SEGÚN LA VOZ DE EXPERTOS/AS, SINDICATOS, EMPRESAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	30
2.1. El impacto de la Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres (LOIMH)	31
2.1.1. Las aportaciones de la Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres a los planes de igualdad.....	31
2.1.2. Las ventajas de los planes de igualdad en las empresas.....	35
2.1.3. Las facilidades en la negociación de los Planes de Igualdad.....	41
2.1.3.1. La obligatoriedad del plan de igualdad	41
2.1.3.2. El lenguaje no sexista: una medida no interiorizada y con bajo coste económico.....	42
2.1.3.3. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: negación de casos.....	43
2.1.3.4. La formación en igualdad	44
2.1.4. Los límites y las dificultades de los Planes de Igualdad.....	44
2.1.4.1. Las retribuciones: la negación de discriminación salarial y ausencia de datos	44
2.1.4.2. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	47
2.1.4.3. El acceso al empleo y las promociones	48
2.1.4.4. Las acciones positivas.....	49
2.1.4.5. La representación equilibrada.....	51
2.1.5. Los factores favorecedores de los Planes de Igualdad	53
2.1.5.1. La implicación de la dirección de la empresa y una apuesta por la igualdad efectiva.....	53
2.1.5.2. La participación de las mujeres en la negociación colectiva	54
2.1.5.3. Las subvenciones, ayudas, el distintivo y las inspecciones de Trabajo.....	55
2.1.6. Los principales obstáculos en la implementación de los PI.....	56
2.1.6.1. La falta de formación en igualdad y sensibilización	56
2.1.6.2. La ausencia de datos para los diagnósticos	57
2.1.6.3. La persistencia de sectores masculinizados y sectores feminizados	58
2.1.6.4. La falta de implicación de la dirección de la empresa	59
2.1.6.5. La crisis económica	60

2.1.7. Las ayudas y los distintivos de igualdad de las empresas	62
2.1.8. La crisis y los planes de igualdad.....	67
2.1.8.1. La paralización de la implantación y el desarrollo de los planes de igualdad	67
2.1.8.2. Los convenios colectivos y la igualdad	68
2.1.8.3. Los retrocesos en combatir las desigualdades con la excusa de la crisis ...	69
2.1.9. La formación en igualdad	71
2.1.9.1. La importancia y la obligatoriedad de la formación en igualdad.....	71
2.1.9.2. Los horarios de la formación en la empresa	72
2.1.10. La clasificación profesional.....	73
2.1.11. Las remuneraciones.....	74
2.1.11.1. El reconocimiento de discriminación salarial y sin medidas para erradicarla	74
2.1.11.2. El no reconocimiento de discriminación salarial, la ausencia de datos y el uso de eufemismos	75
2.1.12. La conciliación/corresponsabilidad.....	77
2.1.12.1. La legislación sobre de conciliación.....	77
2.1.12.2. Las mujeres son las que concilian	78
2.1.12.3. La introducción del concepto de corresponsabilidad.....	79
2.1.12.4. El permiso de paternidad y otras medidas destinadas a los hombres para conseguir la corresponsabilidad	79
2.1.13. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.....	80
2.1.13.1. Los protocolos incompletos	81
2.1.13.2. La negación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o el no interés en que salgan casos.....	82
2.1.13.3. La falta de formación y sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo	84
2.1.13.4. La utilización de la mediación.....	85
2.1.13.5. ¿Por qué las mujeres no denuncian?	85
2.1.13.6. Garantizar los derechos de las víctimas	86
2.1.14. El uso del lenguaje no sexista	87
2.1.14.1. El uso del genérico masculino y la asimetría en el trato de mujeres y hombres	87
2.1.14.2. La no obligatoriedad y el bajo coste económico	88
2.1.14.3. La falta de formación, reticencias y medida no interiorizada	89
2.1.14.4. La dirección sensibilizada e implementación de buenas prácticas.....	90
2.1.15. Las mujeres víctimas de violencia de género.....	91
2.1.15.1. Los planes de igualdad incorporan lo que dicta la LO 1/2004.....	92
2.1.15.2. La efectividad de los derechos de las víctimas de violencia de género.....	92

III. EL ESTUDIO CUANTITATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD	94
3.1. Introducción.....	94
3.2. Las características de los planes de igualdad en las empresas.....	97
3.2.1. Los objetivos de los Planes de Igualdad.....	97
3.2.2. Los instrumentos del plan de igualdad.....	100
3.2.3. El uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa	104
3.2.4. Los procesos de selección del personal en la empresa.....	106
3.2.5. La igualdad salarial entre mujeres y hombres.....	108
3.2.6. La presencia de mujeres en cargos directivos de responsabilidad y la segregación laboral vertical.....	111
3.2.7. La promoción en la empresa	113
3.2.8. Las medidas implantadas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral	114
3.2.9. El acoso sexual y por razón de sexo	117
3.2.10. Los derechos de las mujeres que sufren violencia de género (en la pareja)	127
3.2.11. La formación específica en género.....	128
3.3. Reflexiones finales sobre el análisis cuantitativo.....	131
IV. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA	134
V. BIBLIOGRAFÍA.....	145
ANEXO.....	152
1. Listado de Planes de Igualdad que conformaron la muestra de trabajo.....	153

El impacto de los planes de igualdad en las empresas

Presentación

El Ministerio de Igualdad, actual Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, concedió el año 2009 una subvención para la realización del proyecto ***El impacto de los planes de igualdad en las empresas (i-PIEM)*** (no. de referencia 4/09), que se ha llevado a cabo durante el período 2010-2012.

El proyecto ha sido desarrollado por el *Grupo de Investigación Antígona* del Departamento de Ciencia Política y Derecho Público de la Universidad Autónoma de Barcelona, bajo la dirección científica de la profesora Dra. Encarna Bodelón González.

El objetivo general de la investigación ha sido mostrar el impacto que está teniendo la aplicación de los planes de igualdad en el ámbito de las empresas. Para alcanzar dicho objetivo se emplearon diferentes metodologías de investigación, resultado de ello, se presenta esta memoria final del proyecto i-PIEM.

Como principales resultados del proyecto se ha creado una página web (<http://planesdeigualdad.uab.cat>) con informaciones diversas en torno a los planes de igualdad en las empresas, también se realizaron unas jornadas de reflexión, y con la colaboración de los participantes en dichas jornadas se elaboró un libro¹.

Por último, cabe agradecer al Instituto de la Mujer la subvención concedida para la realización de este proyecto, así como la participación de todas las personas que colaboraron en la investigación a través de las entrevistas y/o en los grupos de discusión.

¹ Bodelón, Encarna e Igareda, Noelia (editoras) (2013): *Los planes de Igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Madrid: Dyckinson.

I. INTRODUCCIÓN

Los planes de igualdad en las empresas son una de las novedades de la *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH)*. Sin embargo, algunos de los temas objeto de regulación de dichos planes ya habían sido abordados por otros acuerdos entre empresas y sindicatos, como los convenios colectivos, y tras la aprobación de la ley siguen siguiendo también regulados en esos otros instrumentos.

La LOIMH define los planes de igualdad en las empresas como un *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo; los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”* (artículo 46).

Dicha definición se vincula con el principio de igualdad de la LOIMH (artículo 45.1), cuando al regular la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y que es con esta finalidad con la que se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.

La primera cuestión que debe plantearse es de carácter conceptual, siendo necesario un estudio desde la Filosofía del Derecho que logre establecer si el concepto legal de Planes de Igualdad está siendo coherente con el contenido del principio de igualdad efectiva que da nombre a la LOIMH. En una interpretación conjunta de los artículos previamente mencionados, en coherencia con el resto de la normativa sobre igualdad entre hombres y

mujeres, puede señalarse como características de este nuevo instrumento normativo, las siguientes:

1.- Los planes de igualdad deben ser un conjunto ordenado de medidas: Se trata de un documento integrado y que requiere tanto una unidad formal como una coherencia interna. No son medidas de carácter aislado, sino un articulado que recoge una negociación de una serie de medidas y acciones originadas tras un diagnóstico de la situación particular de la empresa y las personas que allí trabajan, con una redacción y estructura unitaria, además de coherente con la finalidad última de la consecución de la igualdad sustancial.

2.- Las medidas del plan de igualdad deben ser adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación: La Ley Orgánica 3/2007 estableció la obligatoriedad de negociación de un plan de igualdad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras y estableció los aspectos mínimos sobre los cuales debe versar, pero dejó a la autonomía de la voluntad de las partes negociadoras el contenido de las medidas y acciones del mismo². Se trata de una técnica legislativa propia de un Estado social y democrático de derecho, caracterizado por una intervención de mínimos por parte del Estado, muy característica del ámbito laboral.

3.- Los planes de igualdad deben tener en cuenta la finalidad de alcanzar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades, eliminando cualquier discriminación por razón de género. El objetivo final de la implantación de un Plan de igualdad es ser un elemento normativo más que refuerza y garantiza el verdadero disfrute de un derecho fundamental constitucionalmente reconocido, como lo es la igualdad. Por ello, el objetivo es contribuir en la construcción de un nuevo modelo social, interviniendo en este caso en el ámbito laboral, a fin de establecer un nuevo contexto en que la igualdad entre hombres y mujeres sea posible.

² Sobre la implementación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas: (Nieto, Patricia, 2008).

4.- Los planes de igualdad deben ser adoptados de forma colectiva: La LOIMH deja la obligación de elaboración del Plan de igualdad a la empresa, señalando su deber de negociarlo con la representación de las personas trabajadoras. Esta falta de obligatoriedad en la implantación del Plan de Igualdad ha tenido la consecuencia práctica de que a más de un año desde la vigencia de la Ley Orgánica, han sido suscritos muy pocos planes de igualdad en las empresas, incluso entre las legalmente obligadas.

Los estudios que se han realizado hasta el momento sobre los planes de igualdad proceden en su mayoría del ámbito del derecho laboral y han señalado tanto las posibilidades que abría este nuevo instrumento, como algunas insuficiencias (Fabregat, Gemma, 2007a; Cavas, Faustino y Sánchez, Carmen, 2007). La LOIMH incorporó la obligatoriedad de los Planes de Igualdad, pero dejó ciertos vacíos normativos que aún no han sido complementados reglamentariamente (De la Puebla, Ana, 2007; Dubin, Kenneth A., 2007). Uno de los objetivos de la investigación es detectar y estudiar el funcionamiento y concreción que presentan desde una metodología socio-jurídica. Dentro del variado abanico de temas que tratan los planes de igualdad, la investigación considera especialmente relevante estudiar algunos ejes temáticos y ver cómo se presenta en ellos la relación con el principio de igualdad efectiva, concretamente los siguientes: la conciliación laboral, personal y familiar, y en particular los permisos de paternidad y corresponsabilidad en España; así como la violencia de género en el ámbito laboral. Sobre dichos temas existen dos tipos de investigaciones: las de tipo laboral e investigaciones sociológicas que abordan elementos del mercado de trabajo (Borràs, Vicent; Torns, Teresa; Moreno, Sara, 2007; Fernández, Juan Antonio y Tobío, Constanza, 2006; Lousada, José Francisco, 2008; Gala, Carolina, 2011b). Sin embargo, faltan en España investigaciones con instrumentos socio-jurídicos que muestren los problemas a los que se enfrenta la nueva normativa y la aplicación del principio de igualdad sustantiva (Maza, Ester, 2012).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), ha introducido como un instrumento para alcanzar la

igualdad material de hombres y mujeres en el ámbito laboral el permiso por paternidad. No obstante, la baja paternal ha sido objeto de polémica y discusión, tanto su existencia como su duración. Las estadísticas sobre el disfrute de las bajas de paternidad y de bajas de maternidad hablan de las resistencias sociales a estos cambios. Desde 1999, el permiso de maternidad de 16 semanas puede ser compartido por la madre y el padre, siempre y cuando la madre se beneficiara de al menos 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, descanso biológico que se consideraba un mínimo tras alumbrar a una criatura. Pero las restantes 10 semanas podían ser compartidas por ambos o íntegramente por el padre, si este fuera el acuerdo que llegaran los padres. Pero el porcentaje de padres que se han acogido a esta posibilidad legal desde 1999, no ha superado en ningún momento el 2%³. Desde la entrada en vigor de la LOIMH y la posibilidad de beneficiarse de este permiso de paternidad, no todos los padres que podían haberse beneficiado a este permiso lo han hecho. Se calcula que en el primer año de vigencia de la ley, aproximadamente el 70% de los padres susceptibles de acogerse al permiso lo hicieron⁴.

Respecto de la violencia en el ámbito laboral, cabe decir, que la LOIMH establece la necesidad de determinar objetivos concretos para alcanzar la igualdad, estrategias y prácticas para su consecución, además de un efectivo sistema de seguimiento y evaluación (art. 46). Asimismo, establece los contenidos mínimos que ha de contener un Plan de Igualdad. Aunque no se menciona explícitamente, se ha interpretado que los planes de igualdad deben incorporar medidas contra la violencia de género en el ámbito laboral. Así, podemos señalar la necesidad de incorporar regulaciones en el ámbito de situaciones de violencia sufridas por las mujeres, al menos en lo referente al acoso sexual y por razón de sexo (García Perrote, Ignacio, 2008; Perán, Salvador, 2010; Rubio, Ana y Gil, Juana María, 2012). La regulación por separado de la violencia de género y la igualdad efectiva, ha profundizado una disociación del principio de igualdad con la violencia de género, desvinculando la opresión y discriminación de las mujeres como un factor de vulneración que

³ Fuente: Instituto de la Mujer e Instituto Nacional de la Seguridad Social.

⁴ Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Seguridad Social

propicia y perpetúa la violencia de género y la no consecución de igualdad efectiva, todo ello con repercusiones directas en el ámbito de la regulación laboral.

En el caso de la violencia de género, ésta puede estar presente en el acoso sexual o por razón de sexo, definiciones incorporadas por la LOIMH, así como por los derechos laborales de la mujer que sufre violencia de género en el ámbito de la pareja o situación análoga, regulados en la Ley Orgánica 2/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

En el ámbito del acoso, se deben mencionar el art. 7 de la LOIMH que define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en relación al art. 46.2 de la misma Ley Orgánica, uno de los contenidos de los planes de igualdad son las medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Además, debe mencionarse la consagración del derecho a no ser víctima de acoso en el ámbito laboral, en virtud del art. 4 del Estatuto de los Trabajadores. Cabe tener muy presente que el acoso se considera un “riesgo laboral” y, en consecuencia, el/la empresario/a está obligado a establecer los medios necesarios para prevenirlo, en virtud del art. 14 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en el marco de los “riesgos psicosociales”).

Es posible sostener que el sistema sancionatorio para la discriminación por razón de sexo que constituye el acoso sexual ha sido lo suficientemente motivador para que las empresas incorporen este tipo de regulaciones, a través de Protocolos, Planes de Igualdad y Convenios Colectivos. Sin embargo, aún debe estudiarse la eficacia de dicha regulación en la práctica, evitando situaciones de acoso y sancionando efectivamente los hechos con el despido procedente que permite la normativa, y evitar que se produzcan situaciones que generen una doble victimización de la persona acosada, como puede ser un simple traslado de ella o de quien acosa, o incluso con el propio despido de la denunciante.

En este contexto, en la presente investigación se planteó la siguiente **hipótesis general**:

Los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas privadas, firmados tras la vigencia de la LOIMH, tienen un impacto muy diversificado en la realidad socio-laboral de las empresas. Este impacto depende de las características con las que se ha diseñado la LOIMH pero también de su contexto de diseño y aplicación.

Del anterior planteamiento se derivan dos sub-hipótesis de trabajo:

- a) La existencia de los planes de igualdad permite visibilizar en mejor medida las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa;
- b) La mayor efectividad/impacto de los planes depende de diversos factores como son: los conceptos y medidas utilizadas; las relaciones entre los actores laborales; la posibilidad de vincular dichas medidas con políticas de responsabilidad social de la empresa.

La finalidad de este proyecto es mostrar de qué forma los planes de igualdad, en el ámbito de las empresas privadas y firmados tras la vigencia de la LOIMH, constituyen una herramienta que hace más efectiva la aplicación y tutela del derecho fundamental a la igualdad; así mismo se detectarán aquellas áreas en las que el desarrollo de dichos planes está chocando con limitaciones.

Dos años después de la aprobación de la LOIMH ya existe un número muy importante de planes que se han aprobado en empresas de toda España. Las características y desarrollo de dichos planes están siendo muy diversas. Este proyecto recaba diversas informaciones sobre la realidad del diseño, elaboración, discusión y aplicación de dichos planes que permitan en el futuro seguir avanzando en el perfeccionamiento de dicho instrumento.

Este trabajo propone una investigación inédita en España que conduce a hacer un análisis jurídico-sociológico de los planes de igualdad partiendo del análisis conceptual y de un trabajo de campo que consiste en un conjunto de entrevistas a actores sociales implicados en el diseño, elaboración y evaluación de los planes de igualdad. El uso de esta metodología, de filosofía y sociología jurídica, permite abordar dos problemas clásicos de la filosofía del derecho: por una parte, las manifestaciones de la igualdad sustantiva y las dificultades para garantizar su ejercicio; por otra, cómo los planes de igualdad constituyen un ejemplo contemporáneo de nuevas formas de regulación públicas de espacios considerados privados hasta fechas recientes.

El análisis conceptual de los planes se completa con un extenso trabajo de campo que permite comprender cuáles son los elementos que están incidiendo en su elaboración así como en su aplicación. De esta forma, la finalidad del estudio es comprender los problemas conceptuales de los planes de igualdad como resultado de un proceso complejo en su diseño, aplicación y evaluación. Las dificultades conceptuales serían por tanto manifestaciones de problemas o limitaciones en el terreno, social y económico.

Los objetivos específicos del proyecto se articulan en torno a tres elementos:

a) Los nuevos elementos conceptuales. Un primer objetivo es describir de qué forma se desarrolla el derecho a la igualdad en el contexto de los nuevos planes de igualdad en las empresas.

b) La articulación del plan y su impacto en los diversos agentes sociales. Se trata de analizar cómo los procesos de elaboración de los planes de igualdad generan una nueva conciencia en las empresas sobre cuestiones de desigualdad sexual en el ámbito laboral. En particular, cómo influye el proceso de formación, diagnóstico y elaboración del plan en: el colectivo de personas trabajadoras, los/as representantes sindicales, y, la empresa.

c) Los mecanismos de aplicación y seguimiento. El estudio presenta un informe sobre los diferentes mecanismos de aplicación y seguimiento de los

planes. Se muestra en qué medida los planes se vinculan a los mecanismos de la negociación colectiva o qué otros elementos de seguimiento se están realizando.

La investigación considera especialmente relevante estudiar algunos ejes temáticos y analizar en qué terminos y bajo qué condiciones se plantea el desarrollo de la igualdad y su relación con el principio de igualdad efectiva, concretamente los siguientes:

a) Las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres;

b) la conciliación laboral, personal y familiar, y en particular los permisos de paternidad y corresponsabilidad en España;

c) la violencia de género y el acoso como elementos a contemplar en los planes de igualdad.

La presente investigación usa como estrategia la triangulación, basada en la diversidad de los métodos de recogida de datos para reflejar la complejidad que están tratando de describir (Rodríguez, Óscar, 2005).

La triangulación significa una pluralidad de enfoques e instrumentos de investigación y consigue aumentar la validez de los resultados y mitigar los problemas de sesgo (Blaikie, Norman W. H., 1991). *“Cuanto mayor es la variedad de las metodologías, datos e investigadores empleados en el análisis de un problema específico, mayor será la fiabilidad de los resultados finales”* (Rodríguez, Óscar, 2005).

En concreto, esta investigación se trata de una triangulación de métodos: utilización de técnicas cuantitativas y cualitativas que resultan complementarias (Jick, Tood D., 1979), y que su combinación permite aprovechar los puntos fuertes de cada una de ellas y cruzar datos (Rodríguez, Óscar, 2005).

- Análisis cualitativo: Establecer los fundamentos conceptuales y de significado de los planes de igualdad y entrevistas en profundidad a profesionales y grupos de discusión.

- Análisis cuantitativo: A partir de la creación de indicadores de las distintas variables (categorías), se obtienen frecuencias y porcentajes que permiten evaluar los planes de igualdad de las empresas en todos sus ámbitos.

Se utilizará la triangulación intermétodos secuencial inductiva, en la cual los resultados de un método son esenciales para poner en marcha el siguiente (Olsen, Wendy, 2004). En este caso, la metodología cualitativa es la que orienta el desarrollo de la investigación cuantitativa.

El trabajo de campo ha consistido en la realización de 2 grupos de discusión y entrevistas en profundidad a un total de 24 actores sociales implicados en el diseño, elaboración y evaluación de los planes de igualdad, pertenecientes a distintos ámbitos profesionales.

Las **áreas geográficas** de los actores sociales participantes en las entrevistas son las siguientes: Cataluña, Madrid, País Vasco, Aragón, Comunidad Valenciana y Andalucía.

Para conformar la muestra de personas a entrevistar se han determinado las empresas y/o instituciones dónde realizarlas. Estas empresas y/o instituciones poseen algunas de las siguientes condiciones:

- a) Están ubicadas en distintas comunidades autónomas del territorio español;
- b) Son de diferentes dimensiones (tanto dentro del grupo de empresas que están obligadas en virtud de la LOIMH a la elaboración de los planes de igualdad como en el grupo de empresas que pueden elaborar y aprobar planes de igualdad voluntariamente);
- c) De forma obligatoria hayan realizado planes de igualdad;
- d) De forma voluntaria hayan realizado planes de igualdad;
- e) Desempeñen sus actividades en distintos ámbitos de la economía;

- f) Empresas o instituciones en las que no se han desarrollado todavía planes de igualdad.

Una vez elegidas las empresas u/o instituciones, las personas entrevistadas tienen alguna de las características siguientes:

- a) Son trabajadores/as implicadas en la elaboración de los planes de igualdad;
- b) Son empresarios/as responsables de la elaboración de los planes;
- c) Trabajan en instituciones públicas que impulsan planes de igualdad;
- d) Son expertos/as en la elaboración de planes de igualdad: agentes de igualdad, empresas dedicadas a la elaboración de planes de igualdad, académicos/as, sindicatos, asociaciones de mujeres, etc.

Como puede observarse, un criterio general de elección de los/as entrevistados/as, ha sido que trabajen en empresas y/o instituciones con determinadas características. Sin embargo, se consideró oportuno incluir a expertos/as de diferentes ámbitos, como pueden ser sindicatos o académicos. Se creyó factible, dada la naturaleza de las actividades que realizan estos/as profesionales, que podrían aportar información relevante para la investigación.

Los perfiles de los diversos actores sociales de las entrevistas en profundidad son los siguientes:

- Experto/a del ámbito universitario
- Profesional de la administración pública
- Profesional de una empresa con plan de igualdad
- Profesionales presentes en la negociación de los planes de igualdad
- Profesionales de sindicatos

Dentro del perfil “profesional de una empresa con plan de igualdad” se ha incluido profesionales de consultoras sobre planes de igualdad debido a la negativa de muchas empresas a conceder entrevistas para la presente investigación.

Las entrevistas⁵ realizadas han sido:

- A personas especialistas en el ámbito y/o representativas en el caso de estudio (sujeto entrevistado)
- De opinión y/o documentales (según el objeto)
- Intermedias, indirecta e intensiva (según la forma):

Han sido entrevistas de preguntas abiertas; indirectas porque el sentido real de la pregunta o respuesta puede ser distinto de su sentido aparente (Balcells, Josep, 1994); e intensiva porque en estas entrevistas investigamos estructuras y respuestas individuales.

- En profundidad únicas (técnica particular)

El grupo de discusión es *“una técnica de investigación social que (como la entrevista abierta o en profundidad y las historias de vida) trabaja con el habla. En ella lo que se dice -lo que alguien dice en determinadas condiciones de enunciación- se asume como punto crítico en el que lo social se reproduce y cambia, como el objeto, en suma de las ciencias sociales. En toda habla se articula el orden social y la subjetividad”* (Canales, Manuel y Peinado, Anselmo, 1995: 289).

El grupo de discusión consiste en un grupo reducido de personas con las características que la investigación precise, que mantienen una discusión sobre un tema sugerido, con un/a moderador/a produciendo un “discurso” grupal como resultado de esta discusión. El grupo de discusión tiende a la apertura y a la interacción entre las personas participantes y la moderadora interviene muy poco en la discusión que se genera entre éstas.

En opinión de Krueger *“un grupo de discusión puede ser definido como una conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, no directivo”* (Krueger, Richard A., 1991: 24)

⁵ Guión de las entrevistas en Anexo 3: *Guión entrevista semi-estructurada*

A continuación exponemos la codificación de las entrevistas y de los *focus group* realizados:

	CCAA	CATEGORIA	CODI
1	MADRID	SINDICATO	MS1
2	MADRID	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	MA1
3	CATALUÑA	SINDICATO	CS2a
4	CATALUÑA	SINDICATO	CS2b
5	CATALUÑA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	CA2
6	CATALUÑA	EMPRESA	CE2a
7	CATALUÑA	EMPRESA	CE2b
8	CATALUÑA	EMPRESA	CE2c
9	CATALUÑA	EXPERTA	CX2b
10	CATALUÑA	EXPERTA	CX2a
11	COMUNIDAD VALENCIANA	SINDICATO	VS3
12	COMUNIDAD VALENCIANA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	VA3
13	COMUNIDAD VALENCIANA	EMPRESA	VE3
14	PAÍS VASCO	SINDICATO	PVS4a
15	PAÍS VASCO	SINDICATO	PVS4b
16	PAÍS VASCO	EMPRESA	PVE4
17	PAÍS VASCO	EXPERTA	PVX4
18	ANDALUCÍA	SINDICATO	AS5
19	ANDALUCÍA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	AA5
20	ANDALUCÍA	EMPRESA	AE5
21	ANDALUCÍA	EXPERTA	AX5
22	ARAGÓN (ZARAGOZA)	EMPRESA	ZE6
23	ARAGÓN (ZARAGOZA)	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	ZA6
24	ARAGÓN (ZARAGOZA)	EXPERTA	ZX6
25	-	GRUPO DISCUSIÓN 1	FG1
26	-	GRUPO DISCUSIÓN 2	FG2

Los datos obtenidos mediante la realización de entrevistas y los grupos de discusión, han sido transcritos con la finalidad de analizar el contenido de las narraciones de los/as participantes. El análisis se ha realizado a través de la revisión de cada una de las entrevistas y grupos de discusión.

En este apartado se ha realizado el análisis de contenido (Delgado, Manuel y Gutiérrez, Juan, 1994; García, Manuel, Ibáñez, Jesús y Alvira, Francisco, 1986), así como interpretativo (Cabruja, Teresa, Iñiguez, Lupicinio y Vázquez, Félix, 2000) de los principales resultados obtenidos en la fase de levantamiento de la información. Es importante recordar que esta investigación tendrá una orientación cualitativa, por lo tanto, se pretende recoger el máximo número de concepciones, así como el significado que les fue atribuido por las propias personas. Es decir, no interesa aquí la representatividad cuantitativa o los porcentajes de determinadas posiciones, opiniones o puntos de vista de los y las participantes. Más bien, se muestran aquellos discursos que resultaron más significativos, los puntos de consenso, los aspectos más polémicos, así como las propuestas que surjan a lo largo de la investigación.

El proyecto “El impacto de los planes de igualdad en las empresas” tuvo, entre otros, como objetivo de la primera de seis etapas de trabajo, la elaboración de un listado de los Planes de igualdad elaborados hasta el momento. No obstante, fue necesario adecuar tal previsión a diversas condiciones, dificultades y algunos límites que se presentaron en el desarrollo de la primera fase de la investigación. Entre otros, es importante tener en cuenta los siguientes:

En primer término, uno de las principales dificultades fue la inexistencia de un “registro”, “censo” o cualquier otra herramienta similar que permitiera conocer el número de planes de igualdad en las empresas que existen en España y/o en alguna de las comunidades autónomas estudiadas. De hecho, aun cuando las empresas de más de 250 trabajadores/as están obligadas a tener un plan de igualdad (PI), no existe el imperativo legal de notificar a autoridad alguna o registrar finalmente dicho plan. En este sentido, es importante hacer notar que en la parte cualitativa de este estudio, los y las profesionales entrevistados/as, señalaron como una gran deficiencia el hecho de que las empresas españolas no están obligadas a “registrar” los planes de igualdad que son elaborados y que ellas mismas desarrollan. Esta situación, favorecida por la propia legislación, hace muy difícil saber el número de planes que de hecho existen

y/o cuántos planes se han aprobado desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad.⁶

En segundo término, es importante decir que el número de planes elaborados durante la aprobación de la Ley de Igualdad ha excedido la previsión que inicialmente se realizó al plantear los objetivos de la primera fase de estudio de nuestra investigación. Además, la actualización del listado de PI que generamos en la medida que transcurría la investigación, también se dificultó, ya que las empresas que desarrollaron un PI en dicho período, no lo reportaban (ya que no están obligadas) a ninguna autoridad, institución, centro de documentación o ente que centralice tal información.

Por este motivo, se decidió realizar un “muestreo” de planes de igualdad. Resultado de ello, son los 103 PI que se reportan en la investigación y de los que se aporta un cuadro que resume los sectores y las empresas que poseen dichos planes. Es importante decir que los 103 PI que se incluyen son resultado de la búsqueda que se realizó en la primera etapa del proyecto, así como de las diversas actualizaciones que se realizaron de dicho listado.

En este sentido, la parte cuantitativa que se incluye en la memoria final, por sí misma, no es estadísticamente representativa de la realidad en torno a los PI en España. No obstante, consideramos que aporta información importante en torno a dicha realidad, especialmente porque complementa el trabajo realizado y toda la información cualitativa que de él se desprende.

En este informe se analizan 103 planes de igualdad de empresas del Estado Español, con sede central en diferentes provincias y pertenecientes a sectores diversos (servicios, comercio, construcción e industria).

⁶ “No existe, en estos momentos, un registro estatal de planes de igualdad, aunque el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regula el registro de convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Empleo como autoridad laboral competente, y es en este Registro de convenios en el que se puede registrar un plan de igualdad siempre que forme parte de un convenio colectivo.” (Fuente: <http://www.igualdadenaempresa.es/faq/home.htm#empresasObligadas>)

En el Estado español existen, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística de España⁷, 4923 grandes empresas (de 200 o más personas trabajadoras) que están obligadas a tener un plan de igualdad. La muestra (103 planes) ha sido escogida según los perfiles y tipología de estas grandes empresas. Debido a la no obligatoriedad legal y, en consecuencia, a la inexistencia de un registro de planes de igualdad, no es posible hacer referencia al número de planes elaborados por las 4923 empresas existentes en el Estado español con más de 200 personas trabajadoras, desde que se aprobó la Ley de Igualdad.

Teniendo en cuenta que la LO 3/2007 obliga a las empresas de más de 250 personas trabajadoras, la mayoría de la presente muestra (97%) se trata de grandes empresas (de 200 o más personas trabajadoras).

Los criterios utilizados para escoger la muestra de los 103 planes de igualdad de las empresas han sido los siguientes: número de personas trabajadores, área geográfica y sector de actividad.

- Número de personas trabajadoras:

Teniendo en cuenta que la LO 3/2007 obliga a las empresas de más de 250 personas trabajadoras, la mayoría de la presente muestra se trata de grandes empresas (de 200 o más personas trabajadoras).

- Área geográfica (CCAA):

En el Estado español existen 4923 grandes empresas (de 200 o más personas trabajadoras). Se ha intentado que la muestra refleje la realidad del tejido empresarial español y, por lo tanto, se han analizado planes de igualdad de empresas con sede en las diferentes comunidades autónomas.

⁷ El número de empresas reportado se obtuvo del “Directorio central de empresas” y la búsqueda estuvo delimitada por los siguientes parámetros: años del 2010 a 2012; el conjunto del territorio español, así como empresas por Comunidad Autónoma “(Grupos CNA 2009)”; actividad principal de la empresa, estrato de asalariados; y, número de trabajadores y trabajadoras. Instituto Nacional de Estadística de España. <http://www.ine.es/> última visita: 13 de febrero de 2013.

La mayoría de las grandes empresas españolas están ubicadas en las comunidades de **Madrid** (32,18%) y **Cataluña** (21,27%), así como en **Andalucía** (8,35%), **Comunidad Valenciana** (8,31%), **País Vasco** (6,03%) y **Galicia** (4,47%). Teniendo en cuenta esta distribución geográfica, la mayoría de los planes de igualdad analizados (85,86%) en el estudio son de las comunidades de Madrid, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana, País Vasco y Galicia.

Empresas por CCAA (2012)

CCAA	Estado español		Muestra análisis
	Total	%	%
Andalucía	411	8,35%	2,02%
Aragón	111	2,25%	NO
Asturias, Principado de	78	1,58%	1,01%
Balears, Illes	76	1,54%	1,01%
Canarias	160	3,25%	2,02%
Cantabria	46	0,93%	2,02%
Castilla y León	144	2,93%	1,01%
Castilla - La Mancha	69	1,40%	2,02%
Catalunya	1047	21,27%	14,14%
Comunitat Valenciana	409	8,31%	5,05%
Extremadura	33	0,67%	3,03%
Galicia	220	4,47%	8,08%
Madrid, Comunidad de	1584	32,18%	52,53%
Murcia, Región de	109	2,21%	1,01%
Navarra, Comunidad Foral de	104	2,11%	1,01%
País Vasco	297	6,03%	4,04%
Rioja, La	21	0,43%	NO
Ceuta	2	0,04%	NO
Melilla	2	0,04%	NO
Total	4923	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE - Datos a 1 de enero de 2012)

- Sector de actividad (servicios, comercio, construcción, industria)

Tomando como criterio el sector de actividad de las empresas españolas se pueden clasificar según desarrollen actividades de **servicios**⁸, **comercio**⁹, **construcción**¹⁰ e **industria**¹¹.

Para el desarrollo del análisis se han escogido **103 empresas** de estos cuatro sectores de actividad con la distribución siguiente: **servicios (59%)**, **comercio (15%)**, **construcción (6%)** e **industria (20%)**.

Empresas por sector de actividad (2012)

	Estado español		Muestra análisis	
	Total	%	Total	%
Servicios	2786	56,59%	61	59%
Comercio	710	14,42%	14	15%
Construcción	210	4,27%	6	6%
Industria	1217	24,72%	21	20%
	4923	100%	103	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE - Datos a 1 de enero de 2012).

La siguiente tabla puede servir para ilustrar la información comentada en esta sección, en ella puede observarse la clasificación de las 103 empresas según la actividad concreta, el sector de actividad, la obligatoriedad por Ley del plan de igualdad, el año de aprobación del plan de igualdad y la provincia de la empresa.

⁸ **Servicios:** Este sector incluye todas las empresas dedicadas a hostelería, transporte y almacenamiento, información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y de servicios auxiliares, educativas, sanitarias y de asistencia social y otro tipo de actividades sociales, incluidos los servicios personales (INE).

⁹ **Comercio:** En este apartado se engloban las empresas que desarrollan actividades de venta al por mayor, al por menor y los intermediarios del comercio (INE).

¹⁰ **Construcción:** Este sector incluyen todas las empresas dedicadas a la construcción de edificios, ingeniería civil y actividades de construcción especializada.

¹¹ **Industria:** Se engloban las empresas que desarrollan actividades de transformación de productos naturales (materias primas) a otros productos elaborados y semielaborados: industria siderúrgica, metalúrgica, alimentaria, textil, química, petroquímica, electrónica, automovilística y naval.

	Actividad concreta	Sector	Sector actividad empresa	Obligación por ley	Año plan igualdad	Provincia	
1	Plataforma Europa (2008)	Transporte y distribución	Servicios	Terciario	SI	2008	La Coruña
2	Mutualia I 2008	Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social	Servicios	Terciario	SI	2008	Bizkaia
3	Mutualia II 2009-2011	Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social	Servicios	Terciario	SI	2009	Bizkaia
4	IECISA Informática El Corte Inglés	Tecnologías de la información y Comunicaciones (TIC)	Servicios	Terciario	SI	2009	Madrid
5	FCC Construcción SA	Construcción	Construcción	Secundario	SI	2008	Madrid
6	El Corte Inglés	Servicios	Comercio	Terciario	SI	2008	Madrid
7	Eat Out Restauració	Productos y servicios (alimentación)	Servicios	Terciario	SI	2010	Barcelona
8	Sociedad Textil Lonía SA	Diseño productos textiles y complementos de vestir	Comercio	Secundario	SI	2009	Ourense
9	Caixa Penedès	Banca	Servicios	Terciario	SI	2008	Barcelona
10	Asepeyo	Mutua accidentes del trabajo	Servicios	Terciario	SI	2009	Barcelona
11	Servicios Informáticos (RSI)	Servicios informáticos	Servicios	Terciario	SI	2007	Madrid
12	Ford (Valencia)	Fábrica automóviles	Industria	Secundario	SI	2011	Madrid
13	Severiano Gestión SL	Transporte	Servicios	Terciario	SI	2009	La Coruña
14	Verdifresh	Alimentación	Industria	Primario	SI	2009	Valencia
15	Hytasal	Acabado de textiles	Industria	Secundario	SI	2009	Sevilla
16	Unión de Mutuas	mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social	Servicios	Terciario	SI	2009	Castellón
17	Grupo Caramelo	Producción prendas de vestir	Comercio	Secundario	SI	2009	La Coruña
18	HUTCHINSON Industrias del Caucho SA	Derivados del caucho para automóviles y su industria	Industria	Secundario	SI	2008	Madrid

	Actividad concreta	Sector	Sector actividad empresa	Obligación por ley	Año plan igualdad	Provincia	
19	Santa Barbara Sistemas	Fabricación armas	Industria	Secundario	SI	2010	Madrid
20	San Miguel Fábricas de Cerveza y Malta SA	Alimentación	Comercio	Secundario	SI	2008	Barcelona
21	Grupo PSA Peugeot Citroen Centro de Madrid	Fabricación automóviles	Industria	Secundario	SI	2008	Madrid
22	Orange	Tecnología	Servicios	Secundario	SI	2010	Madrid
23	Onet España	Limpieza	Servicios	Terciario	SI	2009	Madrid
24	OHL SA	Construcción	Construcción	Secundario	SI	2009	Madrid
25	NEWCO AIRPORT SERVICES SA	Operaciones y coordinación	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
26	Mutua Balear HERA	Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	Servicios	Terciario	SI	2010	Balears
27	Multiservicios Aeroportuarios SA	Servicios aeroportuarios	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
28	Michelin España Portugal (MEPSA)	Fabricación automóviles	Industria	Secundario	SI	2010	Madrid
29	Marionnaud Perfumeries	Perfumería	Comercio	Terciario	SI	2010	Madrid
30	Mantequerías Arias	Alimentación	Industria	Secundario	SI	2010	Madrid
31	Lonza Biologics Porriño SL	Industria farmacéutica	Industria	Secundario	SI	2009	Madrid
32	Laboratorios Liconsa	Farmacéutica	Servicios	Secundario	SI		Guadalajara
33	INDUGRAFIC ARTES GRAFICAS SL	Impresiones	Servicios	Terciario	SI	2010	Badajoz
34	Endesa SA	Energía	Industria	Terciario	SI	2008	Madrid
35	BT España SAU	Servicios comunicaciones y tecnologías	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
36	Groupama Seguros y Reaseguros SA	Seguros	Servicios	Terciario	SI	2008	Madrid
37	Henkel Iberica SA	Cosméticos	Comercio	Secundario	SI	2008	Barcelona
38	Reale Seguros SA	Seguros	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
39	Mahou SA	Alimentación	Comercio	Secundario	SI	2009	Madrid
40	ICSE SA	Formación de personas adultas	Servicios	Terciario	SI	2010	Gran Canaria

	Actividad concreta	Sector	Sector actividad empresa	Obligación por ley	Año plan igualdad	Provincia	
41	Ferrovial SA	Construcción	Construcción	Secundario	SI	2009	Madrid
42	Equipos Nucleares SA	Industria nuclear civil	Industria	Secundario	SI	2008	Madrid
43	Enagas SA	Transporte gas natural	Servicios	Secundario	SI	2008	Madrid
44	Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano de Gijón SA	Limpieza y jardinería	Servicios	Terciario	SI	2008	Asturias
45	Contratas y Obras Empresa Constructora SA	Construcción	Construcción	Secundario	SI	2008	Barcelona
46	Caja Sol	Banca	Servicios	Terciario	SI	2007	Sevilla
47	ING Direct	Banca	Servicios	Terciario	SI	2009	Madrid
48	IMTECH	ingeniería eléctrica, la ingeniería mecánica y las telecomunicaciones	Servicios	Secundario	SI	2009	Madrid
49	Hernández Zamora SA	Cultivo y mayorista de hortalizas	Comercio	Primario	SI	2010	Murcia
50	Grupo Ortiz	Construcción	Construcción	Secundario	SI	2010	Madrid
51	Grupo NH Empresas SL	Hoteles	Servicios	Terciario	SI		Madrid
52	Grupo Champion	Alimentación	Comercio	Secundario	SI	2010	
53	Globales Hotels Resort	Hoteles	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
54	Frimar Panaderos SL	Alimentación	Comercio	Secundario	SI	2010	Valencia
55	Fremap	Mutua de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	Servicios	Terciario	SI	2009	Madrid
56	Fightcare	Construcción y servicios	Construcción	Secundario	SI	2010	Madrid
57	Eulen	Servicios de vigilancia	Servicios	Terciario	SI	2009	Madrid
58	Empresas Almirall	compañía farmacéutica	Industria	Secundario	SI	2009	Barcelona
59	Editorial Extremadura SA	Edición de periódicos	Servicios	Terciario	NO	2010	Cáceres
60	Vigilancia Integrada SA VINSA	Actividades de seguridad privada	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
61	Copa Servipark SL	Otras actividades sanitarias	Servicios	Terciario	NO	2010	Badajoz
62	Banco Popular Español SA	Actividad bancaria	Servicios	Terciario	SI	2008	Madrid

	Actividad concreta	Sector	Sector actividad empresa	Obligación por ley	Año plan igualdad	Provincia	
63	Atlas España SAU	Realización de actividades propias de una agencia de noticias para televisión	Servicios	Terciario	SI	2011	Madrid
64	Aqualia, gestión integral del agua SA	Captación, depuración y distribución de agua	Industria	Terciario	SI	2010	Madrid
65	Alcatel-Lucent España SA	Fabricación de equipos de telecomunicaciones	Industria	Secundario	SI	2009	Madrid
66	Confederación Española de Cajas de Ahorro	Banca	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
67	CEPSA	Comercio al por mayor de combustibles sólidos, líquidos y gaseosos y productos similares	Comercio	Terciario	SI	2009	Madrid
68	Cementos Portland Valderrivas	Fabricación de cemento, cal y yeso	Industria	Secundario	SI	2009	Navarra
69	CEEPILSA Grupo Alentis	Empresa servicios de limpieza de la Corporación Empresarial ONCE	Servicios	Terciario	SI	2009	Madrid
70	CESCE	Empresa de seguros de crédito	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
71	CASER SA	Empresa área seguros	Servicios	Terciario	SI	2009	
72	Carrefour	Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados	Comercio	Terciario	SI	2010	Madrid
73	Cajacírculo	Banca	Servicios	Terciario	SI	2010	Burgos
74	Caja Canarias	Banca	Servicios	Terciario	SI	2010	Tenerife
75	LA CAIXA popular	Banca	Servicios	Terciario	SI	2011	Barcelona
76	Caixanova	Banca	Servicios	Terciario	SI	2010	La Coruña
77	Caixa General SA	Banca	Servicios	Terciario	SI	2009	Madrid
78	Caixa Galicia	Banca	Servicios	Terciario	SI	2009	La Coruña
79	Bridgestone	Fabricación de neumáticos y cámaras de caucho	Industria	Secundario	SI	2010	Bizkaia

	Actividad concreta	Sector	Sector actividad empresa	Obligación por ley	Año plan igualdad	Provincia	
80	Bimbo SAU	Elaboración de pan de molde y bollería industrial	Industria	Secundario	SI	2009	Madrid
81	ADIF	La administración de infraestructuras ferroviarias (vías, estaciones, terminales de mercancías, etc).	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
82	Bershka	Depósito y almacenamiento	Industria	Secundario	SI	2010	La Coruña
83	AXA	Empresa de seguros	Servicios	Terciario	SI	2009	Madrid
84	Acciona Facility Services	Limpieza y jardinería	Servicios	Terciario	SI	2008	Barcelona
85	Equipos Nucleares ENSA	Industria nuclear civil	Industria	Terciario	SI	2008	Cantabria
86	Boehringer Ingelheim España SA	Farmacéutica	Industria	Secundario	SI	2010	Barcelona
87	Santander Consumer	Banca	Servicios	Terciario	SI	2007	Cantabria
88	ELCOGAS	Producción y distribución de energía eléctrica	Servicios	Primario	NO	2008	Ciudad Real
89	Deutsche Bank SAE	Banca	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
90	Inditex (Sociedades Fabricación)	Comercio al por menor en puestos de venta y mercadillos	Comercio	Terciario	SI	2009	La Coruña
91	Aquagest levante SA	Captación, depuración y distribución de agua	Servicios	Primario	SI	2011	Alicante
92	MAPFRE	Gestión de sociedades de cartera (holdings)	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
93	Bankinter	Banca	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
94	Fraternidad Muprespa	Consulta y asesoramiento sobre dirección y gestión empresarial	Servicios	Terciario	SI	2011	Madrid
95	Mercadona	Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados	Comercio	Terciario	SI	2010	Valencia
96	Mercadona	Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados	Comercio	Terciario	SI	2010	Valencia

		Actividad concreta	Sector	Sector actividad empresa	Obligación por ley	Año plan igualdad	Provincia
97	Banesto	Banca	Servicios	Terciario	SI	2007	Madrid
98	Empresas Vips	Restauración	Servicios	Terciario	SI	2010	Madrid
99	ISS Facility Services SA	Limpieza	Servicios	Terciario	SI	2009	Barcelona
100	FCC Área Servicios. División medio ambiente	Tratamiento de residuos	Servicios	Secundario	SI	2008	Barcelona
101	Danone SA	Alimentación	Industria	Secundario	SI	2009	Barcelona
102	Gamesa	Industria eólica	Servicios	Terciario	SI	2010	Bizkaia
103	Banco Sabadell	Banca	Servicios	Terciario	SI	2010	Barcelona

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE - Datos a 1 de enero de 2012), del respectivo plan de igualdad de cada empresa analizada y de la página web de la empresa.

La **codificación** consiste en la conversión de los datos cualitativos, en este caso, de los datos cualitativos extraídos del análisis de los planes de igualdad en cuantitativos (Balcells, Josep, 1994).

Teniendo en cuenta lo contemplado en la LOIMH, mediante la codificación se han establecido las categorías (variables) siguientes:

- Política empresarial en materia de Planes de Igualdad
- Conceptos
- Selección en la empresa
- Formación específica en género
- Promoción en la empresa
- Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa
- Igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Presencia de mujeres en cargos directivos de responsabilidad
- Medidas implantadas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Derechos de las mujeres que sufren violencia de género (pareja)

Estas categorías se tratan, en su mayoría, de variables nominales. De las once categorías anteriores se crearon una serie de indicadores que nos permitieran medir cada categoría. Se construyeron cuadros y tablas que reflejaran en frecuencias y porcentajes los resultados cuantitativos de la totalidad de los planes para proseguir a su análisis e interpretación de datos.

II. EL IMPACTO DE LA LOIMH SEGÚN LA VOZ DE EXPERTOS/AS, SINDICATOS, EMPRESAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Como resultados finales, el proyecto ha elaborado distintos instrumentos que pretenden ser útiles para el diseño, seguimiento y aplicación de los planes de igualdad. Concretamente:

- a) Un informe que recoge un conjunto de necesidades, dificultades y facilidades en la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad; todo ello, definido desde el punto de vista de los y las profesionales cuyas actividades laborales y/o asociativas están vinculadas a los Planes de Igualdad en las empresas.
- b) La publicación de un libro sobre los Planes de Igualdad, que incluye artículos derivados de la reflexión encontrada a lo largo de esta investigación, así como aportaciones teóricas y empíricas de diversas especialistas en la materia.
- c) Una página Web especializada en planes de igualdad en las empresas en la que se analizan sus principales características, así como recursos disponibles.
- d) Así mismo, es importante tener en cuenta que como parte de los resultados y estrategia de difusión de los mismos, se realizó unas jornadas en torno a los Planes de Igualdad en las Empresas.

A continuación se muestra el análisis de las entrevistas y grupos de discusión realizados a lo largo del trabajo de campo. La página web que fue creada puede consultarse en el siguiente enlace: <http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/proyecto>. Por último, se anexa el díptico de las jornadas realizadas (ver anexo IV): http://planesdeigualdad.uab.cat/images/novetats/JornadasPlanesIgualdad_Cast.pdf;

2.1. El impacto de la Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres (LOIMH)

La LOIMH es uno de los instrumentos jurídicos de mayor relevancia del territorio español y tal como refleja el propio nombre de la ley, uno de sus principales objetivos es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Este objetivo responde, al menos en parte, al reconocimiento que se realiza en la propia exposición de motivos de la ley: la igualdad formal ha resultado ser insuficiente en la lucha contra las desigualdades de género. De hecho, en el apartado II de dicha exposición, se sostiene que aun hoy es una tarea pendiente aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros». Es especialmente significativo este planteamiento de la LOIMH, ya que a lo largo del trabajo de campo de esta investigación, los y las entrevistadas/os hicieron referencia de forma constante a la dualidad *igualdad formal/igualdad efectiva* al plantear sus puntos de vista sobre la ley de igualdad.

A lo largo de las entrevistas se pidió a las personas entrevistadas que, de acuerdo a su experiencia profesional vinculada a la aplicación de la LOIMH, realizaran una valoración sobre el impacto que ha tenido la ley desde su aplicación. A continuación se desarrollan los argumentos empleados al responder a tal planteamiento.

2.1.1. Las aportaciones de la Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres a los planes de igualdad

Evaluar el impacto de la LOIMH fue una cuestión difícil de abordar por las personas entrevistadas, entre otras cosas, porque hacerlo dependía del ámbito en que trabajaba o que más conocía el/la entrevistado/da, del aspecto concreto de la ley que se comentaba y además porque no hay una forma clara de cuantificar dicho impacto. No obstante, hubo un discurso predominante que, en términos generales, concedió una gran importancia a la LOIMH e hizo una

positiva valoración de ésta, de hecho, se hizo referencia a ella como un *hito* o como *un antes y un después de la ley de igualdad* en la historia española:

“En mi opinión la LOIMH es una ley técnicamente buena, una de las mejores de Europa y, por tanto, del mundo, reconoce y ataca los temas esenciales” (AX5). [La ley] “fue un paso fundamental en la aplicación de un precepto constitucional, que es garantizar la igualdad, en general, entre las personas independientemente de su sexo, de su clase o religión. Creo que en una sociedad como la sociedad española y como la sociedad andaluza hay una deuda histórica fundamentalmente con el 50% de la población que son las mujeres” (AA5-Administración pública).

Un aspecto que se destacó de manera especial fue la importancia de la Ley Orgánica como instrumento jurídico que regula el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, se subrayó su técnica jurídica y se señaló la necesidad que haya una norma como ésta. En este sentido, se valoraron específicamente dos aspectos, por un lado, el conjunto de conceptos que propone la LOIMH, así algunas entrevistadas hicieron referencia a que la transversalidad de género y la corresponsabilidad constituyen sus ejes de actuación, o bien, que la idea de *“paridad en ciertos puestos y listas electorales”* también forma parte de la ley (ZX6- Experta PI); así mismo, se destacó que define términos como discriminación indirecta y acción positiva. Por otro lado, se enfatizó que la ley pretende incidir en diversos ámbitos, como en la seguridad social, en la violencia de género en el trabajo o los planes de igualdad en las empresas.

“Nuestro Tribunal Constitucional ha sido pionero en materia de aplicación de la igualdad, igualdad que en todos los ámbitos de la vida es muy necesaria, especialmente en el ámbito laboral, porque esta ley viene a presentarse como una transformación, que para mí es una revolución absoluta, yo creo que de las revoluciones más importantes del siglo XX, que es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Se cambia el panorama, se cambian los aspectos y se cambian los roles sociales, fundamentalmente esto tiene repercusión sobre la familia, sobre la propia sociedad, sobre los conceptos, sobre una serie de materias que hasta ahora habían sido intocables” (AA5-Administración Pública).

Es necesario subrayar que una vez realizada la positiva valoración de la ley, este punto de vista fue matizado en dos sentidos destacados. En primer lugar,

no obstante, la importancia que se dio a las definiciones y los conceptos planteados por la ley, se cuestionó su efectividad:

“Creo que como instrumento normativo era necesario, por el tema de la prevención de conductas discriminatorias y para la implementación de políticas activas en este ámbito. Pero creo no es suficiente la ley por sí sola. Era un instrumento necesario pero no es suficiente. Está todo el tema de la sensibilización, la formación, la educación, todos se lo han de creer. No sé, es una opinión personal, pero cualquier cosa que está impuesta no necesariamente quiere decir que funciona ¿no? Yo creo que la igualdad real todavía no la hemos conseguido. Es un paso adelante, que es importante, como instrumento muy bien, pero falta mucho con el tema de la sensibilización, de educación” (CE2c-Empresa).

En el discurso de los/as entrevistados/as estuvo muy presente la dualidad igualdad formal/igualdad efectiva. Se indicó que si se pretende plantear el efectivo cumplimiento de la igualdad, debe decirse que el impacto de la ley es más formal que real. Esto significa que como punto de partida, los/as entrevistados/as cuestionaron uno de los principales objetivos y motivaciones de promulgación de la ley: la efectividad de los preceptos jurídicos en torno a la igualdad. Esta dicotomía, es decir, la ley como instrumento formal frente a la complejidad de hacer efectivos determinados derechos, fue expresada de diferentes maneras. En ocasiones, se expresó con cierta cautela y se consideró que era necesario más tiempo para evaluar realmente la LOIMH; aunque también hubo puntos de vista marcados por una cierta decepción: *“en su momento (la ley) fue más esperanza que realidad [...] fue una obligación de la que se esperaba mucho, luego en la práctica supuso bastante menos”* (ZX6-Experta PI). En este mismo sentido se dijo: *“[...] es una voluntad muy loable, pero no puede acabar con promulgar una ley, y eso es lo que ha pasado, todas las buenas intenciones se agotaron ahí”* (MA1-Administración pública). En el mismo sentido: *“me temo que su impacto real no va a ser de calado”* (AX5-Experta PI).

El segundo matiz hizo referencia al contexto de crisis económica. Se sostuvo que ésta había paralizado los instrumentos, las vías y las expectativas que abrió la ley de igualdad. Sin embargo, se reconoció que la crisis ha afectado

muchos otros ámbitos. Así, se llegó a definir la actual situación como una “crisis sistémica” y como tal se le atribuyeron efectos “demoledores” para alcanzar el objetivo de la igualdad:

“(La ley) ha debido desarrollarse en un contexto de crisis sistémica que está poniendo en peligro todos los progresos realizados por el Estado social en las últimas décadas y si en momentos de bonanza la igualdad de género no constituye un tema prioritario más que formalmente, en momentos de crisis se convierte en un lujo inasumible económicamente ya que, no se puede ocultar, tiene un coste económico importante tanto en el sector público (servicios de cuidado, Ley de Dependencia) como en el privado (planes de Igualdad)” (AX5-Experta PI).

Los adjetivos para calificar las consecuencias de la crisis en la aplicación de la LOIMH fueron diversos y todos ellos expresaban una gran preocupación: la igualdad entre mujeres y hombres ha pasado a un segundo o tercer término (si acaso algún día ocupó el primero) en la agenda político-social. Algunas frases que expresan esta idea indicaron que *“se ha paralizado el incipiente camino que se había tomado” (VE3-Empresa), “la igualdad es un lujo inasumible para los poderes públicos” (AX5-Experta PI), o bien, “la igualdad real nunca se había llegado a conseguir, pero ahora estamos en un contexto donde, estamos incluso retrocediendo, si no vigilamos, nos vamos a quedar sin los derechos más fundamentales” (PVS4a-Sindicato). “Ahora estamos viviendo tal frenazo en todas las medidas que concierne a la igualdad que, pese a la ley, soy pesimista [...] En estos momentos hablar en términos de igualdad cuesta porque nadie ya no se acuerda de ella” (PVS4b-Sindicato).*

Al realizarse la valoración que se comenta, en cierta medida, las personas entrevistadas evaluaron la eficacia de la ley. Así, aunque se consideró muy oportuna y como un gran acierto jurídico-formal la promulgación de la ley, también se hizo referencia a la falta de una reglamentación y/o instrumentalización adecuada de la LOIMH. Además, se sostuvo que la ley no se ha mostrado del todo eficaz, al menos en lo que respecta al ámbito de los planes de igualdad. En este sentido, se apuntó que las empresas juegan un papel muy importante al momento de asumir compromisos (concretizados en acciones) delante de la igualdad. Se subrayó la necesidad de llevar a cabo

medidas de sensibilización de género en las empresas, para así fomentar la adopción de medidas en favor de la igualdad, así como para difundirlas, llevarlas a la práctica, mantenerlas e incentivar la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. Al respecto, es importante tener en cuenta, como señala Teresa Pérez del Río (2008), que la eficacia del derecho a la igualdad requiere de voluntad política y que la norma sea conocida en todo su significado y alcance, en el caso concreto, por la empresa y los/las trabajadores/as.

2.1.2. Las ventajas de los planes de igualdad en las empresas

La valoración de la LOIMH realizada por las personas entrevistadas, incorporó la indicación de algunos aspectos que podían mejorarse y contribuir de alguna forma al efectivo cumplimiento de la ley con relación a los planes de igualdad. Estos aspectos fueron los siguientes: la necesidad de una reglamentación específica de la ley, la obligatoriedad de los planes para todas las empresas y establecer requisitos para especificar quiénes pueden realizar un plan de igualdad, así mismo, se indicó la conveniencia de realizar adecuaciones en las formas de reconocimiento en la elaboración de planes de igualdad; por último, se señaló la necesidad de establecer precisiones conceptuales en torno a los términos “negociar”, “consultar” y “acordar”. A continuación se describirán cada uno de estos aspectos.

En primer término, se sostuvo la necesidad de una *reglamentación específica de la ley*. Se consideró que el articulado relativo a las empresas era “vago” o “muy superficial”, por ello, se sugirió una reglamentación detallada, ya que “*la ley tal y como está te obliga a aceptar el concepto, pero no te obligan a más*” (ZE6-Empresa). Se apuntó que llevar a cabo esta tarea, en alguna medida, contribuirá al mejor cumplimiento del derecho a la igualdad ya que este aspecto está vinculado con el desarrollo de los derechos fundamentales contenidos en la Constitución y con el desarrollo político-legislativo de las comunidades autónomas:

“El problema que estamos viendo es que el legislador, cuando desarrolla un derecho fundamental, en el momento en que se lanza a todo el tema de la ley de igualdad, está desarrollando un derecho fundamental recogido en la Constitución española, pero no se ha hecho nada más. Me explico, aquí lo que echamos de menos es la existencia de un reglamento que desarrolle todo esto, porque de cara a las empresas, que es lo más importante ¿cómo vamos a implantar toda la ley de igualdad dentro de las compañías? Te dicen: sólo las empresas de más de 250 trabajadores tienen que elaborar un plan de igualdad, pero no te dicen ni cómo ni cuándo ni dónde. A partir de aquí cada una de las Comunidades Autónomas ha tenido que crear doctrina, ha creado una sistemática que parece ser que después de unos años se ha venido consensuando y ha tenido una serie de fases bien delimitadas, por ejemplo, la fase de diagnóstico, la fase de elaboración del propio plan, etc., pero la ley como tal no facilita la integración de la igualdad dentro de las compañías. Se ha tenido que ir creando doctrina porque falta legislación al respecto” (CX2a-Experta PI).

Es ilustrativo el *qué, cómo y cuándo de los planes de igualdad* a que hace referencia el párrafo anterior, ya que esta falta de especificidad, fue señalada de forma constante por los y las entrevistados/as como un ejemplo de la necesidad de reglamentar la ley. En este sentido, en la literatura especializada se ha indicado con relación a la negociación de los planes de igualdad, que *“a ciencia cierta es difícil de aventurar lo que el legislador pretende a través de los múltiples mandatos a la negociación colectiva”* (De los Mozos, Manuel, 2007: 98). La consecuencia es que muchos aspectos no se especifican ya que caen en el ámbito de los acuerdos entre empresa y trabajadores/as.

En segundo término se propuso que la ley debería contener la *obligación de los planes de igualdad para todas las empresas*. La obligatoriedad de los planes sólo para empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, recogido en el artículo 45 de la ley 3/2007, fue un aspecto recurrente entre los/as entrevistados/as. Se consideró, por un lado, que las empresas medianas y pequeñas (de menos de doscientos cincuenta trabajadores/as) también deberían cumplir este requisito, ya que por sus propias dimensiones poseen problemáticas particulares que lo hacen recomendable:

“En empresas pequeñas, de locura, empresas pequeñas ya te digo yo que no funciona ni el convenio porque lo he comprobado. O sea, si tu coges el convenio nuestro, lo lees y dices “está muy bien”. Y las empresas grandes lo usan a raja tabla porque ahí dentro de la misma empresa lo controlas y se pacta y se hace. En las empresas pequeñas no existe, el convenio se lo pasan por el forro y ¿cómo si no te gusta te vas a la calle? Yo he ido a empresas pequeñas que a la hora de comer comen encima un “palet —para ir rápido— porque la hora de la comida no les cuenta y tienen que hacer horas [...] pero nadie habla porque si hablas vas a la calle. Y aquí es donde la ley falla porque no controla suficiente, la ley, y los sindicatos que por falta de gente tampoco controlan” (CE2b-Empresa).

Por otro lado, en cuanto a las empresas grandes (de más de doscientos cincuenta trabajadores/as), aún cuando están obligadas a desarrollar un plan de igualdad, se indicó que son reticentes cuando se trata del tema de igualdad, ya que *“según mi experiencia, no cumplen con lo que la ley marca [...] yo creo que les importa poco [...] no lo ven prioritario” (ZE6-Empresa)*. Se dijo que muchas de estas empresas aparentan cumplir con la aprobación de la ley, *“copiando la ley o remitiendo a lo que decía el ET, o con acciones tan genéricas que no tenía ninguna incidencia práctica” (ZX6-Experta PI)*. En diversas ocasiones, algunas entrevistadas establecieron un cierto paralelismo con el tema de riesgos laborales:

“Ha sido un avance muy importante (los planes de igualdad), pero hay determinados frenos que hacen ir más despacio de lo que nos gustaría. En líneas generales he visto, por mis conocimientos del sector y mi experiencia sindical, que las empresas se lo han tomado, como hicieron con la ley de prevención de riesgos laborales del 1995. Hicieron valoración de riesgos mediante consultoras y los metieron en cajones y ya está. Con los planes de igualdad está pasando lo mismo” (PVX4-Experta PI).

También se indicó que la obligatoriedad no debería prescribirse genéricamente para el desarrollo de los planes, sino que debería de ser aún más concreta. Por ello, se consideró que era necesario, antes que nada, la realización de un diagnóstico que permita elaborar un plan específico que corresponda a la situación concreta de una empresa determinada. No obstante, se desatacó que para desarrollar los contenidos de un plan es necesario que la empresa proporcione información y documentación. En este sentido, aunque se

reconoció que las empresas tienen que proporcionar datos, también se sostuvo que “no dice cuáles ni tampoco recoge que podemos hacer cuando no nos los faciliten” (PVS4a). Al respecto un sindicato comentó:

“La ley orgánica en Planes de Igualdad debería haber obligado más [...] Es imposible que la empresa nos facilite documentos donde aparezcan los salarios, siempre remiten a las tablas salariales. El principal problema que nos encontramos para los Planes de Igualdad es la complicación de acceder a los datos, a la información. Esto es un problema porque no nos ayuda a detectar las discriminaciones indirectas, y no nos permite avanzar ni eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Da igual el tipo de empresa, nunca podemos entrar a analizar en profundidad las retribuciones de la empresa. Y no podemos avanzar, porque las empresas saben que no tienen la obligación de facilitarnos los datos, la ley tenía que haber dado una vuelta de tuerca y haber obligado” (PVS4a-sindicato).

En tercer lugar, se señaló el aspecto relativo a quién puede llevar a cabo un plan de igualdad. Se planteó que la LOIMH fue muy oportuna y que representó un avance importante para el desarrollo de la igualdad de género, no obstante, los/as entrevistados/das consideraron que dejó muchas cuestiones abiertas y sin resolver. Se enfatizó, por ejemplo, que la ley no regula quién puede y/o debe realizar un plan de igualdad:

“Lo primero tendrían que decir quién puede realizar los planes de igualdad, cuáles son las titulaciones que deben tener las personas encargadas de realizar estos tipos de planes de igualdad, quién lo puede desarrollar dentro de las empresas. Habría que tocar también –y estructurar un poquito de una manera mucho más eficaz– cuáles son los aspectos que tiene que tocar la fase de diagnóstico para poder elaborar después el plan de igualdad. Le falta mucho, yo entiendo que falta mucho recorrido” (CX2a-Experta PI).

Es importante hacer notar que la figura del agente de igualdad, de acuerdo con diversas entrevistadas, fue considerada como un buen ejemplo de alguien que podría ser un referente o tener un cierto protagonismo con relación a los planes de igualdad: en su elaboración, cumplimiento, seguimiento, supervisión o asesoramiento. Se sostuvo que algunas empresas “han pasado olímpicamente” (VA3-Administración) de los/las agentes a pesar de la formación, la

especialización y la ayuda que pueden aportar estas personas. En este sentido, también se destacó la necesidad de formación específica en muchas empresas, “ya que a partir de la formación nace la sensibilidad” para temas como el fomento a la igualdad.

En cuarto lugar, se sostuvo la conveniencia de que la ley establezca mecanismos de reconocimiento de los planes que se lleven a cabo. Al respecto, conviene recordar que la ley LOIMH, en su artículo 50, establece el distintivo para las empresas en materia de igualdad. La concesión de dicho distintivo está sujeta a diversos criterios: la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las diversas categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes o medidas innovadoras en materia de igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos y servicios de las empresas.

Los/as entrevistados/as consideraron adecuado, aunque insuficiente, el establecimiento de los requisitos para obtener el distintivo. Se destacó que, más que reconocer con un sello, es importante vigilar que las empresas lleven a cabo un plan adecuado a su situación, para así poder desplegar un cierto control y asesoramiento de los contenidos de los planes de igualdad. Quienes sostuvieron este punto de vista hicieron hincapié en la necesidad de un distintivo, pero que éste implique un control y un seguimiento del desarrollo de los planes, ya que han visto “*muchos diagnósticos que carecen realmente de un análisis de género adecuado y muchos planes de igualdad que carecen de la garantía que marca la ley y que nosotros entendemos, como organismo de igualdad, que deberían de tener*” (AE5-Empresa). El reconocimiento y el seguimiento propuesto por algunos/as entrevistados/as condujo a sostener la necesidad de una constante *evaluación* de los planes. Se dijo que la periodicidad de la evaluación es algo que se debe consensuar, pero se consideró que sea como sea debe existir (VS3-sindicato).

En quinto lugar, se destacó el aspecto de la negociación de los planes de igualdad. El artículo 45 de la LOIMH establece que las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, para ello, previamente, negociarán o consultarán con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. A lo largo del

trabajo de campo emergió de forma reiterada, un cierto descontento en torno a los términos negociar y consultar: de forma predominante se destacó la ambigüedad de lo establecido en el citado artículo 45, ya que:

“La ley dice que se debe negociar con los sindicatos [...] pero no hay obligación legal de llegar a acuerdos, por esta razón las empresas pueden decir que no se ha podido alcanzar ningún acuerdo y consecuentemente pueden hacer planes de igualdad donde no se halle el fruto del pacto entre dos partes y que sea encargado a una consultora” (PVX4-Experta PI).

Vinculado con este aspecto de la negociación, también se hizo referencia a diversas estrategias empleadas por algunas empresas para negociar o aparentar que existe tal voluntad. Por ejemplo, se dijo que para las empresas *“es tan fácil como poner [...] condiciones muy duras para que los trabajadores y trabajadoras no quieran llegar a pactos”*; o bien, un día, *“de repente llaman a los representantes sindicales, les entregan un texto que es el plan de igualdad para que en tres días se lo miren y lo firmen” (PVX4-Experta PI)*. También se señaló que la ley deposita muchas cosas en el “tejado” de los/as trabajadores/as, ya que recurre a dejar *“a la concreción de la negociación colectiva muchos aspectos”*; se recurre a frases como *“a negociar”* y/o *“a incluir en la negociación colectiva”*. Se consideró que quizás tales negociaciones puedan darse en empresas grandes, pero no así en las pequeñas, ya que esto *“es muy complicado, porque los sindicatos no tienen la misma fuerza en determinados ámbitos y empresas” (CS2a-Sindicato)*, por ello, se consideró conveniente una mayor especificidad de la ley.

La negociación colectiva es un aspecto de importancia en la LOIMH, de hecho, de acuerdo con Ana De la Puebla (2007: 97), la ley la utiliza *“como instrumento para la articulación y materialización de buena parte de sus previsiones”*. De igual forma, sostiene que la negociación colectiva es una herramienta de mucho valor para articular y gestionar la igualdad en las empresas. No obstante, algunos otros autores muestran más cautela al respecto, por ejemplo, Manuel De los Mozos (2007: 99), sostiene que es difícil responder lo que pretendía el legislador al dejar diversos aspectos, entre ellos, los planes de igualdad, en el ámbito de la negociación colectiva. En este sentido, la evidencia

empírica recogida en esta investigación, muestra que para los/las trabajadores/as (como no se podía de otra forma) es de gran importancia poder negociar con la empresa. Pero también, con base a su propia experiencia, sostuvieron que en la práctica, no todos los sindicatos tienen la misma fuerza para pactar con la empresa. En este sentido, consideraron conveniente una mayor reglamentación de la ley.

2.1.3. Las facilidades en la negociación de los Planes de Igualdad

En los planes de igualdad hay aspectos que, en opinión de las personas entrevistadas, se han introducido con mayor facilidad que otros y/o su negociación no ha comportado dificultades. Son los ámbitos siguientes: la obligatoriedad del plan de igualdad, el lenguaje no sexista, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la formación en igualdad.

2.1.3.1. La obligatoriedad del plan de igualdad

En la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad está establecida para las empresas de más de 250 personas trabajadoras:

“2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral” (Capítulo III, Art. 45, LO 3/2007).

La obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad en el caso de aquellas empresas de más de 250 personas trabajadoras aparentemente facilita la introducción y/o negociación del plan de igualdad ya que no se deja a la voluntad de la empresa:

“Que hay que cumplir la ley, eso sí es fácil. Si la empresa tiene más de 250 trabajadores, el empresario es consciente de que tiene que cumplir la ley y hacer un plan de igualdad. A partir de ahí, yo creo que no hay nada fácil” (AA5-Administración pública).

La introducción de definiciones de conceptos como “igualdad”, “acción positiva” y todos los conceptos definidos en la LO 3/2007, en algunos casos se afirma que no conlleva ningún problema ya que se reproduce “literalmente” lo que marca la LOIMH:

“(se introduce con facilidad) definiciones igualdad / no discriminación / acciones positivas” (AX5-Experta PI).

“Pero las empresas lo que más fácilmente entran es a hacer una definición de lo que es el plan de igualdad, que es el “copia y pega” del artículo 45 y siguientes de la ley, hacen un poco esa declaración de lo que se persigue” (VS3- Sindicato).

2.1.3.2. El lenguaje no sexista: una medida no interiorizada y con bajo coste económico

El uso del lenguaje no sexista, según la mayoría de las personas entrevistadas, se ha introducido con facilidad en el plan de igualdad. Aun así, se afirma que no se ha interiorizado y que significa solamente “buenas intenciones”. Se destaca el hecho que sea una medida que no conlleva costos económicos para la empresa:

“Las empresas se ponen de acuerdo en seguida en el uso del lenguaje no sexista, que eso sobre el papel no cuesta nada plasmarlo, sobre el papel, que luego que verdaderamente lo asuma toda la dirección, incluso a veces los comités de empresa y los mismos sindicalistas y las mismas sindicalistas, les cuesta al final interiorizarlo, pero bueno, eso es lo más facilito porque en teoría no cuesta mucho dinero que pongamos ahí una declaración de buenas intenciones sobre el papel, eso no cuesta mucho dinero” (VS3-Sindicato).

“La más fácil está claro, lo del lenguaje de género, por ahí pasan todas las empresas” (AS5-Sindicato).

“La más fácil es el lenguaje. Créeme. Me he dado mucha sorpresa con el lenguaje, de gente súper motivada con esto, decir: “ah no,

no, pues ahora con esta recomendación que me das las tendré en cuenta". Es una pasada lo mucho que les cuesta entenderlo y una vez que lo tienen en la cabeza, lo fácil que lo ponen en la práctica. La más fácil ésta" (CX2b-Experta PI).

"El lenguaje todos lo pueden aceptar" (ZA6- Administración pública).

A pesar de estas afirmaciones, es debido especificar que únicamente en un 25% de los planes de igualdad analizados en este estudio elaboran un manual propio sobre lenguaje no sexista y en un 21% se vincula a formación en lenguaje no sexista a ofrecer en la empresa.

2.1.3.3. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: negación de casos

Los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, en opinión de algunas personas entrevistadas, se han introducido con facilidad en el plan de igualdad argumentando la inexistencia de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa:

"Sobre el tema del acoso, los temas de prevención del acoso, sobre el papel tampoco cuesta tanto, a priori, porque las empresas al principio te dicen: "Bueno, pero si es que aquí no hay acoso". Claro, hay una práctica, tampoco puedes asustar a las empresas y decir: "No, es que en violencia de género, cuando tú no facilitas los mecanismos, no hay violencia de género, claro, y podemos mirar para otro lado, la sociedad podemos estar tranquila" (VS3-Sindicato).

"Los más fáciles son (...) el acoso, yo diría que prácticamente todas las empresas tienen ya un protocolo contra el acoso" (CA2- Administración pública).

Sin embargo, se señala que la existencia de los protocolos ayuda a la aparición de denuncias y a la visibilización del problema:

"Pero qué casualidad que cuando tú arbitras fórmulas para que las víctimas canalicen las denuncias, pues resulta que hay una tasa elevada de denuncias y luego de sentencias. ¿Eso qué quiere decir? ¿Que si lo ponemos sobre el papel estamos

fomentando?, que es a la conclusión que llegan algunos, ¿estamos fomentando esas prácticas? No, no, lo que se intenta es que aflore ese problema, que dejen de ser problemas invisibles, para prevenirlos, para que sobre todo lo que es el acoso sexual, lo que son los chistes, las conversaciones, hay personas que aún creen que eso es del todo tolerable, bueno, pues si tú lo pones negro sobre blanco, hay personas que eso les molesta, que eso intimida, y que eso internacionalmente está reconocido que no es una práctica normal en el ámbito del trabajo” (VS3-Sindicato).

2.1.3.4. La formación en igualdad

En opinión de alguna persona entrevistada, la formación en igualdad no conlleva dificultades en su introducción:

“Los más sencillos, son temas más como formación y el tema de conciliaciones.” (ZE6-Empresa).

“Los más fáciles: los más evidentes. En temas de formación” (CX2a-Experta PI).

2.1.4. Los límites y las dificultades de los Planes de Igualdad

Los aspectos que, según los/las entrevistados/as se han introducido y/o negociado con dificultad en los planes de igualdad son los siguientes: retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acceso al empleo y promociones, acciones positivas y representación equilibrada.

2.1.4.1. Las retribuciones: la negación de discriminación salarial y ausencia de datos

Existe **discriminación salarial** *“cuando poseyendo unas mismas características productivas un hombre y una mujer, las mismas calificaciones, capacidades y experiencia, esta última recibe un salario menor por la realización de un mismo trabajo, o cuando un hombre cobra un salario igual o*

mayor que ésta, teniendo menores atributos productivos” (Peinado, María Amalia, 1988: 43). Es decir, cuando las desigualdades salariales están justificadas por la condición sexual de la persona.

Las diferencias salariales se derivan de la configuración del sistema de clasificación profesional, que puede venir predeterminado a su vez por el método de valoración de puestos de trabajo utilizado (García-Perrote, Ignacio y Mercader, Jesús Rafael, 2007).

El tema de las retribuciones es uno de los aspectos que se han introducido con mayor dificultad. Así lo muestran las opiniones de las personas entrevistadas:

“Sí, sí. Otro de los temas con los que estuvimos más largo tiempo luchando es el tema de las bandas salariales, porque, por ejemplo, las bandas salariales estaban en función de las bandas que hay definidas en el convenio de químicas. Pero en esta empresa las bandas salariales están muy por encima del convenio de la química, de los mínimos. Entonces salía que como el 60% estaba por encima del máximo, una barbaridad así. Dijimos: “Tenemos que poner otro tipo de bandas”. Hasta que llegamos a consensuarlo, a acordarlo, et” (VE3-Empresa).

“Pues igual trabajo, igual sueldo. Que es uno de los puntos más difíciles, de poder sacar información y de poder implementar la igualdad real” (FG1-Grupo discusión).

En algunas empresas se sigue negando la discriminación salarial y/o simplemente no se pretende abordar. La falta de transparencia de las empresas en este ámbito es criticado por muchas entrevistadas, afirmando que en los diagnósticos ni se habla de ello y/o se niega dicha desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Se considera un tema “tabú” y/o la gerencia de la empresa se niega en rotundo a abordar esta cuestión.

“Sobre todo a las franjas altas, claro: “Oye, ¿cómo le voy a pedir yo a mi jefe cuánto cobra y cómo lo voy a poner aquí dentro de un diagnóstico?”. Pensemos que estamos hablando de datos que están protegidos, pensemos que estamos hablando también de que quien paga es el jefe, o la jefa, pensemos también que hay toda una serie de temas que son tabúes y que cuesta que la gente llegue a entrar en ello” (CX2a-Experta PI).

“Para mí el más complicado es la política retributiva porque nadie te va a tocar eso. Con el dinero nadie va a jugar, nadie. No me he encontrado ninguna empresa de los 60 o 70 planes que habré hecho, ni una que me haya dicho: “voy a cambiar eso”. Hubo una que me dijo que pondría de medida congelar el plus de antigüedad, porque claro, toda la gente más antigua eran hombres, y me dijo: “bueno pues a partir del año tal congelaremos este plus”. Lo único. El resto, nadie va a tocar nada” (CX2b-Experta PI).

Algunas personas entrevistadas afirman que en las empresas existen complementos salariales (por antigüedad) distintos para mujeres y hombres y que las categorías profesionales y/o puestos de trabajo con menor sueldo son aquellas categorías feminizadas. Se cuestionan ¿cómo demostrar esa desigualdad? Se afirma además la evidencia de la existencia de igualdad formal en el tema salarial, pero que lejos estamos de conseguir la igualdad real:

“Las más dificultosas: las retribuciones. No sé cuál será vuestra experiencia, pero nuestra experiencia es que aquí decimos, vamos a ver, si tenemos hechos los análisis de la brecha salarial y aquí en la Comunidad Valenciana la brecha salarial es mayor que la media de España, aquí es mayor, por ahí tiene que aparecer algo. “No, es que es porque las mujeres son las que reducen jornadas”. Eso estaría justificado, que ya de por sí genera indirectamente una desigualdad, pero bueno, ahí voluntariamente, entre comillas, se pide una situación de reducción de jornada y genera unos menores ingresos, pero no es eso. Cuando se hace una buena evaluación se está observando que las antigüedades se premian de distintos modos, que hay empresas que en las mujeres hay una gran rotación y no consolidan en la empresa y en cambio los varones sí, ¿eso de qué es signo?, pues que a las mujeres no se les facilita. Probablemente esas empresas, y lo tenemos más o menos así embastado, esas empresas no facilitan la conciliación y entonces expulsan a las mujeres de esos puestos de trabajo, por lo tanto siempre son las recién entradas” (VS3-Sindicato).

“Lo que va a haber más resistencia, con lo que hay mayor dificultad real: buscar la igualdad salarial real, indudablemente, porque la igualdad formal existe, pero la real, ¿cómo conseguimos buscar los instrumentos para igualar realmente los salarios? Para mí es fundamental, entre otras cosas porque los costos, en los convenios colectivos, es lo más problemático, entre otras cosas en la situación de crisis, si queremos igualar vamos a elevar, no vamos a bajar, como tú comprenderás, y entonces son costos reales. Y el problema es doble: en primer lugar, ¿cómo se detecta

esta desigualdad, cómo conseguimos demostrar que una categoría tiene un peor status salarial porque es una categoría feminizada?” (AA5-Administración pública).

“Todo lo que era económico, todo lo que era decir bueno vamos a ponernos a mirar a fondo el tema igualdad salarial hombre/mujer, rasgando un poquito más de lo que sale en el diagnóstico, aquí todavía no hemos conseguido entrar, o sea, sobre el papel da la sensación de que no hay mucho, pero para poderlo ver fácil necesitamos nóminas de la gente que no las tenemos, tenemos por grupos profesionales, pero el fulanito de tal o menganito de tal con nombre y apellido cobra a final de mes, esto todavía no nos hemos metido, o sea, ya costaría un poco más y a lo mejor tienes que ir a inspección de trabajo porque por ley te lo tienen que dar, saberlo interpretar que también cuesta, porque claro a ti te dan los datos y después necesitas una asesoría fuerte para poder ver, aquí todavía no hemos entrado” (CE2b-Empresa).

2.1.4.2. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es uno de los aspectos que se han introducido con mayor dificultad, y dentro de la conciliación, específicamente la distribución de jornada.

Algunas autoras, apuntan que la “reducción de jornada no siempre es la solución adecuada para abordar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las reducciones de jornada tienen efectos indeseados para muchas trabajadoras/es, como son la reducción salarial y/o el posterior efecto en sus prestaciones. Por esta razón, muchas personas trabajadoras (en su mayoría mujeres), han optado en los últimos años para solicitar una nueva distribución de su jornada laboral” (Gala, Carolina, 2011a: 114).

La Ley Orgánica 3/2007 ha introducido una reforma respecto de esta cuestión en el artículo 34.8 del ET que establece que “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.

“Otro de los puntos que nos llevó a una discusión y a una ruptura fue el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar” (VE3-Empresa).

“Y después, el tema de conciliación, lo veo complicado, porque normalmente las medidas que ponen pasan por una reducción de tema económico que entonces hay gente que dice, “ui, yo no, si me van a tocar el sueldo no” (CX2b-Experta PI).

La LO 3/2007 aporta mejoras en la conciliación con las medidas del permiso de paternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijas/os y por cuidado de familiares, la excedencia por cuidado de hijas/os y por cuidado de familiares y la distribución de jornada. Aunque pocas veces se intenta evitar caer en el estereotipo de la mujer como cuidadora y encaminar las medidas y acciones hacia la corresponsabilidad de los cuidados y a la responsabilidad estatal: *“Conciliación sin transformación en sistemas de cuidado, se perpetúan roles de mujer cuidadora” (Garrido, Lorena, 2010a: 407).*

2.1.4.3. El acceso al empleo y las promociones

El artículo 5 de la LO 3/2007 sobre igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo propugna lo siguiente: *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.*

Respecto al acceso al trabajo, *“la igualdad de oportunidades que debe garantizarse de acuerdo con la normativa existente, podría concretarse en la prohibición de discriminación en tres momentos distintos que se producen de forma encadenada, cuales son: el de las ofertas de empleo, el del proceso de*

selección, y el propio acto de contratación” (Fabregat, Gemma, 2008: 81).

En opinión de las personas entrevistadas, el acceso al empleo y las promociones son unos de los temas problemáticos de los planes de igualdad:

“El otro problema de las mujeres en la negociación colectiva es la formación para la promoción profesional, es fundamental. ¿Por qué siguen siendo las categorías más bajas las que tienen mayoría de mujeres con respecto a los hombres? Aunque tuvieran ya el mismo salario, ¿por qué la feminización sólo en los sectores, en las categorías más bajas de las clasificaciones profesionales y las más altas son los directores y los gerentes? ¿Por qué? ¿Por qué la negociación no está siendo el instrumento real, no sólo para promocionar el empleo de la mujer, sino para promover esa igualdad real de las mujeres? ¿Por qué la negociación colectiva en el tratamiento del empleo las categorías femeninas mayoritariamente tienen un empleo con más temporalidad, con más precarización? Porque el tipo que nosotros tenemos en Andalucía y en general en el conjunto de España, en turismo, por ejemplo, en servicios, está muy sometido a temporada, ¿y por qué en esas categorías los puestos de estructura son más masculinos y los puestos de entrar y salir son femeninos? Son problemas que solucionarlos nos va a costar tiempo y por supuesto es un instrumento de la negociación, pero también es un trabajo mucho más complicado, más difícil” (AA5-Administración pública).

“La promoción, es el punto más duro quizás a la hora de negociar” (FG1-Grupo focal).

2.1.4.4. Las acciones positivas

Según el artículo 43 de la LO 3/2007 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva hace referencia explícita a la posibilidad de utilizar las acciones positivas en los planes de igualdad:

“De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.”

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las

personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.”

Además el artículo 11 de la LO 3/2007 hace una clara definición de qué son las acciones positivas:

“1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

En general, en opinión de las personas entrevistadas, hay reticencias en la introducción y desarrollo de acciones positivas. No se están aplicando acciones positivas en los procesos de selección de las personas candidatas, ni en las promociones de la empresa, ni para que las mujeres accedan a altos cargos. Observamos que algunas empresas afirman implementar acciones positivas, pero que en realidad no son acciones positivas, ya que no aplican el concepto de acuerdo con la definición establecida en la LO 3/2007.

“Acercar salarios, las acciones positivas para cambiar sectores de hombre a mujer...la acción positiva no se quiere ver legal. Ejemplo: la administración central; una bombera frente a 99% hombres. Ante una oposición tendrá más opción el colectivo femenino. Es una medida que no se quiere. No quieren romper los desequilibrios aunque puedan admitir más fácilmente la promoción de las mujeres en los mando intermedios. También hay excusas de que las propias mujeres rehúsan los altos cargos, como en el caso de la General Motors.” (ZA6-Administración pública).

“Es que hay muchos tópicos. Lo de beneficiar a las mujeres se piensa que es discriminatorio para los hombres, aunque la ley defina las medidas de acción positiva y aunque los tribunales estén en muchos casos de acuerdo, pero todavía el tópico en la calle es de que las medidas de discriminación positiva perjudican a los hombres” (AE5-Empresa).

2.1.4.5. La representación equilibrada

La disposición adicional primera de LO 3/2007 manifiesta que existe una *“representación suficientemente significativa”* cuando las personas de cada sexo no superan el sesenta por ciento ni son menos del cuarenta por ciento, lo que se denomina paridad.

Frente a este objetivo, la realidad se ajusta más a la segregación horizontal y vertical. La segregación horizontal se refiere a la concentración de hombres o mujeres en distintos sectores del mercado de trabajo e implica la concentración en un mismo grupo profesional o categoría de un importante número de personas trabajadoras del mismo sexo. La segregación vertical se refiere a la sobrerrepresentación de los hombres en los puestos más prestigiosos y mejor pagados e implica la concentración de mujeres en categorías profesionales de nivel más bajo, con posibilidades de promoción limitadas y con escaso acceso a la formación. *“Se ha constatado que los puestos donde existe un mayor porcentaje de mujeres suelen estar menor valorados”* (CES, 2003: 51).

La presencia de las mujeres en los puestos de dirección y decisión de las empresas sigue siendo inferior al de los hombres en prácticamente todos los países. El estado español tiene una tasa de mujeres en puestos de dirección de las más bajas de la Unión Europea (De Luís, Pilar, 2008: 325).

Según Pilar de Luis, en un estudio sobre los consejos de administración de las cerca de 120 empresas españolas que cotizan en el mercado de la Bolsa española, sólo 50 de sus 1296 sillas (3,8%) están ocupadas por mujeres (De Luís, Pilar, 2008: 325).

Un trabajo de Núria Chinchilla y otras autoras, con una encuesta a 145 altas directivas españolas indica que el principal freno al que se enfrentan estas mujeres para el desarrollo de su carrera profesional es el de la cultura corporativa (*“techo de cristal”*), y que además lo tienen más difícil en las empresas grandes que en las pequeñas (Chinchilla, Núria et al., 2006).

En las reflexiones de las profesionales entrevistadas, se puede observar que se sigue utilizando el concepto de “cuota” en lugar de “representación equilibrada”. El término representación equilibrada no es una medida matemática o cuantitativa, sino cualitativa: *“Representación equilibrada significa que el espacio público, los ámbitos de tomas de decisión deben contar con la visión de los hombres y de las mujeres. Las mujeres no son cuota, ni son florero, son sencillamente imprescindibles para realizar una sociedad justa, en la que se aporte su modo de ver las cosas, que es diferente a la de los varones, ni mejor, ni peor, simplemente necesario sin más adjetivos”* (Elósegui, María, 2008: 44).

En las entrevistas realizadas, se afirma que las mujeres siguen sin acceder a los cargos de responsabilidad de la empresa y que no se toman medidas al respecto. Hay resistencias en facilitar y fomentar la incorporación y el acceso de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas y en revalorizar los puestos de trabajo feminizados. Esto evidencia el miedo a revisar las categorías profesionales para objetivar y hacer transparente el proceso de acceso y promoción en la empresa.

“Las cuotas y representaciones equilibradas son los más difíciles”
(ZX6-Experta PI).

“En el tema del acceso, hay una gran negación al tema de las cuotas, por ejemplo a la incorporación de mujeres en los puestos directivos, y normalmente hay equidad en los mandos intermedios, y para ellos no hay problema. En cambio, sí hay problemas en la revalorización de los puestos feminizados. Ej: Operarios, limpieza...” (ZA6-Administración pública).

“El sistema de cuotas también es muy resistente, ahí hay una resistencia. Sí, nosotros hemos conseguido en nuestro programa empresas que han establecido cuotas, después de una negociación ardua en la que los sindicatos también ahí han hecho su parte de trabajo que nos ha facilitado mucho, pero es muy resistente. Los hombres siguen estando en la toma de poder, siguen estando arriba” (AE5-Administración pública).

“Y sobre todo también, porque además no le damos importancia, la calificación profesional, más que la calificación profesional es la presencia de hombres y mujeres en el organigrama de la empresa (...) Pero a mayores responsabilidades, más resistencias. Claro, es que las bases del patriarcado... Es que se ve como una amenaza, fíjate, se ve como una amenaza y, claro, tienes que

hacerle ver a tus compañeros que eso son desigualdades. No es comprensible que salgan de las universidades que el 60% sean mujeres y el 40% hombres, pero luego vas al mundo del trabajo y la balanza está invertida, y ese despilfarro de talento no podemos permitirnoslo, una sociedad moderna no puede permitirse ese despilfarro. Cuesta. Sobre las categorías más bajas de las empresas cuesta menos, sobre las más altas cuesta más aplicar medidas, hay mayores resistencias” (VS3-Sindicato).

2.1.5. Los factores favorecedores de los Planes de Igualdad

Los aspectos que favorecen la implantación/desarrollo de un PI según las personas entrevistadas son: la implicación de la dirección de la empresa y la apuesta por la igualdad efectiva; la participación de las mujeres en la negociación colectiva; las subvenciones, ayudas, distintivo e Inspecciones de Trabajo.

2.1.5.1. La implicación de la dirección de la empresa y una apuesta por la igualdad efectiva

La implicación de la dirección de la empresa en la implantación y/o desarrollo de un plan de igualdad es esencial, según las personas entrevistadas. Cuando la dirección de la empresa apuesta claramente por conseguir la igualdad efectiva a través de un plan de igualdad, lo impulsa y cree en ello, el proceso tiene más posibilidades de ser satisfactorio. A pesar que la LO 3/2007 señale la obligatoriedad de aprobar un plan de igualdad en aquellas empresas de más de 250 personas trabajadoras, es imprescindible para que el desarrollo del plan tenga éxito la voluntad por parte de la dirección de la empresa de erradicar las desigualdades en todos los ámbitos entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad, como establece la LO 3/2007, deben ser “*un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*” (art. 46, Capítulo III, Título IV, LO 3/2007), y no “*un documento para guardar en un cajón*”, como apunta una de las personas entrevistadas.

“Que la dirección se lo crea y esté de acuerdo, lo impulse y después que haya un proceso muy claro, muy abierto, muy participativo, que haya mucha información para todo el personal...y básicamente esto. (...) Y luego la representación de los trabajadores” (CE2c-Empresa).

“La ley, clarísimamente, es la que realmente ha favorecido la implantación de los planes. Que se elaboren y se implanten de verdad es que se lo crea la estructura, si no es muy difícil, si no será siempre un documento para guardar en un cajón. Pero que se lo crean desde arriba, desde arriba y toda la estructura, pero tiene que entrar por arriba. Y eso ocurre en poquísimos casos” (CA2a-Empresa).

“Sobre todo la preocupación de un gerente, de que una empresa pueda tener para responder a las demandas sociales, es decir que sea lo que la sociedad le está pidiendo a la empresa y también aquellas empresas que de alguna manera cuidan su imagen ante sus propios trabajadores, sus propias plantillas. Y creo que también hay un número de empresas que creo que acceden a concursos públicos que requieren el Plan de Igualdad y les puede resultar beneficioso. Yo creo que son empresas que están muy volcadas con la RSE, de fidelización de trabajadores. Las empresas que cuidan su imagen” (ZE6-Empresa).

2.1.5.2. La participación de las mujeres en la negociación colectiva

En opinión de los/as entrevistados/as, la participación de las mujeres en la negociación colectiva y en los sindicatos es un aspecto a reivindicar y a conseguir; fundamental:

“Una mayor participación de la mujer en la negociación colectiva, eso es fundamental, la participación, es que si no estamos ahí... En segundo lugar, la evaluación de estos planes de igualdad, el trasladar la positividad que tiene un plan de igualdad en un desarrollo empresarial. Indudablemente, una empresa tiene un objetivo fundamental, que es generar empleo, la empresa es la estructura de nuestro sistema productivo y es la columna vertebral de nuestro sistema económico” (AA5-Administración pública).

2.1.5.3. Las subvenciones, ayudas, el distintivo y las inspecciones de Trabajo

Las subvenciones, las ayudas y el distintivo creados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las respectivas administraciones autonómicas son aspectos que, en opinión de las personas entrevistadas, favorecen la introducción y/o desarrollo de los planes de igualdad en las empresas.

El distintivo empresarial en materia de igualdad sirve *“para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”* (art. 50, Capítulo IV, Título IV, LO 3/2007).

La LO 3/2007 prevé apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad *“(...) el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario”* (art. 49, capítulo III, Título IV, LO 3/2007).

“La inspección de Trabajo, también. Incentivos, premios y certificaciones. El FQM de excelencia, como forma de vender la igualdad, venderla como un activo. El concepto de Responsabilidad social de género con criterios de calidad puede ayudar a favorecer la igualdad” (ZA6-Administración pública).

“La modernidad de la empresa y la preocupación por su imagen corporativa. Quizá también la posesión del Distintivo de Igualdad con el objetivo de obtener la preferencia para la contratación con los poderes públicos, sobre todo de obras públicas (aunque esto en momentos de crisis en los que la inversión de los poderes públicos ha disminuido enormemente, puede haber dejado de ser un incentivo” (AX5-Experta PI).

“Aparte, sería necesario, por ejemplo, algo que nosotros llevábamos, que teníamos aquí en la época del programa Óptima antes de la ley: una línea de subvenciones a empresas para incorporar medidas de igualdad, que eso en cierta manera lo que hace es incentivar a las empresas a que se gasten dinero en medidas que puedan realmente tener un coste económico. Y eso por ejemplo sí se echa en falta, que nos imaginamos que vendrá,

en unos años, pero claro en estos momentos de crisis es más complejo” (AE5-Empresa).

2.1.6. Los principales obstáculos en la implementación de los PI

Los aspectos que dificultan la implantación/desarrollo de un PI según las personas entrevistadas son: la falta de formación en igualdad y sensibilización; la persistencia de sectores masculinizados y sectores feminizados; la falta de implicación de la dirección de la empresa; la crisis económica¹².

2.1.6.1. La falta de formación en igualdad y sensibilización

Es evidente que hace falta una sensibilización entorno a la igualdad como derecho fundamental de un Estado de Derecho. Uno de los aspectos que dificultan la implantación y el desarrollo del plan de igualdad es la falta de formación en igualdad de la dirección de la empresa y el personal de la plantilla. Si no existe una sensibilización en la empresa, en muchas ocasiones no se entiende la necesidad del plan de igualdad, su finalidad ni sus objetivos.

“La falta de formación dificulta un plan de igualdad; la crisis, las dificultades por las que están pasando nuestras empresas, dificulta. (...)Lo que más dificulta es la falta de formación y de sensibilización, falta de compromiso, porque hay personas que no tienen formación pero tienen compromiso, tienen el compromiso, tienen la intención, y la formación viene luego: perfecto. Pero hay las mayores dificultades cuando se juntan las dos; y la crisis, el tema económico, que en muchas ocasiones está siendo la excusa, pero porque prevalece lo otro, básicamente, sí” (VS3-Sindicato).

“Creo que sensibilización es la causa general. Los obstáculos que hay es que hay mucha gente en el marco de una empresa que no considera necesario, no piensa que la mujer deba trabajar. Los propios compañeros, estructuras, que no tienen ninguna sensibilización” (ZX6-Experta PI).

“Y dentro de la negociación lo que sí se detecta (...) es la falta de formación, la falta de sensibilidad de las empresas a la hora de

¹² Sobre las cuestiones más controvertidas en la aplicación práctica de los planes de igualdad en la empresa: (Núñez-Cortés, Pilar y Velasco, María Teresa, 2009).

tomar medidas. Siempre se amparan en que son un gasto, de que llevan aparejados recursos económicos, que va a suponer una pérdida para la empresa, que echan a pelear a unos trabajadores con otros, especialmente a los hombres contra las mujeres, diciendo que va a haber discriminación” (AS5-Sindicato).

“Uno de ellos yo pienso que es que aún se vincula los planes de igualdad que es cosa de mujeres. Yo creo que es más importante, desde mi punto de vista, que no se sensibiliza de que es una cosa que es para todos. Desde mi punto de vista” (FG2-Grupo focal)

“Tanto puedes encontrar empresarios y empresarias con mentalidades patriarcales como delegados y delegadas sindicales que también tienen concepciones patriarcales. Existe una cultura patriarcal. Aún tenemos faena en concienciar que se debe introducir la perspectiva de género en delegados y delegadas. Pero la verdad es que cuesta mucho hacer ver que las mujeres no somos un colectivo sino que somos más de la mitad de la sociedad” (CX2-Experta PI).

2.1.6.2. La ausencia de datos para los diagnósticos

Otro de los aspectos que dificulta la implantación y desarrollo de los planes de igualdad es la falta de un diagnóstico y/o de un diagnóstico riguroso de la empresa (con todos los datos necesarios para poder elaborar un diagnóstico real) para poder conocer la situación de la misma en materia de igualdad entre mujeres y hombres y, por lo tanto, saber el punto de partida. Existe una verdadera ausencia de transparencia en este aspecto, en opinión de las personas entrevistadas.

“Otro hándicap que yo veo a la hora de querer hacer un plan de igualdad es que no nos facilitan los datos. O sea, nosotros cuando pedimos las bandas salariales y muchas cosas así, los datos no nos los facilita, entonces tú no puedes hacer nada si no te dan nada. Por mucho que tú cojas una copia básica de un contrato ahí no te pone la información que necesitas para darlo, tú tienes que ir a hacer un plan de igualdad con el diagnóstico que te da la empresa, porque son los datos que ellos tienen firmados por ya sea un asesor externo o un agente de igualdad suyo” (FG2-Grupo focal).

“ (...) el oscurantismo que hay en torno a determinados datos, que decíamos antes, que no haya transparencia, yo creo que las organizaciones tienen que ser transparentes, y no buzonear, no tienes por qué buzonear con la información de la empresa, pero

todos los que están dentro de la organización, tanto la representación como los equipos directivos, tienen que tener acceso a la información verídica de la empresa, y eso facilitaría mucho también el hacer planes de igualdad que respondan realmente a lo que está sucediendo allí dentro y no que sean un mero trámite” (CA2-Administración pública).

2.1.6.3. La persistencia de sectores masculinizados y sectores feminizados

Socialmente a la mujer se le ha considerado el sexo débil, se le han atribuido ciertos atributos, más psicológicos y de actitud, que técnicos o de cualificación, que han conllevado su consideración de más apta para ciertas actividades o sectores de actividad que para otros.

Es constatable la escasa presencia de las mujeres en sectores como la minería, la construcción, el transporte, comunicaciones y, en general, los puestos técnicos o tecnológicos (Fabregat, Gemma, 2008). Es decir, determinados puestos se han considerado/calificado masculinos y otros femeninos.

Debemos tener en cuenta que se ha considerado desde siempre el trabajo de la mujer como subsidiario o secundario. Todavía, en ciertos sectores, se presume que la retribución que percibe la mujer por su trabajo, no constituye “salario familiar” sino un “plus” o “segundo salario” que sirve de apoyo al que a su vez recibe el marido o cabeza de familia. Por esta razón a las mujeres se les asigna los empleos con menor retribución.

Las opiniones de las personas entrevistadas nos muestran la feminización y masculinización de determinados sectores y/o puestos de trabajo y las dificultades de implementar acciones y medidas al respecto:

“En las empresas muy feminizadas, en las empresas que hay una gran presencia de mujeres, incluso el personal –es una anécdota pero es cierto–, el personal directivo, o de recursos humanos, quien gestionaba la empresa: “No, no, si aquí no hace falta un plan de igualdad, pero si aquí el 80% son mujeres, las que están

trabajando”. Pues, precisamente. Y empiezas a escarbar y te das cuenta que habrá muchas mujeres, pero están súper en precario” (VS3-Sindicato).

“Partíamos yo creo desde la percepción de, son unos 100-110-120 trabajadores, así arriba y abajo, que más o menos 60-40, más mujeres que hombres, de una media de edad bastante joven, luego la percepción era que no había ningún tipo de discriminación, que ¿por qué lo hacíamos el plan de igualdad si ya hay más mujeres que hombres que trabajan al Centro?. Luego eso también ha hecho que nos costara más a llegar, a explicar y a hacer entender por qué el plan de igualdad” (CE2c-Empresa).

“Hay mucho sector masculinizado. Hay sectores en donde a lo mejor es más difícil poder implementar todas las medidas que a veces exigimos en un plan de igualdad. El sector sanitario por ejemplo es muy difícil aún así hay hospitales que tienen plan de igualdad. O la construcción por ejemplo de capa caída son sectores masculinizados, ahí es difícil que entren a elaborar un plan de igualdad porque lo tienen más difícil. No tiene tampoco a lo mejor posibilidad de recurrir, si prueban a tener arquitectas o ingenieras pero no van a tener a lo mejor oficiales de albañilería o tabiqueros, tabiqueras o encofradores y encofradoras, alguna habrá pero pocas. Entonces ahí son sectores donde es difícil a lo mejor. En agricultura por ejemplo es al revés, está muy feminizado porque los almacenes de fruta y tal son las encajadoras, encajadores de fruta, está muy feminizado pero poco representativo” (VA3-Administración pública).

2.1.6.4. La falta de implicación de la dirección de la empresa

Una de las grandes dificultades para la implantación y desarrollo de los planes de igualdad es la falta de implicación de la dirección de la empresa. En opinión de algunas personas entrevistadas, el hecho que la dirección no se implique en conseguir la igualdad laboral entendiéndola como un tema central en la empresa, es uno de los grandes inconvenientes para poder implementar las medidas y acciones del plan de igualdad.

“Principalmente, a la parte empresarial de este país no le interesa el tema de igualdad -es generalizar, lo sé-. Por otro lado, a todo el mundo, incluyendo la parte sindical, le falta poner más ímpetu en que la igualdad de oportunidades debe ser un tema central dentro de las agendas. Sumado todo esto, el panorama no es positivo. Además, la crisis hace que no se pueda hablar de esto, pero que

se esté con un ERE no significa, por ejemplo, que yo no pueda quejarme por ser discriminada por estar embarazada” (PVS4b-Sindicato).

“Y yo sigo diciéndote que hay un problema de los gerentes, los directores de las empresas, que no tienen ningún tipo de formación en materia de igualdad, ni son conscientes de la importancia que tendría incorporar a la mujer al mundo del trabajo y la diversidad que aporta a la empresa” (AS5-Sindicato).

Se critica que la dirección de las empresas conciben los planes de igualdad como un asunto que deba ser responsabilidad del departamento de recursos humanos y no de los valores y/u objetivos de la empresa, lo cual significa que realmente como empresa no se apuesta por conseguir la igualdad dentro de la organización, sino que solamente se cumple una obligación por ley.

“Que no se lo crea la organización, y cuando digo organización es comenzando por arriba de todo, la dirección. Normalmente, o en muchos casos, no se lo creen y es una tarea que transfiere a mandos intermedios, que suele ser recursos humanos. O sea, este es un tema de recursos humanos, resuélvelo, hazlo, pero no se implica realmente la organización. (...) si la organización no se lo cree, nunca se producirán cambios de verdad dentro de la organización, lo que se hará es cumplir con una obligación, con los mínimos que marca la ley, pero no provocarás cambios de verdad dentro de la empresa” (CA2-Administración pública).

“el problema que encontramos que no quieren poner medidas cuando dicen que son costosas, cuando les ponemos encima de la mesa medidas que no son costosas y simplemente de voluntad empresarial, se quedan pensándose mucho, dilatan mucho los procesos de negociación, la parte empresarial está todavía como muy antigua (...) Siempre quieren utilizar medidas...(...), son siempre las mismas medidas, no tienen capacidad de innovar, si les mando una propuesta que se sale de lo normal, de lo habitual, no son capaces de reciclarla rápido y cogerla” (AS5-Sindicato).

2.1.6.5. La crisis económica

La crisis económica ha afectado negativamente a la implantación y desarrollo de los planes de igualdad en las empresas. Según Lorena Garrido, no se debe supeditar un Plan de Igualdad a las condiciones económicas particulares de una empresa, olvidando que se trata del desarrollo de un derecho fundamental (Garrido, Lorena, 2010b: 151). Al respecto, las personas entrevistadas

manifiestan que la situación económica no favorece al fomento del objetivo de conseguir la igualdad dentro de la empresa, sino que se llega a anular la igualdad.

“La situación económica desfavorece. Los PI reproducen lo que se negocia en un CC en materia de conciliación de jornada, o cosas así. Es más fácil. Pero realmente la crisis desfavorece, más bien anula la igualdad. La crisis económica puede afectar a varios ámbitos de forma negativa, pero había ámbitos donde había más cultura social, como el medio ambiente. No se imagina nadie ahora que una empresa por la crisis, se dediquen a tirar los desperdicios sin la vía adecuada, o a un río. Pero sí se imagina todo el mundo que porque una empresa no tenga dinero, no contrate mujeres embarazadas. Ha afectado de una manera muy grave. Los sindicatos a la hora de negociar, y los agentes negociadores, en términos muy brutos: “no están para tonterías”, como ellos dicen, porque si consiguen evitar despidos o que los contratos no sean de tan corta duración o crear un solo puesto de trabajo más, lo demás puede llegar a ser secundario en la situación en la que vivimos. Además se crea una gran competitividad entre los propios compañeros. Quiero que me contraten a mí y si para eso tengo que sacrificar a mi compañera que tiene hijos, pues mala suerte. Yo quiero permanecer en mi puesto porque también tengo hijos y tengo difícil encontrar un nuevo trabajo. La situación económica, ha hecho perder en todos los ámbitos, pero la igualdad se ha perdido totalmente, en muchos ámbitos, incluso los PI en este momento dudo que se estén negociando. No llega ningún contenido de igualdad en ningún convenio. Bastante hay con negociar las condiciones de un despido objetivo, es lo que vivimos con la empresa” (ZX6-Experta PI).

La igualdad es concebida como un tema menor dentro de las empresas ya que *“un plan de igualdad efectivo siempre tiene un coste que una empresa en situación de crisis no está dispuesta a asumir” (AX5- Experta PI).*

Además, se afirma la existencia de miedo a la hora de reivindicar los derechos establecidos en los planes de igualdad de las empresas llegando al extremo de no denunciar y/o manifestar-se por incumplimientos de estos:

“Los PI que ya están vigentes, el que se pueda cumplir se cumplirá y si no se puede cumplir, nadie denunciará el incumplimiento. Es fatalista, pero es la realidad. Aunque se

incumpla, la verdad es que una de las cosas que vivimos es que estamos volviendo a las condiciones laborales del año 19. Si la mujer sufre riesgo durante el embarazo en el puesto de trabajo, le costará mucho decirlo. Porque la gente tiene mucho miedo a quedarse en la calle. Los que ahora se están cumpliendo, la verdad es que muchas de las empresas que tenían planes han desaparecido o están en vía de extinción, por lo tanto no podemos saber que puede pasar en el futuro” (ZX6-Experta PI).

“La ideología conservadora de directivos, es la barrera fundamental. Tampoco es más caro. Las mujeres somos mano de obra barata. La crisis sirve para que las empresas más conservadoras huyan de la igualdad, ni siquiera valoran si es mejor o peor. La crisis sirve para que los hombres se igualen pero a la baja. Las condiciones de los hombres son más femeninas, las retribuciones, y los contratos temporales. A la larga las mujeres ocuparan otro más inferior. Ej: empleo doméstico” (ZA6-Empresa).

“Ven simplemente el problema económico del momento y no ven la inversión del momento para rentabilizarla en el futuro. Si tú te encuentras con esos gestores y esos recursos humanos, esos directores de empresa, que no ven que la toma de esas medidas son beneficiosas a medio y largo plazo, pues al final enquistan, no llegan ni a negociar en muchos casos, porque hacen un boicot a la negociación y después si negocian, después de muchísimo (es que dilatan muchísimo las negociaciones, estamos hablando de años, algunas hasta de años, dilatan mucho) y luego, como no se han creído la negociación, no la llevan a cabo, tienes que estar reivindicando permanentemente en la empresa que se lleven a cabo aquellas medidas que al menos se pudieron negociar en el plan de igualdad. Yo creo que el principal obstáculo lo tenemos en que las empresas no quieren, no quisieron en su momento la ley y no quieren generar este cambio” (AS5-Sindicato).

2.1.7. Las ayudas y los distintivos de igualdad de las empresas

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su capítulo III, establece algunas medidas de promoción de la igualdad. De forma específica se dice que el Gobierno establecerá las *medidas de apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad* (artículo 49), especialmente, aquellas que se orientan a las pequeñas y medianas empresas. De igual manera, como una forma de reconocimiento a aquellas empresas que desarrollan medidas en favor de la igualdad, la ley establece el *distintivo empresarial en materia de igualdad* (artículo 50).

Ambos aspectos, es decir, las ayudas al fomento de medidas empresariales en favor de la igualdad así como el reconocimiento de éstas, fueron abordadas a lo largo del trabajo empírico. Es importante tener en cuenta que al hablar de las ayudas públicas, los/las entrevistados/as, de forma indistinta, usaron los términos de ayudas, apoyos o subvenciones, sin matizar o especificar a qué tipos o a qué cuantía de las ayudas hacían referencia. Al respecto, los puntos de vista estuvieron divididos en dos posturas con pocos matices, es decir, se aceptaban de buen agrado, o bien, se rechazaban de plano. A continuación se explicaran los argumentos que sustentaron una y otra postura.

En relación con las *ayudas de fomento a las medidas de igualdad en las empresas*, el discurso predominante sostuvo la conveniencia de la existencia de ayudas, apoyos y/o subvenciones que alienten el desarrollo de la igualdad en las empresas. Esta postura, de forma genérica, señaló que es beneficiosa la implementación de acciones “pro-igualdad”, pero no se profundizó demasiado en los argumentos para sustentar este dicho. Así, por ejemplo, se dijo: “*todo lo que son ayudas para cualquier tipo de implementación son bienvenidas*” (VS3-Sindicato); también señaló que las subvenciones “*son acciones positivas que entiendo favorecerían la implantación de estos planes de igualdad en las empresas*” (AA5-Administración pública). De igual forma, se consideró que las ayudas han tenido el “papel fundamental” de hacer llegar a las empresas el tema de la igualdad.

A pesar de que el discurso en favor de las subvenciones fue prácticamente unánime, hubo dos matices al respecto. Por un lado, se señaló que se debe “ser exigente con los resultados de las subvenciones” y hacer un control exhaustivo de ellas. Por otro lado, se planteó que al momento de otorgar las ayudas, debe diferenciarse bien entre las pequeñas-medianas empresas y las grandes. Respecto de estas últimas, dado que cuentan con más recursos, se planteó que se deben controlar más las ayudas que se destinen hacia ellas, por lo tanto, cuando les sean otorgadas, se debe ser muy restrictivo con su utilización y con los resultados. De forma tajante, se sostuvo: “*a las que tengan*

más recursos, obligación y punto” (ZA6-Administración pública). De las medianas y pequeñas empresas se señaló:

“Para mí en las PYMES han servido mucho las ayudas que han dado el Ministerio para la implementación de los Planes de Igualdad. Estas ayudas han supuesto un estímulo para muchas de las PYMES. Yo por experiencia, que hemos hecho más planes para PYMES que para grandes empresas, hasta las ves más inquietas en éstos temas que al ser pequeñas empresas aplican sistemas de gestión que son más vinculadas a las grandes empresas [...] Me parecen fundamentales porque si no una pequeña-mediana empresa no tiene recursos para hacerlo. Es fundamental tener recursos desde recursos humanos, hasta formación e información. Para las empresas es un doble estímulo porque somos PYMES, somos pequeños, pero aplicamos políticas de recursos humanos innovadoras y que la sociedad nos las está pidiendo. Es positivo” (ZE6-Empresa).

Cabe señalar la existencia de un discurso que sustentó la *no conveniencia* de la existencia de las subvenciones. Aunque minoritario, conviene tener en cuenta este significativo discurso:

“Pero es que yo considero que por qué una subvención, pero para qué, pero para qué la subvención. Yo creo que es la empresa que tiene que estar obligada a hacerlo sin tener esta subvención [...] Es algo que tendría que ser obligatorio, pero sin subvenciones. Es algo que, por la sola ley que es, yo creo que tendría que ser obligatorio, igual como es obligatorio que tengas un plan de prevención, que tengas todo esto... y no tienes subvenciones, que yo sepa, por estas cosas. Por el plan de igualdad yo creo que no tendría por qué tenerla cuando es algo tan importante, creo, es mi opinión” (FG2- Grupo focal).

En este mismo sentido, también se dijo que las subvenciones no cumplen con la función que se les ha querido atribuir, ya que *“conlleva lo que queremos evitar que es, precisamente, contratar una promotora que elabora planes de igualdad como churros [...] Es uno de los mayores problemas que tenemos con los planes de igualdad” (PVS4b-Sindicato).*

Por otra parte, en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad, como se comentó anteriormente, hubo dos discursos predominantes, éstos mantuvieron posiciones opuestas y se dividieron entre quienes consideraron

que los distintivos no eran convenientes y quienes sostuvieron su importancia para el desarrollo de las medidas de igualdad en las empresas. El primero de estos discursos planteó que algunas empresas, especialmente las grandes, utilizan el distintivo como un reconocimiento que les permite demostrar que están fomentando la igualdad. No obstante, se dijo, esta situación es más aparente que real. Este planteamiento se expresó a través de algunas expresiones que son ilustrativas, por ejemplo: “*hay empresas importantes que es simplemente para colocarse una medalla*” (VS3-Sindicato). Otra entrevistada comentó que para ella, la idea del distintivo “*es una pantomima*” (CX2b-Experta PI). No obstante, dentro de esta postura, hubo quien argumentó de forma más consistente y criticó el distintivo al vincularlo con un escaso control y con contradicciones en algunas empresas a las que se les había otorgado:

“Me parece muy mal que una empresa tenga un distintivo o un reconocimiento de RSE porque tiene bien el PI, y luego exista acoso sexual, o no pague los impuestos, o no pague las cuotas a la SS. Es que me parecería mejor una labor de conjunto. Destacar un poco el comportamiento y actitud de la empresa ante varias cosas, incluida la igualdad. Dar un distintivo de igualdad que tiene un procedimiento de recaudación ejecutiva porque no ha ingresado las cuotas de los trabajadores de los últimos meses, pues no sé si un golfo se merece ningún distintivo, por decirlo claro y pronto” (ZX6-Experta PI).

En cuanto al mayor control de aquellas empresas a las que se otorga el distintivo se sostuvo:

“Los distintivos de igualdad están bien si los motivos por los que se dan son objetivos y llegan al final a clarificar realmente qué empresa lleva a cabo en condiciones un plan de igualdad y su desarrollo y su implantación. Pero la verdad es que Comisiones Obreras piensa que ahora mismo los distintivos que hay no llegan a visibilizar realmente las empresas que llevan a cabo la materia de igualdad en condiciones. No, porque el distintivo que hay a nivel estatal me parece que lo único que te obliga es a tener tres medidas o tres ejes en conciliación, y eso creemos que realmente no te indica qué empresa lleva a cabo o va en el camino de la igualdad [...] hay muchas que toman una medida puntual para acudir a este distintivo y después se olvidan de que la igualdad es el día a día, no solamente es una foto” (AS5-Sindicato).

Por otra parte, las personas que consideraron que el distintivo de igualdad era de utilidad, emplearon dos argumentos principales para sustentar este punto de vista. En primer lugar, de forma genérica, se sostuvo que es una buena práctica reconocer a aquellas empresas que favorecen el desarrollo de la igualdad. Se destacó la importancia de visibilizar esta labor, ya que en mayor o menor medida, muestra que se asume un cierto compromiso. Desde este punto de vista, también se destacó que el distintivo no significa solamente *“que has estado trabajando políticas de igualdad y que has hecho los deberes, entre comillas, sino que a partir de ahora tú sigues implementando esas medidas, se garantiza e institucionaliza algo bastante importante”* (AE5-Empresa). En segundo lugar, se atribuyó a los distintivos una gran importancia, ya que se consideró regulan o “reglamentan” algunos aspectos de los planes de igualdad:

“Qué documentación hay que entregar, qué datos la empresa tiene que recoger, segregada por sexos, de recursos humanos. Quiénes tienen que participar en esa negociación con este diagnóstico ¿Se ha consultado o no se ha consultado a la representación sindical? Son variables que recoge. Nueva información que recoge el distintivo y que se valorarán a la hora de una entrega. No la hacemos esta valoración aquí en Andalucía, pero imaginamos que recoge la valoración de la empresa, y nos ha dado una información que no está en la ley. Así que invitamos cada vez que sale el distintivo, a los diversos contactos de empresas, incluso en las empresas que todavía no tienen planes de igualdad pero que los están negociando, invitamos a que se lean bien todas las bases de la entrega del distintivo, porque da muchísima información” (AE5-Empresa).

Desde esta óptica, se consideró que el distintivo garantiza de una manera eficaz conocer los cambios de gestión en las empresas, por ejemplo, a través de *“las solicitudes de informe a la empresa, al comité de empresa, con datos objetivos reales de cómo han cambiado las gestiones. Eso es muy relevante”* (AE5-Empresa). Además, porque los distintivos permiten realizar una especie de *seguimiento* de las empresas a las que se les ha concedido dicho distintivo, ya que cada año, tienen que emitir un informe de las medidas que están desarrollando con respecto al plan de igualdad. Así mismo, el comité de empresa también tiene que emitir su propio informe sobre las medidas de

igualdad, es decir, que en cierta manera se regula, revisa y garantiza que los planes de igualdad no se queden en un cajón.

2.1.8. La crisis y los planes de igualdad

2.1.8.1. La paralización de la implantación y el desarrollo de los planes de igualdad

En opinión de los/as entrevistados/as, la crisis socioeconómica ha afectado y está afectando a la implantación y desarrollo de los planes de igualdad. La paralización de la aprobación de planes de igualdad, su desarrollo y su seguimiento y evaluación son algunas de las consecuencias del momento actual. Se denuncia que no se está cumpliendo la LOIMH y, por lo tanto, no se hacen efectivos los derechos allí plasmados. Algunas personas entrevistadas comentan que se ha relegado los temas de igualdad a un segundo término y/o que ya no están en la agenda de políticas públicas ni en las políticas de las empresas.

“Ha afectado negativamente porque primero nos ha paralizado muchos planes y algunas empresas que deberían de haberlo negociado, tendrían que haberlo trabajado, se han quedado por debajo de los 250 trabajadores y trabajadoras, entonces eso es un gran descalabro” (VS3-Sindicato).

Además de la paralización de los planes de igualdad argumentando que debido a la crisis económica no se puede implementar medidas para conseguir la igualdad en la empresa, se manifiesta haber retrocedido en este aspecto ya que las medidas y acciones establecidas en un plan de igualdad se consideran un lujo para la empresa:

“Si tuviera que dar un titular sería “La igualdad es una medida de lujo, y no estamos para lujos”. Hemos llegado al punto que es imposible llevar a cabo nada relacionado con igualdad. (...) En esta materia se ha quedado todo paralizado, si no es que, se han dado pasos hacia atrás” (PVS4b-Sindicato).

“Desde mi perspectiva y conocimiento, realmente la paralización que se ha producido en los procesos de negociación son muchas materias, no sólo en la igualdad ni en la conciliación” (AA5-Administración pública)

Las personas entrevistadas expresan su preocupación en relación al miedo que las personas trabajadoras sienten por la posibilidad de perder su puesto de trabajo y, por lo tanto, no se preocupan por el incumplimiento o no del plan de igualdad de la empresa. Además, la empresa relega en un segundo término el PI y las medidas que se deben llegar a cabo.

“Deberían incorporarse como derechos, lógicamente, como derechos. Pero era lo que decíamos antes, en una situación de crisis esto pasa a segundo término, deja de tener importancia, por tanto en las organizaciones más, y nadie se va a atrever a exigir estos derechos tampoco [Refiriéndose a los derechos que otorga el PI]” (CA2-Administración pública).

“Ha sido un freno total, en todas las políticas de igualdad (Planes de igualdad, protocolos, formación...). Los trabajadores y trabajadoras están por no perder su puesto de trabajo, no por temas de igualdad” (CS2a-Sindicato).

Una gran parte de las empresas defienden la no implantación de los PI argumentando los altos gastos económicos que supone esto:

“Siempre se amparan en que son un gasto, de que llevan aparejados recursos económicos, que va a suponer una pérdida para la empresa” (AS5-Sindicato).

2.1.8.2. Los convenios colectivos y la igualdad

También se señala la disminución del número de convenios colectivos firmados en tiempos de crisis, así como la escasa cantidad de mejoras introducidas en éstos relacionados con la igualdad. En la actualidad, se comenta que en las negociaciones colectivas el tema de los planes de igualdad es uno de los primeros que se retiran.

“En los dos últimos años se firman menos convenios colectivos y, además, los que se firman únicamente se limitan..., mantienen lo

que tenían, que no es poco, pero no notamos un incremento significativo en este tipo de materias de conciliación o de igualdad” (AA5-Administración pública).

“A nivel sindical lo primero que se cae en una mesa de negociación son los Planes de Igualdad. Lo más que hemos hecho ha sido sensibilización, y a nosotras no nos ha afectado este año” (PVX4-Experta PI).

2.1.8.3. Los retrocesos en combatir las desigualdades con la excusa de la crisis

Algunas voces críticas con los retrocesos en la lucha por conseguir erradicar las desigualdades en las empresas, reflexionan acerca de la importancia, más que nunca, de hablar de igualdad y seguir denunciando los casos en los que no se cumpla la LOIMH. Se afirma que la crisis económica sirve de excusa para frenar los avances en igualdad que ha supuesto la LOIMH y los planes de igualdad en estos últimos años. Se utiliza el argumento económico y la necesidad de tratar otros temas como prioritarios para no iniciar la implementación y/o seguir el desarrollo de un plan de igualdad.

“Toca una etapa que debemos interpretar porqué se está haciendo todo esto. No dejar que la crisis, como algo aparente, no permita hablar de la igualdad cuando es más necesario que nunca. Hay que denunciar donde no se cumpla la ley” (ZA6-Administración pública).

“Yo, efectivamente, creo que es una excusa que se les plantea a las secciones sindicales y se la creen, son una excusa para anclar. Yo estoy convencida de que las empresas que estábamos con los planes de igualdad lo hemos hecho porque había voluntad de hacerlo y la crisis para nada tiene por qué parar esto” (MS1-Sindicato).

“Sí, estamos retrocediendo porqué, primero, muchas empresas han cerrado, muchas mujeres se han ido a su casa, muchos hombres se han ido a su casa, y entonces no creo que se haya podido avanzar mucho. El permiso de paternidad se ha quedado en el aire. Hay muchas cosas que han quedado, por la crisis, en el aire. Y tampoco ahora puedes pedir más peras al olmo, pero yo creo que estamos pasando una especie de desierto, esperemos

que prono llegue el oasis. Pero está...yo no veo muchos avances, yo es que me ha dado la sensación incluso, no sé...o sea, no se habla de planes de igualdad, ya no se habla de planes de igualdad, supongo que la gente está preocupada por otras cosas y ya esto lo ha dejado un poco en el cajón ¿no? Siempre el tema igualdad, tema mujer siempre ha quedado un poco en todas las negociaciones, en segundo término. Nunca hemos sido las primeras, siempre hemos sido las últimas y claro, como somos las últimas como haya recortes más últimas te quedas” (CS2b-Sindicato).

En la siguiente reflexión se comenta que en los períodos de crisis se acentúan más las desigualdades entre mujeres y hombres y es cuando debemos combatirlos con mayor contundencia. Además se afirma que se corre el riesgo de retroceder en lo avanzado.

“Los temas de igualdad pasan a un segundo término de manera automática. ¿Hay crisis?, eso es secundario, cuando es absolutamente falso, porque en la crisis aún se acentúan más las desigualdades, pero parece como si se corriese un velo por la mirada, incluso de la Administración, y se ocultasen estos temas. Sobre todo pasan a un segundo término, se considera que no es fundamental, no es lo importante en una situación de crisis, hay cosas más importantes. Y yo creo que en una situación de crisis es vital, es mucho más importante que en un momento de bonanza económica, porque ahora corremos el riesgo de desandar lo andado, o sea, de retroceder mucho realmente, corremos ese riesgo. Y aparte de eso, las mujeres si antes sufrían situaciones de discriminación y de desigualdad, en época de crisis eso se va a acentuar segurísimo, seguro” (CA2-Administración pública).

Algunas personas entrevistadas señalan el aumento de las dificultades relacionadas con el reconocimiento de permisos y/o derechos previstos en la LOIMH y en los planes de igualdad con las cuales los y las trabajadoras se están encontrando en sus empresas.

“La crisis está permitiendo que en muchas empresas también haya una especie de involución, una vuelta atrás, cuando te reconocían horarios, te reconocían permisos, pues ahora todo cuesta mucho más. Ahora hay que pelear mucho más, pero como hay miedo a perder el empleo, a pesar de tener derechos cuesta mucho más ejercerlos, los derechos ahora, por parte de los trabajadores y de las trabajadoras cuesta muchísimo, muchísimo ahora mismo hacer valer el derecho por el miedo a perder el

puesto de trabajo o a perder las condiciones laborales que se tienen” (AS5-Sindicato).

2.1.9. La formación en igualdad

2.1.9.1. La importancia y la obligatoriedad de la formación en igualdad

En general, las personas entrevistadas destacan la importancia de la formación en igualdad en las empresas, la necesidad de la obligatoriedad de ésta y destinada a la totalidad de la plantilla y no solamente para los cargos directivos e intermedios. Se proponen cursos específicos/módulos en igualdad, introducción de cursos en la formación continua, conferencias (online, distancia y presencial).

En opinión de las personas profesionales entrevistadas, la mayoría de los planes de igualdad no disponen de ninguna formación específica en igualdad, aunque en bastantes empresas se prevé la creación y/o potenciación de la formación.

“Toda la comisión de igualdad recibe periódicamente formación de reciclaje, nos formamos cuando se inició el primer plan de igualdad y periódicamente estamos recibiendo por personas externas formación, y luego las personas también individualmente pueden optar a distintos cursos que existen” (VE3-Empresa).

“Yo cuando hacemos un plan dentro del plan exigimos que se de formación a la plantilla. O sea una formación dirigida a cargos intermedios, formación dirigida a altos cargos, formación dirigida a la plantilla de sensibilización, online, distancia, presencial” (CX2-Experta PI).

“La formación es básica. Primero hay que conocer para poder transformar, si no se conoce no se transforma (...) Y de los trabajadores y de las trabajadoras, y de la representación sindical, porque solamente con el conocimiento es como se pueden cambiar las cosas” (AS5-Sindicato).

2.1.9.2. Los horarios de la formación en la empresa

Destacar que las empresas no incorporan formación para las personas en excedencia, permiso de maternidad/paternidad, reducción de jornada y/u otros permisos de conciliación/corresponsabilidad. Este hecho significa un impedimento para la promoción de las mujeres, ya que son las que continúan acogiéndose al derecho de excedencia y/u otros permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, en opinión de algunas personas entrevistadas, en los planes no se especifica el horario de formaciones de la empresa y no se concreta si será dentro o fuera del horario laboral. El hecho que la formación se imparta, en la mayoría de las empresas, fuera del horario laboral perjudica en mayor medida a las mujeres que son las que sufren su doble-triple jornada. Tampoco se especifica el formato de las formaciones: si se trata de formación online y/o presencial.

“La única que hacen dentro del horario laboral es la de prevención de riesgos laborales, y porque costó lo suyo. Esa sí es obligatoria y aun así a veces hay que coger la ficha y decir: “¡Eh! Que falta esta formación” (VS3-Sindicato).

“Son algunos los que establecen que se organizarán cursos de formación específicos para mujeres en aquellos sectores en los que son minoritarias, sin embargo, no son muchos los planes que establecen que la formación deba realizarse dentro de la jornada laboral, cuando esta disposición constituye garantía de participación de mujeres” (AX5-Experta PI).

“A ver, la formación es algo que si tú estás de reducción de jornada ni te lo planteas. Personas que van a turnos, para el que quiera formación, inglés, pues tiene que hacerlo fuera del horario de trabajo, con lo cual aquí ya se puede romper tu conciliación familiar. Total, que acogemos el plan de igualdad ya hecho, es un tema que tenemos que abordar. Las personas que van a reducción de jornada, lo mismo. Las personas que están en plan de excedencia por cuidado de... pues también, no se les avisa. Si tú haces formación y tienes dos horas para comer tienes que poner una hora de tu comida, o sea, que no es que te den facilidades. Porque claro, luego tienes que quedarte una hora más para recuperar la formación, pero bueno, es que no puedes” (FG2-grupo focal).

“Cuando analizas en el plan de igualdad la formación observamos cómo, evidentemente, en aquellas empresas en que la formación

corre por cuenta del trabajador o la trabajadora está generando un tapón porque las mujeres, con la doble o triple jornada, no están por la labor” (VS3-Sindicato).

2.1.10. La clasificación profesional

En opinión de algunos/as entrevistadas, la clasificación profesional es un tema, a menudo, ausente en los planes de igualdad. En la mayoría de planes de igualdad no se contempla la realización de una clasificación de puestos de trabajo objetiva ni se establecen medidas para erradicar las desigualdades existentes en este ámbito. Estas clasificaciones son importantes para asignar las categorías profesionales y el sueldo correspondiente. En opinión de una persona entrevistada *“las diferencias salariales están escondidas detrás de las categorías profesionales, clarísimamente, una arquitecta la puedes poner como administrativa perfectamente y que luego haga trabajos de arquitecta. Eso se hace mucho en las empresas, disfrazar las categorías, esa es la manera de discriminar también salarialmente” (CA2-Administración pública).*

“Es generalizada la ausencia de tratamiento de este tema en los planes, son raros los planes que reconociendo una valoración sesgada de los puestos de trabajo como causa de la situación de discriminación retributiva detectada en los diagnósticos, obligan a la realización de una nueva valoración de los mismos o establecen sistemas para eliminar a corto o medio plazo la situación. (AX5-Experta PI).

“El tema de lo que decías antes de los salarios no es directamente los salarios; yo por eso, cuando las empresas dicen que se niegan a dar los salarios digo: “Yo tampoco me voy a pelear ahí”, porque en muchas de ellas donde veo dónde están las diferencias es en la clasificación profesional” (MS1-Sindicato).

Se afirma a lo largo de las entrevistas la persistencia de feminización de determinadas categorías profesionales, que suelen ser las más bajas, y su discriminación:

“Creo que en materia de clasificación profesional existe ya una apariencia de normalidad y de no discriminación, lo cual no implica que sigamos teniendo problemas de feminización de determinadas categorías, no en la nomenclatura, pero sí en las

funciones y en el tratamiento que se le puede dar a estas categorías. En Andalucía hemos tenido tradicionalmente categorías feminizadas que estaban formalmente discriminadas y, al menos, la formalidad se ha quitado y se están estableciendo sistemas transitorios para buscar la igualdad salarial” (AA5-Administración pública).

“En el mismo grupo profesional normalmente no hay diferencias. ¿Dónde están las diferencias? Que las mujeres están en los niveles más bajos” (MS1-Sindicato).

2.1.11. Las remuneraciones

En muchos planes de igualdad el apartado de remuneraciones no aparece, y en el caso que aparezca, en la gran mayoría no se facilitan datos de remuneraciones en el apartado de diagnóstico.

Observamos casos en los que se reconoce la discriminación salarial y en otros que no. A pesar de eso, en ambos casos no se especifican medidas para conseguir la igualdad salarial.

Según la Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2006 del Instituto Nacional de Estadística, en cada nivel salarial el de las mujeres es inferior al de los hombres. En todas las actividades económicas las mujeres perciben un salario inferior al de los hombres. Las actividades (como servicios personales, actividades sociales, hostelería, comercio) donde hay un número mayor de trabajadoras, los salarios son más bajos respecto a otras actividades (Garrido, Lorena, 2010a).

2.1.11.1. El reconocimiento de discriminación salarial y sin medidas para erradicarla

Algunas personas entrevistadas reconocen que existe discriminación salarial en su empresa, afirmación que no está recogida en los respectivos planes de igualdad. Se afirma que, en general, las empresas no plantean medidas preventivas ni correctoras al respecto.

“Yo los diagnósticos que he leído, creo que al final, en el cálculo final es cierto que, la mujer cobra menos que el hombre, en general. Eso es más que por el hecho de que lo diga un convenio o un plan, es más por los complementos, actividades, tareas que las mujeres se ven más imposibilitadas para hacer. Por ejemplo: hay convenios que priman llegar a las 8, si hace esa prima de asistencia, muchas mujeres se ven limitadas porque tienen reducciones de jornada, porque llegan más tarde que los varones, porque no llevan coche, porque llevan niños, pero es un poco complicado para verlo si no se tiene un poco de sensibilidad ante la situación. Es seguro que en el cómputo final la mujer cobra menos, pero no es a primera vista, hay que indagar mucho para llegar a esa conclusión y para eso hay que tener un poco de formación” (ZX6-Experta PI).

“No. Los que llegan más lejos acaban diciendo que se tienden a eliminar retribuciones. Pero como no se hacen Planes de Igualdad no se presenta cual es la discriminación salarial, si existe, como abordarla, corregirla; como abordar las categorías, la composición dentro de cada una de hombres y mujeres, etc. Únicamente, se hacen alusiones genéricas “se combatirá la discriminación salarial...” y esto no es suficiente, porque sabemos que lo que más cuesta corregir es aquello que cuesta más dinero y con un anuncio genérico, que nadie puede valorar, no vamos bien. Los planes de igualdad hacen muy poquito en este sentido” (PVS4b-Sindicato).

2.1.11.2. El no reconocimiento de discriminación salarial, la ausencia de datos y el uso de eufemismos

Observamos que algunas empresas niegan la existencia de discriminación salarial sin aportar ningún dato objetivo al respecto. Se limitan a afirmar que la empresa no tiene ningún problema en este tema y, por lo tanto, no se contempla ninguna medida. Además es frecuente el uso de eufemismos para referirse a la discriminación salarial, como por ejemplo: “materia salarial”, “inequidad retributiva”, “brecha salarial”, entre otros conceptos. A menudo se afirma que no hay discriminación salarial y que el problema son las clasificaciones profesionales y las valoraciones de los puestos de trabajo.

“Nos hemos encontrado también con la paradoja de que en el momento de ir a implantar una SGI, una norma del sistema de

gestión de igualdad que desarrollamos, cuando llegamos al tema de la brecha salarial no pone nada: "La presente compañía no tiene ningún problema en materia salarial" (CX2a-Experta PI).

"Ante la desigualdad económica (...), y voy a hablar de mi empresa, no entiendo que haya desigualdades económicas. O sea, todo el mundo, hombres y mujeres cobramos lo mismo. ¿Problema, problema? Es que a las mujeres se les ponen un sitio determinado y a los hombres se les pone en otro sitio y ahí está. Pero vamos, por categoría y por función cobran [¿más?] los hombres que mujeres, las diferencias están y quizá promocionan a otro puesto los hombres. Entonces, cuando tú le dices a la empresa que discrimina: "No, yo te pago lo mismo a ti que a tu compañero", pero claro, no dice la empresa que la mayoría de mujeres están en ese estrato social o laboral..." (FG2-grupo focal).

"Está claro que las diferencias salariales están escondidas detrás de las categorías profesionales, clarísimamente, una arquitecta la puedes poner como administrativa perfectamente y que luego haga trabajos de arquitecta. Eso se hace mucho en las empresas, disfrazar las categorías, esa es la manera de discriminar también salarialmente" (...) "no hay diferencias salariales, no se detectan desigualdades, pero no se detecta porque no se rasca lo suficiente" (CA2-Administración pública).

"Yo quisiera comentar que a nosotros nos hicieron, nos dieron unos datos, que no son, ni siquiera coinciden con los TC1, entonces, realmente entre hombres y mujeres, diferencia de sueldos no hay ninguna, porque por convenio cobramos tanto, pero luego está el problema de los pluses y es aquí donde los hombres tienen cantidad de pluses por el mismo trabajo, o quizá por un trabajo superior, pero ojo que los de abajo no han tenido acceso, las señoras no han tenido acceso a ese trabajo porque no han sido promocionadas, que es totalmente injusto. Yo creo que ahí es el tema. Hacen una función, que cobran menos que los hombres y ahí está. Lo vuelvo a repetir, es el gran qué, y en empresas como las mías... no sé Florentino Pérez cuántos trabajadores tendrá, treinta mil o cuarenta mil, pues es muchísimo dinero, estamos hablando de muchísimo dinero diario" (FG1-Grupo focal).

2.1.12. La conciliación/corresponsabilidad

2.1.12.1. La legislación sobre de conciliación.

Algunas empresas, aparte de aplicar las medidas de conciliación establecidas en la Ley de Conciliación, aplican medidas como la flexibilidad horaria y se amplían los permisos y derechos previstos por ley. En algunos casos se potencia el uso de videoconferencias para mejorar la conciliación y se amplían los permisos de maternidad y paternidad establecidos por ley:

“Mantener las medidas de conciliación existentes, ya que nosotros tenemos flexibilidad horaria, nosotros en la mutua el horario más habitual de trabajo, del 80% de la plantilla, es de ocho de la mañana a tres menos cuarto, luego hay horario reducido de verano, que ahora estamos en ello, que es de ocho de la mañana a dos de la tarde, de manera que es un muy buen horario, además contamos con flexibilidad horaria, de manera que las personas pueden entrar a trabajar una hora más tarde y poder recuperar esa hora a su comodidad; revisamos las medidas de conciliación existentes, que están todas colgadas en la Intranet para que todo el personal pueda conocerlas; potenciar el uso de las videoconferencias para evitar los desplazamientos y así que las personas puedan conciliar en mayor medida su vida familiar y laboral; y ampliar el número de días establecidos por ley para los permisos de maternidad y paternidad, los hemos ampliado en dos y siete días” (VE3-Empresa).

Hay reflexiones alrededor de los horarios de la formación, es decir, si la formación se imparte dentro o fuera del horario laboral, medida importante que implica conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hay empresas que contemplan servicio de guardería, ludotecas u otros servicios que facilitan la conciliación. Algunas personas señalan el aumento de la opción del teletrabajo en lugar del presencial como medida que facilita la conciliación y permite flexibilización del trabajo.

“Los cursos los pueden hacer en horarios laborales, o, si los haces fuera del horario laboral, facilitar medidas de conciliación, facilitar ludotecas, por ejemplo, o hacer los cursos de formación en la localidad del centro de trabajo, es decir, te permite ir incorporando medidas que además son relativamente fáciles de implantar, que ya de por sí son medidas de igualdad. El llegar a

incorporar en un plan de formación el tener en cuenta dónde haces los cursos, qué número de horas impartes a mujeres y a hombres, de qué departamento, cuáles son las mujeres que están formadas...” (AE5-Empresa).

“El tema del teletrabajo, por ejemplo, en mi empresa está empezando ahora a medio desarrollarse, está muy verde, pero también he observado que las personas más interesadas en esto, por ejemplo, en las dos últimas horas de tu jornada, pues a hacerlas en casa mediante... Pero la mayoría son mujeres, o sea, las personas que me han llamado casi todas son mujeres, porque claro, les va de maravilla esto de acabar su jornada laboral en casa, esas dos horas, mientras los niños pues estudian o hacen los deberes, pero porque ya cuentan que van a ir a buscar a los niños al colegio. Pero también, la mayoría son mujeres, no hombres” (FG1-Grupo focal).

2.1.12.2. Las mujeres son las que concilian

Se subraya la idea que la conciliación tal y como se está aplicando hoy en día que es ejercida mayoritariamente por las mujeres, puede ser perversa porque provoca un refuerzo de los roles patriarcales, ya que son las mujeres y no los hombres las que concilian. Durante las entrevistas realizadas aparecen afirmaciones sobre que siguen siendo las mujeres las que se acogen a los permisos, a las reducciones de jornada y a todas las otras medidas que permiten la conciliación¹³.

“Hay empresas y sindicatos que piensan, por desgracia, que una conciliación muy buena y con muchas ayudas es ideal, pero no es así, porque puede ser perversa, porque quien cogen las medidas, son mayoritariamente las mujeres y esto refuerza los roles patriarcales. En MUTUALIA, concretamente, todos los permisos los cogen las mujeres. Tenemos una mejora en la que el padre que coja 4 semanas de las 16 de la mujer, cuando haya dado a luz, aunque solo uno trabaje aquí, nuestra empresa paga una semana más. Esta medida no la ha cogido ningún hombre des del 2008 que es desde que la tenemos” (PVX4-Experta PI).

¹³ Sobre la conciliación y la maternidad: (Igareda, Noelia, 2012)

“Evidentemente concilian mucho más las mujeres que los hombres, pero empiezan también los hombres a conciliar, cuesta mucho pero es muy agradable verlo, esto” (FG1- Grupo focal).

2.1.12.3. La introducción del concepto de corresponsabilidad

En opinión de algunos/as entrevistados/as, la LOIMH ha supuesto el fomento de la conciliación además de introducir el concepto de corresponsabilidad.

“Para mi conclusión, la conciliación es lo que más se ha regulado en los PI. El motivo es porque la conciliación es más utilizada por ambos sexos. Se ha creado una cultura a favor de la corresponsabilidad y de la conciliación, desde la aprobación de la ley, y otros factores que lo han fomentado, pero que sí es cierto que se ha creado esta cultura y ahora está mejor considerado y visto, las medidas de corresponsabilidad y conciliación que otras medidas” (ZX6-Empresa).

“No sirve de mucho si sólo conciliamos nosotras. Lo importante es que conciliemos todos, para mí” (FG1-grupo focal).

“No, en este sentido creo que la ley de igualdad de 2007 ha hecho un cambio y hace ver que es cosa de hombres y mujeres. Pero sí que es verdad que hay un recelo por parte de los hombres de ser corresponsales. Los que lo son, la mayoría, es por qué no les queda más remedio. Son capaces de llevar a los niños y niñas al colegio, pero no de las tareas domésticas. Hay que seguir avanzando” (PVS4a-Sindicato).

2.1.12.4. El permiso de paternidad y otras medidas destinadas a los hombres para conseguir la corresponsabilidad

Las personas entrevistadas destacan la importancia del fomento y la implementación de medidas de conciliación destinadas específicamente para los hombres con la finalidad de conseguir una corresponsabilidad real y efectiva.

“Es importante que las medidas de conciliación se fomenten y se expliciten para los hombres prioritariamente. Nuestros niños y

nuestras niñas los cuidan los papás igual de bien que nosotras” (VS3-Sindicato).

“O sea que la corresponsabilidad para mí es familiar y personal, y laboral. ¿Vale? Que entiendo que la gente que tenga familia quiera, o sea, quiera conciliar, pero entiendo que la gente que ha decidido no tener familia, pueda conciliar” (CX2-Experta PI).

Algunas personas entrevistadas señalan la gran importancia del permiso de paternidad, la necesidad de igualarlo en duración al de maternidad. A pesar de eso, apuntan que la existencia del permiso no garantiza su uso y que es más un problema de mentalidad de la sociedad, que debe cambiar para poder conseguir una corresponsabilidad real.

“La voluntad política, tendría que haber ido en el sentido de ampliar el permiso de paternidad, para que no existieran tantos problemas a la hora de contratar mujeres. Si los permisos de hombres y mujeres se igualan, entonces no habrá excusas como las que ahora ponen para no contratar” (PVS4a-Sindicato).

“Más que un problema económico era un problema de mentalidad, de mentalidad que todavía lo de la corresponsabilidad no es una cosa que, pues, llegue a ser práctica. Yo cuando, nunca hemos tenido des de incluso cuando ya empezó a haber el permiso de paternidad, nunca hemos tenido los datos exactos de cuantas personas utilizan este permiso” (CS2b-Sindicato).

2.1.13. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

En el artículo 7 de la LO 3/2007 se definen los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“(…) Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

En el artículo 48 de la LO 3/2007 se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.”

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

Como herramienta para prevenir y establecer el proceso en casos de denuncia en las empresas se establecen protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Según las opiniones de algunas personas entrevistadas, muchas de las empresas todavía no tienen un protocolo de actuación y prevención al respecto. En las opiniones de las profesionales se observa que las definiciones de los conceptos no se han interiorizado y su uso es incorrecto a la vez que se mezclan conceptos como acoso moral, acoso ambiental, *mobbing*, acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otros.

2.1.13.1. Los protocolos incompletos

Según las personas entrevistadas, muchas de las empresas que disponen de protocolos, se observa que éstos son incompletos: en algunos casos no establecen sanciones, medidas de prevención, los procedimientos de actuación son confusos.

Respecto al establecimiento de sanciones (en la mayoría de casos no se especifican el tipo de sanciones ni si se prevén en el Convenio Colectivo de la empresa y/o sector).

“Estamos trabajando una propuesta de protocolo, porque estamos observando que, efectivamente, se habla de protocolo, se copian las definiciones que hay en la ley, pero, por ejemplo, ni está tipificado, el convenio ni lo tipifica. No se sabe luego qué tipo de sanción se le aplica, en el caso de que esta persona resulte que se puede fundamentar que ha sido una acosadora, una persona; o incluso no hay plazos, no se designan personas, etc., etc.” (VS3-Sindicato).

“En primer lugar, no todos los planes de igualdad contemplan como parte esencial de su contenido la adopción de medidas preventivas frente a la violencia de género en el empleo y los que si lo hacen, a veces no los adjuntan para conseguir un acceso fácil y conjunto a ambos textos lo que dificulta enormemente la investigación. A veces hace referencia a protocolos preexistentes cuya mejora y control de seguimiento se plantea como objetivo dentro del plan. Otras veces se realiza una mera remisión a protocolos adoptados por grupos o empresas multinacionales a los que es imposible acceder a través de Internet.

En segundo lugar, la calidad técnica de los protocolos analizados difiere mucho y esta diferencia no trae su causa en el sector a que pertenezca la empresa sino de la formación de los negociadores en la materia y su conocimiento sobre la existencia de normativa comunitaria que se puede y se debe tomar como modelo para la adopción de medidas preventivas adecuadas y eficaces. La mayor parte de los protocolos recogen solo parcialmente las medidas recomendadas y algunos constituyen una mera declaración de principios aunque es de reconocer que una parte no muy amplia (alrededor de un 10%), son bastante completos y presentan una alta calidad técnica” (AX5-Experta).

“En mi empresa hay protocolo, pero no se lleva bien, no sé cuál es el motivo exactamente porque no he estado nunca directamente en un caso, pero recientemente ha habido uno, con un despido, pero el procedimiento no es claro, ni para una parte ni para la otra, o sea, ni para la víctima ni para el acosador. No puedo decir nada más porque lo desconozco” (FG1-grupo focal).

2.1.13.2. La negación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o el no interés en que salgan casos

En general, las personas entrevistadas, afirman que en sus empresas se niega la existencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, hay miedo que salgan casos a la luz y que existe un alto número de casos de acoso que no se denuncian. A menudo hay reticencias en implementar protocolos de acoso y dar formación e información por entender que con más información las personas trabajadoras pueden identificar casos de acoso y denunciarlos.

“Y sobre eso también hay un comportamiento muy irregular, muy irregular porque son temas que incluso, ya he dicho, dicen: “No, no, ¿esto?, si aquí no hay, ¡vamos, que me digan a mí!, aquí no hay ningún caso, ¿eh?”. Aquí se ponen a la defensiva como si el hablar de ese tema incluso los violenta. Bueno, pues se lo tienes que explicar. Luego sabes que es un tema que está ahí latente y que existe y no se salvan ni las grandes, ni las pequeñas, ni las medianas, ni las Administraciones Públicas, no nos salvamos nadie, está ahí, con esta sociedad tan machista que vivimos, permanentemente con los mensajes de los medios de comunicación, los anuncios, vivimos en una sociedad sexista y sexuada (risas)” (VS3-Sindicato).

“El acoso generalmente es negado, no existe. Pero cuando confirmas que sí ha habido casos, aceptan que tienen que elaborar un protocolo. Hay dificultad de no saber cómo hacerlo, incluidos los servicios de protección necesitan mucha formación en género, también recursos humanos” (ZA6-Administración pública).

“El tema del acoso es otro tema que... aprietan pero les parece más interesante; te preguntan mucho pero a nivel de interés, en plan: “Uí, pero claro, pero si yo ahora creo un protocolo contra el acoso y pongo que es acoso todo el mundo me va a denunciar por acoso” (CX2b-Experta PI).

A pesar que en algunas empresas se han identificado bastantes casos de acoso, la dirección sigue negando que existan:

“En mi casa no pasa. No pasa porque a lo mejor no te has preguntado... y empresas que me he encontrado que hay muchos cargos por acoso, muchos” (CX2b-Experta PI).

En los casos en que existen procedimientos de actuación ante situaciones de acoso, hay reticencias en iniciar procedimientos formales para esclarecer los hechos. Se prefiere resolver el problema en procedimientos informales, sobre

todo si los presuntos acosadores tienen cargos directivos y/o de responsabilidad en la empresa.

“Cuando han habido denuncias, antes de hacer el procedimiento formal, son reacios a pensar que esto está pasando. Sobre todo, cuando son los jefes quien realizan el acoso. En principio, les cuesta mucho admitirlo hasta que no se demuestra y en muchos casos no es demostrable si no hay testigos. Además lo primero que se hace, es apartar a la mujer. Suelen pensar que el jefe no está actuando mal y reubican a la mujer para que no haya roces. Cuando el acosador, es un acosador de verdad, acostumbra a ser reincidente, y reaparece la cosa” (PVS4a-Sindicato).

“Pues es un tema que por parte de la dirección es un tema que no interesa, supongo que interesa, digamos, pues si lo hay, intentar hacerlo lo más sigilosamente posible, pero no dar, bueno, no dar publicidad, bueno lógicamente no se da publicidad de un acoso... No interesa visibilizarlo. Tuvimos una comisión, que hubo bastantes dificultades y es un tema que no interesa dar datos y aunque los pidas pues intentan que sea lo más, lo más light posible” (CS2b-Sindicato).

2.1.13.3. La falta de formación y sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo

Observamos que, en opinión de las personas entrevistadas, es necesario más formación y sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a toda la plantilla y especialmente a las personas encargadas y/o responsables de la empresa en casos de acoso. Muchas empresas aún no establecen medidas de prevención y sensibilización en sus protocolos y/o en otros documentos. Hay confusión en los conceptos debido a la falta de formación en el tema.

“Se ha ido introduciendo y se han hecho protocolos. Se debe hacer sensibilización y campañas de formación para las plantillas, porque un pipopo, podría ser perfectamente un motivo de acoso por razón de sexo” (PVS4a-Sindicato).

“El acoso generalmente es negado, no existe. Pero cuando confirmas que sí ha habido casos, aceptan que tienen que elaborar un protocolo. Hay dificultad de no saber cómo hacerlo, incluidos los servicios de protección necesitan mucha formación

en género, también recursos humanos” (ZA6-Administración pública).

“Sí, aparte de desconocimiento, hay confusión. Se mezclan todos los conceptos: acoso sexual / por razón de sexo / mobbing... Hay, incluso, protocolos de empresas que, supuestamente, tienen que definir cómo prevenir el acoso por razón de sexo y sexual, y luego lees y ves que, más allá de las definiciones que aparecen en la ley, sólo se habla de acoso sexual, porque el acoso por razón de sexo debe ser más indefinido y confuso. Pero, ciertamente, hay otros muchos casos que no es cuestión de dinero, sino de voluntad y tampoco avanzan” (PVS4b-Sindicato).

“Es una violencia contra las mujeres. Ya, no hay más. Entonces, que a estas alturas te discutan este tipo de cosas, pues es que dices, efectivamente, las mentalidades son a un nivel que es increíble” (MS1-Sindicato).

2.1.13.4. La utilización de la mediación

Es preocupante que en algunos protocolos se incorpore la mediación interna como primera medida para “resolver el problema/conflicto” (frase textual de algunos protocolos y/o de algunas personas entrevistadas). En vez de considerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una de las violencias hacia las mujeres, se contempla como un problema/conflicto que puede resolverse con un proceso de mediación:

“Hay evaluaciones de riesgos psico-sociales y una persona mediadora, en las posibles resoluciones de conflictos de acoso” (una agente de igualdad) (PVX4-Experta PI).

2.1.13.5. ¿Por qué las mujeres no denuncian?

Las afirmaciones de algunas personas entrevistadas respecto al hecho que las mujeres que sufren o han sufrido acoso no lo denuncian, es debido a diferentes factores. Las mujeres cuando sufren violencia, en muchos casos, se suelen sentir avergonzadas, culpables, con miedo (del agresor, que no las crean, las consecuencias que va a tener...). No saben a quién acudir ni como pedir ayuda (Bodelón, Encarna, 2012). La impunidad de los casos de acoso también influye en que las mujeres no denuncien la violencia sufrida.

“Se están haciendo muchas campañas, aunque nos queda mucho por avanzar. Se pensaba que no había tanto, pero sí que hay. Las mujeres se cogían bajas, etc. Y finalmente, te lo explicaban, y el motivo era este. No lo explicaban por qué es como un tema tabú... Las mujeres jóvenes, son más conscientes que tienen que denunciar y que es una estrategia que utilizan para disuadirlas” (PVS4a-Sindicato).

“Es que normalmente lo que hace la empresa, hablo por la mía, lo que hace es que cuando denuncias a lo mejor pues como delegado denuncias una situación en la que hay algún tipo de acoso laboral o sexual o lo que sea, lo que hace es cambiar al acosador, lo cambia de centro de trabajo. Y a lo mejor, pues eso, es un directivo, sigue siendo directivo, sigue teniendo los privilegios de la empresa, pero lo cambian de puesto de trabajo, porque los sindicatos no están removiendo demasiado el tema. Y da igual el código de conducta, da igual todo. (...) O sea, se intenta acallar el tema, se calla el tema. Cuando ya empiezas como, el comité se empieza a mover un poco el tema, entonces hay que acallararlo, digamos, entonces: “Ay, qué pasa, ¿qué tiene problemas tal? Bueno, pues cambiamos a esta persona aquí”. Y se ha dado el caso de cambiar a una persona en concreto de centro de trabajo y empezar a dar problemas en el otro centro de trabajo, o sea, que es un directivo en cuestión que va rodando, va rodando, pero no toman medidas contra él, ni se lleva a cabo ningún tipo de actuación” (FG1-Grupo focal).

2.1.13.6. Garantizar los derechos de las víctimas

Es evidente que en casos de acoso en el ámbito laboral se deben seguir unos procedimientos de actuación establecidos en el protocolo de la empresa, pero ante todo es imprescindible que se contemple apoyo a las víctimas (apoyo legal, psicológico, económico, entre otros) desde la misma empresa para que puedan recuperarse lo antes posible. Para garantizar los derechos de las mujeres víctimas de acoso es necesario que reciban apoyo de todo tipo. Las sanciones establecidas en los protocolos son necesarias, pero para las víctimas es más importante la protección de sus derechos y su seguridad que el castigo al agresor.

“Repiten lo que hace la ley, porque necesitan sus propios protocolos. No sé valorar si es bueno o malo que el acoso se incluya. Lo que sería bueno es que existiera un protocolo

específico de protección. Si una empresa es grande, necesitaría incluso una vía para la persona que ha sido acosada que garantice sus derechos” (ZX6-Administración pública).

2.1.14. El uso del lenguaje no sexista

Aragón y Bonino afirman que *“el lenguaje es un reflejo de las reglas y sistemas culturales que estructuran la sociedad”* (Bonino, Carla, y Aragón, Jorge, 2003: 142). Esto significa que el lenguaje no es neutral y puede ser sexista, discriminatorio y asimétrico en el trato de mujeres y hombres como reflejo de la sociedad. Desde los planes de igualdad se puede ejercer una labor de difusión del cambio en el lenguaje, en temas de comunicación interna (anuncios, comunicados, circulares) y externa (notas de prensa, publicidad) en la empresa.

Según las opiniones de las personas entrevistadas, en la mayoría de planes se introduce regulación sobre lenguaje no sexista, pero falta mucha formación al respecto.

2.1.14.1. El uso del genérico masculino y la asimetría en el trato de mujeres y hombres

Los siguientes comentarios de diversas personas entrevistadas corroboran que persiste el uso y abuso del genérico masculino en el quehacer de las empresas y la asimetría en el trato de mujeres y hombres:

“Claro, sin embargo, aquí veías que todavía los sobres internos, las circulares que tenemos de sobres internos, todavía ponen Señor, Departamento, Unidad, Piso... pero, en lugar de poner Señor/Señora o cualquier otra nomenclatura sin género, pone todavía Señor. Estos aspectos aquí llegaron un poco más tarde, quizás entonces esto chocó más, por eso decías: “No, es que aquí tenéis que hacer algo porque cómo es posible que todavía veamos esto así”. Y lo más curioso de todo (...) es que a nivel de publicidad hay cosas que todavía no las tienes incorporadas, porque toda la publicidad que viene aquí es institucional y viene de Alemania, aquí se traduce, sencillamente, se coloca y ya está.

Nos vino una publicidad de Alemania que decía: “Kinder lieben die Chemie” y aquí sencillamente tradujeron: “Los niños aman la química”, ¡plaf!, me lo ponen ahí. Digo: “A ver, ¿qué pasa con esto?” No son “los niños”, en todo caso son “los niños y las niñas”, pero claro, ¿qué ocurre? Se tradujo directamente la palabra “kinder” en alemán, que es “child” en inglés, que no existe una palabra en castellano” (VE3-Empresa).

“Sí que ha ayudado. Como se tiene que presentar a la plantilla, se está haciendo bastante publicidad. Aunque cuando hago cursos me encuentro con lo que dice la RAE sobre el masculino genérico, y les he de explicar que la RAE también discrimina. Tengo dudas de si la clase política, lo hace porque están convencidos de que se dirigen a las mujeres para visibilizarnos y para que nos sintamos representadas, o bien, para quedar bien. Sería como una voluntad no real, un tema políticamente correcto” (PVS4a-Sindicato).

2.1.14.2. La no obligatoriedad y el bajo coste económico

En numerosas empresas el uso del lenguaje no sexista es una medida no obligatoria y, por lo tanto, se deja a voluntad de cada persona y/o departamento. Podemos deducir que el lenguaje sexista no se vincula aún con la igualdad entre mujeres y hombres y si se implementan acciones es debido al bajo coste que conllevan.

“En el lenguaje, yo creo que bastante, aún se siguen riendo mucho de las que usamos el femenino y el masculino. Nunca lo proponemos como obligación, siempre es una cosa voluntaria, pero aunque sea creando mucha broma es importante el uso del lenguaje” (ZX6-Experta PI).

“Esto va mejor, incluso fuera del ámbito de los planes. Sospecho que es una cosa sencilla que no molesta a nadie y no cuesta dinero, entonces es de lo más fácil de implantarse” (PVS4b-Sindicato).

“Que la ley no puede transformar ciertas cosas, ¿no? Es un tema cultural, el problema fundamental es cultural, una cuestión de valores de nuestra sociedad. Los cambios serán muy lentos y los cambios no se producirán porque haya una ley” (CA2-Administración pública).

2.1.14.3. La falta de formación, reticencias y medida no interiorizada

En opinión de numerosas personas entrevistadas es necesaria formación en lenguaje no sexista para eliminar las reticencias palpables en muchas empresas, ya sea por las personas responsables de la empresa como las personas trabajadoras. El lenguaje no sexista es aún una medida menospreciada, no interiorizada por la mayoría de personas trabajadoras y si no se toman medidas al respecto se mantendrá la invisibilización de las mujeres, la discriminación y las desigualdades.

“Hace falta una formación que no todo el mundo tiene, sobre todo para usar el lenguaje no sexista, además de una sensibilización que no todo el mundo tiene. Porque entre los agentes negociadores de PI femeninos hay pocos, o en la comisión de seguimiento de un plan que tengan formación en igualdad o discriminación. Incluso ser mujer, es sensibilidad, pero también hay que tener formación para ver cuándo es una acción afirmativa, discriminación inversa, es un sistema de cuotas, entonces hace falta una sensibilización” (ZX6-Experta PI).

“El lenguaje no sexista: aquí la empresa, y a veces es cierto, que no debemos caer en extremos. Evidentemente cuando una empresa, o alguien de recursos humanos lee y tiene continuamente el un-una, lo-la, etc. Se queda un poco en esa tontería que hace imposible hablar, y de eso no se trata. Se trata más de tener unas aptitudes en las que haya esa igualdad, y en determinados momentos, en los mensajes y las palabras no haya desigualdad” (ZE6-Empresa).

“Y para el tema del uso del lenguaje no sexista es muy complicado, sí. Lo intentamos...¡pero es una cosa que cuesta mucho! Yo creo que no hemos llegado, a mí la cosa que más me ha quedado es que no sé si no hemos sabido transmitirlo demasiado bien o...Me acuerdo que estuve repasando todo un proyecto entero de arriba abajo, todo el lenguaje sexista y, claro, además era en castellano y ponía “los agricultores” y tuve que buscar sinónimos y fue...costó, costó realmente porque veías los textos y decías “ostras, es que aquí no se han mirado verdaderamente nada, no han hecho el esfuerzo”. Lo típico “los/las” y ya está, pero dices bueno, miremos de hacerlo un poco más cuidadoso y la verdad es que cuesta, sí. Yo creo que en parte es porque la sensación de los trabajadores, del personal es que no existen discriminaciones en ningún ámbito” (CE2c-Empresa).

“Es un tema minusvalorado, clarísimamente, pero es que no sólo las empresas, es que lingüistas de mucho prestigio que continuamente sacan artículos en la prensa diciendo que es una chorrada. Entonces, socialmente es un tema desvalorizado, no se le da la importancia que tiene, que tiene muchísima importancia” (CA2-Administración pública).

“No hay la concepción que sea algo importante ni de primer orden. Se pone porque se debe poner, pero hay poca concienciación. Y pienso que es muy importante, sobre todo a la hora de no invisibilizar las mujeres. Pero no hay voluntad, ni por parte de los trabajadores y trabajadoras ni por parte de los empresarios. Creo que es una batalla perdida, de momento” (CS2a-Sindicato).

2.1.14.4. La dirección sensibilizada e implementación de buenas prácticas

Implementar buenas prácticas en lenguaje no sexista (como por ejemplo la elaboración de un manual de lenguaje no sexista) ayuda a sensibilizar al personal de la empresa con el uso de formas no discriminatorias y sexistas. Se ha destacado la importancia del papel de la dirección de la empresa entorno al uso de un lenguaje no sexista:

“Pero creo que lo que más nos ha hecho avanzar ha sido el papel que ha adquirido el director gerente, ya que ha sido el primer sensibilizado, y cuando ve un escrito, con “trabajadores”, “pacientes”, “empresarios” dice que ve como una falta de ortografía el hecho que no aparezcan las mujeres. Yo reviso muchos textos, y en las áreas con más incidencias de escritos, pues las revisamos a fondo. Cuando te pones a trabajar en ello, empiezas a adquirir un lenguaje inclusivo, intentando no hacer pesada la lectura. Requiere un tiempo, pero vaya, ahora tengo más soltura y no me comporta ningún problema corregir los textos. Antes podías decir “jueces” y no pasaba nada porque sólo había jueces, pero es que ahora también hay juezas y esto se tiene que visibilizar. En la revista, además, ponemos recomendaciones a la hora de escribir, etc. Al final, nosotras podemos hacer mucho pero, el gerente es quien tiene la última palabra. Hemos revisado los estatutos” (PVE4-Empresa).

“El tener un manual de lenguaje no sexista también es una medida que muchas empresas incorporan, copiando otros manuales o incluso haciendo sus propios manuales, adaptados a su propio trabajo. Por ejemplo, entidades financieras, pues hay bancos que han hecho su propio manual de uso de lenguaje no

sexista aplicable y adaptado al cliente que va al banco, a la clienta, es decir, de una manera bastante eficaz y práctica para su puesto de trabajo” (AE5-Empresa).

2.1.15. Las mujeres víctimas de violencia de género

En primer lugar, recordemos las medidas que han sido introducidas para proteger los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género:

La reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo incluido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores que establece que las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación de su tiempo de trabajo, mediante adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo (Gala, Carolina, 2011b).

El cambio de centro de trabajo o la movilidad geográfica para las víctimas de violencia de género ya que tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo (Gala, Carolina, 2011b).

La suspensión del contrato de trabajo para las víctimas de violencia de género porque cualquier contrato de trabajo puede suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (Gala, Carolina, 2011b).

El derecho a la asistencia social integral incluido en el artículo 19 de la LO 1/2004 prevé que las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral.

2.1.15.1. Los planes de igualdad incorporan lo que dicta la LO 1/2004

En algunos planes de igualdad se limitan a incorporar las medidas establecidas en la LO 1/2004, pero sin ir más allá de ésta respecto a derechos y/o facilidades de cualquier tipo:

“Son muchos los planes que recogen los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género pero pocos los que establecen mejoras a la normativa vigente en la materia” (AX5-Experta PI).

“Se limitan a recoger lo que viene establecido por la ley. No hay avances” (PVS4b-Sindicato).

“Los convenios colectivos han incluido más que no los Planes. Se está recogiendo. La Ley quizá, tampoco, no lo menciona demasiado explícitamente, entonces quedó fuera, muchas veces, de los Planes de Igualdad, pero es interesante que aparezca en los convenios colectivos” (PVS4a-Sindicato).

2.1.15.2. La efectividad de los derechos de las víctimas de violencia de género

Cabe tener en cuenta que no todas las víctimas de violencia de género denuncian o recorren a una orden de protección, y de aquellas que la solicitan no todas la obtienen (Gala, Carolina, 2011b). La siguiente empresa, para hacer efectiva la protección de las víctimas o sus derechos de asistencia social integral, no exige la orden de protección:

“Regular estamos en lo mismo, es complicado regular más allá de lo que diga la Ley en un PI en esta materia. Se han establecido formas de comunicación de la situación más ágiles para las mujeres víctimas, formas para establecer la protección. Ejemplo: regulación de los cambios de centro de trabajo o reducción de jornada sin necesidad de que la mujer comunique formalmente la situación de víctima de violencia de género, etc. Flexibilizan las exigencias legales” (ZX6-Experta PI).

“Y luego las que tienen su sentencia y tal, las empresas están colaborando, que tengamos constancia, están, bueno colaborando, pues facilitando lo que es su derecho. Eso también se recoge con facilidad, todas las medidas que contemplan la ley

integral y luego todo el desarrollo que ha habido de medidas de atención a las víctimas de violencia de género, las empresas lo acometen, sin problemas, afortunadamente” (VS3-Sindicato).

“Si se detecta un caso de violencia de género incluso tiene que haber judicialmente una sentencia, puedes cambiarla de horario, de puesto de trabajo, de centro de trabajo, o sea, como tenemos fábricas en Madrid, en otros sitios de España, incluso a petición de ella los puedes llevar allí y que solo lo sepa la persona de recursos humanos que lo ha hecho y la interesada. O sea, en esto sí que se ha podido avanzar bastante. Sí, sí, se mejoró pero sobre el papel por qué no hemos tenido ningún caso que la haya pedido, pero yo entiendo que si existiera, está muy bien escrito y sí nos enteramos es muy fácil de ponerlo en la práctica.” (CE2b-Empresa)

Actualmente se desconoce la verdadera aplicación práctica de las medidas a favor de las víctimas de la violencia de género establecidas en los planes de igualdad de las empresas y/o en sus convenios colectivos. En los próximos años, sería conveniente evaluar la eficacia real de las medidas establecidas en los planes de igualdad y proponer, si es conveniente, modificaciones y/o nuevas acciones.

En opinión de Lorena Garrido *“la regulación por separado de la violencia de género y la igualdad efectiva, ha profundizado una disociación del principio de igualdad con la violencia de género”* (Garrido, Lorena, 2010a: 406).

III. EL ESTUDIO CUANTITATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

3.1. Introducción

Las desigualdades económicas y laborales de las mujeres en España son graves y su atención ha sido objeto de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por primera vez, en la legislación española se adopta un instrumento jurídico específico para luchar contra la discriminación de género y, en especial, contra la discriminación de género en el ámbito laboral¹⁴.

Esta parte de la investigación ilustra, a partir de los datos cuantitativos, de qué manera se está desarrollando el mandato de la LO 3/2007, y cuáles son los avances más interesantes, las limitaciones y las deficiencias de dichos instrumentos.

La muestra analizada se compone de 103 planes de igualdad de empresas (ver listado en el anexo final) del Estado Español, con sede central en diferentes provincias y pertenecientes a sectores diversos (servicios, comercio, construcción e industria). Según el artículo 46.2 de la LO 3/2007:

“Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán 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.”

Teniendo en cuenta lo contemplado en la LO 3/2007, las categorías analizadas son las siguientes:

- Política empresarial en materia de Planes de Igualdad

¹⁴ En Europa las leyes contra la discriminación sexual y de desarrollo de la igualdad de género tiene una historia que se remonta a los años setenta y que ha adoptado diversos instrumentos legislativos. Sobre esta cuestión ver: Bodelón, Encarna, 2010.

- Conceptos
- Selección en la empresa
- Formación específica en género
- Promoción en la empresa
- Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa
- Igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Presencia de mujeres en cargos directivos de responsabilidad
- Medidas implantadas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Derechos de las mujeres que sufren violencia de género (pareja)

Los criterios utilizados para realizar la muestra de los planes de igualdad de las empresas han sido los siguientes:

- A. Número de personas trabajadoras
- B. Área geográfica (CCAA)
- C. Sector de actividad (servicios, comercio, construcción, industria)

Según el INE, el tejido empresarial español se basa en la microempresa (0 a 9 personas trabajadoras) que representa el 94,5% del tejido empresarial. Las pequeñas empresas (de 10 a 49 personas trabajadoras) representan un 4,7%, seguidas de las medianas (de 50 a 199 personas trabajadoras) con un 0,7% y por último las grandes empresas (de 200 o más personas trabajadoras) que tienen un total del 0,2% en España” (INE).

Tal y como establece el art. 45 de la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad está establecida para las empresas de más de 250 personas trabajadoras:

“2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este

capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Esta obligación ha quedado recogida en el Estatuto de los Trabajadores, a través de la reforma del art. 85.2 (realizada por la disposición adicional décima, apartado 17, de la LOIMH).

“Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

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

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

Teniendo en cuenta que la LO 3/2007 obliga a las empresas de más de 250 personas trabajadoras, la mayoría de la presente muestra (97%) se trata de grandes empresas (de 200 o más personas trabajadoras).

En el Estado español existen 4923 grandes empresas (de 200 o más personas trabajadoras)¹⁵. La mayoría de las grandes empresas españolas están ubicadas en las comunidades de Madrid (32,18%) y Cataluña (21,27%), así como en Andalucía (8,35%), Comunidad Valenciana (8,31%), País Vasco (6,03%) y Galicia (4,47%). Teniendo en cuenta esta distribución geográfica, la mayoría de los planes de igualdad analizados (85,86%) en el estudio son de las comunidades de Madrid, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana, País Vasco y Galicia.

¹⁵ Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE - Datos a 1 de enero de 2012).

Tomando como criterio el sector de actividad de las empresas españolas se pueden clasificar según desarrollen actividades de servicios¹⁶, comercio¹⁷, construcción¹⁸ e industria¹⁹.

Para el desarrollo del análisis se han escogido 103 empresas de estos cuatro sectores de actividad con la distribución siguiente: servicios (59%), comercio (15%), construcción (6%) e industria (20%)²⁰.

3.2. Las características de los planes de igualdad en las empresas

3.2.1. Los objetivos de los Planes de Igualdad

El artículo 45 de la LOIMH afirma que:

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

En el caso de las empresas de más de 250 personas trabajadoras dicha forma implicará la realización de un plan de igualdad. Esto supone que la LOIMH indica como objetivo primario el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades. Es decir, tal y como resumen Carmen Sánchez y María Areta:

¹⁶ Este sector incluye todas las empresas dedicadas a hostelería, transporte y almacenamiento, información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y de servicios auxiliares, educativas, sanitarias y de asistencia social y otro tipo de actividades sociales, incluidos los servicios personales (INE).

¹⁷ En este apartado se engloban las empresas que desarrollan actividades de venta al por mayor, al por menor y los intermediarios del comercio (INE).

¹⁸ Este sector incluyen todas las empresas dedicadas a la construcción de edificios, ingeniería civil y actividades de construcción especializada.

¹⁹ Se engloban las empresas que desarrollan actividades de transformación de productos naturales (materias primas) a otros productos elaborados y semielaborados: industria siderúrgica, metalúrgica, alimentaria, textil, química, petroquímica, electrónica, automovilística y naval.

²⁰ La distribución de la muestra guarda proporción con los datos naciones del Instituto Nacional de Estadística (INE - Datos a 1 de enero de 2012).

“Todas las empresas están obligadas a adoptar medidas de igualdad, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres (art. 45.1 LOI). Sin embargo, no todas están obligadas a incorporar esas medidas en un Plan de Igualdad. La LOI establece la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en los siguientes casos: - En las empresas que ocupen más de 250 trabajadores (art. 45.2 LOI). - En las empresas en las que así lo estime el convenio colectivo aplicable (art. 45.3 LOI). - Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad (art. 45.4 LOI). - En el ámbito de la Administración General del Estado (art. 64 LOI) (2009: 10).

Se debe recordar, sin embargo, que este artículo se debe leer a la luz del artículo 1 de dicho texto que indica que el objeto de la ley es la igualdad efectiva:

“Artículo 1. Objeto de la Ley.

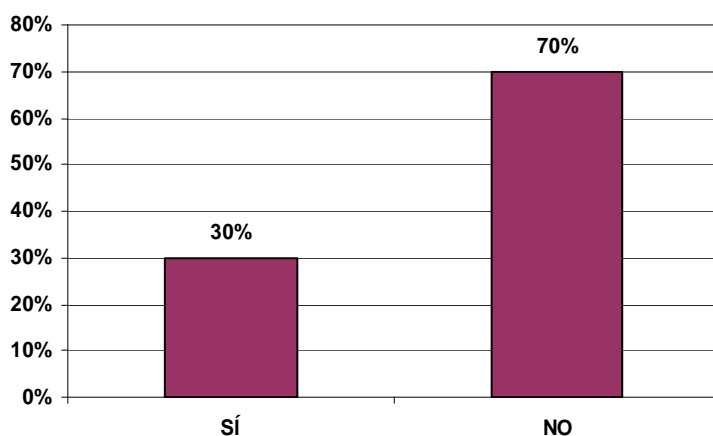
1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”

La dificultades que muestra la LOIMH para introducir el concepto de igualdad efectiva en el marco de las relaciones laborales de mercado se plasman en una escasa utilización del término en los planes de igualdad estudiados, dado que sólo el 30% de los planes de igualdad analizados, incorporan una política empresarial de igualdad efectiva. Algunos planes incorporan la materia de igualdad dentro de la RSC²¹, otros afirman que la igualdad formal (ante la ley) ya está lograda y, por lo tanto, el objetivo a conseguir mediante los planes de igualdad es la igualdad efectiva. En ciertos casos, a pesar de que se utiliza el

²¹ Responsabilidad Social Corporativa.

concepto de *“igualdad efectiva*, a lo largo del plan de igualdad comprobamos que no se usa correctamente, puesto que se confunde con otros conceptos. Esta deficiencia no es exclusiva de los planes de igualdad en las empresas. La aplicación jurisdiccional de la LOIMH muestra también que la judicatura está aplicando de forma desigual dicha ley y, en muchos casos, utilizando escasa y deficientemente el concepto de igualdad efectiva (AA.VV, 2011).

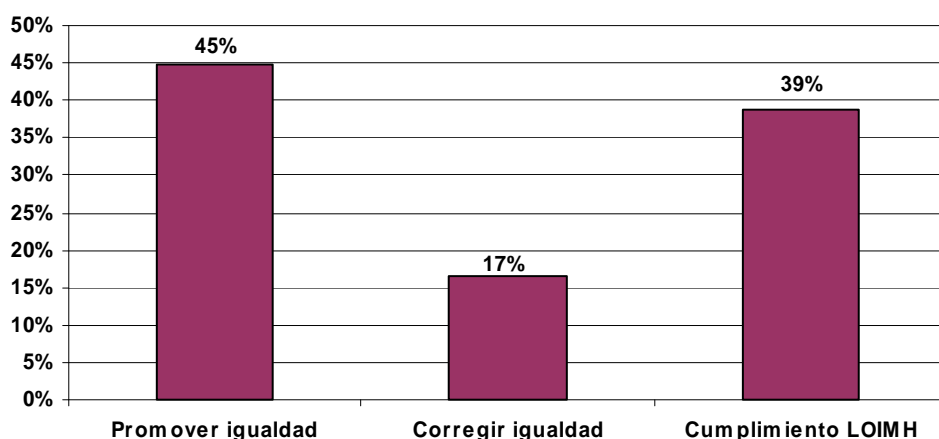
Gráfico 1. Incorporación del principio de la igualdad efectiva



Fuente: Elaboración propia

En el 45% de los planes de igualdad el objetivo a conseguir es el de promover la igualdad, en un 39% se persigue simplemente el cumplimiento de la LO 3/2007 y en un 17% de los planes se pretende corregir la desigualdad. A pesar de que el 45% de las empresas apuestan por promover la igualdad, los datos demuestran que no se prevén las medidas necesarias para conseguir este objetivo señalado.

Gráfico 2. Objetivo del Plan de Igualdad



Fuente: Elaboración propia

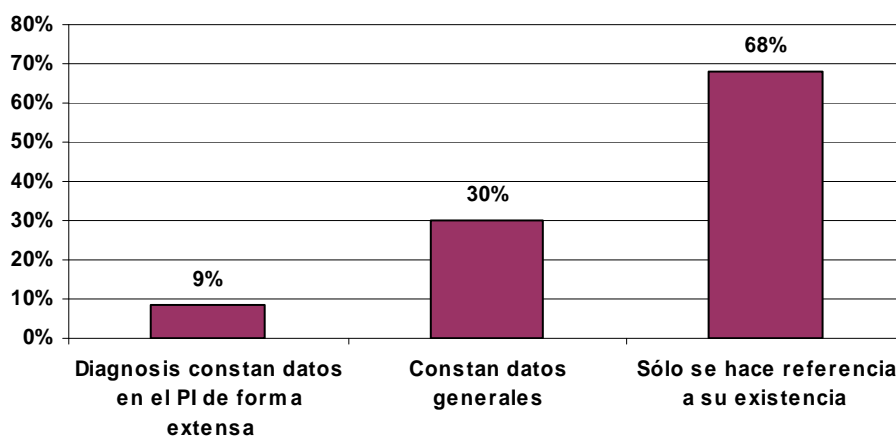
3.2.2. Los instrumentos del plan de igualdad

Todos los manuales y estudios sobre la elaboración de planes de igualdad en las empresas indican que un elemento imprescindible para la elaboración del plan de igualdad es la realización de un diagnóstico²².

Sin embargo, el 68% de los planes de igualdad no incluyen los datos del diagnóstico de la empresa. De entrada, se oculta una información que es en sí misma uno de los objetivos del plan de igualdad: poner en conocimiento del personal los datos que indica una desigualdad entre mujeres y hombres en la empresa. De esta manera, también se dificulta comprender hasta qué punto las medidas adoptadas son las adecuadas y/o suficientes; así como poder conocer y discutir si el diagnóstico contempla todas las desigualdades existentes. Tal y como señala Teresa Pérez del Río (2007: 271): “*este requisito previo resulta ineludible si se quiere que los planes sean eficaces*”.

²² Sobre pautas para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas de planes de igualdad: (Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de la Mujer, 2007). Una recopilación de distintas guías para la elaboración de planes de igualdad se encuentra en el apartado de formación de la página Web: <http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/material-formativo?start=10>

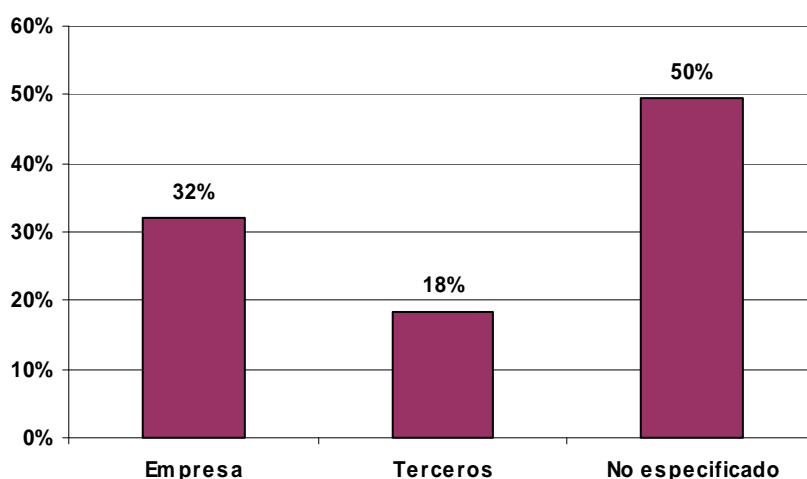
Gráfico 3. Diagnóstico



Fuente: Elaboración propia

Es muy preocupante y denota falta de transparencia, la ausencia de información respecto de la autoría de la diagnosis. En el 50% de los planes no se especifica quién ha realizado el diagnóstico, si la misma empresa o terceros. En el 32% de las empresas lo han realizado las mismas empresas y únicamente en el 18% ha sido realizado por terceros.

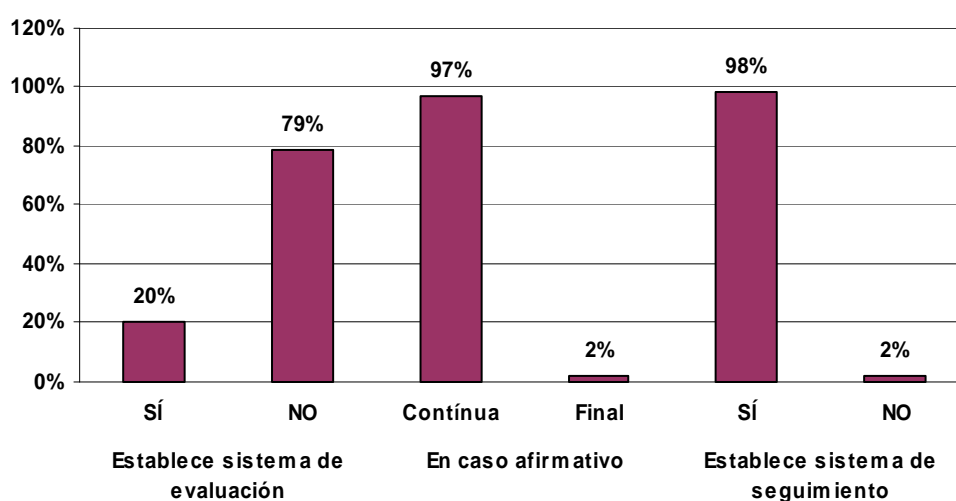
Gráfico 4. ¿Quién realiza el diagnóstico?



Fuente: Elaboración propia

Consecuencia de esto, es que sólo en un 20% de los planes, se establece un sistema de evaluación (con indicadores para evaluar cada acción y/u objetivo). En los casos en los que existe la evaluación, en el 97% de ellos se habla de una evaluación continua y en el 98% de los planes se establece un sistema de seguimiento.

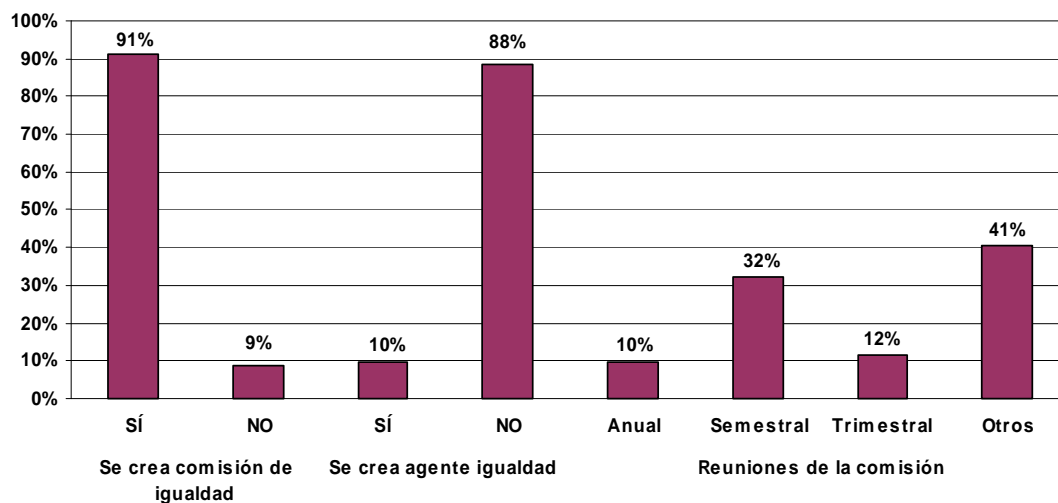
Gráfico 5. Sistema de evaluación y de seguimiento del plan de igualdad



Fuente: Elaboración pública

Un mecanismo que se incluye frecuentemente para la aplicación y seguimiento del plan de igualdad es la comisión de igualdad. En un 91% de los planes de igualdad se contempla la creación de una comisión de igualdad a la que, según la empresa, se le atribuyen unas u otras responsabilidades. Sin embargo, en el 41% de los casos no se especifica la frecuencia de las reuniones y cuando se especifica, el 32% de las comisiones lo hacen semestralmente. Destacar que en un 88% de las empresas no prevén la incorporación/creación de la figura de la agente de igualdad para liderar la implementación del PI en la empresa.

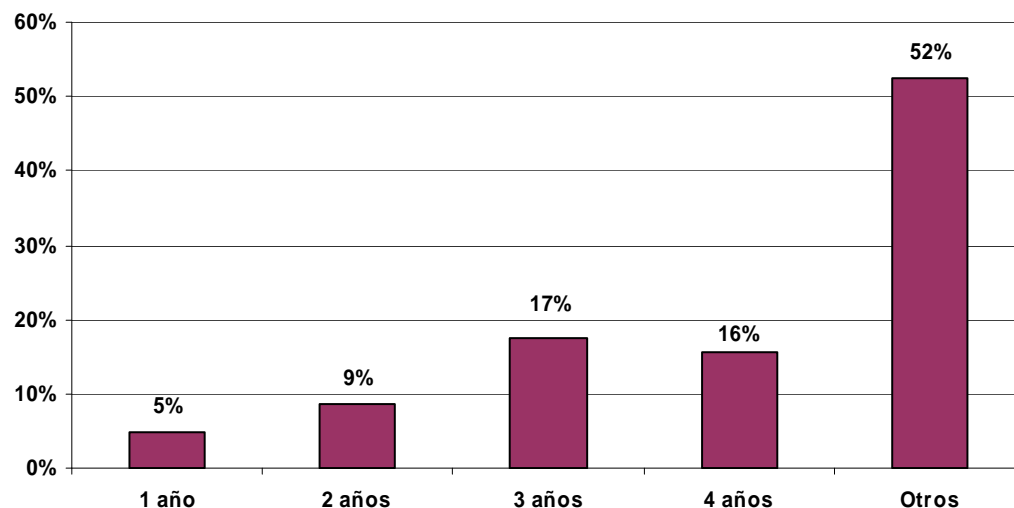
Gráfico 6. Comisión de igualdad y agente de igualdad



Fuente: Elaboración propia

En referencia a la duración de los planes de igualdad de las empresas, la mayoría de ellos (52%) no especifican su vigencia.

Gráfico 7. Vigencia del Plan de Igualdad

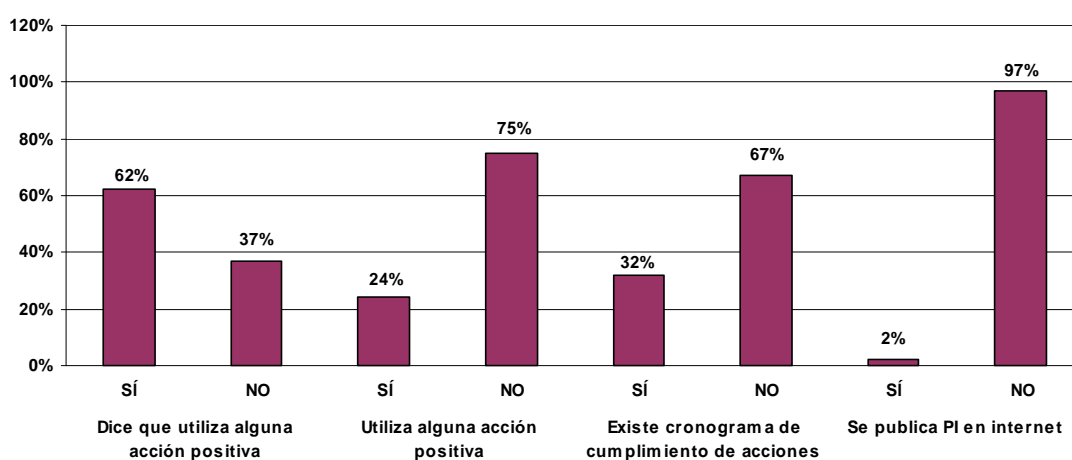


Fuente: Elaboración propia

Otro instrumento central, para desarrollar la igualdad efectiva, son las acciones positivas²³. En el 62% de los planes se afirma que utilizan acciones positivas, pero cuando se examina el contenido del plan se observa que tan solo en un 24% de éstos utilizan verdaderamente alguna acción positiva²⁴. Destacar que únicamente en un 32% de los casos existe un cronograma de cumplimiento de las acciones.

La publicidad del plan es un elemento muy importante ya que no sólo facilita el conocimiento por parte del personal de la empresa de la situación de desigualdad de género que se esté produciendo, sino que facilita su seguimiento y control por parte de los/las trabajadores/ras. Pero de nuevo, la falta de transparencia es clara cuando se observa, que sólo 2% de los planes son publicados en la página web de la empresa.

Gráfico 8. Acciones positivas, cronograma y publicación



Fuente: Elaboración propia

3.2.3. El uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa

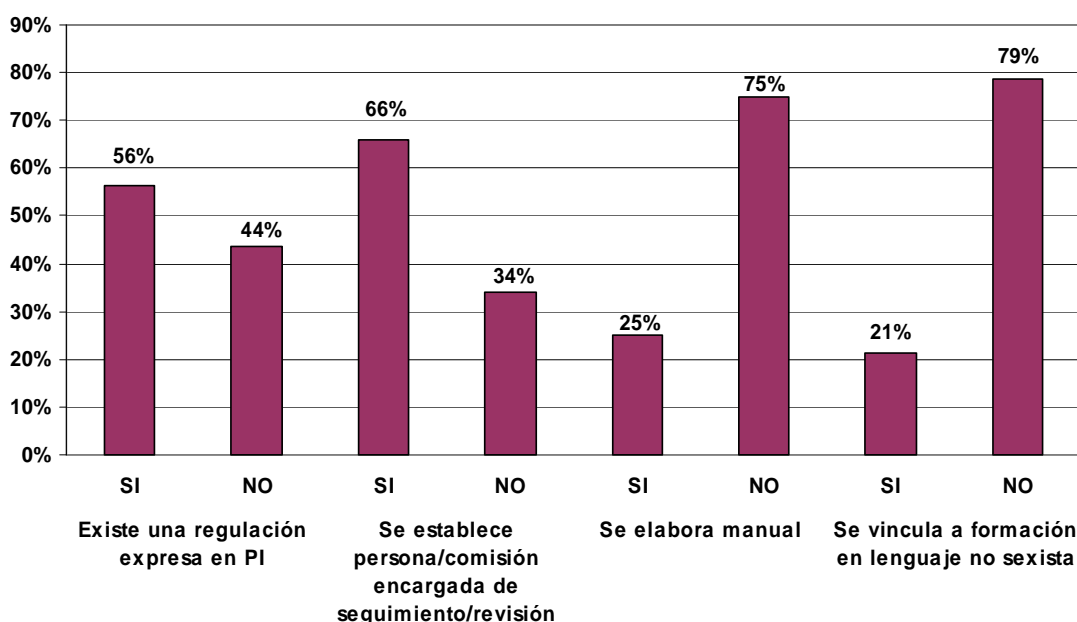
La utilización de un lenguaje no sexista es un indicador claro del compromiso con la igualdad de género y la no discriminación, que debería estar incorporado

²³ Recordemos que la LOIMH las define en el art.11.

²⁴ Sobre las acciones positivas: Barrére, M^a Angeles (1997); Elósegui, María (2008).

en todos los planes de igualdad. Sin embargo, cuando analizamos el uso no discriminatorio y la comunicación corporativa, observamos que en un 56% de los planes, existe una regulación expresa de la temática. Además en un 66% de las empresas establecen una persona y/o comisión encargada de seguimiento/revisión. No obstante únicamente en un 25% de los planes se plantea la elaboración de un manual propio sobre lenguaje no sexista y en un 21% se establece la necesidad de ofrecer formación en lenguaje no sexista.

Gráfico 9. Uso no discriminatorio y la comunicación corporativa



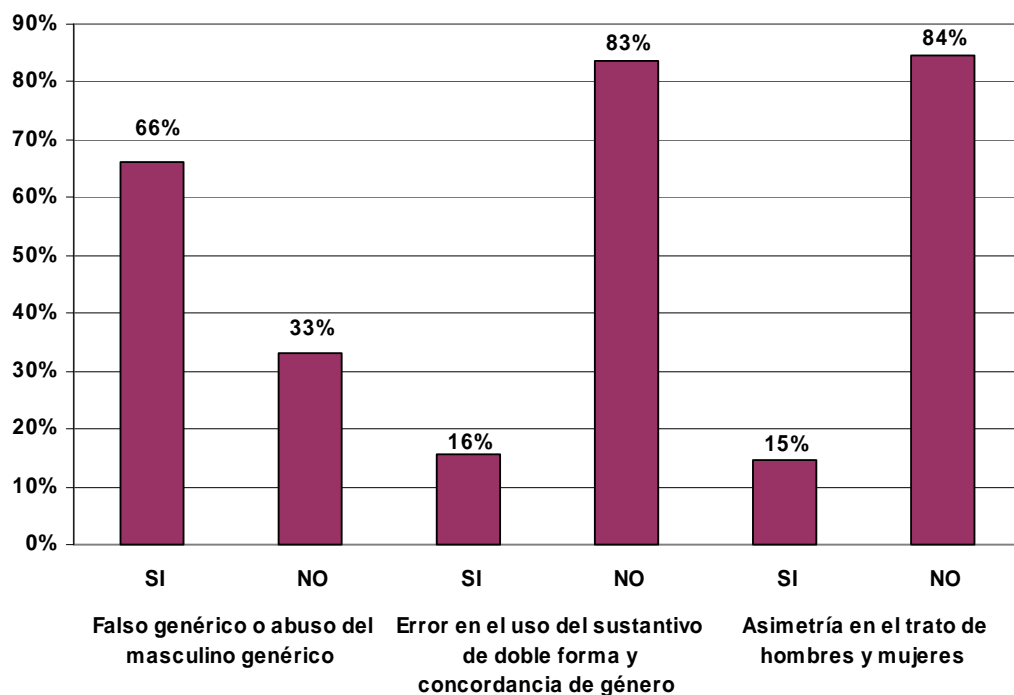
Fuente: Elaboración propia

Esta voluntad de incluir mecanismos de control del lenguaje discriminatorio y sexista choca con el tipo de redacción utilizada para la elaboración de dichos materiales. El 66% de los planes de igualdad estudiados usa el falso genérico masculino o existe un abuso del masculino genérico²⁵. En un 16% de ellos

²⁵ Tal y como comentan Eulàlia Lledó y Charo Guerrero “No se debe utilizar el masculino como si fuera genérico, explicando a continuación que cuando se usa se refiere a hombres y mujeres y que no se nombran los dos géneros para no alargar el texto. En primer lugar porque no es cierto y en segundo lugar porque de ese modo se refuerza la discriminación” (Guerrero, Charo y Lledó, Eulàlia, 2008: 52).

existen errores en el uso del sustantivo de doble forma²⁶ y concordancia de género. Y en un 15% de los casos se produce una asimetría en el trato de hombres y mujeres²⁷.

Gráfico 10. ¿Hay lenguaje sexista en el Plan de igualdad?



Fuente: Elaboración propia

3.2.4. Los procesos de selección del personal en la empresa

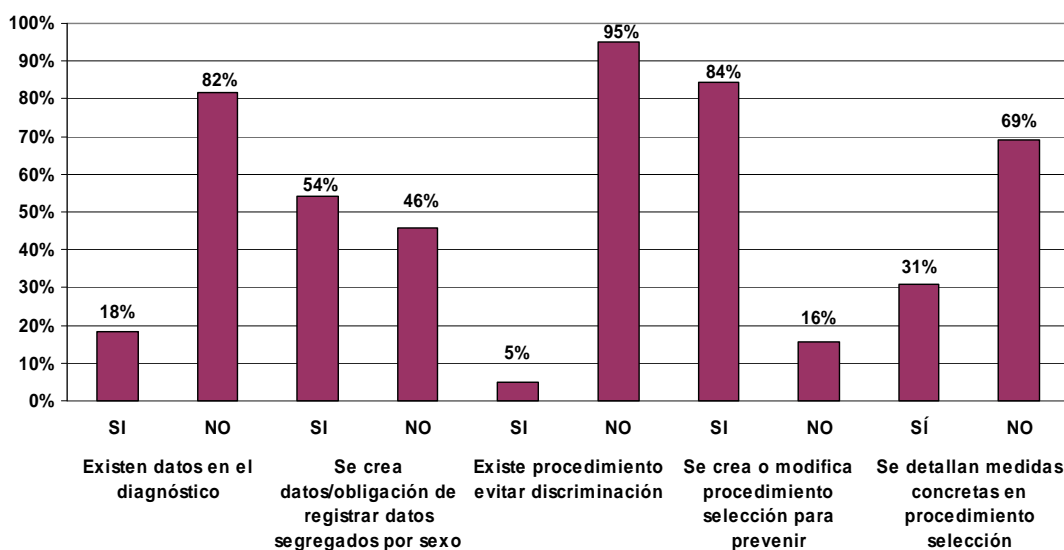
Los procesos de selección son el primer escalón en el cual se construye la desigualdad de género en las empresas. En referencia al proceso de selección de personal, observamos que en el 82% de los planes de igualdad no contienen datos en el diagnóstico sobre esta cuestión.

²⁶ “Los sustantivos de doble forma son aquellos que, con una misma raíz, tienen una terminación para el masculino y otra para el femenino” (Medina, Antonia, 2002: 31).

²⁷ “La asimetría viene provocada por: “los llamados duales aparentes («Los duales aparentes y los vocablos ocupados», esto es, que el femenino tenga connotaciones inferiores, peyorativas o insultantes, o que, en el mejor de los casos, se haya ido empleando para nombrar a la esposa de quien ejerce realmente la profesión” (Medina, Antonia, 2002: 79).

Se debe destacar que únicamente en un 5% de los planes se afirma que las empresas disponen ya de un procedimiento para evitar la discriminación en el proceso de selección. En un 84% de los casos se contempla la creación de un procedimiento o se modifica el ya existente para prevenir la discriminación, aunque en el 69% de los planes no se detallan cuáles deben ser las medidas concretas para evitar la discriminación en el procedimiento de selección.

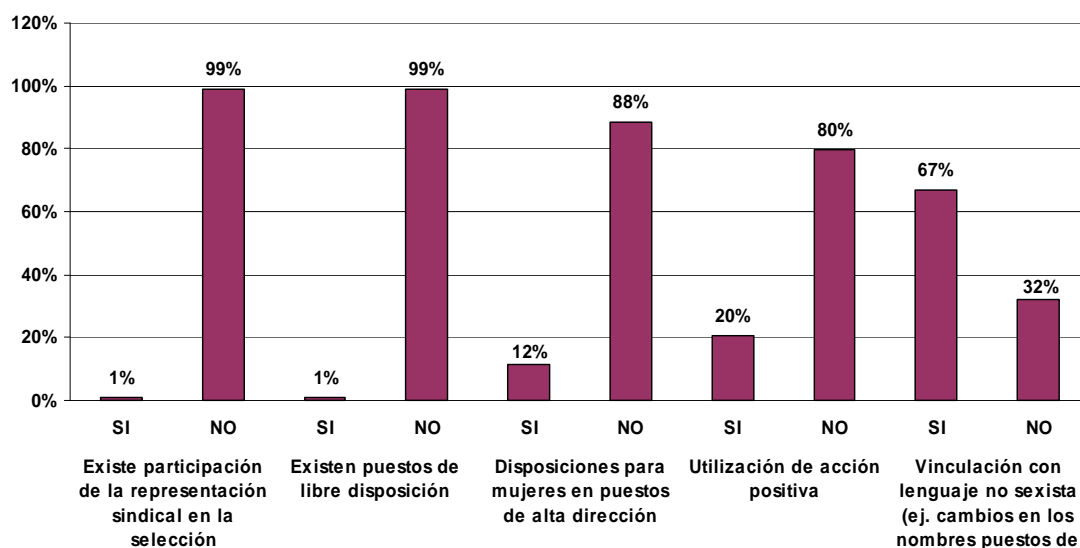
Gráfico 11. Procesos de selección en la empresa (I)



Fuente: Elaboración propia

Otros elementos importantes son que: en el 99% de los casos, la representación sindical no interviene en el proceso de selección; en casi en la totalidad de los planes no se hace referencia a los puestos de libre disposición (99%); en el 88% de los casos no se indican medidas para mujeres en puestos de alta dirección. Únicamente en el 20% de los planes prevén acciones positivas en el proceso de selección de la empresa; el 67% de los casos vinculan el proceso de selección con el lenguaje no sexista.

Gráfico 12. Procesos de selección en la empresa (II)



Fuente: Elaboración propia

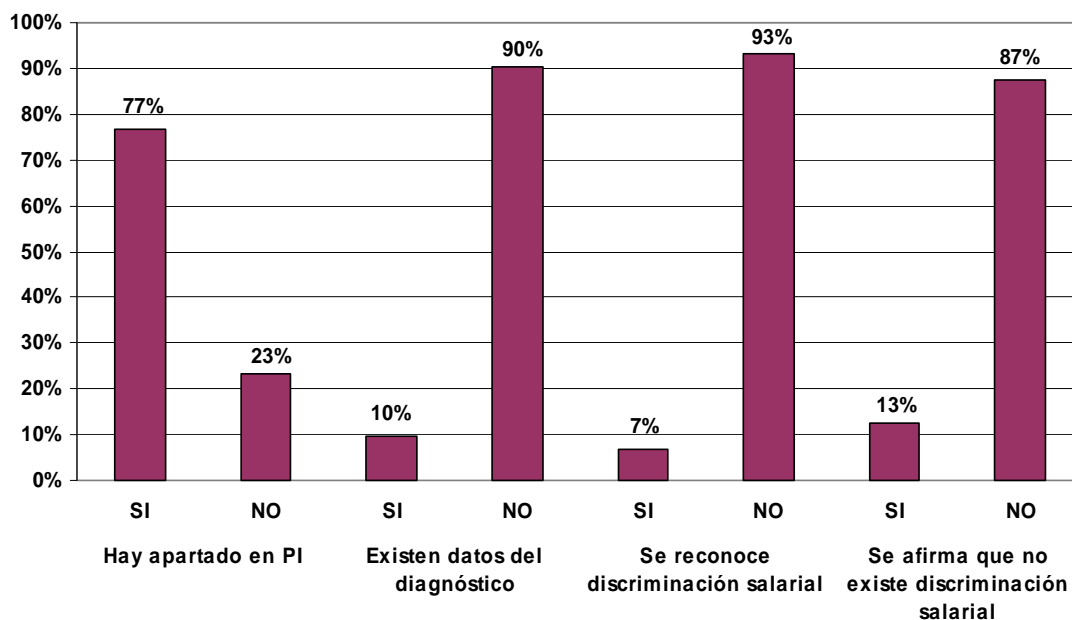
3.2.5. La igualdad salarial entre mujeres y hombres

La desigualdad salarial es una de las desigualdades de género más importantes en el ámbito laboral. “*La desigualdad salarial entre hombres y mujeres se incrementó un 2,5 por ciento en el año 2009, según un estudio de UGT basado en los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2009 del Instituto Nacional de Estadística, hasta situarse en una diferencia salarial del 19,4 por ciento*”²⁸. Está claro, por lo tanto, que este debería ser un tema de obligado análisis en los planes de igualdad, sin embargo, cuando analizamos el apartado de “remuneraciones” de los planes de igualdad de las empresas, se puede observar que en un 23% de los planes este apartado no aparece. Es más, en el 90% de los planes no hay datos sobre remuneraciones en su apartado de diagnóstico. La ausencia de este dato descalifica por sí sólo cualquier diagnóstico, ya que un elemento central como la igualdad salarial tiene que contar con un buen diagnóstico y medidas para su corrección inmediata, ya que estamos ante una discriminación que vulnera derechos fundamentales.

²⁸ <http://www.europapress.es/castilla-lamancha/noticia-desigualdad-salarial-hombres-mujeres-incremento-25-ciento-lm-2009-estudio-ugt-20120222135756.h>

Cuando observamos si en el plan se reconoce discriminación salarial, encontramos que sólo un 7% de los planes la reconoce.

Gráfico 13. Igualdad salarial entre mujeres y hombres



Fuente: Elaboración propia

La ausencia de datos y análisis sobre la discriminación salarial, la negación de su existencia o sencillamente el deficiente conocimiento sobre lo que significa discriminación salarial son elementos presentes en gran número de planes. El desconocimiento de los mecanismos que producen la desigualdad salarial frecuentemente tiene que ver con la valoración de las categorías profesionales:

*“La política salarial está aislada de toda discriminación, por cuanto las condiciones de remuneración son idénticas para todas la personas con independencia del sexo: sólo en función de la valoración o el nivel jerárquico del puesto; por tanto, igualdad absoluta”
(Michelin España Portugal - MEPSA).*

La negación de la discriminación alcanza también a algunos planes que habiendo detectado dicha discriminación, la camuflan utilizando eufemismos

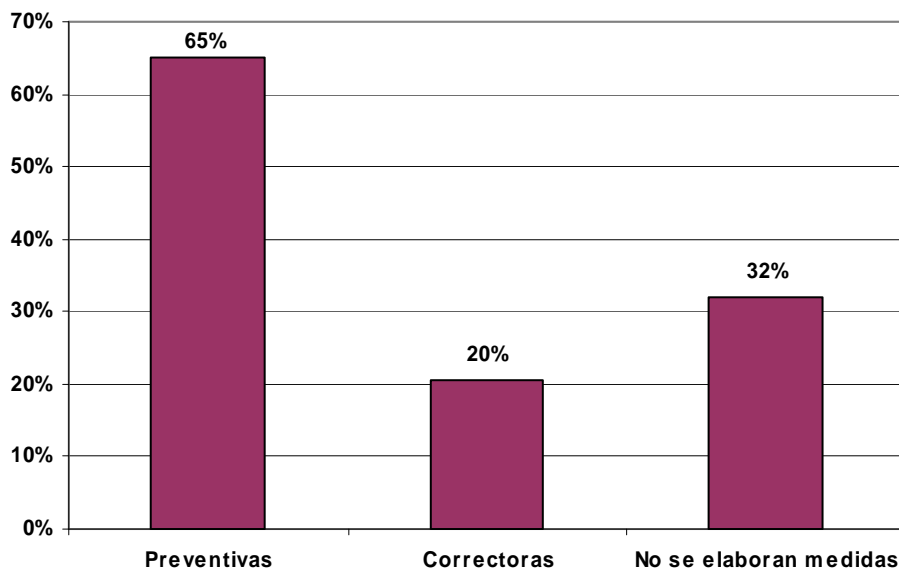
como: “diferencia salarial”. De esta manera se pretende mostrar como “diversidad” aquello que es claramente una discriminación a erradicar:

“Sin embargo, existe una diferencia salarial entre colectivos, de diversa magnitud según el grupo profesional de que se trate, sin que exista un seguimiento de los indicadores que pudiera resultar explicativo de tal diferencia (antigüedad, formación, etc.)”
(FCC Construcción SA).

"Atender a las diferencias salariales derivadas de la mayor ocupación masculina de los puestos de responsabilidad en Orange"
(Orange: 20).

La detección de la discriminación salarial debe dar lugar a acciones decididas para su erradicación. Sin embargo, en un 32% de los planes de igualdad analizados no se contemplan medidas para implementar en un futuro. Y cuando se elaboran medidas al respecto, la mayoría son preventivas (65%) en lugar de correctoras (20%).

Gráfico 14. ¿Se elaboran medidas? ¿Qué tipo de medidas?

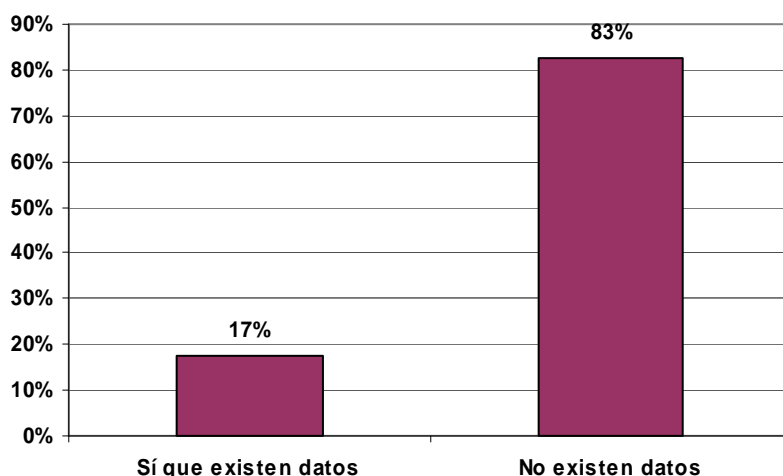


Fuente: Elaboración propia

3.2.6. La presencia de mujeres en cargos directivos de responsabilidad y la segregación laboral vertical.

La falta de oportunidades para acceder a cargos de responsabilidad y mejores retribuciones, así como condiciones de trabajo, es otra de las discriminaciones cotidianas en las relaciones laborales. En el presente estudio, observamos que en un 83% de los casos no se exponen los datos sobre los cargos directivos de la empresa.

Gráfico 15. Datos de cargos del personal directivo.



Fuente: Elaboración propia

En muchos de los planes que ofrecen datos sobre la discriminación laboral vertical que se produce en la empresa, dicha discriminación aparece relatada como un elemento más, que no es objeto de preocupación grave, sino que más bien se presenta como un proceso con una “evolución natural” en la que las mujeres serán incorporadas:

"En global, se aprecia una clara tendencia de incorporación y promoción de mujeres a la compañía tanto en 2008 como en 2009, si bien en grupos de técnicos y de categorías más cualificadas a nivel de producción aun sigue existiendo una mayoría de hombres y, dentro de estos colectivos, las incorporaciones siguen siendo mayoritariamente masculinas".
(Mantequerías Arias: 7)

“Uno de los compromisos de la empresa será promover el acceso de las mujeres al comité de dirección, que en la actualidad cuenta con una mayoría notable de hombres”.

(ING Direct)

“En cuanto a Servicios Centrales desde el 2005 hasta 2008, se ha incrementado la presencia de la mujer pero a un ritmo muy inferior, sin que este incremento haya supuesto un aumento en porcentaje (86 hombres vs. 14 mujeres)”.

(La Caixa: 8)

No es por lo tanto extraño, que esta falta de atención derive en que en un 45% de las empresas no se contemple ninguna acción para conseguir que las mujeres accedan a los cargos directivos. Además, únicamente un 20% de las empresas afirman que implementaran acciones positivas y un 50% que promoverán la incorporación de las mujeres a los cargos directivos de responsabilidad.

Un hecho muy grave que se da en algunos planes es que se excluye directamente la aplicación del plan de igualdad a la dirección y/o a cargos de responsabilidad:

“El Primer Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la empresa El Corte Inglés SA y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, con exclusión del Consejo de Administración de la empresa”.

(El Corte Inglés – 2008)

"3. Asimismo, la Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, una vez superado el periodo de prueba, podrá excluir del ámbito de aplicación del Convenio al personal que, encuadrado en el Grupo Profesional "O", realice funciones de especial responsabilidad."

(Endesa SA: 2)

“Este Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a todo el personal de Adif, con exclusión del Consejo de Administración de la empresa.”

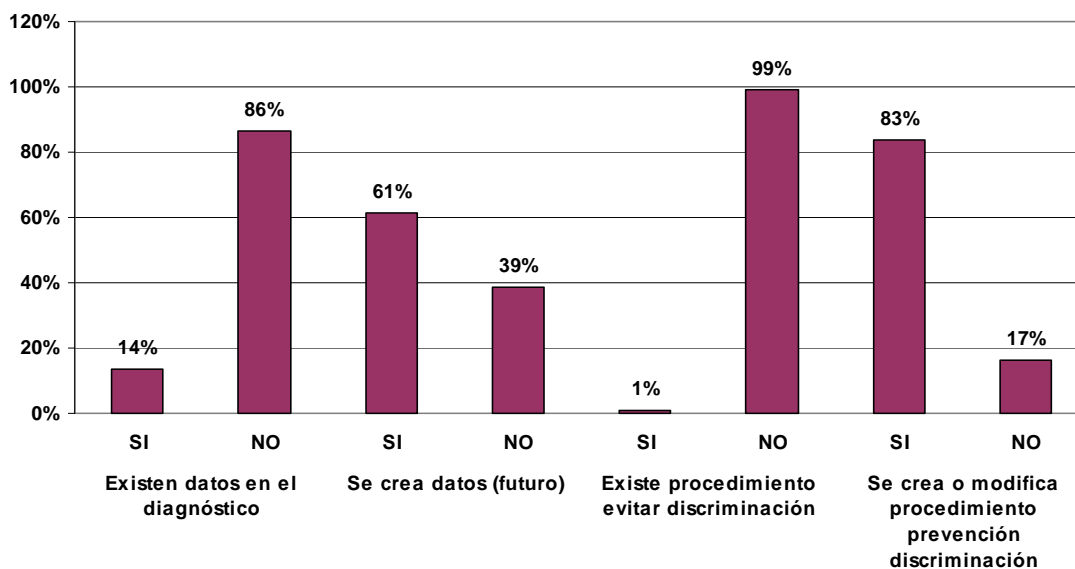
(Adif)

3.2.7. La promoción en la empresa

En el apartado de promoción en la empresa observamos que únicamente en un 14% de las empresas se presentan datos en el diagnóstico, es decir, no sabemos quién promociona (si mujeres y/u hombres) y en qué condiciones y requisitos. A pesar de eso, en el 61% de los planes se contempla la creación de datos sobre promoción en un futuro.

La desatención de esta cuestión queda de manifiesto cuando se constata que únicamente en un 1% de las empresas existe un procedimiento para evitar la discriminación en la promoción. No obstante, en un 83% de los casos se afirma la futura creación de un procedimiento para evitar la discriminación en los procesos de promoción en la empresa.

Gráfico 16. Promoción en la empresa (I)

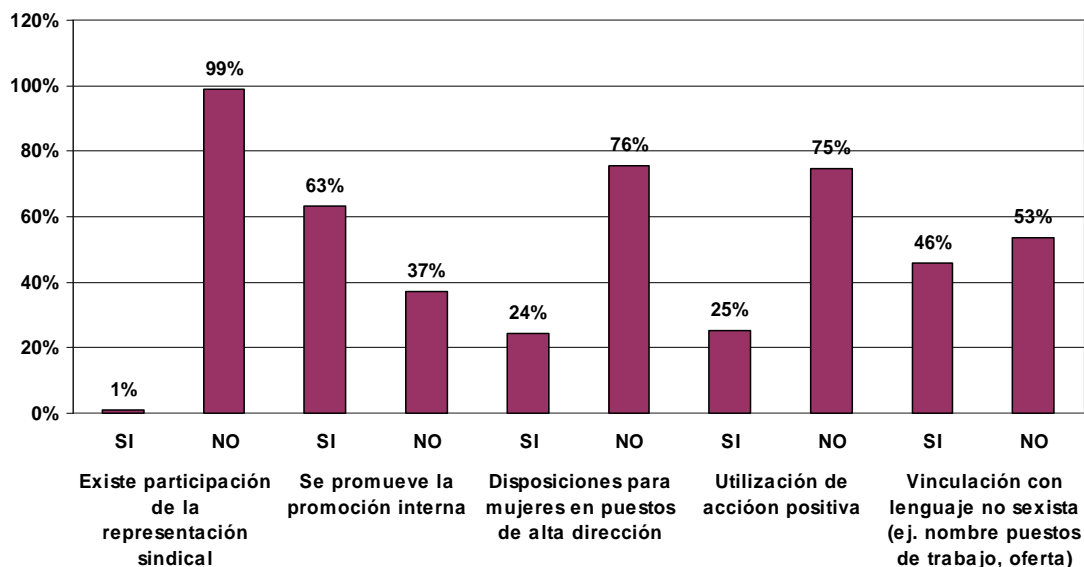


Fuente: Elaboración propia

En un 1% de las empresas existe participación de la representación sindical en la promoción de la plantilla. El 63% de los planes afirman que se promueve la promoción interna en la misma empresa. En un 24% de los casos contemplan disposiciones para mujeres en puestos de alta dirección y en un 25% utilizan la acción positiva.

Respeto al lenguaje sexista en el proceso de promoción de la empresa, hay que decir que en un 45% de los planes se vincula la promoción con la utilización de un lenguaje no sexista.

Gráfico 17. Promoción en la empresa (II)

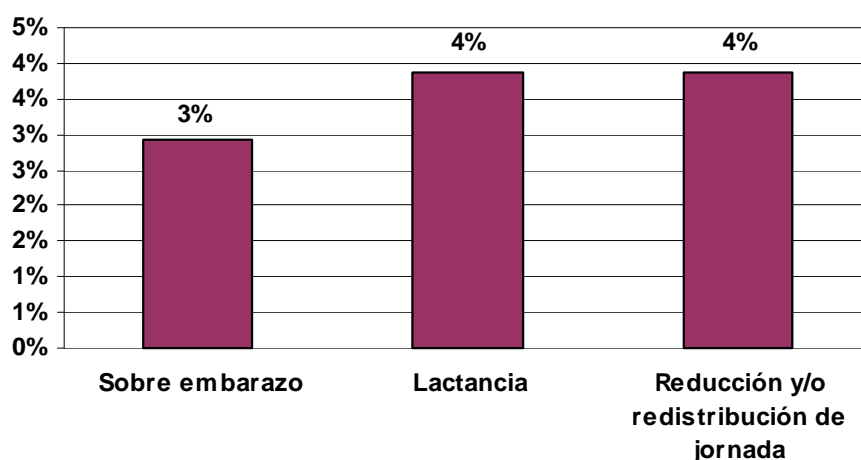


Fuente: Elaboración propia

3.2.8. Las medidas implantadas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral

Los datos sobre permisos por embarazo y lactancia, así como sobre reducción de jornadas y redistribución de jornada son escasísimos en los diagnósticos, ya que observamos que únicamente se presentan datos sobre permisos por embarazo en un 3% de los casos y en un 4% (por lactancia y reducción y redistribución de jornada). Volvemos a encontrarnos con una ausencia de datos para poder analizar el estado de las empresas en materia de corresponsabilidad. La desatención a esta cuestión llama enormemente la atención, puesto que una de las desigualdades más profundas que se dan entre mujeres y hombres es su dedicación a las tareas de cuidado (Carrasco, Cristina, 2003) y, por consiguiente, su implicación en las reducciones y redistribuciones de jornadas por razones de cuidado (Castro, Carmen y Pazos, María, 2012).

Gráfico 18. ¿Existen datos en el diagnóstico?

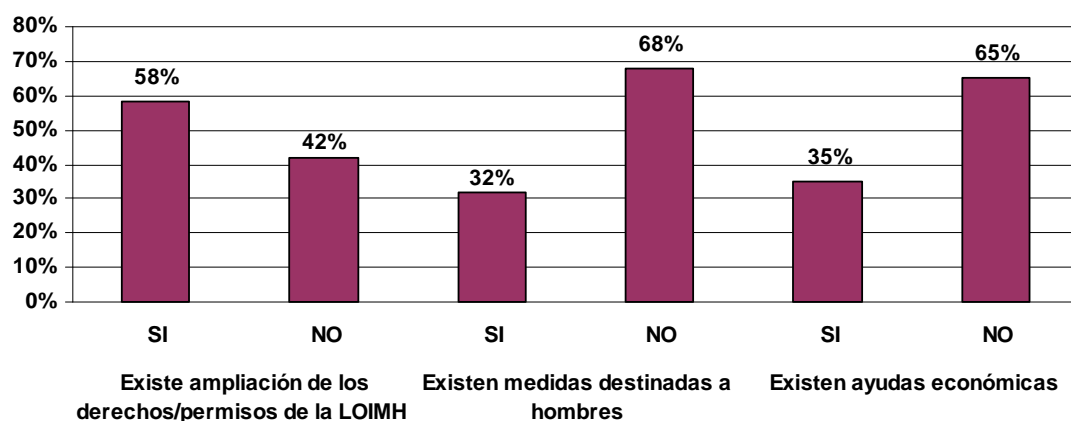


Fuente: Elaboración propia

En este ámbito se debe destacar que en un 58% de los planes existe una ampliación de los derechos y/o permisos establecidos en la LO 3/2007 y en la LO 39/1999²⁹. No obstante, únicamente en un 32% de las empresas se contemplan medidas destinadas a impulsar la responsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado. Tal y como afirma Noelia Igareda: *“Sólo algunos cuerpos legales incluyen medidas dirigidas por igual a hombres y mujeres, en un intento de repartir de manera más igualitaria las responsabilidades de la maternidad y la paternidad entre todos/as. Pero la realidad de la aplicación de estas medidas (por ejemplo permiso de maternidad compartido, permiso de paternidad, reducciones de jornada, excedencias, derecho de conciliación de la vida familiar y laboral, cuidadores familiares de personas dependientes) nos ofrece una visión de que, la sociedad interpretan como medidas para las mujeres, sin poner en duda su responsabilidad como cuidadoras de la sociedad, y rara vez los hombres se sienten aludidos como potenciales beneficiarios de estas figuras jurídicas”* (Igareda, Noelia, 2011: 6).

²⁹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

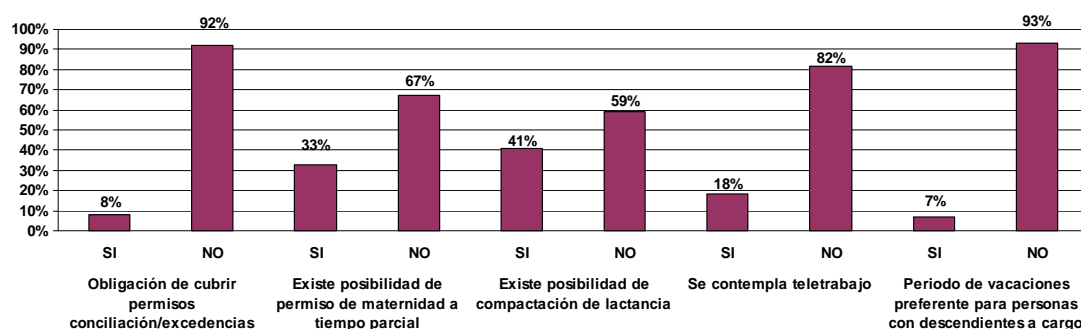
Gráfico 19. Ampliación de derechos/permisos, ayudas económicas y medidas destinadas a hombres



Fuente: Elaboración propia

Únicamente en un 8% de los planes se establece la obligación de cubrir permisos de conciliación y/o excedencias. En un 33% de los casos existe la posibilidad de permisos de maternidad a tiempo parcial y en 41% de compactación de lactancia; en un 18% de los casos se contempla el teletrabajo como medida que permite una mejor conciliación. Sólo en un 7% de las empresas se contempla el periodo de vacaciones preferente para personas con descendientes a cargo³⁰.

Gráfico 20. Otras medidas de conciliación



Fuente: Elaboración propia

³⁰ Sobre algunas experiencias concretas de flexibilidad horaria y de limitación de la jornada laboral (tiempos de trabajo, racionalidad y género): (Chacartegui, Consuelo, 2006).

Las medidas que los planes de igualdad promueven para aumentar la corresponsabilidad son muy limitadas y se sitúan claramente en un marco de “conciliación” en el que las responsabilidades del cuidado son adjudicadas a las mujeres (Gala, Carolina, 2011a) y en el que no se promueve un verdadero cambio en la responsabilidad masculina y modelo de organización social. Tal y como afirma Amaia Pérez Orozco, necesitamos medidas que aborden dicha desigualdad, ya que:

“El hablar de las responsabilidades femeninas en los cuidados – del paso de la presencia-ausente femenina a la doble presencia / ausencia de las mujeres y la triple ausencia del estado, los mercados y el colectivo masculino– puede llevarnos a cuestionar, desde el continuo sexo-atención-cuidados, el conjunto de la estructura socio-económica y los conflictos y desigualdades sociales de los que se sirve para persistir”

(Pérez Orozco, Amaia, 2006: 32).

3.2.9. El acoso sexual y por razón de sexo

La regulación actual sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como la obligación de prevenir dichas conductas, está regulada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIMH), que dedica el artículo 48³¹ de dicha ley a los protocolos en el ámbito de las empresas.

La responsabilidad empresarial frente al acoso es clara, puesto que la disposición adicional 11^a.1 de la LOIMH le da una nueva redacción al artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, que indica que los/las trabajadores/las

³¹ “Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

tienen como derechos básicos: *«al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo»*.

La importancia dada al acoso sexual y por razón de sexo queda de manifiesto en la reforma que efectúa la LOIMH del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores a través de la disposición adicional 11ª, que entre las causas del despido disciplinario añade una nueva causa “g”:

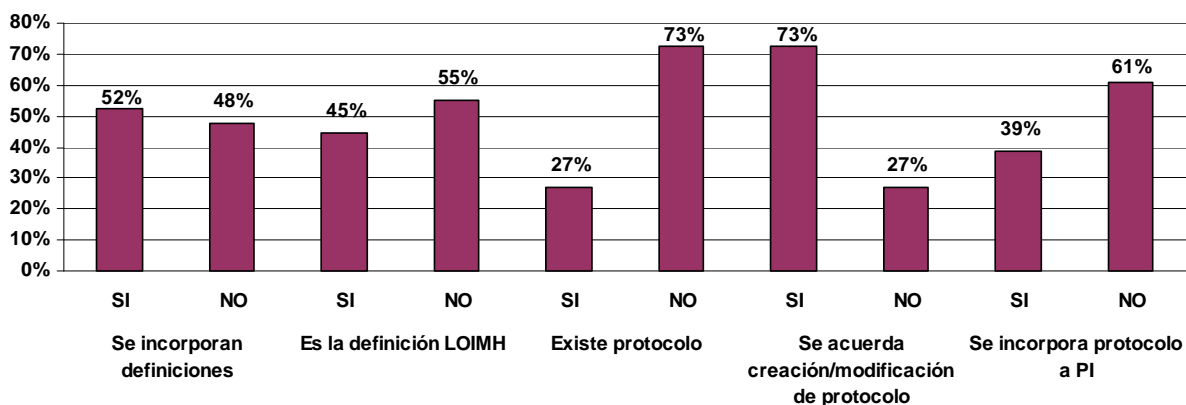
“Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos: «g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

En base a dicho artículo queda claro que las empresas deben tener medidas específicas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En la muestra de este estudio sólo un 39% de los planes de igualdad analizados incorporan un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En el 27% de las empresas ya existía un protocolo con anterioridad a la creación del plan de igualdad y, en un 73% de los casos, se acuerda la creación y/o modificación de éste.

En un 52% de los casos se incorporan las definiciones de los conceptos (acoso sexual, acoso por razón de sexo), pero tan solo en un 45% de los planes de igualdad incorporan las definiciones de la LO 3/2007.

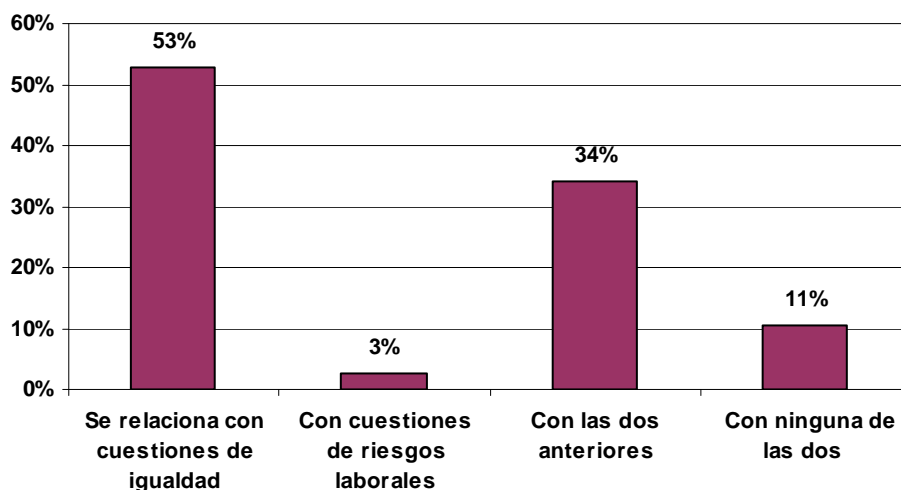
Gráfico 21. ¿Existe protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo?



Fuente: Elaboración propia

El 53% de las empresas con protocolo, lo relacionan con cuestiones de igualdad, un 3% con cuestiones de riesgos laborales, un 34% con igualdad y con riesgos laborales y un 11% con ninguna de las dos anteriores.

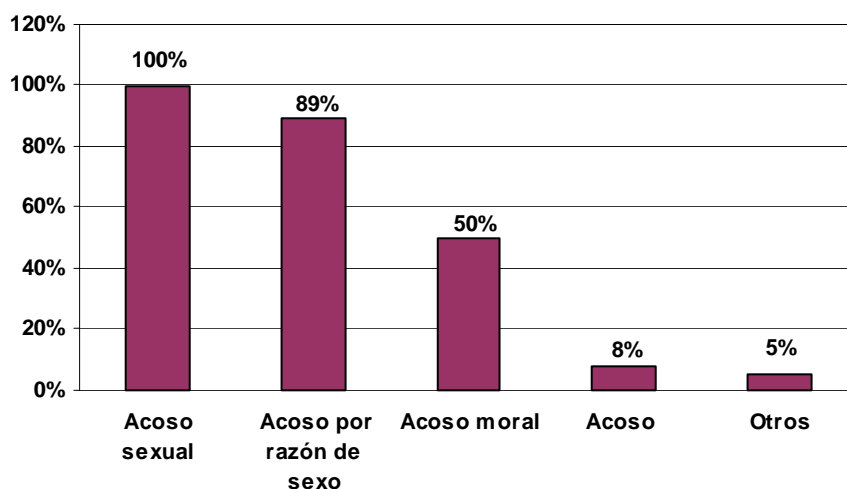
Gráfico 21. Definición, concepto y principios del protocolo (I)



Fuente: Elaboración propia

En lo referente a los tipos de acoso que se recogen en el mismo protocolo, observamos que en la totalidad (100%) de éstos se recoge el acoso sexual, en un 89% el acoso por razón de sexo, el 50% el acoso moral, el 8% el acoso y en un 5% otros tipos de acoso.

Gráfico 22. Tipos de acoso que se recogen en el mismo protocolo



Fuente: Elaboración propia

El tratamiento conjunto del acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral obedece a la confusión conceptual que existe sobre la naturaleza del acoso sexual/ y por razón de sexo y el acoso moral.

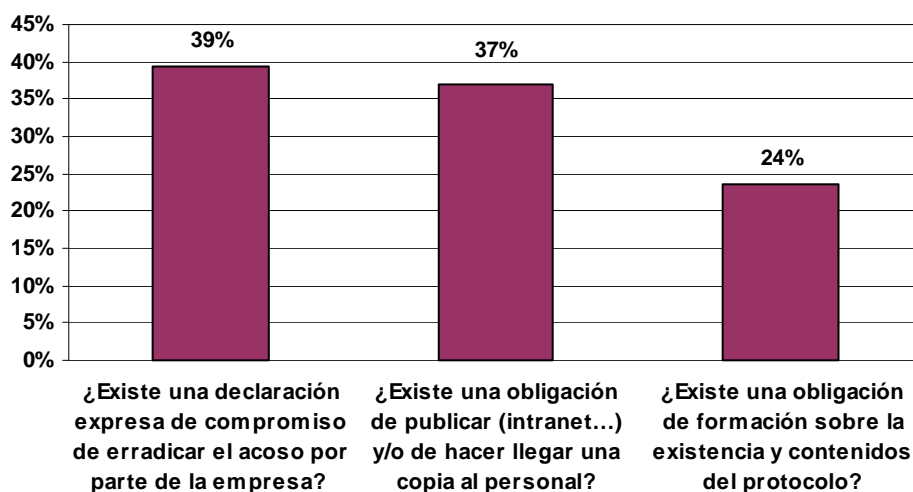
La confusión, que se ha producido entre los conceptos de acoso moral y acoso sexual y por razón de sexo, ha facilitado la aparición de medidas que incluyen las tres categorías de acoso (Rubio, Ana y Gil, Juana María, 2012a; Rubio, Ana y Gil Juana María, 2012b). El hecho de que originariamente los instrumentos de intervención en casos de acoso se limitaran al acoso moral, ha propiciado la centralidad del acoso moral. Las intervenciones en casos de acoso moral y acoso por razón de sexo pueden tener puntos en común, como por ejemplo, el respeto a la intimidad de las personas, la confidencialidad de las intervenciones, la garantía de los derechos de las personas afectadas. Sin embargo, en tanto que el acoso sexual y por razón de sexo tiene su origen en

una discriminación/violencia estructural, también presentan elementos particulares que afectarán tanto a las medidas de prevención, como a la intervención que se deba hacer.

La confusión entre acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral provoca graves problemas: en primer lugar, la vinculación del acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género queda difuminada al incluirse el concepto de acoso moral; en segundo lugar, es imposible hacer una adecuada prevención de conductas que tienen su origen en la discriminación de género y la violencia sexual cuando se mezclan otros conceptos como el del acoso moral; en tercer lugar, la naturaleza específica del acoso sexual como forma de violencia de género debe implicar especiales consideraciones a la hora de plantear cuáles deben ser los procedimientos específicos para la denuncia de dicha conducta.

Uno de los objetivos centrales de los protocolos es establecer medidas de prevención, sin embargo, sólo un 68% de las empresas establecen medidas de sensibilización. Es más, cuando se analizan los mecanismos de prevención podemos apreciar que elementos esenciales como la declaración de compromiso con la erradicación de acoso o la publicación aparecen en una proporción muy baja. Sólo en el 39% de los protocolos se presenta una declaración expresa de compromiso de erradicar el acoso por parte de la empresa. Igualmente, sólo el 37% de los casos existe una obligación de publicar (intranet...) y/o de hacer llegar una copia al personal. Y únicamente en el 24% de los protocolos existe una obligación de formación sobre la existencia y contenidos del protocolo.

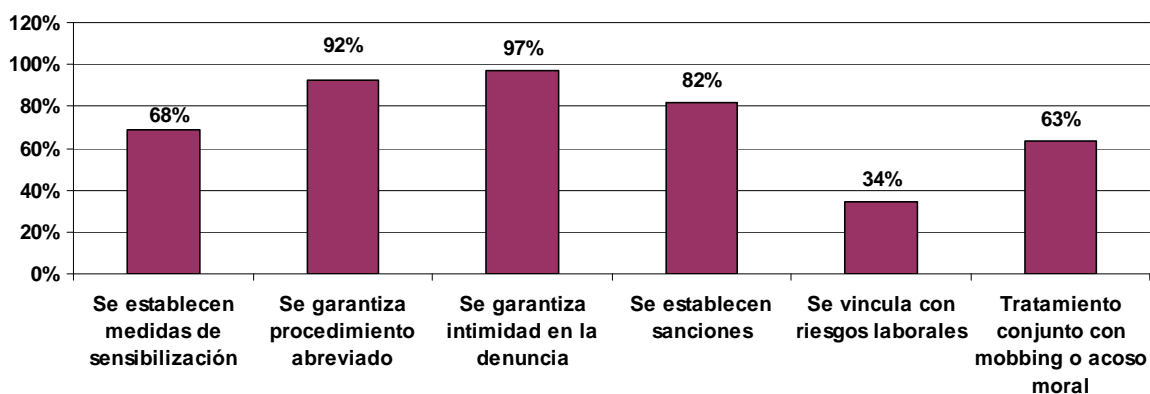
Gráfico 23. Definición, concepto y principios del protocolo (II)



Fuente: Elaboración propia

Con relación al procedimiento, en un 92% de ellos se garantiza un procedimiento abreviado, en un 97% se garantiza intimidad en la denuncia, en un 82% se establecen sanciones (en la mayoría de casos no se especifican el tipo de sanciones ni si se prevén en el Convenio Colectivo de la empresa y/o sector) y en un 34% de ellos se vincula el acoso sexual con los riesgos laborales.

Gráfico 24. Medidas de prevención y procedimientos

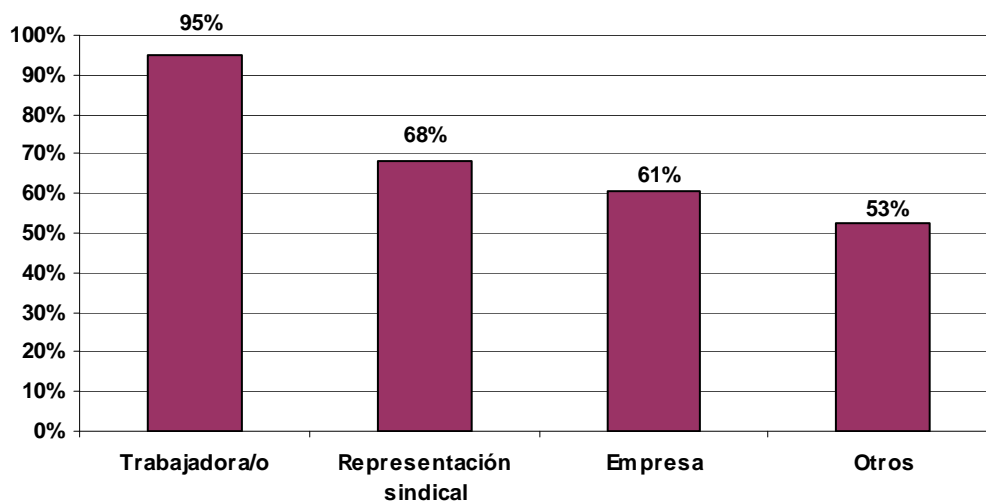


Fuente: Elaboración propia

En el 61% de los protocolos se hace referencia expresa a que la víctima puede recurrir a otras vías (judicial/administrativa). Únicamente en el 24% de los casos se le ofrece apoyo y asesoramiento de cualquier tipo.

En el 95% de los protocolos se prevé que la trabajadora o trabajador pueda presentar una denuncia de acoso, en un 65% la representación sindical, un 61% la empresa y un 53% otras personas.

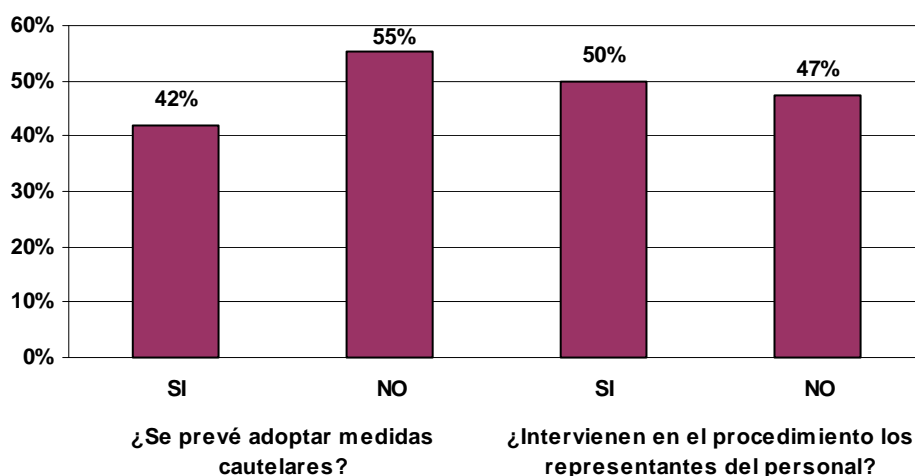
Gráfico 25. ¿Quién puede presentar una denuncia?



Fuente: Elaboración propia

En un 42% de los protocolos se prevé adoptar medidas cautelares y en un 50% de los casos intervienen en el procedimiento los/las representantes del personal.

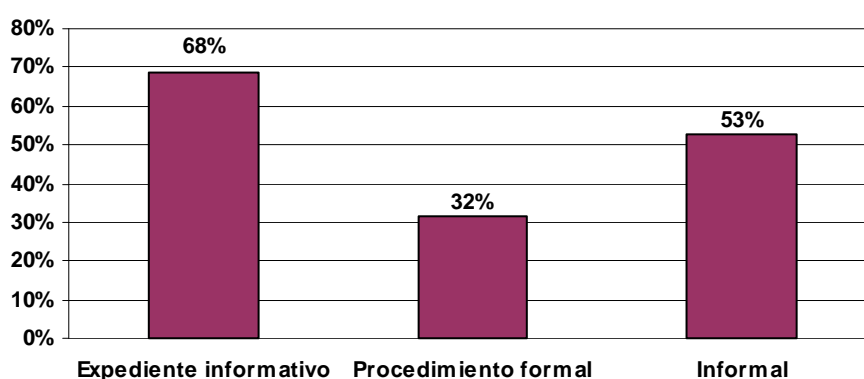
Gráfico 26. Análisis del procedimiento de actuación cuando se produce una posible situación de acoso (I)



Fuente: Elaboración propia

Destacar que en un 68% de los protocolos se contempla como procedimiento un expediente informativo, en un 53% un procedimiento informal y únicamente en un 32% un procedimiento formal para afrontar la actuación cuando se produce una posible situación de acoso.

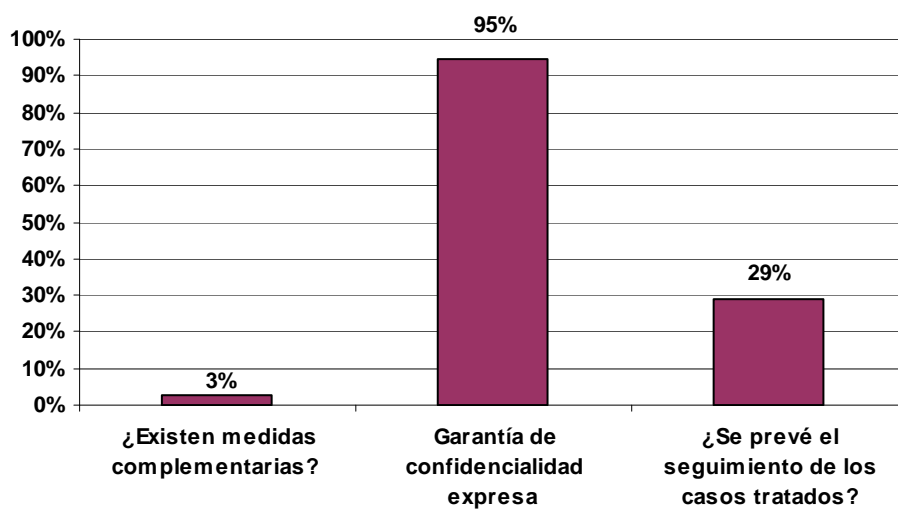
Gráfico 27. Tipo de procedimiento



Fuente: Elaboración propia

Únicamente en un 3% de los casos se establecen medidas complementarias y en un 29% se prevé el seguimiento de los casos tratados. El 95% de las empresas afirman la garantía de confidencialidad expresa.

Gráfico 28. Análisis del procedimiento de actuación cuando se produce una posible situación de acoso (II)



Fuente: Elaboración propia

En el 68% de los casos se atribuye una vigencia indefinida al protocolo de acoso y únicamente en un 13% se prevé expresamente su revisión.

El procedimiento informal que se establece para atender los casos de acoso sexual y por razón de sexo resulta totalmente criticable por diversos motivos:

a) El acoso sexual y por razón de sexo constituyen vulneraciones del derecho a la no discriminación y formas de violencia sexista, por lo tanto, en tanto que manifestaciones de violencia sexista, son lesiones graves de los derechos frente a las que no caben procesos de mediación. Resulta, por lo tanto,

absolutamente erróneo utilizar la expresión “conflicto” para referirse a auténticas formas de violencia de género³².

b) El procedimiento informal no protege adecuadamente los derechos de las víctimas, exigiendo a las personas agredidas una nueva confrontación con el agresor, entrevista, etc.³³. En muchos casos dicho procedimiento alejará a las víctimas de la denuncia y/o las volverá revictimizar.

c) El procedimiento informal parte de una premisa de igualdad entre las partes, que permite introducir la posibilidad de mediación. Sin embargo, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, la mayoría de las víctimas son mujeres y la mayoría de los agresores son hombres, lo cual tiene como causa la desigualdad sexual estructural entre hombres y mujeres. Es decir, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo falta una premisa básica que permite acuerdos informales y/o mediación, un contexto de relaciones de igualdad entre las partes.

d) Los procedimientos informales examinados, en algunos casos denominados explícitamente como procedimientos de mediación, no se sujetan a las reglas mínimas de un proceso de mediación que proteja los intereses de las partes, ni se realizan por personas expertas en mediación³⁴.

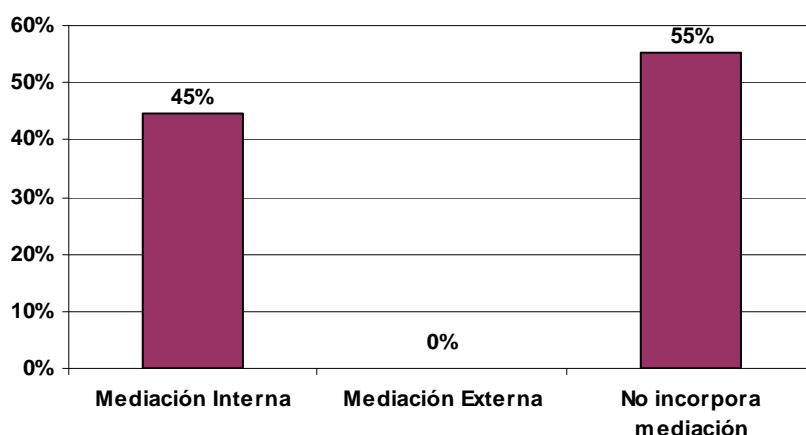
Es especialmente preocupante encontrar que en el 45% de los protocolos se incorpora la mediación como parte del procedimiento informal.

³² Un ejemplo de esto sería este protocolo: *"Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes."* (Plataforma Europa 2008).

³³ Así, por ejemplo, en este caso: *"La Dirección de RRHH será la encargada de entrevistarse con al persona afectada y conducir el procedimiento de actuación, podrá tener reuniones con el afectado, con el supuesto agresor o con ambos simultáneamente, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes"* (HUTCHINSON Industrias del Caucho SA).

³⁴ *"La persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas"* (Bershka: 10).

Gráfico 29. ¿Incorpora mediación?



Fuente: Elaboración propia

3.2.10. Los derechos de las mujeres que sufren violencia de género (en la pareja)

En la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* del Estado Español se detallan los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y concretamente los derechos laborales (Capítulo II, Título I de la LO 1/2004) (Gala, Carolina, 2011b).

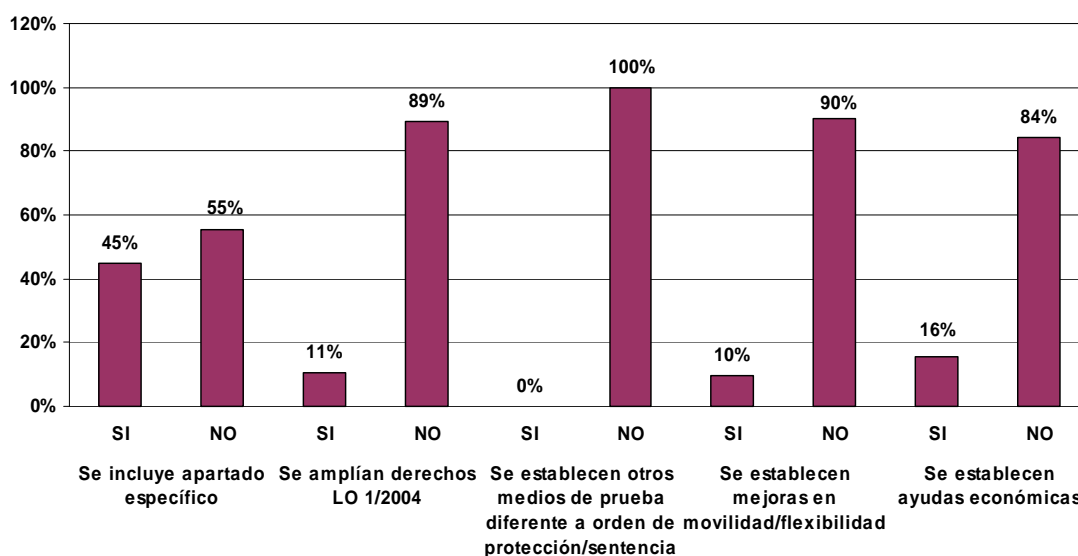
A pesar de la importancia de esta cuestión con relación a la garantía del derecho a la discriminación y de su impacto en la vida laboral de las mujeres, la mayoría de los planes de igualdad de las empresas analizadas no incluyen un apartado específico dedicado a los derechos de las mujeres que sufren violencia de género (un 55%).

Observamos que únicamente en un 11% de las empresas se amplían los derechos de la LO 1/2004 y que en un 10% se establecen mejoras en el derecho de la movilidad/flexibilidad de la mujeres que han sufrido violencia de género. Es significativo que en la totalidad (100%) de las empresas no establezcan otros medios de prueba diferente a la orden de protección y/o

sentencia, sobre todo teniendo en cuenta que diversas leyes autonómicas contra la violencia de género, como la de Cataluña³⁵, han establecido medios de prueba alternativos.

Un 16% de los planes de igualdad establecen ayudas económicas para las mujeres que sufren violencia de género. En la mayoría de casos son ayudas de préstamos, anticipos de nómina, ayudas económicas para cubrir el alquiler y/o necesidades de las hijas/os.

Gráfico 30. Derechos de las mujeres que sufren violencia de género (en la pareja)



Fuente: Elaboración propia

3.2.11. La formación específica en género

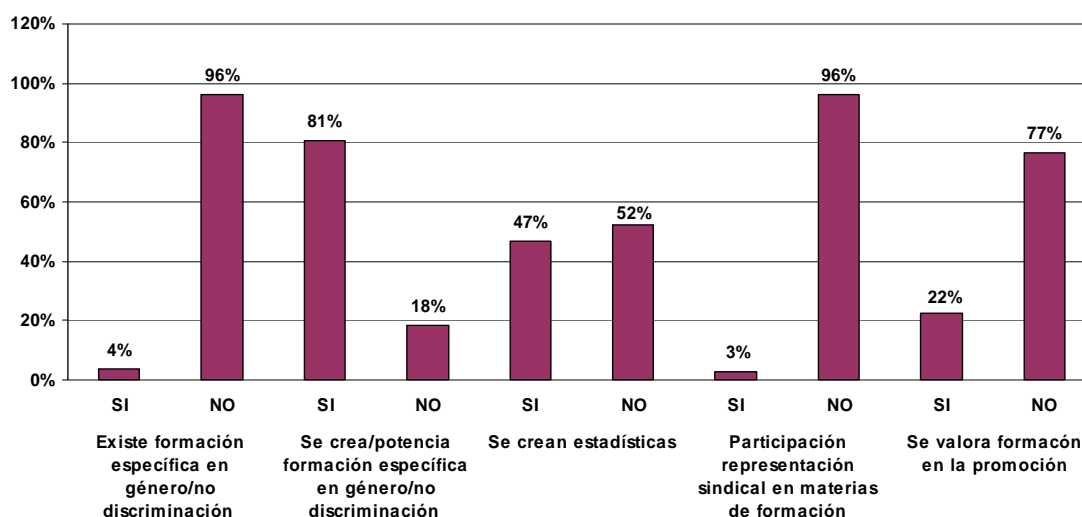
Un 96% de las empresas analizadas no disponen de ninguna formación específica en género y/o no discriminación. A pesar de eso, en un 81% de los planes se prevé la creación y/o la potenciación de la formación específica en género y/o no discriminación. En la mayoría de casos la formación va destinada

³⁵ Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

a las personas encargadas de los procesos de selección y/o personas encargadas en lugar de a la totalidad de la plantilla.

En un 22% de las empresas especifican en su plan de igualdad que se valora la formación específica en género en la promoción. La participación de la representación sindical en materias de formación únicamente la observamos en un 3% de los planes. Además, en un 52% de los planes no se contempla la creación de estadísticas diferenciadas por sexo.

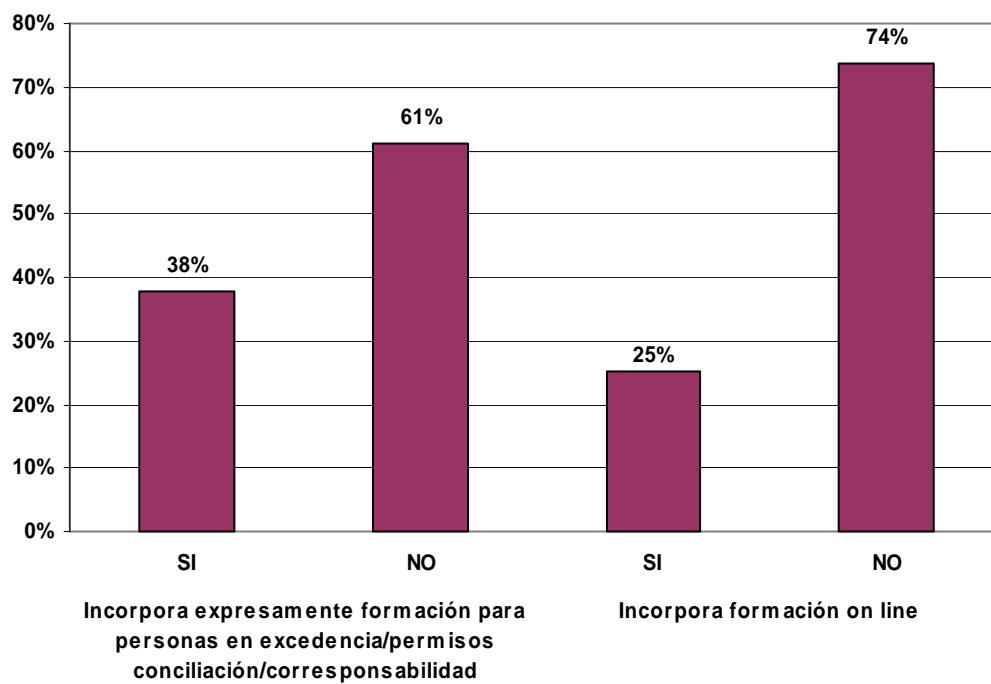
Gráfico 31. Formación específica en género



Fuente: Elaboración propia

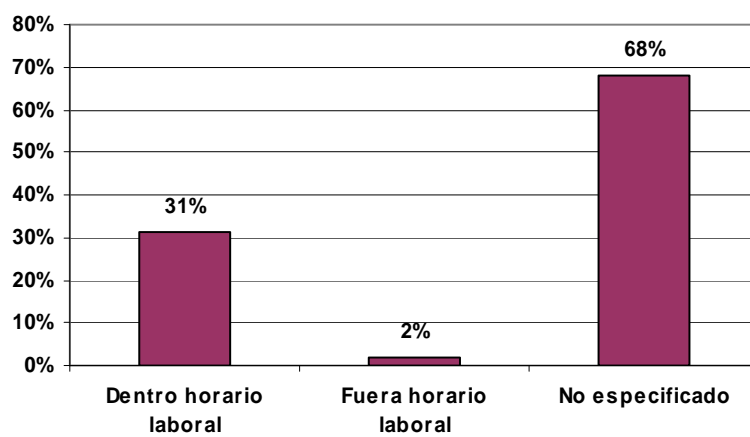
Destacar que en el 61% de las empresas no se incorpora expresamente formación para personas en excedencia y/o permisos de conciliación/corresponsabilidad. En el 68% de los planes no se especifica el horario de la formación y en un 31% se concreta que será dentro del horario laboral (en la mayoría de casos se especifica la “intención” en vez de la obligación que la formación sea dentro del horario laboral). El 74% de las empresas no incorporan formación on-line.

Gráfico 32. Formación y conciliación



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 33. Alusión a horario formación



Fuente: Elaboración propia

3.3. Reflexiones finales sobre el análisis cuantitativo

La LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece con claridad la obligación de las empresas de garantizar la no discriminación de mujeres y hombres en el ámbito del trabajo productivo. Esta obligación de no discriminación debe entenderse tal y como propone la propia ley como una consecución de la igualdad efectiva. Ya en 1979, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (la CEDAW), establecía en su artículo 1 que lo se debía entender como “no discriminación”:

“Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

El derecho de las mujeres a no ser discriminadas es un derecho fundamental, que en el ámbito del trabajo remunerado implica obligaciones muy claras para las empresas. La persecución de la realización de dicho derecho debería contar con los instrumentos jurídicos más eficaces y poderosos de nuestras políticas públicas. La LOIMH introduce para la defensa de tal derecho diversas medidas, entre ellas los planes de igualdad en las empresas. Sin embargo, las exigencias que establece la ley para dichos planes son pobres en origen³⁶. La falta de obligatoriedad del instrumento de los planes de igualdad en empresas de más de 250 personas trabajadoras, la escasez de pautas para su realización, la ausencia de mecanismos de seguimiento y evaluación, etc., hacen de los planes de igualdad un mecanismo diseñado deficientemente.

Esas deficiencias, en el diseño legal, se amplifican cuando estudiamos su concreción en el ámbito de las empresas y sus características.

³⁶ Lorena Garrido ha realizado una exhaustiva descripción de las carencias de la ley con relación a los planes de igualdad (Garrido, Lorena, 2010b: 406-7).

En primer lugar, resulta claro el desplazamiento teórico que se produce en los conceptos. La mayoría de los planes no tienen como objetivo ni finalidad conseguir una igualdad efectiva, sino la persecución de la igualdad formal o simplemente cumplir la LO 3/2007. El problema a abordar “la desigualdad de género” aparece con frecuencia deficientemente identificado: no se refiere a la desigualdad estructural de la sociedad sino que los planes de igualdad se vinculan con el “*clima laboral*”, “*optimización de las capacidades y potencialidades*”, “*mejora de la calidad de vida*” y del “*aumento de la productividad*”. Como hemos visto a lo largo del análisis cuantitativo, a pesar de que el 45% de las empresas apuesten por promover la igualdad, los datos demuestran que no se prevén las medidas necesarias para conseguir este objetivo señalado.

En el plano teórico, se observa un vaciamiento conceptual. Así, por ejemplo, se describen como “acciones positivas” acciones de mera información o promoción, o se disuelve el sentido profundo de las políticas de corresponsabilidad. Las medidas que se proponen no parten de una adecuada comprensión de la desigualdad de género y se convierten en acciones aisladas que no se dirigen a la garantía de un derecho fundamental, la no discriminación, sino a la “mejora” de un colectivo, el de las mujeres, con acciones que se suelen situar en el ámbito de la voluntariedad.

En segundo lugar, los problemas conceptuales se amplifican cuando vemos la poca idoneidad de los instrumentos con los que cuenta la realización concreta del plan de igualdad. Un dato alarmante es que la mayoría de las empresas no recogen sus datos desagregados por sexos. La ausencia de un adecuado diagnóstico hace imposible establecer acciones de defensa y garantía de los derechos de las mujeres trabajadoras.

En tercer lugar, las empresas que incluyen un diagnóstico de la situación muestran como en la mayoría de ellas se siguen dando graves problemas de

segregación vertical y horizontal de las mujeres en el mercado de trabajo. Las mujeres siguen ocupando los puestos de trabajo menos calificados y menos reconocidos dentro de las empresas. La mayoría de los cargos directivos los siguen ocupando los hombres y en muy pocos casos se establece la obligación de implementar acciones positivas para paliar la situación desigual de la que parten las mujeres y poder avanzar en la igualdad efectiva. La falta de atención a la desigualdad con relación a la corresponsabilidad en las tareas de cuidado es otro elemento destacado.

En cuarto lugar, destaca el carácter “rutinario” o meramente testimonial de muchos planes, que no mejoran o garantizan mejor los derechos establecidos por la legislación laboral y de igualdad de género. De esta manera, el plan se convierte en la mayoría de los casos en un acto burocrático, que no pretende profundizar el derecho a la igualdad efectiva. Esta falta de voluntad en garantizar eficientemente los derechos de las mujeres trabajadoras se ve agravada por el hecho de que en muchos casos no sabemos si las medidas y acciones previstas en los planes de igualdad se incorporan en el Convenio Colectivo de la empresa.

En quinto lugar, señalamos cómo los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas presentan por su parte también graves deficiencias: mezcla conceptual con el acoso moral, ausencia y/o deficiencia de las medidas de prevención de las conductas acosadoras, ausencia de un análisis de género que dé cuenta de que el acoso sexual y por razón de sexo se vincula a la violencia de género, procedimientos inadecuados en los que se incluyen técnicas de mediación gravemente lesivas de los derechos de las mujeres trabajadoras, ausencia de medidas de apoyo y recuperación. En definitiva, desprotección de las mujeres víctimas de acoso y ausencia de una lucha efectiva contra la violencia de género que se plasma en el acoso sexual y por razón de sexo.

IV. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

A lo largo de las entrevistas realizadas en esta investigación, se pidió a las personas entrevistadas de la administración pública, de los sindicatos y de las empresas, que de acuerdo a su experiencia profesional vinculada a la aplicación de la LOIMH, realicen una valoración sobre la eficacia de la LOIMH, los aspectos que pueden mejorarse, los aspectos que se han introducido con facilidad o dificultad en los planes de igualdad y que reflexionen sobre los aspectos que favorecen o dificultan la implantación y desarrollo de los planes de igualdad en las empresas. También se valoraron los diversos ámbitos presentes en los planes de igualdad: las ayudas, las subvenciones y el distintivo de igualdad; la crisis y los planes de igualdad; la formación en igualdad; la clasificación profesional; las remuneraciones; la conciliación/corresponsabilidad; el acoso sexual y acoso por razón de sexo; el uso del lenguaje no sexista y las medidas sobre las mujeres víctimas de violencia de género.

En la **valoración y eficacia de la LOIMH** se le concede una gran importancia y se hace una positiva valoración de ésta, de hecho, se hace referencia a ella como un *hito* o como *un antes y un después de la ley de igualdad* en la historia española. Lo que se destaca de manera especial es la importancia de la Ley Orgánica como instrumento jurídico que regula el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. Por un lado, se valoran satisfactoriamente el conjunto de conceptos que propone la LOIMH, como el de transversalidad de género, corresponsabilidad, discriminación indirecta y acción positiva. Por otro lado, se enfatiza que la ley pretende incidir en diversos ámbitos, como en la seguridad social, en la violencia de género en el trabajo o los planes de igualdad en las empresas. Es decir, es muy bien valorada la incidencia de la ley en diversos ámbitos. En el discurso de los/as entrevistados/as está muy presente la dualidad igualdad formal/igualdad efectiva. También se hace referencia al contexto de crisis económica sosteniendo que ésta ha paralizado los instrumentos, las vías y las expectativas que abrió la ley de igualdad; la igualdad entre mujeres y hombres ha pasado a un segundo o tercer término en

la agenda político-social. A pesar de considerarse muy oportuna y como un gran acierto jurídico-formal la promulgación de la ley, también se hace referencia a la falta de una reglamentación y/o instrumentalización adecuada de la LOIMH. Además, se sostiene que la ley no se ha mostrado del todo eficaz, al menos en lo que respecta al ámbito de los planes de igualdad. En este sentido, se apunta que las empresas juegan un papel muy importante al momento de asumir compromisos (concretados en acciones) delante de la igualdad. Se subraya la necesidad de llevar a cabo medidas de sensibilización de género en las empresas, para así fomentar la adopción de medidas en favor de la igualdad, así como para difundirlas, llevarlas a la práctica, mantenerlas e incentivar la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras.

La valoración de la LOIMH realizada por las personas entrevistadas, incorpora la indicación de algunos **aspectos que pueden mejorarse** y contribuir de alguna forma al efectivo cumplimiento de la ley con relación a los planes de igualdad. Estos aspectos son los siguientes: la necesidad de una reglamentación específica de la ley, la obligatoriedad de los planes para todas las empresas y establecer requisitos para especificar quiénes pueden realizar un plan de igualdad, así mismo, se indica la conveniencia de realizar adecuaciones en las formas de reconocimiento de la elaboración de planes de igualdad; por último, se señala la necesidad de establecer precisiones conceptuales en torno a los términos “negociar”, “consultar” y “acordar”.

Al valorar las **facilidades en la negociación de los planes de igualdad**, las personas entrevistadas destacan como medida positiva el hecho que la LOIMH señale la obligatoriedad del plan de igualdad para aquellas empresas de más de 250 trabajadores/as. Hay un gran consenso en afirmar que una de las medidas que se negocian con mayor facilidad es la introducción del uso del lenguaje no sexista, aunque señalan que aún representa una medida no interiorizada quedando a menudo en “buenas intenciones” y que su facilidad de introducción puede ser debido a los bajos costes económicos que supone para la empresa. Los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo,

en opinión de algunas personas entrevistadas, se han introducido con facilidad en el plan de igualdad argumentando la inexistencia de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, sin embargo, se señala que la existencia de los protocolos ayuda a la aparición de denuncias. Y por último, se indica que la formación en igualdad significa también un aspecto que no conlleva dificultades de introducción.

En referencia a los **límites y las dificultades de los planes de igualdad**, las personas entrevistadas indican los siguientes: remuneraciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acceso al empleo y promociones, acciones positivas y representación equilibrada. En primer lugar, respecto a las remuneraciones, hay un discurso predominante en afirmar que se sigue negando la discriminación salarial y/o simplemente no se pretende abordar, señalando, en algunos casos, la existencia de complementos salariales (por antigüedad) distintos para mujeres y hombres. Esto evidencia la existencia de igualdad formal en el tema salarial, pero que lejos estamos de conseguir la igualdad real. En segundo lugar, se valora que la LOIMH aporta mejoras en la conciliación con las medidas del permiso de paternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijas/os y por cuidado de familiares, la excedencia por cuidado de hijas/os y por cuidado de familiares y la distribución de jornada. A pesar de eso, pocas personas entrevistadas mencionan el concepto de corresponsabilidad de los cuidados y la responsabilidad estatal al respecto, evitando así perpetuar el rol de mujer cuidadora. En tercer lugar, en opinión de la mayoría de las personas entrevistadas, en las empresas hay reticencias en la introducción y desarrollo de acciones positivas. No se están aplicando acciones positivas en los procesos de selección de las personas candidatas, ni en las promociones de la empresa, ni para que las mujeres accedan a altos cargos. Destacan que algunas empresas afirman implementar acciones positivas, pero que en realidad no son acciones positivas, ya que no aplican el concepto de acuerdo con la definición establecida en la LOIMH. En cuarto lugar, en referencia a la representación equilibrada y el acceso y promoción en la empresa, hay un discurso unánime en afirmar que las mujeres siguen sin acceder a los cargos de responsabilidad de la empresa y que no se toman

medidas al respecto. Se señala la existencia de resistencias en facilitar y fomentar la incorporación y el acceso de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas y en revalorizar los puestos de trabajo feminizados. Esto evidencia el miedo a revisar las categorías profesionales para objetivar y hacer transparente el proceso de acceso y promoción en la empresa.

Los **aspectos favorecedores de la implantación de un PI** según las personas entrevistadas son: la implicación de la dirección de la empresa y la apuesta por la igualdad efectiva; la participación de las mujeres en la negociación colectiva; la existencia de subvenciones, ayudas, distintivo e Inspecciones de Trabajo. La implicación de la dirección de la empresa en la implantación y/o desarrollo de un plan de igualdad es esencial, según las personas entrevistadas. Cuando la dirección de la empresa apuesta claramente por conseguir la igualdad efectiva a través de un plan de igualdad, lo impulsa y cree en ello, el proceso tiene más posibilidades de ser satisfactorio. Además, también se señala que la participación de las mujeres en la negociación colectiva y en los sindicatos es un aspecto a reivindicar y a conseguir. En relación a las subvenciones, las ayudas y el distintivo de igualdad creados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las respectivas administraciones autonómicas, se sostuvo claramente la postura que son aspectos que favorecen la introducción y/o desarrollo de los planes de igualdad en las empresas.

Al realizar la valoración de los **principales obstáculos en la implantación de un PI** se indica lo siguiente: la falta de formación en igualdad y sensibilización; la persistencia de sectores masculinizados y sectores feminizados; la falta de implicación de la dirección de la empresa; la crisis económica. Uno de los aspectos que se señala con mayor contundencia es la falta de formación en igualdad de la dirección de la empresa y del personal de la plantilla. Si no existe una sensibilización en la empresa, en muchas ocasiones no se entiende la necesidad del plan de igualdad, su finalidad ni sus objetivos. También se menciona como punto negativo, la ausencia de un diagnóstico y/o de un diagnóstico riguroso de la empresa (con todos los datos necesarios para poder

elaborar un diagnóstico real) para poder conocer la situación de la misma en materia de igualdad entre mujeres y hombres y, por lo tanto, saber el punto de partida. Otro aspecto que sale en las entrevistas es la persistencia de la feminización y masculinización de determinados sectores y/o puestos de trabajo y las dificultades de implementar acciones y medidas al respecto. El hecho que la dirección no se implique en conseguir la igualdad laboral entendiéndola como un tema central en la empresa es uno de los grandes inconvenientes para poder implementar las medidas y acciones del plan de igualdad. En último lugar, según los/as entrevistados/as, la crisis económica ha afectado negativamente a la implantación y desarrollo de los planes de igualdad en las empresas.

En relación con las **ayudas de fomento a las medidas de igualdad en las empresas**, el discurso predominante sostiene la conveniencia de la existencia de ayudas, apoyos y/o subvenciones que alienten el desarrollo de la igualdad en las empresas. Esta postura, de forma genérica, señala que es beneficiosa la implementación de acciones “pro-igualdad”, pero no se profundiza demasiado en los argumentos para sustentar este dicho. Se considera que las ayudas han tenido el “papel fundamental” de hacer llegar a las empresas el tema de la igualdad. No obstante, por un lado se señala que se debe ser exigente con los resultados de las subvenciones y hacer un control exhaustivo de ellas. Por otro lado, se plantea que al momento de otorgar las ayudas, debe diferenciarse bien entre las pequeñas-medianas empresas y las grandes. Respecto de estas últimas, dado que cuentan con más recursos, se plantea que se deben controlar más las ayudas que se destinen hacia ellas, por lo tanto, cuando les sean otorgadas, se debe ser muy restrictivo con su utilización y con los resultados.

Las reflexiones sobre la **crisis y los planes de igualdad** señalan que existe un retroceso en los derechos reconocidos en la LOIMH y una paralización en la implantación y desarrollo de los planes de igualdad.

La **formación en igualdad** en las empresas se considera muy relevante, así como la necesidad de la obligatoriedad de ésta y que debería ser destinada a la totalidad de la plantilla. En esta línea, se proponen cursos específicos/módulos en igualdad, introducción de cursos en la formación continua, conferencias (online, distancia y presencial). Sin embargo, se señala como punto negativo que las empresas no incorporen formación para las personas en excedencia, permiso de maternidad/paternidad, reducción de jornada y/u otros permisos de conciliación/corresponsabilidad. Este hecho significa un impedimento para la promoción de las mujeres, ya que son las que continúan acogiéndose al derecho de excedencia y/u otros permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, en opinión de algunas personas entrevistadas, en los planes no se especifica el horario de formaciones de la empresa y no se concreta si será dentro o fuera del horario laboral. El hecho que la formación se imparta, en la mayoría de las empresas, fuera del horario laboral perjudica en mayor medida a las mujeres que son las que sufren su “doble-triple jornada”.

Respecto a la **clasificación profesional**, en la mayoría de planes de igualdad no se contempla la realización de una clasificación de puestos de trabajo objetiva ni se establecen medidas para erradicar las desigualdades existentes en este ámbito.

En referencia a las **remuneraciones** de mujeres y hombres en las empresas, encontramos dos posturas al respecto. Por un lado, algunos/as entrevistados/as apuntan que en algunos planes se reconoce la existencia de discriminación salarial en la empresa, afirmación que no está recogida en los respectivos planes de igualdad. Se afirma que, en general, las empresas no plantean medidas preventivas ni correctoras al respecto. Por otro lado, hay un gran número de opiniones que señalan la negación, por parte de las empresas, de discriminación salarial con ausencia de datos para afirmar o refutar el hecho.

Al valorar las medidas de **conciliación y corresponsabilidad** se ha destacado la importancia de introducir en el plan los permisos y derechos reconocidos en la Ley de Conciliación y sobretodo de ampliarlos. Se subraya que siguen siendo las mujeres las que se acogen a los permisos, a las reducciones de jornada y a todas las otras medidas que permiten la conciliación, es decir, son las mujeres las que concilian. No obstante, en opinión de algunos/as entrevistados/as, la LOIMH ha supuesto el fomento de la conciliación además de introducir el concepto de corresponsabilidad. Se destaca la importancia del fomento y la implementación de medidas de conciliación destinadas específicamente para los hombres con la finalidad de conseguir una corresponsabilidad real y efectiva destacando la importancia del ejercicio del permiso de paternidad.

Sobre el tema del **acoso sexual y acoso por razón de sexo** se concede una gran importancia a los protocolos de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas. Aún así, se apunta que existen protocolos incompletos: en algunos casos no se establecen sanciones, medidas de prevención y los procedimientos de actuación son confusos. Una gran parte de entrevistados/as, afirman que en sus empresas se niega la existencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo debido al miedo que salgan casos a la luz, a la vez que mencionan la preocupación por el alto número de casos de acoso que no se denuncian. A menudo hay reticencias en implementar protocolos de acoso y dar formación e información por entender que con más información las personas trabajadoras pueden identificar casos de acoso y denunciarlos. En los casos en que existen procedimientos de actuación ante situaciones de acoso, hay reticencias en iniciar procedimientos formales para esclarecer los hechos. Se prefiere “resolver el problema” en procedimientos informales, sobre todo si los presuntos acosadores tienen cargos directivos y/o de responsabilidad en la empresa. En opinión de las personas entrevistadas, es necesario más **formación y sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo** dirigida a toda la plantilla y especialmente a las personas encargadas y/o responsables de la empresa en casos de acoso. Muchas empresas aún no establecen medidas de prevención

y sensibilización en sus protocolos y/o en otros documentos. En algunos protocolos en vez de considerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una de las violencias hacia las mujeres, se contempla como un “problema/conflicto” que puede “resolverse” con un proceso de mediación. Por último, se destaca la importancia, en casos de acoso en el ámbito laboral, de seguir unos procedimientos de actuación establecidos en el protocolo de la empresa, pero sobretodo que se contemple apoyo (legal, psicológico, económico...) a las mujeres víctimas de acoso desde la misma empresa para garantizar sus derechos.

En referencia al **uso del lenguaje no sexista**, presente en los planes de igualdad, se considera como un avance que en la mayoría de planes se introduzca regulación sobre lenguaje no sexista, aunque es necesaria más formación al respecto. A pesar de eso, algunos/as entrevistados/as apuntan la persistencia del uso y abuso del genérico masculino y la asimetría en el trato de mujeres y hombres. Se subraya que el uso del lenguaje no sexista es una medida no obligatoria y, por lo tanto, se deja a voluntad de cada persona y/o departamento. Podemos deducir que el lenguaje sexista no se vincula aún con la igualdad entre mujeres y hombres y cuando se implementan acciones es debido al bajo coste económico que conllevan. Hay voz unánime en reivindicar la necesidad de formación en lenguaje no sexista para eliminar las reticencias palpables en muchas empresas ya que se considera aún una medida menospreciada y no interiorizada por la mayoría de personas trabajadoras. También se destaca la importancia del papel de la dirección de la empresa entorno al uso de un lenguaje no sexista y la eficacia de implementar buenas prácticas en lenguaje no sexista con el objetivo de sensibilizar al personal de la empresa con el uso de formas no discriminatorias y sexistas.

Se valora especialmente la introducción de medidas para las **mujeres víctimas de violencia de género** constatando de vital importancia y positivamente los derechos establecidos en la LO 1/2004: reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo, cambio de centro de trabajo o la movilidad geográfica,

suspensión del contrato de trabajo y derecho a la asistencia social integral. No obstante, se señala que en la mayoría de los planes se establecen las medidas establecidas en la LO 1/2004, sin ir más allá de ésta. Se destaca como objetivo primordial hacer efectivos los derechos de las víctimas de violencia de género.

En lo que respecta al **análisis cuantitativo del contenido de los planes de igualdad**, puede decirse que nuestro trabajo ha pretendido ilustrar de qué manera se está desarrollando el mandato de la LOIMH y cuáles son los desarrollos más interesantes, las limitaciones y las deficiencias de dichos instrumentos.

La LOIMH para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece con claridad la obligación de las empresas de garantizar la no discriminación de mujeres y hombres en el ámbito del trabajo productivo. Esta obligación de no discriminación debe entenderse tal y como propone la propia ley como una consecución de la igualdad efectiva.

El derecho de las mujeres a no ser discriminadas es un derecho fundamental, que en el ámbito del trabajo remunerado implica obligaciones muy claras para las empresas. La persecución de la realización de dicho derecho debería contar con los instrumentos jurídicos más eficaces y poderosos de nuestras políticas públicas. La LOIMH introduce para la defensa de tal derecho diversas medidas, entre ellas los planes de igualdad en las empresas. Sin embargo, la falta de obligatoriedad del instrumento de los planes de igualdad en empresas de más de 250 personas trabajadoras, la escasez de pautas para su realización, la ausencia de mecanismos de seguimiento y evaluación, etc., hacen de los planes de igualdad un mecanismo diseñado deficientemente.

En primer lugar, la mayoría de los planes no tienen como **objetivo** ni finalidad conseguir una igualdad efectiva, sino la persecución de la igualdad formal o simplemente cumplir la LOIMH. El problema a abordar de “la desigualdad de

género” aparece con frecuencia deficientemente identificado: no se refieren a la desigualdad estructural de la sociedad sino que los planes de igualdad se vinculan con el “*clima laboral*”, “*optimización de las capacidades y potencialidades*”, “*mejora de la calidad de vida*” y del “*aumento de la productividad*”.

En segundo lugar, los **problemas conceptuales** se amplifican cuando vemos la poca idoneidad de los instrumentos con los que cuenta la realización concreta del plan de igualdad. Un dato alarmante es que la mayoría de las empresas no recogen sus datos desagregados por sexos. La ausencia de un adecuado diagnóstico hace imposible establecer acciones de defensa y garantía de los derechos de las mujeres trabajadoras.

En tercer lugar, las empresas que incluyen un **diagnóstico** de la situación muestran como en la mayoría de ellas se siguen dando graves problemas de segregación vertical y horizontal de las mujeres en el mercado de trabajo. Las mujeres siguen ocupando los puestos de trabajo menos calificados y menos reconocidos dentro de las empresas. La mayoría de los cargos directivos los siguen ocupando los hombres y en muy pocos casos se establece la obligación de implementar acciones positivas para paliar la situación desigual de la que parten las mujeres y poder avanzar en la igualdad efectiva.

En cuarto lugar, destaca el carácter meramente testimonial de muchos planes, que no mejoran o garantizan mejor los derechos establecidos por la legislación laboral y de igualdad de género. De esta manera, el plan se convierte en la mayoría de los casos en un acto burocrático, que no pretende profundizar el derecho a la igualdad efectiva. En muchos casos no sabemos si las medidas y acciones previstas en los planes de igualdad se incorporan en el Convenio Colectivo de la empresa.

En quinto lugar, señalamos cómo los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas presentan por su parte también graves deficiencias: mezcla conceptual con el acoso moral, ausencia y/o deficiencia de las medidas de prevención de las conductas acosadoras, ausencia de un análisis de género que dé cuenta de que el acoso sexual y por razón de sexo se vincula a la violencia de género, procedimientos inadecuados en los que se incluyen técnicas de mediación gravemente lesivas de los derechos de las mujeres trabajadoras, ausencia de medidas de apoyo y recuperación.

V. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (2011): *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Barcelona: CGJP/Centre d'Estudis Jurídics. (http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad_de_Genero/Actividades_de_la_Comision_de_Igualdad/Estudios_y_otros_documentos/Estudio_sobre_la_aplicacion_de_la_Ley_Organica_3_2007__de_22_de_marzo__para_la_igualdad_efectiva_de_mujeres_y_hombres).

Balcells i Junyent, Josep (1994): *La investigación social: introducción a los métodos y las técnicas*. Barcelona: Escuela Superior de Relaciones Públicas.

Barreré Unzueta, M^a Ángeles (1997): *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*. Madrid: Civitas.

Blaikie, Norman W. H. (1991): "A critique of the use of triangulation in social research", *Quality and Quantity*. N. 25. Pp. 115-136

Bodelón, Encarna (2010): "Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?", *Anuario de Filosofía del derecho*, pp. 85-106.

Bodelón, Encarna (2012): *Violencia de género y las respuestas de los sistemas penales*. Buenos Aires: Ed. Ediciones Didot.

Bodelón, Encarna, Igareda, Noelia (ed.) (2013), *Los planes de igualdad en tiempos de crisis*. Problemas de aplicación y carencias conceptuales. Madrid: Ed. Dykinson.

Bonino, Carla y Aragón, Jorge (2003): *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre hombres y mujeres*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Borràs Català, Vicent; Torns Martín, Teresa; Moreno Colom, Sara (2007): “Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo”, *Papers: revista de sociologia*, Nº 83, 2007, pp. 83-96.

Cabruja, Teresa i Ubach; Íñiguez Rueda, Lupicinio; Vázquez Sixto, Félix (2000) “Como construimos el mundo: relativismo, espacios de relación y narrativa”, *Anàlisi. Quaderns de comunicació i cultura*, Nº 25, pp. 61- 94

Canales, Manuel y Peinado, Anselmo (1995): “Grupos de discusión”, Delgado, José Manuel y Gutiérrez Fernández, Juan (1995): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis, pp. 288-316

Carrasco, Cristina (2003): “¿Conciliación? No gracias. Hacia una nueva organización social” en *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria.

Castro García, Carmen, Pazos Morán, María (2012): “Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales?”, *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*. Serie economía, pp. 7-25.

Cavas Martínez, Faustino y Sánchez Trigueros, Carmen (2007): “La Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de derecho*, Nº 25, 2007, pp. 343-370.

CES (2003): *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid, CES.

Chacartegui, Consuelo (2006): "Tiempo de trabajo, racionalidad horaria y género: un análisis en el contexto europeo", *Relaciones laborales* 19/2006, pp. 1201-1223.

Chinchilla, Núria et al. (2006): "Career inhibitors and career enablers for executive women", Working Paper nº. 632, IESE Business School, Barcelona.

Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de la Mujer (2007): *Manual para delegadas y delegados. Ley para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. Comisiones Obreras, Madrid.

De la Puebla, Ana (2007). "Dimensión laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Revista de Relaciones Laborales*, vol.8, pp. 65-99.

De los Mozos, Manuel (2007): "Implicaciones laborales de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Revista de Relaciones Laborales*, vol.12, pp. 85-100.

De Luís, Pilar (2008): "La presencia de las mujeres y hombres en los puestos directivos de las empresas. Las medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral en las empresas". En Elósegui, María (directora) (2008): *Políticas de género*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial. Centro de Documentación Judicial, DL.

Delgado, José Manuel y Gutiérrez Fernández, Juan (coord.) (1994): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.

Dubin, Kenneth A. (2007): "¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres para las estrategias empresariales" en: García-Perrote, Ignacio y Mercader Uguina,

Jesús R. (coord.): *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Valladolid: Lex Nova, pp. 45-69.

Elósegui, María (2008): “La ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las acciones positivas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres”. En Elósegui, María (directora) (2008): *Políticas de género*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial. Centro de Documentación Judicial, DL.

Fabregat Monfort, Gemma (2007a): *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Editorial Bomarzo, Granada.

- (2007b) “La negociación colectiva de los planes de igualdad”, *Revista de treball, economia i societat*, nº 45, 2007, pp. 9-17

- (2008): *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*. Tirant Lo Blanch, S.L, Valencia.

Fernández Cordón, Juan Antonio y Tobío Soler, Constanza (2006): *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documento de trabajo 79/2005. Fundación Alternativas, Madrid.

Gala, Carolina (2011a): Conciliación de la vida laboral y familiar. En VV.AA. (2011): *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3(2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

- (2011b): “La protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral”. En Bodelón, Encarna y Rodríguez, Ricardo: *Las violencias machistas contra las mujeres*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.

García-Perrote, Ignacio y Mercader, Jesús Rafael (Coord.) (2007): *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Lex Nova.

García-Perrote, Ignacio (2008): "Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres". *Revista Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* n ° 4, 2008, pp. 17-43.

Garrido, Lorena (2010a): "Los planes de igualdad en las empresas: hacia un instrumento de aplicación y tutela del derecho fundamental a la igualdad sustantiva", en Bodelón, Encarna y Heim, Daniela (coord.) (2010): *Derecho, género e igualdad: cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*. Volumen I, Antígona Group, UAB, Barcelona, pp. 141-154.

- (2010b): "Los planes de igualdad en las empresas y su desarrollo en momentos de crisis", en Espuny, M. Jesús y Paz, Olga (coord.): *Crisis y Ocupación*. Editorial Bosch, Barcelona, 2011, pp.373-412.

Guerrero, Charo y Lledó, Eulàlia (2008): *Hablemos de leyes*. Instituto de la Mujer, Madrid.

Igareda, Noelia (2011): "El derecho al cuidado en el estado social de derecho", *Anuario de Filosofía del Derecho*, n. 28, pp. 185-206.

- (2012): *De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado*. Editorial Académica Española, Saarbrücken.

Jick, Tood D. (1979): "Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in action". *Administrative Science Quarterly*. Vol. 24. Qualitative Methodology. December. pp. 602-610.

Krueger, Richard A. (1991): *El grupo de discusión: guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Lousada Arochena, José Francisco (2008): *Permiso de paternidad y conciliación masculina*. Bomarzo, Albacete

Maza Caso, Ester (2012): "Planes de igualdad en tiempos de crisis: consideraciones prácticas", *Aedipe: Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, nº. 11, 2012, pp. 44-47

Medina, Antonia (2002): *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Málaga: Asociación de Estudios Históricos Sobre la Mujer (Universidad de Málaga) y Área de la Mujer (Ayuntamiento de Málaga).

Nieto Rojas, Patricia (2008): "La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas", *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, nº 17, 2008, pp. 119-140.

Núñez-Cortés Contreras, Pilar y Velasco Portero, María Teresa (2009): "Cuestiones más controvertidas en la aplicación práctica de los planes de igualdad en la empresa", *Actualidad laboral*, nº 15, 2009, p. 2.

Olsen, Wendy (2004): "Triangulation in Social Research: Qualitative and Quantitative Methods Can Really be Mixed", en Holborn, M.: *Development in Sociology*. Causeway Press (En prensa).

Peinado López, María Amalia (1988): *Discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español: una aproximación empírica a la discriminación salarial*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Perán Quesada, Salvador (2010): "El acoso sexual desde una perspectiva preventiva: planes de igualdad, códigos de prevención y protocolos de actuación", *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, Nº. 75, 2010, pp. 48-54.

Pérez del Río, Teresa (2007) “Aproximación general a la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres” en *Revista Artículo 14: Una perspectiva de género*. Nº 24, pp. 4-20.

Pérez del Río, Teresa (2008) “Aproximación general a la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres” en *Revista Artículo 14: Una perspectiva de género*. Nº 24, pp. 4-20.

Pérez Orozco, Amaia (2006): “Amenaza tormenta: La crisis de los cuidados”, *Revista de Economía Crítica*, nº 5, pp. 7-37.

Rodríguez, Óscar (2005): “*La Triangulación como Estrategia de Investigación en Ciencias Sociales*”. *Revista Madri+d*. N. 31, 2005, (Ejemplar dedicado a: La I+D que tenemos).

Rubio, Ana y Gil, Juana María (ed.) (2012a): *Las medidas disuasorias frente al acoso sexual y por razón de sexo*. Madrid: Dykinson.

- (2012b): *Dignidad e igualdad en derecho. El acoso en el trabajo*. Madrid: Dykinson.

Sánchez, Carmen y Areta, María (2009): “La elaboración y negociación de los planes de igualdad: análisis práctico de la situación actual”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 19, pp. 1-52.

ANEXO

1. Listado de Planes de Igualdad que conformaron la muestra de trabajo

1. Plan de Igualdad Plataforma Europa 2008
2. Mutualia - Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2009-2011
3. Mutualia - Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (8 marzo 2008)
4. Plan de Igualdad en IECISA (2009)
5. Plan de Igualdad FCC Construcción SA (2008)
6. Primer plan de igualdad en el Corte Inglés (2008)
7. Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres Eat Out Restauración (BOE núm. 134, Miércoles 2 de junio de 2010)
8. Plan de Igualdad de Sociedad Textil Lonía S.A. (2009)
9. Plan de Igualdad Caixa Penedès (2008)
10. Plan de igualdad de Asepeyo Monalisa (2009)
11. Plan de Igualdad de RSI (2007)
12. Plan de Igualdad Ford España SL., 2011-2013
13. Plan de Igualdad de la Empresa Severiano Gestión S.L. (2009)
14. Plan de Igualdad de Verdifresh (2009)
15. 1er Plan de Igualdad Hytasal (2009)
16. Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2009 – 2010
17. Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres Grupo Caramelo (2009)
18. Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres Hutchinson Industrias del Caucho, S.A. (2008)
19. Plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas, S.A. (BOE núm. 210, Lunes 30 de agosto de 2010).
20. Plan de Igualdad de Sant Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta S.A. (2008)
21. Plan de Igualdad Grupo PSA Peugeot Citroen Centro de Madrid 2008-2011
22. Plan de Igualdad para Orange España (2010)
23. Plan de Igualdad 2009-2013 Onet España, S.A.
24. Plan de Igualdad para Obrascon Huarte Lain, S.A. (OHL) (2009)
25. Plan de Igualdad de Newco Airport Services, S.A. (2010)
26. Plan igualdad de oportunidades Mutua Balear “Hera” (2010)
27. Plan de Igualdad Multiservicios Aeroportuarias, SA. (2010)

28. Plan de Igualdad Michelin España Portugal, S.A. (2010)
29. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres Marionnaud Perfumerías (2010)
30. Plan de Igualdad Mantequerías Arias S.A. (2010)
31. Plan de Igualdad Lonza Biologics Porriño, S.L. (2009)
32. Plan de Igualdad de Laboratorios Liconsa, S.A. (2008)
33. Plan de Igualdad Indugráfíc Artes Gráficas S.L. (2010)
34. III Convenio Colectivo Marco de Endesa (BOE núm. 154, Jueves 26 de junio de 2008)
35. Plan de Igualdad BT España 2010-2013
36. Plan de Igualdad – Groupama Seguros y Reaseguros, S.A. (2008)
37. I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres Henkel Ibérica S.A., España 2008-2011
38. Plan de Igualdad de Reale Seguros, S.A. (2010)
39. Plan de Igualdad Mahou S.A. (2009-2012)
40. Plan de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – Organización ICSE (2010)
41. Acuerdo Marco de negociación e implantación de los Planes de Igualdad en el GRUPO FERROVIAL (2009)
42. Plan de Igualdad de Equipos Nucleares, S.A. (2008)
43. Plan de Igualdad Enagas, S.A. (2008)
44. Plan de Igualdad de la Empresa Municipal de Servicios de Medio ambiente urbano de Gijón (EMULSA) - Resolución de 13 de febrero de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad 2008-2011 en el Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano de Gijón, S.A. — EMULSA—, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo. (BOPA núm. 50, 2-III-2009)
45. Plan de Igualdad Contratas y Obras, Empresa Constructora, S.A. (2008)
46. Plan de Igualdad Caja Sol (2007)
47. Plan de Igualdad ING Direct (2009)
48. Plan de Igualdad IMTECH SPAIN – Septiembre 2009
49. Plan de Igualdad Hernández Zamora, S.A. (2010)
50. III Convenio Colectivo de Grupo Ortiz (BOE 09 de Marzo de 2009)

51. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres Grupo de empresas de NH HOTELES ESPAÑA S.L. (2010)
52. Plan de Igualdad Grupo Champion (2010)
53. Plan de Igualdad GLOBALES Hotels & Resorts (2010)
54. Plan de Igualdad de Frimar Panaderos, S.L. (2010)
55. Plan de Igualdad FREMAP (2009)
56. Plan de Igualdad de Flightcare (2010)
57. Plan de Igualdad Eulen S.A. (2009)
58. Plan de Igualdad de Industrias Farmacéuticas Almirall S.L. y Ranke Química S.L. (2009)
59. Plan de Igualdad Editorial Extremadura SA (2010)
60. Plan de Igualdad de Vigilancia Integrada, S.A. VINSA (2010)
61. Plan de Igualdad de Copa Servipark, S.L. (2010)
62. Plan de Igualdad Grupo Banco Popular (2008)
63. II Plan de Igualdad de Atlas España (2011)
64. Plan de Igualdad Aqualia, Gestión Integral del Agua S.A. (2010)
65. Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent España, S.A. (2009)
66. Plan de Igualdad de la Confederación española de Cajas de Ahorros (2010)
67. Plan de Igualdad CEPSA (2009)
68. Plan de Igualdad Grupo Cementos Portland Valderrivas (2009)
69. Plan de Igualdad C EEPILSA (2009)
70. Plan de Igualdad de CESCE (2010)
71. Plan de Igualdad Caja de Seguros Reunidos, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., CASER (2009)
72. Plan de Igualdad Hipermercados Carrefour (2010)
73. I Plan de Oportunidades de Cajacírculo (2010)
74. Plan de Igualdad y Conciliación de CajaCanarias (2010)
75. Plan de Igualdad “La Caixa” (2011)
76. Plan de Igualdad Caixanova (2010)
77. Plan de Igualdad Banco Caixa General S.A. (2009)
78. Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Caixa Galicia (2009-2013)
79. Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Bridgestone Hispania, S.A. (2010-2012)

80. Plan de Igualdad Bimbo SAU (2009)
81. Plan de Igualdad ADIF (2010)
82. Plan de Igualdad Bershka Logistica S.A. (2010)
83. Plan de Igualdad del Grupo AXA (2009)
84. Plan de Igualdad de Acciona Facility Services (2008)
85. Plan de Igualdad de Equipos Nucleares S.A. (ENSA) - RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Equipos Nucleares S.A., que forma parte de su Convenio colectivo. (BOE, núm. 239, Viernes 3 de octubre de 2008)
86. Plan Empresarial de Igualdad Boehringer Ingelheim España S.A. 2010-2015
87. Plan de Igualdad Grupo Santander Consumer (2007)
88. Plan de Igualdad de Oportunidades ELCOGAS (2008)
89. Plan de Igualdad Deutsche Bank SAE (2010)
90. Plan de Igualdad en las sociedades de fabricación del Grupo Inditex (2009)
91. Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa "Aquagest Levante, S.A." (2011)
92. Convenio MAPFRE Grupo Asegurador 2010-2013 - Resolución de 3 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de ámbito estatal de MAPFRE Grupo Asegurador. (BOE núm. 277, Martes 16 de noviembre de 2010)
93. Plan de Igualdad Bankinter (2010)
94. Plan de Igualdad de Fraternidad Muprespa (2011-2013)
95. Plan de Igualdad de Mercadona S.A. (2010)
96. Convenio Colectivo del Mercadona S.A. (2010)
97. Plan de Igualdad Banco Español de Crédito S.A. (2007)
98. Plan de Igualdad del Grupo Vips (2010)
99. Plan de Igualdad de ISS Facility Services S.A. (2008)
100. Plan de Igualdad de Fomento de Construcciones y Contratas S.A. (2008-2012)
101. Plan de Igualdad de Danone S.A. - Resolución de 25 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan

de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su Convenio colectivo.
(BOE núm. 218, Miércoles 9 de septiembre de 2009)

102. Plan de Igualdad de Gamesa (2010)

103. Acuerdo Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Banco de Sabadell (2010)