Los planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales

Encarna Bodelón y Noelia Igareda (editoras)

INDICE

1. Presentación

CUESTIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

2. Los planes de igualdad en las empresas y el Estatuto de Trabajadores (Carolina Gala Durán)
3. Los planes de igualdad en las empresas: un impulso necesario (Pilar Carrasquer Oto)

LAS DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

4. Los planes de Igualdad en la doctrina de los Tribunales (Mª Lourdes Arastey Sahún)

5. La negociación colectiva de los planes de igualdad en el convenio colectivo de la empresa (Gemma Fabregat Montfort)

6. Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados (Encarna Bodelón González y María Barcons Campmajó)

7. Resistencias en el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas: una aproximación socio-jurídica (Lorena Garrido Jiménez)

ALGUNOS ASPECTOS CONCRETOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

8. De la conciliación a la corresponsabilidad (Noelia Igareda González)

9. La violencia de género en los planes de igualdad (Gemma Sobrino González)

10. La administración pública en el fomento y control de la igualdad en las empresas (Sara Berbel Sánchez)

Anexo 1. Una Experiencia de Plan de Igualdad: MUTUALIA (Cristina Mendia Ibarrola)

Anexo 2. Siglas

PRESENTACIÓN

Este libro es el resultado final de la investigación y las jornadas "Igualdad y no discriminación en las empresas"[1] llevadas a cabo dentro del proyecto "El impacto de los planes de igualdad en las empresas" (i_PEM) (no. de referencia 4/09) subvencionado en el año 2009 por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer, actual Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

El objetivo es plasmar un conjunto de reflexiones sobre el impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en la consecución de una mayor igualdad de género en el ámbito laboral, en especial, a través de uno de los instrumentos más innovadores que la ley preveía, los planes de igualdad en las empresas.

Los planes de igualdad en las empresas han supuesto un avance en la actividad normativa de promoción de la igualdad de género en esferas donde tradicionalmente no se había intervenido hasta ahora. El inicial escepticismo del mundo empresarial a esta figura explica, en parte, la excesiva generalidad y la falta de precisión del texto normativo, y también algunos de los principales obstáculos en el desarrollo de los planes de igualdad tras la entrada en vigor de la LOIEMH.

Pero el deber de los poderes públicos de garantizar el derecho fundamental a la igualdad (Artículos 1, 9.2 y 14 de la Constitución española), legitima la actividad normativa que en ocasiones puede suponer un límite al derecho de libertad empresarial también consagrado en nuestro ordenamiento jurídico (artículo 38 Constitución española[2]). De ahí, la aparición de los planes de igualdad como instrumento válido para la consecución de este objetivo en el ámbito empresarial.

A pesar de la importancia del objetivo que persigue la LOIEMH, y de los planes de igualdad, en particular, los escasos análisis realizados hasta la fecha sobre el impacto conseguido suelen ser muy negativos. En general se alega la escasa ambición del planteamiento inicial de los planes de igualdad: se trata de unos instrumentos limitados a un número muy reducido de empresas (aquellas con más de 250 trabajadores/as), un tipo de empresas que tiene un pequeño peso en el conjunto del tejido empresarial español. También se critica la falta de concreción legal de muchos aspectos de los planes de igualdad: por ejemplo, el deber sólo de negociar y no de acordar dichos planes de igualdad, la obligatoriedad o no de realizar un diagnóstico previo, la falta de un registro oficial por parte de las administraciones públicas de los planes de igualdad adoptados, la imprecisión de algunas de las medidas contenidas como por ejemplo la posibilidad de adaptar los horarios de trabajo para asegurar el nuevo derecho de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, entre otras.

No obstante, este libro, además de contribuir a este análisis crítico de la LOIEMH y del instrumento específico de los planes de igualdad empresarial, quiere igualmente evidenciar la

[1] Jornadas que tuvieron lugar el 29 de Junio 2012 en el Espai Francesca Bonnemaison, Barcelona.

[2] Artículo 38. CE
"Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación."

capacidad de transformación del derecho sobre nuestra realidad social. Es cierto, que hay un amplio consenso social sobre que en las cuestiones de igualdad de género, será imprescindible educar y sensibilizar a las generaciones venideras para conseguir desterrar ciertos estereotipos y prejuicios sexistas que permiten la pervivencia de desigualdad de hombres y mujeres en ámbitos como el mercado de trabajo. También es verdad que en numerosas ocasiones se critica que la simple garantía de la igualdad formal a través de las leyes, no produce una igualdad material en la sociedad, tal y como muestra cualquier estadística oficial sobre la posición de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad.

Pero en ocasiones, el derecho sí que alcanza una función de transformación social, y se adelanta incluso al cambio social, cumpliendo una función de socialización y de orientación del comportamiento humano hacia ciertos ideales de justicia en los que esa sociedad cree. Éste creemos que es el caso en las leyes sobre igualdad de género. La LOIEMH pretende ser, y en ocasiones ha conseguido ser, un instrumento de cambio social, en campos de la realidad hasta hora poco permeables a demandas de justicia social que exigieran una mayor igualdad entre mujeres y hombres, como es el caso del mundo empresarial y del mercado de trabajo.

Además creemos que la coincidencia de la aprobación de la LOIEMH, y el despliegue de los planes de igualdad, con el nacimiento y generalización de la crisis económica, puede tener una lectura negativa, pero también otra positiva. Obviamente la parte negativa de esta coincidencia, ha supuesto que en muchas ocasiones la igualdad de género ha quedado relegada a un segundo plano (o simplemente ha desaparecido) del objetivo de actuaciones públicas y privadas en materia de condiciones laborales. También la crisis económica se ha utilizado muchas veces como un argumento para justificar o explicar la no actuación en materia de igualdad de género, o incluso el manifiesto incumplimiento de las obligaciones previstas por la LOIEMH.

Sin embargo, también podemos rescatar una lectura positiva de esta coincidencia, y es que, la crisis económica supone una oportunidad de mejora y transformación del modelo de producción económica y de organización laboral, hacia modelos más productivos, más eficientes, y también más justos. La igualdad de género se ha demostrado que es un instrumento valioso y generador de crecimiento económico, además de justicia social, por lo tanto, los planes de igualdad pueden resultar un instrumento válido de mejora empresarial, siempre y cuando exista un planteamiento a medio y largo plazo y una amplitud de miras más allá de la inmediatez cortoplacista.

Analizar el impacto y alcance de estos planes de igualdad en las empresas durante estos cinco años de vigencia de la LOIEMH es una tarea difícil, porque exige estudiar múltiples dimensiones de la actividad empresarial, económica, la negociación colectiva, la jurisprudencia relacionada así como el contenido y formas de los planes de igualdad empresariales aprobados durante este periodo de tiempo en nuestro territorio.

El presente libro pretende reunir análisis de este impacto de los planes de igualdad desde una valoración normativa, sociológica y política. Para ello, aglutina diferentes capítulos de autoras que centran su análisis en la aplicación de la ley, en el papel de la negociación colectiva en la elaboración de los planes de igualdad empresariales, en el análisis del contenido de los planes de igualdad (análisis tanto cualitativo como cuantitativo), en las valoraciones de algunas de las dimensiones contenidas en los planes de igualdad en las empresas, como por ejemplo, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género, en el papel de la

administración pública como impulsora de los planes de igualdad empresarial, o en la jurisprudencia que ha dado pie la aplicación de esta figura jurídica en nuestros tribunales.

La mayoría de las autoras son juristas, aunque también hay politólogas, sociólogas, y psicólogas. Aun así, hay algunas cuestiones que quedan apuntadas en esta publicación y que resultaría sumamente interesante que fueran investigadas y retomadas en profundidad desde otras disciplinas, como por ejemplo, estudios y análisis de la desigualdad salarial en las empresas por parte de economistas que pudieran evidenciar y explicar este fenómeno a nivel micro, entre otras cuestiones.

La publicación se nutre de los resultados del proyecto de investigación realizado por el grupo Antigona (los artículos de Noelia Igareda, Encarna Bodelón y Maria Barcons y Lorena Garrido) y de artículos solicitados a especialistas. En general, los resultados de nuestra investigación apuntan en una dirección semejante a la de las expertas invitadas a participar en la publicación. Sin embargo, no todas opiniones sostenidas por todas autoras son compartidas por las editoras. Así, en el tema de la pertinencia o no de la mediación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo claramente la opinión de nuestro grupo de investigación y de otras autoras es contraria a la utilización de dicha opción en caso de violencia como el acoso sexual o por razón de sexo.

Igualmente, la legitimidad o no de aplicar acciones positivas a favor de hombres en empresas y/o sectores empresariales feminizados es objeto de controversia, a pesar de la existencia de una línea jurisprudencial clara que exige que el grupo beneficiario de las acciones positivas acredite una posición minoritaria por razones de discriminación social histórica.

Por todas estas razones, nos gustaría que este libro pudiera ser de interés para todas aquellas personas que confían en las posibilidades del derecho en la promoción de una mayor justicia social. Pero también nos gustaría que sirviera de inspiración y de inicio de nuevas investigaciones, estudios y análisis sobre todos estos temas, de especial trascendencia para la vida y bienestar de millones de mujeres y hombres en este país.

Por último quisiéramos agradecer los artículos de todas las personas que han participado en el libro, así como las presentaciones de aquellas personas que tomaron parte en las jornadas y que por distinto motivos no pudieron hacernos llegar su texto escrito.

CUESTIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO A LOS PLANES DE IGUALDAD

Carolina Gala Durán*

Sumario: 1. Introducción. 2. Ámbito de aplicación, regulación y concepto de plan de igualdad. 3. La obligación de negociar un plan de igualdad. 4. Las fases del plan de igualdad. 5. El contenido del plan de igualdad. 6. Otros supuestos en que puede existir un plan de igualdad. 7. Vías de control de la aplicación del plan de igualdad. 8. Conclusiones finales.

1. Introducción

No hay duda que, en el caso de España, la norma que ha supuesto un antes y un después en materia de igualdad ha sido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH); ley que, como es conocido, posee un contenido amplio y muy diverso, tiene una clara perspectiva transversal, modificó numerosas normas y, además, de campos muy diferentes –entre ellas, las normas básicas aplicables en el ámbito laboral-, recoge medidas genéricas pero también muy concretas y, en fin, suscitó –y suscita todavía hoy día- numerosas esperanzas y retos.

En materia laboral, la LOIEMH introdujo reformas importantes en aspectos tan diversos como la conciliación de la vida laboral y familiar –cuya transformación ya había llevado a cabo con anterioridad la Ley 39/1999, de 5 de noviembre-, la regulación del tiempo de trabajo, el despido, en materia procesal y de Seguridad Social, etc., pero si tuviéramos que elegir las tres medidas *"estrella"*, éstas serían, a nuestro entender, las siguientes:

a) La implantación del permiso de paternidad en nuestro país (nuevo artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y la concordante regulación de Seguridad Social[3]) cuya ampliación de los trece días inicialmente previstos a las cuatro semanas parece suspendida sin límite temporal y cuya aplicación práctica dista todavía de la esperada si se pretende fomentar realmente, tal y como persigue la LOIEMH, la corresponsabilidad entre hombres y mujeres[4].
b) La posibilidad, recogida en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, de que las personas trabajadoras puedan, sin reducir su jornada de trabajo, modificar su horario o sus turnos de trabajo, facilitándose con ello la conciliación de la vida laboral y familiar sin reducir el correspondiente salario y, en consecuencia, los ingresos familiares[5]; vía

*Catedrática acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

[3] Artículos 133 octies a 133 decies.

[4] Según datos de la propia Seguridad Social de enero a diciembre de 2011 se reconocieron 269.715 permisos de paternidad, mientras que las prestaciones de maternidad reconocidas fueron 324.405 (de las cuales 318.607 las disfrutaron las madres y solo 5.978 los padres) (www.seg-social.es).

[5] En efecto, en dicho precepto se señala*: "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"*.

que ha cerrado completamente la interpretación restrictiva que, de dicho precepto, está llevando a cabo hasta el momento el Tribunal Supremo[6]; y,

c) La implantación de los planes de igualdad en determinadas empresas, figura que suscitó una importante controversia inicial y que está tardando en consolidarse. Se trata, sin duda, de una de las medidas más innovadoras y trascendentes de la LOIEMH, pero también de una de las figuras cuya regulación resulta más difusa e incompleta –como veremos se dejan pendientes de concreción algunas cosas-, y cabe tener muy presente que, a nuestro entender, ello no se debe a un olvido sino a una decisión consciente del poder legislativo, dirigida a conseguir su inclusión en la propia LOIEMH, ante la existencia de una contundente oposición empresarial. De las tres medidas citadas anteriormente vamos a centrarnos, en las páginas que siguen, en el análisis, desde una perspectiva general, de los planes de igualdad.

2. Ámbito de aplicación, regulación y concepto de plan de igualdad

Como primer paso, cabe tener en cuenta que, en relación con esta cuestión, según la LOIEMH, son distinguibles tres tipos de empresas: 1) empresas que están obligadas a tener, desde la entrada en vigor de la LOIEMH, un plan de igualdad; 2) empresas que no están obligadas a implantar un plan de igualdad pero que deciden hacerlo, constituyendo esa opción una medida de responsabilidad social empresarial, en los términos recogidos en el artículo 73[7] de la LOIEMH, y de hecho, la implantación de planes de igualdad en este tipo de empresas ha sido fomentado, en los últimos años, a través de la concesión de subvenciones y ayudas públicas por parte de diversas Comunidades Autónomas; y, 3) empresas que no se encuentran en ninguna de las dos situaciones anteriores, pero a las que se les aplica la obligación general, referida a todo tipo de empresas, de adoptar medidas que favorezcan la igualdad efectiva de mujeres y hombres (medidas que la LOIEMH no concreta, limitándose a exigir que se negocien, y en su caso se acuerden, con los representantes de los trabajadores/as, en los términos previstos por la legislación laboral[8]). Y a estos supuestos, pero, desde una visión *"negativa"* o *"sancionadora"* (y también cabe entender que excepcional) se sumaría el caso en que la existencia de un plan de igualdad viene impuesta como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo.

---

[6] Entre otras, en la sentencia de 16 de junio de 2008.

[7] En este articulo se establece que: *"las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, Comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidores y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral".*

[8] Así, en el articulo 45.1 de la LOIEMH se señala que: *"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".*

Respecto al primer supuesto, en el que nos vamos a centrar especialmente, cabe destacar que la LOIEMH establece la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras[9]. Y aquí cabe realizar ya algunas consideraciones:

a) En relación con el cómputo de las personas trabajadoras, se incluyen todos, con independencia de la modalidad contractual que tengan (temporal o indefinida), su jornada de trabajo (a tiempo completo o a tiempo parcial), su especialización profesional, remuneración, lugar de trabajo, etc. Obviamente, al no pertenecer a la empresa –aunque presten sus servicios en sus instalaciones o para ella- no cuentan los trabajadores/as de las empresas contratistas y subcontratistas, las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal o los trabajadores/as en régimen autónomo.

b) El citado cómputo se realizará tomando como parámetro el conjunto de la empresa y no unidades inferiores, como puede ser el centro de trabajo o los departamentos.

c) El plan de igualdad se negociará, asimismo, para la totalidad de la empresa (es decir, debe existir un plan de igualdad único para toda la empresa, con lo que se trata de evitar la fragmentación con el objetivo de garantizar la propia eficacia y el control del plan), aun cuando es posible incorporar reglas particulares o medidas orientadas especialmente a determinados centros de trabajo[10]; opción que, por un lado, resulta acertada al facilitar la adaptación real del plan de igualdad a las circunstancias concretas presentes en cada ámbito.

   Pero, por otro lado, la LOIEMH no se refiere a colectivos de trabajadores/ras, áreas de producción, departamentos o figuras similares, sino que lo focaliza todo en los centros de trabajo y quizás hubiera sido necesario emplear unos términos más generales y amplios, pues esta contraposición entre empresa y centro de trabajo se diluye cada vez más con las nuevas formas de producción y organización del trabajo (pensemos, por ejemplo, en el teletrabajo, regulado recientemente en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores); y,

d) no afecta a la obligación de cumplimiento del plan de igualdad el hecho de que, con posterioridad a su aprobación, el número de trabajadores y trabajadoras de la empresa caiga por debajo de los 250. Asimismo, son irrelevantes las variaciones circunstanciales del empleo en la empresa a lo largo del año.

Por otra parte, cabe tener muy presente que exigir más de 250 personas trabajadoras como punto de partida es muy paradigmático, si tenemos en cuenta las propias características del sector empresarial en nuestro país, integrado, casi en su totalidad, por pequeñas y medianas empresas[11], lo que implica, de hecho, que sólo a un porcentaje muy escaso de las empresas españolas se les exige tener actualmente un plan de igualdad. Es cierto que la LOIEMH implantó la exigencia de planes de igualdad en las empresas, pero también que el alcance real

[9] En el articulo 45.2 de la LOIEMH se establece que: *"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 contenidos establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral".*

[10] Artículo 46.3 de la LOIEMH: *"los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo".*

[11] En efecto, según datos del INE, más del 99 por 100 de las empresas del país tienen menos de 50 trabajadores.

de esta medida es muy limitado. De este modo, España ha situado el listón en una cifra de personas trabajadoras muy elevada, que contrasta claramente con los 10 trabajadores/as de la ley sueca o los 30 trabajadores/as de la ley en Finlandia. No obstante, los estudios que se pueden consultar constatan que los planes de igualdad están poco extendidos todavía en el sector privado europeo.

Respecto a la regulación de los planes de igualdad, la LOIEMH opta por una fórmula mixta, es decir, modifica el artículo 85.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los incluye allí, tal y como veremos más adelante, y, a la vez, los regula directamente en los artículos 45 a 49 (en efecto, tal y como prevé el artículo 17.5 del citado Estatuto, *"el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"*). Esta opción legal es plenamente legítima pero, en este caso, plantea algún problema ya que no coinciden del todo los términos empleados por la LOIEMH y las modificaciones legales incorporadas en el Estatuto de los Trabajadores, aun cuando, lógicamente, debemos, en su aplicación práctica, integrar ambos textos. En fin, la regulación se completa, además, con lo dispuesto en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, y no ha sufrido modificaciones en los últimos años.

Y en relación con el concepto de planes de igualdad, cabe destacar (y criticar), ante todo, los términos genéricos que se emplean, por cuanto el artículo 46.1 de la LOIEMH se limita a señalar que los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, orientadas 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.

A nuestro entender, la LOIEMH debería haber definido con una mayor rigurosidad y detalle qué es un plan de igualdad y cuál debe ser su contenido concreto, evitándose así problemas interpretativos. En todo caso, tal y como apuntábamos anteriormente, no se trata, a nuestro entender, de un olvido sino de una opción consciente del poder legislativo.

3. La obligación de negociar un plan de igualdad

Tal y como ya hemos señalado, la obligación de negociar un plan de igualdad sólo existe en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, concretándose dicha obligación, además, en lo dispuesto en el artículo 85.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Y, precisamente, la inclusión de los planes de igualdad en dicho precepto –donde se especifica el contenido posible de los convenios colectivos- le otorga un carácter de permanencia a esta medida, es decir, a partir de la LOIEMH y con carácter indefinido, una de las cuestiones a tratar necesariamente en la correspondiente plataforma de negociación colectiva en las empresas de más de 250 personas trabajadoras es el plan de igualdad, la consecución de las medidas previstas en el mismo y su renovación. No se trata, pues, de una medida concebida como coyuntural o temporal, sino permanente en el tiempo, al menos hasta el momento en que se logre la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas.

A lo que cabe añadir, que la materia igualdad –concretada o no en la elaboración de un plan de igualdad, según las circunstancias de la empresa- es la única en la que el citado artículo 85 impone la obligación de negociar a las partes, rompiendo con ello la regla de voluntariedad en la determinación del contenido de un convenio colectivo que depende, exclusivamente, con la única obligación de recoger el contenido mínimo previsto en el artículo 85.3, de las partes negociadoras del convenio. Esta *"obligación de negociar"* las cuestiones de igualdad entre

mujeres y hombres demuestra el importante impulso que a esta cuestión pretendió darle la LOIEMH. Así, con total claridad, en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores se señala que: *"sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"*[12].

Por otra parte, y se trata de un tema que suscitó un importante debate en los meses posteriores a la aprobación de la LOIEMH, cabe tener presente que lo que exigen el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y la LOIEMH es que se negocie un plan de igualdad con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, negociación que debe regirse, además, por el deber de buena fe, pero no se requiere que se acuerde dicho plan con la citada representación.

En relación con la primera cuestión, el deber de buena fe exige que exista una verdadera negociación entre las partes, lo que supone que se realizarán diversas reuniones –no se fija, a diferencia de otros ámbitos, una duración mínima o máxima de las negociaciones-, que en dichas reuniones se intercambiarán opiniones, documentación, informes, que se atenderán las solicitudes de información o de aclaraciones planteadas por la otra parte negociadora, etc. Es decir, que se actuará con disponibilidad en aras a alcanzar un acuerdo, desarrollando una verdadera negociación. En definitiva, el Estatuto de los Trabajadores impone un deber de *"negociar"* de buena fe en este ámbito, no sólo un deber de negociar.

Pero la exigencia anterior no implica, como señalábamos anteriormente, la obligación de acordar finalmente el plan de igualdad con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y, en consecuencia, dicha negociación puede acabar perfectamente sin acuerdo, en cuyo caso, será la propia empresa la que ponga en marcha su plan de igualdad. Como hemos visto, el Estatuto de los Trabajadores se refiere a la obligación de negociar pero no de acordar, por lo que será posible la existencia igual de un plan de igualdad, aun cuando cabe tener muy presente que un fracaso de la negociación puede conllevar una dificultosa implementación del plan.

Por otra parte, también cabe tener en cuenta que la LOIEMH no aclara suficientemente qué es lo que debe negociarse entre la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/ras y, más específicamente, no determina si el diagnóstico –primera fase esencial de todo plan de igualdad- debe ser objeto de negociación. Es evidente que el diagnóstico, como punto de partida y *"foto"* de la situación de la empresa es un elemento clave cuyos parámetros de elaboración y contenido deberían ser negociados. En el diagnóstico se detectan las áreas críticas de la empresa en relación a la igualdad de trato y de oportunidades y las eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo y se determina, a partir de él, un plan de acción para lograr la igualdad, centrándose en las áreas susceptibles de actuación preferente y las propuestas de actuación.

Sin un diagnóstico previo acertado, el plan de igualdad será fallido o quedará disminuido en sus objetivos, pero, a pesar de su trascendencia, la obligación de negociarlo con los

[12] En el mismo sentido se manifiesta el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores al señalar que: *"Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores…"*.

representantes de los trabajadores y trabajadoras no queda fijada con claridad en la LOIEMH. Es más, en algunos convenios colectivos, se señala expresamente que la representación de las personas trabajadoras renuncia a dicha negociación mientras que, en la práctica, algunas empresas se niegan a dicha negociación alegando que la Ley no les obliga.

A nuestro entender, si bien la LOIEMH y el Estatuto de los Trabajadores no son suficientemente claros en este tema, dada la importancia crucial que tiene el diagnóstico en el proceso posterior de elaboración del contenido del plan de igualdad, esa negociación con los/as representantes de los/as trabajadores es necesaria e incluso infunde la idea de un mayor consenso y participación en la elaboración del mismo.

Finalmente, cabe plantearse una última cuestión en este ámbito: si fructifica la negociación del plan de igualdad entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, ¿dónde ubicamos el plan de igualdad? Esta ubicación, no sin cierto debate, viene fijada por el propio artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, distinguiendo entre el nivel de empresa y el marco supraempresarial.

En los convenios colectivos de empresa, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios y, de existir acuerdo, cabe entender que el plan de igualdad formará parte del contenido del propio convenio colectivo, atribuyéndosele la misma eficacia que al resto del convenio (eficacia normativa, en consecuencia, conforme a lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores). Asimismo, la vigencia del plan de igualdad va vinculada a la del propio convenio colectivo, que es, por definición, temporal. Esta opción legal le otorga importancia y visibilidad al plan de igualdad, pero también implica temporalidad, por cuanto deberá volver a negociarse transcurrido un cierto tiempo (generalmente dos o tres años). Cabe tener en cuenta, además, que la inclusión en el propio convenio colectivo le otorga un plus de exigencia al contenido del plan ya que tiene el mismo valor, como señalábamos anteriormente, del resto de los contenidos del mismo.

Aquí cabe poner de manifiesto, no obstante, una tendencia adoptada en la práctica negocial desarrollada a nivel empresarial en los últimos años: para salvar ese elemento de temporalidad que comporta el hecho de que el plan de igualdad forme parte del contenido del convenio colectivo, en algunas empresas se ha optado por negociarlo en el marco del convenio pero como un documento separado, con eficacia normativa y publicación en el correspondiente boletín oficial, pero con una vigencia de mayor duración que la del convenio o, incluso, indefinida. A nuestro entender, esta solución encaja perfectamente en la lógica de los artículos 85.2 y 86[13] del Estatuto de los Trabajadores y otorga un elemento de permanencia, acertado, al plan de igualdad.

Y, en fin, en el supuesto de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que el deber de negociar se formalizará a través de la negociación que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios[14]. El problema que se ha

[13] Precepto donde se regula la vigencia de los convenios colectivos.

[14] En efecto, con un lenguaje un tanto confuso, en el articulo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores se afirma que: "… *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".*

planteado aquí, y que, de momento, sólo las partes negociadoras de los convenios colectivos supraempresariales pueden evitar, es la inclusión de "*términos y condiciones"* muy genéricos, lo que, de hecho, puede llegar a paralizar o diversificar la negociación colectiva a nivel de empresa. Asimismo, la remisión que aquí se hace a la empresa es lógica ya que, dado el ámbito de aplicación de un convenio colectivo supraempresarial (normalmente un sector o subsector de actividad), es a ese nivel donde realmente se conoce la realidad de fondo y pueden fijarse los aspectos más concretos del correspondiente plan de igualdad.

4. Las fases del plan de igualdad

El artículo 46.1 de la LOIEMH describe brevemente cuáles son las fases que deben seguirse para la elaboración de un plan de igualdad señalando, simplemente, la necesidad de elaborar un diagnóstico –que presenta la problemática, antes apuntada, sobre su negociación con los representantes de los trabajadores/as-, fijar unos objetivos concretos, unas estrategias y unas prácticas. Tres conceptos importantes, que, lógicamente, deben estar coordinados entre sí. Pero, además, el plan debe incorporar un sistema –que la LOIEMH exige que sea "*eficaz*", aunque no explicita cómo- para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Por tanto, el objetivo es el resultado final que se desea lograr en cada caso (en materia de acceso al empleo, retribuciones, conciliación de la vida laboral y familiar…), pero debe implementarse con una estrategia y una práctica concreta, y con un control sobre uno y otras.

Es evidente que, como señalábamos anteriormente, cada uno de los objetivos a alcanzar se estructurará en estrategias y prácticas más o menos definidas, dependiendo de las características del propio objetivo a lograr. Pero, en todo caso, en este ámbito constituye un elemento clave el factor temporal que no sólo debe estar fijado sino que debe serlo de una forma totalmente acorde con el propio objetivo perseguido, pero que debe ser corto. Por poner un ejemplo: no es admisible fijar como objetivo lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la empresa por trabajos de igual valor y poner como plazo para conseguirlo el año 2015. Por desgracia, todavía siguen existiendo planes de igualdad que se limitan a recoger medidas genéricas o ambiguas, de escaso calado, o que no prevén plazos concretos de ejecución o son muy largos.

Por otra parte, tal y como hemos apuntado antes, es necesario establecer un sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, por cuanto de nada servirá su establecimiento si, posteriormente, no evaluamos sus logros y sus errores con el objetivo de ir actualizando y mejorando sus contenidos. Cabe tener presente que el plan de igualdad es un *"ser vivo"* que irá cambiando conforme se vayan cumpliendo los objetivos o surgiendo otros nuevos y que, en algún momento futuro, no resultará ya necesario (cuando hayamos logrado la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la empresa) o se convertirá en un plan de igualdad concebido ya para ir más allá de lo exigido legalmente. El plan de igualdad por definición es dinámico y no estático. Lógicamente, el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad debe fundamentarse siempre en parámetros objetivos.

Por suerte, la indefinición existente en la LOIEMH en torno a las cuestiones relacionadas con las fases que ha de seguir un plan de igualdad ha sido cubierta en la práctica a través de la elaboración de guías por diversas instituciones públicas, dirigidas a facilitar a las empresas la puesta en marcha de los planes de igualdad.

5. El contenido del plan de igualdad

Por otra parte, en relación con el contenido concreto del correspondiente plan de igualdad, el artículo 46.2 de la LOIEMH se limita a orientar a la empresa y a la representación de los/las trabajadores/ras sobre las líneas de actuación posibles, enumerando, para ello, una lista de materias. Se trata, sin embargo, de una lista abierta (el citado artículo habla de *"entre otras"*), ampliable, como veremos, según las circunstancias presentes en cada empresa (pueden incluirse las materias de la lista –algunas o todas- y/o bien otras diferentes).
Partiendo de ello, la LOIEMH considera aconsejable que los planes de igualdad traten sobre las políticas de acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción profesional, la formación en el trabajo, las retribuciones, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la ordenación del tiempo de trabajo para fomentar precisamente la mencionada conciliación.

Al tratarse de una lista abierta ésta puede ampliarse o, en determinadas empresas o centros de trabajo, circunscribirse a aquellos aspectos específicos en donde se haya determinado, en el diagnóstico previo, que es necesaria la actuación de la empresa. Y aquí surge una duda aplicativa: si del diagnóstico previo se deriva que es necesaria la intervención en varios campos, ¿podemos limitar el contenido del plan de igualdad sólo a uno de ellos por considerarlo más importante o más rápidamente realizable, como, por ejemplo, alcanzar la igualdad salarial o implantar algunas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, o, por el contrario, debemos incorporar medidas dirigidas a todos los aspectos que se hayan identificado en el diagnóstico? A nuestro entender, no resultaría acertada la primera actuación ya que el plan de igualdad debe considerarse como un mecanismo de intervención integral vinculado directamente con los propios resultados del diagnóstico.

En definitiva, la relación de materias del artículo 46.2 de la LOIEMH es, como venimos afirmando, orientativa, pero no restringida ni cerrada. Será el resultado del diagnóstico el que condicione de forma directa el número y tipo de materias a tratar en el plan de igualdad.

Por otra parte, la enumeración de las materias susceptibles de conformar el contenido del plan de igualdad recogida en la LOIEMH requiere de algunas reflexiones:

1ª) Una reflexión de alcance general: es perfectamente posible que, en un plan de igualdad, incluyamos dos tipos de medidas, con una finalidad diferente y más frecuente uno que otro. El primer tipo –el más habitual sin duda- incluiría aquellas medidas que pretenden conseguir que la empresa afectada cumpla con los estándares de no discriminación derivados de la propia Constitución, la LOIEMH y del Estatuto de los Trabajadores, ya que persiguen lograr, por ejemplo, que el sistema retributivo implantado en la empresa no discrimine a las mujeres, que todos los trabajadores y trabajadoras puedan acceder, sin problemas u obstáculos, a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar o que el sistema de clasificación profesional no comporte situar a las mujeres en los grupos profesionales menos valorados o impida la promoción profesional de aquéllas. Con estas medidas queremos llevar a la empresa –lo antes posible cabría añadir- al cumplimiento de lo exigible según la propia Constitución y las leyes.

En cambio, el segundo tipo de medidas persigue una finalidad distinta que es, partiendo del cumplimiento de las normas, incorporar acciones que ayuden a equilibrar la situación de desigualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, es decir, actuaciones que vayan más allá de lo que exigen la Constitución y las leyes en la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades. Aquí cabe situar la inclusión, por ejemplo, de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado (generalmente mujeres) en el acceso a

los cargos directivos, la reserva de los cursos de formación para las personas que están disfrutando de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar o un nuevo diseño de los horarios y/o turnos de trabajo fundamentado en facilitar la citada conciliación. Este segundo tipo de medidas se incluirían dentro de lo que, el propio artículo 73 de la LOIEMH, califica como responsabilidad social empresarial, que ha sido fomentada, de forma importante en los últimos años, tanto por la Unión Europea como a nivel estatal –la propia LOIEMH- y autonómico (así, se pueden citar las leyes de igualdad de Galicia[15], Canarias[16], Castilla-La Mancha[17], Andalucía[18], Extremadura[19] y la Rioja[20]).

2ª) Entrando ya en las materias concretas enumeradas en el artículo 46.2 de la LOIEMH, cabe realizar las siguientes consideraciones:

a) En primer lugar, cabe destacar que las cuestiones relativas al acceso al empleo son, quizás, las más significativas, de las más complejas de llevar a la práctica, y también las que deberán estar presentes en la práctica totalidad de los planes de igualdad. Y, precisamente, porque la mayor de las discriminaciones sucede al acceder al empleo en una empresa, y es cuando a la mujer no se la contrata por muy diversas razones –maternidad, edad, conciliación de la vida laboral y familiar, labor de cuidado de personas dependientes (mayores, menores o discapacitadas), etc.-, y, en consecuencia, el plan de igualdad se convierte en un elemento clave.

   Por ello, a nuestro entender, las medidas que sobre empleo puede incorporar un plan de igualdad se focalizarán en las ofertas de empleo –coartando la discriminación por razón de sexo-, los procesos de selección de personal –acentuando las medidas orientadas a la objetividad e imparcialidad en la determinación del candidato/a- y la contratación misma –fundamentalmente, al establecer las condiciones de trabajo de la nueva trabajadora-. Es obvio que, en este ámbito, podrán fijarse también medidas de acción positiva dirigidas a incrementar la presencia global en la empresa y/o en determinadas funciones, tareas o responsabilidades del sexo menos representado.

   Cabe hacer aquí un apunte final y, en ciertos sectores, objeto de discusión: de tratarse de una empresa y/o ámbito profesional feminizado esa medida de acción positiva irá dirigida a facilitar la incorporación de los hombres. Es decir, y ésta es una reflexión de alcance general, si bien, en la actualidad, la gran mayoría de las medidas recogidas en un plan de igualdad van destinadas o favorecerán a las mujeres, esto no es, lógicamente, un elemento estructural definitorio del mismo,

[15] Artículos 11.3, 12.3, 13, 15.3 y 36.3 de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres.

[16] Artículos 30.7 y 37 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, de igualdad entre mujeres y hombres.

[17] Artículos 36.h), 44 y 66.3 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad.

[18] Artículo 34.1 y 2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género.

[19] Artículos 46.2 y 54 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

[20] Artículo 46.3 de la Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia.

dependiendo nuevamente la identificación de los destinatarios de las medidas de los resultados del correspondiente diagnóstico.

b) En segundo lugar, también las medidas orientadas a la clasificación profesional son de vital importancia, pues a nadie se le escapa que la igualdad formal puede ser una falacia, que esconde una desigualdad real, al situar a las mujeres en grupos profesionales y niveles retributivos inferiores a los que acceden los hombres en una misma empresa.

   De ahí que un plan de igualdad tiene que orientarse a evitar grupos profesionales feminizados o masculinizados, y también a que el acto de clasificación –es decir, el grupo profesional que se asigna a la nueva trabajadora[21]- no esconda criterios discriminatorios sutiles, que supongan, en la práctica, que clasificados de tal o cual forma, los hombres adquieren mejores condiciones laborales que las mujeres en la empresa.

c) En tercer lugar, en cuanto a la promoción profesional, a nadie se le escapa que aun cuando pueda haber una real igualdad en el acceso al empleo entre hombres y mujeres, mucho más difícil es que tal igualdad permanezca en la promoción y, en especial, en los puestos directivos de la empresa. Por ello, el plan de igualdad debería incidir especialmente en las reglas que regulan los ascensos, y, por supuesto, colateralmente, en los criterios sobre formación de los trabajadores y trabajadoras, pues, a menudo, la promoción profesional depende de esa previa formación.

   Así, de forma específica, en el ámbito de la formación se deberá estar atento a evitar que los horarios previstos para la misma excluyan o desincentiven la presencia de las mujeres. O bien, se pueden incluir en el plan de igualdad, por ejemplo, medidas de reserva de plazas para las mujeres y para aquellas personas que estén disfrutando en ese momento o hayan disfrutado recientemente de una medida de conciliación de la vida laboral y familiar.

d) En cuarto lugar, en el caso de la retribución, el plan de igualdad debería incidir en que, a trabajo de igual valor, debe corresponder una remuneración igual, lo que supone homologar los grupos profesionales que desarrollan tales funciones de idéntico valor; igualmente, se debe reflexionar y concretar medidas sobre la propia estructura retributiva, en especial la relacionada con el puesto de trabajo y los complementos retributivos a percibir por las condiciones de trabajo a desarrollar. Esencialmente, las medidas deberán recaer en la objetivación de los complementos retributivos que se abonan en cuanto al puesto de trabajo o a la cantidad o calidad del trabajo.

e) En quinto lugar, en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, un plan de igualdad debe incorporar acciones dirigidas a facilitar la conciliación, que son percibidas, a menudo, por parte de las personas trabajadoras como un elemento que contribuye a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, pero también de los hombres.

[21] Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Así, entre otras medidas, pueden citarse las siguientes: la visibilización en el momento de incorporarse a la empresa y mediante circulares periódicas, de las condiciones y derechos relacionados con la paternidad y la maternidad; el análisis, estudio y resolución de mecanismos para conseguir que una baja maternal o paternal y/o la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares no repercuta en una sobrecarga de trabajo para otros/as trabajadores/ras (circunstancia que crea un clima de tensión entre los/las trabajadores/ras), la colaboración con los servicios de prevención de riesgos laborales para desarrollar la información dirigida a las madres gestantes y lactantes sobre los riesgos potenciales en el trabajo; y la posible mejora de las medidas de conciliación ya previstas por la normativa vigente y por el convenio colectivo que resulte de aplicación.

f) Respecto a la ordenación del tiempo de trabajo, cabe tener presente que cuestiones como turnos de trabajo muy rígidos pueden comportar un perjuicio mayor en el caso de las mujeres, por lo que uno de los objetivos del plan de igualdad puede consistir en la revisión y mejora, en su caso, de la regulación del tiempo de trabajo, introduciendo mecanismos de flexibilidad horaria (horario flexible de entrada o salida, instaurar la posibilidad de compartir un mismo puesto de trabajo organizando los horarios los propios trabajadores/as afectados, implantación parcial de medidas como el teletrabajo…).

g) Finalmente, la LOIEMH cita las políticas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, cuestiones también con una evidente perspectiva de prevención de riesgos laborales (no debemos olvidar que se trata de riesgos psicosociales) y cuya regulación empresarial está costando que despegue. A nuestro entender, el plan de igualdad debería contemplar la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente a estas situaciones que debería incluir también el acoso moral o psicológico –las técnicas de intervención son muy semejantes y se trata, en todos los casos, de riesgos psicosociales-. No obstante, dicho protocolo debería constituir un documento autónomo al propio plan de igualdad en el que se contemplase el acoso desde la doble perspectiva en la que se sustenta: como una cuestión de igualdad –tal y como se reconoce en la propia LOIEMH, que lo define y regula- y como un riesgo laboral de carácter psicosocial. En todo caso, la conducta de acoso, tanto cuando se refiera en el plan de igualdad como cuando se desarrolla en el correspondiente protocolo, debe considerarse desde una perspectiva preventiva y, en caso de producirse una situación de acoso, exclusivamente desde la vertiente disciplinaria. En este ámbito no podemos olvidar que el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores[22] reconoce, como uno de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, ser protegidos frente al acoso sexual y por razón de sexo[23], y, en concordancia con ello, el artículo 54.2.g) del citado Estatuto considera como causa de despido disciplinario el incurrir en una conducta de acoso sexual o por razón de sexo[24].

[22] Artículo modificado por la LOIEMH.

[23] También se prevé la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

[24] Precepto modificado por la LOIEMH. También constituye causa de despido disciplinario el acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

6. Otros supuestos en que puede existir un plan de igualdad

Al margen del supuesto obligatorio contemplado en los artículos 85.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y 45.2 de la LOIEMH, es posible que, en otros casos, como vimos al principio de este trabajo, también exista un plan de igualdad en una empresa.
En primer lugar, va a ser así cuando, no encontrándose la empresa en el supuesto recogido en dichos preceptos, el convenio colectivo que le resulta aplicable establezca que dicho plan debe implantarse. En este sentido, en el artículo 45.3 de la LOIEMH se manifiesta que las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se prevé en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Esto supone que, en este caso, la negociación se manifiesta en dos fases: la primera fase se concreta en una negociación previa que supone incorporar en la norma colectiva la obligación de alcanzar un plan de igualdad. Y la segunda fase será ya negociar la elaboración y aplicación del propio plan. Dado este escalonado proceso, parece lógico entender que la previsión obligatoria de la existencia de un plan de igualdad debe entenderse realizada en un convenio colectivo sectorial o supraempresarial, que marcará el camino a seguir en el nivel empresarial.

Asimismo, si la obligación viene marcada por un convenio colectivo, será éste el que fije el momento temporal de negociación del plan de igualdad, así como sus posibles contenidos, procedimiento a seguir y vigencia.

En segundo lugar, tal y como reconoce el artículo 45.5 de la LOIEMH[25], en el resto de los supuestos –aquéllos no contemplados en los artículos 85.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y 45.2 de la LOIEMH o previstos con carácter obligatorio en un convenio colectivo supraempresarial-, los planes de igualdad son siempre voluntarios, aunque la LOIEMH fomenta que también se aprueben e implementen, aunque, en este caso, la norma parece obviar la negociación y se refiere exclusivamente a una "*previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras*". Creemos que la solución más adecuada sería la existencia de una negociación, pero en su ausencia o fracaso, la LOIEMH permite la adopción unilateral del plan de igualdad. Además, cuando ello ocurra, siempre en pequeñas y medianas empresas, el artículo 49 de la LOIEMH[26] regula la posibilidad de que el Gobierno otorgue apoyo técnico para llevar a cabo estos planes.

A lo que cabe añadir que, tal y como señalábamos páginas atrás, la adopción de un plan de igualdad en estas circunstancias constituiría una manifestación de la responsabilidad social empresarial, promocionada por el propio artículo 73 de la LOIEMH y por algunas normas autonómicas sobre igualdad. En este punto, cabe señalar que varias Comunidades Autónomas, entre ellas Cataluña, tenían previstas, hasta hace un tiempo, ayudas económicas para la elaboración de este tipo de planes y que, actualmente, el contar con un plan de igualdad constituye un elemento a favor a la hora de concurrir a un contrato público, conforme a lo previsto en la propia LOIEMH (artículos 33 y 34), y también en algunas normas autonómicas

[25] Donde se señala: *"la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras".*

[26] En efecto, en dicho precepto se manifiesta que: *"para impulsar la adopción 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".*

sobre igualdad (es el caso de Galicia[27], Andalucía[28], País Vasco[29], Navarra[30], Comunidad Valenciana[31], Castilla y León[32], Islas Baleares[33] y Canarias[34]).
En todo caso, si la decisión de implantar un plan de igualdad es simplemente voluntaria, la empresa podrá acordarlo cuando lo crea oportuno, sin que haya un momento temporal específico para llevarlo a cabo, y, por tanto, podrá darse durante el convenio colectivo vigente, en el nuevo convenio a negociar o en cualquier momento en que lo decidan los responsables de la negociación.

Finalmente, la LOIEMH –artículo 45.4[35]- también ha previsto un *tertium genus* obligatorio de planes de igualdad para empresas que no se encuentran en las situaciones ya vistas, y que responde a una perspectiva claramente sancionadora. Con unos términos no exentos de confusión, parece que será obligatorio elaborar y aplicar un plan de igualdad –también previa negociación o consulta (aunque no se aclara cuándo se requiere una u otra) a los representantes de los trabajadores/as- cuando así lo determine la autoridad laboral, en el supuesto de un "*procedimiento sancionador*" que implique la imposición de sanciones accesorias. La LOIEMH no aclara qué tipo de procedimiento es éste, ni a qué sanciones se refiere, pero creemos que se trata de infracciones muy graves en materia de discriminación, que pueden implicar como sanciones accesorias la pérdida de ayudas, bonificaciones y beneficios en los programas de empleo. En este caso, se permite que la autoridad laboral sustituya tales sanciones por conminar a la empresa a que elabore un plan de igualdad. Podríamos afirmar que la voluntad sancionadora de la ley se transforma aquí en una voluntad orientadora de fomentar la igualdad, como contrapartida a no imponer una sanción de algún tipo.

Si el plan de igualdad se adopta en sustitución de una sanción accesoria, aquél debe elaborarse y aprobarse en el marco temporal que fije la propia autoridad laboral.

Y, en fin, también cabe tener presente que constituye una infracción muy grave, conforme a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, no elaborar o no aplicar el plan de

---

[27] Artículos 11.4 y 19.3 de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

[28] Artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre Promoción de la igualdad de género en Andalucía.

[29] Artículo 20.2 y 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco.

[30] Artículo 1.2.e) de la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, sobre Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

[31] Artículo 46 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Valenciana.

[32] Artículos 14.6 y 16.7 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

[33] Artículo 65 de la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, de la Ley de la Mujer de las Islas Baleares.

[34] Artículo 13 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

[35] Donde se afirma*: "las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo".*

igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan la haya impuesto la autoridad laboral.

7. Vías de control de la aplicación del plan de igualdad

En relación con las vías externas de control de la existencia o aplicación de un plan de igualdad, poco definidas en el marco de la LOIEMH, cabe citar dos: por un lado, la ejercida por la propia Inspección de Trabajo en el desempeño de sus funciones como tal. En este ámbito, cabe tener presente que constituye una infracción grave, según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, no cumplir las obligaciones que, en materia de planes de igualdad, establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

Y, por otro lado y, especialmente, la LOIEMH atribuye la función de seguimiento y control del plan de igualdad a la representación de las personas trabajadoras y a los propios trabajadores y trabajadoras.

De este modo, en el artículo 47 de la LOIEMH se señala que los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a acceder a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y a la consecución de sus objetivos, medida que también se amplía a las personas trabajadoras afectadas. Entendemos que esta última posibilidad sucederá cuando no haya representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, y por tanto, será una posibilidad subsidiaria.

Cabe tener presente también que los representantes de las personas trabajadoras, según lo previsto en el artículo 64.7.a.3º) del Estatuto de los Trabajadores, ejercen una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, mientras que el artículo 64.3 del mencionado Estatuto les reconoce el derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Todo ello, no obstante, no obvia que las comisiones paritarias de seguimiento de los convenios colectivos también puedan efectuar un seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre los planes de igualdad[36].

Con estas medidas, pues, se entrelaza de forma clara y decidida el plan de igualdad con la voluntad de que sea transparente su desarrollo y ejecución. De ahí que la LOIEMH se refiera, en el propio título de su artículo 47, a la "*transparencia en la implantación del plan de igualdad*".

8. Conclusiones finales

Los planes de igualdad tienen una gran relevancia, pero es evidente que sus objetivos no se alcanzarán del todo si las partes implicadas –especialmente la parte empresarial- los ven como

[36] Artículo 47 párrafo 2º de la LOIEMH.

algo impuesto o que debe cumplirse –siquiera sea *"formalmente"*- porque lo exige la Ley o porque no hacerlo puede comportar tener que pagar una multa. Lo importante es que, al igual que con el resto de las cuestiones relacionadas con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta cuestión se asuma por las empresas –y todos sus integrantes- como algo necesario y consustancial al propio desarrollo de la actividad empresarial.

E, incluso, ese convencimiento resulta aún más necesario en momentos como los actuales, donde la grave crisis económica y financiera que estamos sufriendo, puede volver a dejar en un segundo o, incluso, tercer plano de relevancia todas las cuestiones relación.

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: UN IMPULSO NECESARIO

Pilar Carrasquer Oto*

Sumario

1. Las desigualdades de género en el modelo español de empleo 2. Las políticas de igualdad en las empresas: un reto pendiente 3. El impulso a los planes de igualdad en las empresas desde las administraciones públicas 4. Consideraciones finales 5. Bibliografía

1. Las desigualdades de género en el modelo español de empleo[37]

Como reconocía M. Maruani (2000), los cambios en la actividad laboral de las mujeres observados en estas últimas décadas en Europa han ido de la mano de la persistencia de las desigualdades de género en el trabajo y en el empleo. Unas desigualdades que también han visto modificadas sus formas de expresión y que se concretan de acuerdo a los distintos modelos de empleo y de bienestar, en los distintos países europeos. Sin duda, uno de los cambios más llamativos ha sido el paulatino aumento de la presencia femenina continuada en el mercado laboral formal que reflejan las estadísticas oficiales. Un fenómeno que, en una lectura poco atenta y en exceso optimista, parecía indicar la existencia de una tendencia inequívoca hacia la igualdad o, cuando menos, hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, en las sociedades europeas. Sin embargo, si bien la dicotomía presencia-ausencia del mercado laboral no define hoy la realidad de la mayoría de las españolas y europeas, la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y en el empleo está lejos de ser un hecho. A pesar de las políticas llevadas a cabo, la segregación ocupacional vertical y horizontal, la mayor exposición a formas de empleo menos protegidas, como el empleo a tiempo parcial o la contratación temporal, o al desempleo, así como la brecha salarial y las discriminaciones indirectas como el acoso sexual, conforman las distintas caras bajo las que se expresan esas desigualdades de género en el ámbito laboral, en la actualidad.

El concepto de modelo de empleo permite interpretar esa realidad en el marco del conjunto de instituciones y políticas que intervienen en el mercado laboral. Por modelo de empleo se entiende el resultado de la interacción entre los tres vértices de un triángulo formado por el mercado de trabajo, la división sexual del trabajo y las políticas públicas relacionadas con el empleo, la familia y el bienestar (Torns, Moreno, Borràs, Carrasquer, 2012). De este modo, se amplía el alcance del concepto más habitual de mercado de trabajo, tomando en consideración el trasfondo de ese mercado (como la división sexual del trabajo) y se propicia una visión más dinámica del mercado de trabajo donde las políticas y los actores adquieren un papel relevante. Bajo esta perspectiva, en el modelo de empleo español se identifican buena parte de los rasgos típicos del empleo femenino en Europa, pero con algunas particularidades que contribuyen a perfilar la singularidad de los modelos nacionales de empleo en los países del sur de Europa. En lo que se refiere a las cifras de empleo, cabe destacar unas tasas de

* Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona.
Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball – QUIT.

[37] Buena parte de las reflexiones que aquí se presentan tienen su origen en dos investigaciones llevadas a cabo en el QUIT- UAB: el proyecto I+D *Los cambios en el modelo de empleo en España* y *Anàlisi dels Plans d'igualtat subvencionats per la Conselleria d'Empresa i Ocupació per al 2010* (Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya/ Consell de Relacions Laborals de Catalunya). En este último caso, algunas de las conclusiones del estudio que aquí se recogen en el punto 3, fueron presentadas en las Jornadas "Igualtat i no discriminació a les empreses", organizadas por el grupo Antígona de la UAB, en julio de 2012.

actividad femenina ligeramente inferiores a la media europea, un menor impacto del empleo a tiempo parcial en el total de empleo, aunque comparte su carácter eminentemente femenino, y un mayor protagonismo del trabajo sumergido en el conjunto de la actividad laboral tanto femenina como masculina. Unos datos que cobran sentido en el marco de un estado bienestar familista en el que la provisión de cuidados hacia la ciudadanía constituye uno de sus principales puntos débiles, en especial en lo que se refiere a la provisión de recursos y servicios hacia el cuidado de la dependencia, de manera que la responsabilidad del cuidado recae en las hijas-esposas-madres autóctonas o en mujeres inmigrantes (Simonazzi, 2009), bajo un régimen laboral precario y poco profesionalizado (Recio, 2010). En añadidura, por más que insuficientes, los avances observados en las políticas de bienestar en estos últimos años en España, como en el cuidado de los niños y niñas o en la atención a las personas adultas dependientes, se ven hoy en claro retroceso como resultado de las políticas de restricción del gasto público puestas en marcha como respuesta a la crisis. Unas políticas que, en clave de género, muy probablemente van a actuar como refuerzo de una división sexual del trabajo que apenas se ha modificado en el conjunto de países europeos (Crompton, 2006; Crompton, Brockmann y Lyonette, 2005).

De manera específica, en nuestra investigación sobre las transformaciones en el modelo de empleo en España, junto a las políticas de bienestar, se han tomado en consideración las propias políticas de igualdad y de igualdad de oportunidades en el empleo, tanto desde el punto de vista de los contenidos como de su gobernanza. En sintonía con las instituciones europeas, el acceso al empleo como forma de garantizar la independencia económica y su desempeño en igualdad de condiciones a las de los varones, son vistos como requisitos básicos para lograr la igualdad de género (Comisión Europea, 2011).

En el caso español, y en relación al empleo, tal empeño se ha concretado en un abanico de líneas de actuación que van desde la eliminación de cualquier posible rasgo discriminatorio en la legislación laboral, hasta la promoción del aumento y la mejora en los niveles de formación y de cualificación de las mujeres en aras de una mayor empleabilidad femenina o la puesta en marcha de políticas activas de empleo que impulsen la contratación de mano de obra femenina. Los programas marco de actuación como los Planes de Igualdad de Oportunidades (PIOM) estatales y autonómicos, han sido uno de los principales instrumentos para afrontar la cuestión de la igualdad de género de manera global y articulada. Hasta la fecha, se han puesto en marcha cuatro PIOM en España. Después de la aprobación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), en lugar del programa correspondiente al quinto Plan se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011), con el que se pretende encauzar el desarrollo de los principios de actuación previstos en la ley. Además de los ya señalados, los contenidos específicos han ido variando de acuerdo a la propia coyuntura española (como por ejemplo, la puesta al día en materia legislativa en el I Plan o el acento en la cuestión del desempleo femenino, en el II Plan de Igualdad) o a las directrices de organismos internacionales (declaración de Beijing de 1995) o europeos que los inspiran (como es caso de la temática estrella en estos últimos años relacionada con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal), en el III y IV Plan. En Cataluña, el procedimiento ha sido similar, con cinco Planes de Igualdad puestos en marcha hasta 2008, completado con el "Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011", también después de la aprobación de LOIEMH.
Sin embargo, a la vista de los resultados, las políticas han sido insuficientes y, de acuerdo con algunos balances, no siempre bien orientadas. A título de ejemplo, en el informe elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) sobre "Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el próximo periodo de programación del Fondo Social Europeo

(2007-2013)" y como balance de ese programa entre 2000 y 2006, se apuntan los siguientes puntos débiles: la dimensión de igualdad de género aparece en los programas pero no siempre se produce una "incorporación real" del principio de igualdad; la dimensión de género aparece en los diagnósticos previos sólo como una mera desagregación de los datos estadísticos, sin interpretación del por qué de los datos, de manera que, en consecuencia, no se identifican líneas de actuación precisas ni objetivos evaluables; asimismo, por igualdad se entiende la participación equilibrada de hombres y mujeres en los programas, pero ello no se garantiza sin atender "aquellos aspectos que realmente dificultan e imposibilitan la participación de las mujeres en las actuaciones"; mientras que, en lo que se refiere al empleo, los programas dedicados a la mejora de la empleabilidad, a la adaptabilidad o a la creación de nueva actividad, no suelen incorporar el principio de igualdad, que sólo aparece en el eje de actuación específico de "participación de las mujeres en el mercado de trabajo"; en general, por género se entiende sólo el género femenino[38]. Han primado las aproximaciones "macro" a la cuestión de la igualdad entre géneros, más encaminadas a la sensibilización, a poner el tema de la igualdad en la agenda política (Astelarra, 2005, 2005a), que hacia actuaciones de fondo, con una visión de la igualdad de género como un "problema femenino", en una línea similar a la europea (Bhering y Serrano, 2001; Plantenga, Remery y Rubery (eds.), 2008). La mayor ambición cuanto a contenidos y mecanismos de transversalidad efectivos de los programas de actuación post-ley de igualdad de 2007, parece haber quedado en suspenso desde los inicios de la crisis.

Pero el aspecto que interesa resaltar aquí, es que, sin duda, en términos de empleo y de condiciones de trabajo, otro de los puntos débiles de dichas políticas es su escasa permeabilidad hacia el interior de las empresas. En particular, cuando el objetivo es abordar los aspectos más cualitativos de las desigualdades de género en el trabajo y en el empleo. Pues es ahí, en las empresas, donde se plasman y reelaboran buena parte de los factores y condicionantes que definen la actividad laboral en clave de desigualdad entre mujeres y hombres; así como los límites y las resistencias que los propios actores muestran en torno a las actuaciones en materia de igualdad entre géneros en el ámbito laboral. En esta tesitura, no es de extrañar que las políticas de igualdad (y de igualdad de oportunidades), busquen extender su ámbito de actuación hacia el interior de las empresas. Así ha sido en esta última década, bajo las directrices de la estrategia europea de empleo sancionada en la cumbre de Lisboa de 2000. Una estrategia que ha marcado los contenidos y la gobernanza de la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, favoreciendo la inclusión de esta temática en la interlocución social en las relaciones laborales y en las propias empresas. Aunque los resultados hayan sido, a la postre, más relevantes en términos de cantidad de empleo, que de actuación en la calidad del mismo en el seno de las empresas.

2. Las políticas de igualdad en las empresas: un reto pendiente

La estrategia de empleo de la Unión Europea que emerge de la cumbre de Lisboa de 2000 significó un impulso a las actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en este campo que, por otra parte, tenían ya un cierto recorrido tanto en España como en Europa (Astelarra, 2005, 2005a; Bustelo y Lombardo, 2007). Como novedad, en dicha estrategia, la igualdad de oportunidades entre géneros aparece íntimamente relacionada con los objetivos europeos de empleo. Hecho que va a condicionar los contenidos de las propias políticas desarrolladas y sus resultados. El aumento de la presencia femenina en el mercado laboral, con vistas a alcanzar una tasa de empleo femenino del 60%, en 2010, identifica el objetivo

[38] Fuente: UAFSE. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, S/F: 7 a 12

central de esa estrategia. El impulso a la llamada "conciliación de la vida laboral, familiar y personal", se configura como uno de los instrumentos clave para lograr tal objetivo (Carrasquer, Martín, 2005; Borràs, Torns y Moreno, 2007). Unas políticas controvertidas porque se orientan hacia promover la actividad laboral femenina, sin modificar la identificación de las mujeres como responsables del trabajo doméstico y de cuidados, y sin que su desarrollo haya ido acompañado de un impulso a la corresponsabilidad o a la creación de servicios de cuidados que permitan afrontar las necesidades de cuidados, tal como formalmente estaba previsto en las propias directrices europeas[39] Como telón de fondo, los cambios en el sistema de protección social en Europa que tienden hacia un modelo basado en "two adults workers" (Annesley, 2007) frente al modelo de "hombre sustentador-mujer cuidadora" sobre el que se ha construido, con raras excepciones, el modelo europeo de bienestar. Un modelo aún vigente en los imaginarios y orientaciones de los actores y de las políticas, en particular pero no exclusivamente, en el sur de Europa, aunque no se exprese con la nitidez de hace una décadas en los datos de participación masculina y femenina en el mercado laboral (Lewis, 2002, 2009).

Esas directrices europeas han impregnado las políticas de empleo en España (Moltó, 2005; Alujas, 2010) y se han plasmado en los distintos Acuerdos Nacionales de Empleo, a nivel estatal, y en sus homónimos a nivel de comunidades autónomas. Siendo, en realidad, en dichos acuerdos, más que en los programas – marco como los PIOM, donde se definen las orientaciones que van a incidir de manera más decidida en las actuaciones sobre el empleo femenino (IMU, 2001). A su vez, esas directrices orientan las líneas de actuación en el campo específico de las relaciones laborales y de la negociación colectiva. Desde 2005, el Programa Nacional de Reformas de España (2005-2010) pretende encauzar la consecución de los objetivos de Lisboa, a través de un conjunto de actuaciones diseñadas en torno a siete ejes básicos. El sexto de ellos, referido al Mercado de trabajo y el diálogo social, incorpora como objetivo el aumento del empleo femenino en condiciones de igualdad. Entre las medidas propuestas, se incluye el compromiso de una futura ley de igualdad capaz de afrontar los temas más de fondo en las desigualdades en el empleo, como la brecha salarial o la segregación ocupacional, el de afrontar el tema de la atención a la dependencia y, de manera más concreta, se contempla el desarrollo de planes para promover el acceso femenino al empleo o distintas actuaciones en relación a las mujeres víctimas de violencia de género; mientras que en el capítulo dedicado a la conciliación, se prevé el aumento de las plazas disponibles de 0 a 3 años, junto a medidas de flexibilización de la jornada laboral. Aspectos que, a nivel de Cataluña, se concretan y amplían en "la Estratègia catalana per a l'ocupació 2007-2013", por ejemplo, a través del impulso a la reorganización del tiempo de trabajo y de la jornada laboral, cuyo despliegue, sin embargo, estará ya marcado por la crisis. En este sentido, los Programas Nacionales de Reformas de España 2011 y de 2012, responden ya a esa nueva situación, inscribiéndose, además, en el marco de la estrategia europea de empleo 2020. La cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres sigue presente en el ideario español y europeo, pero ha perdido fuerza como objetivo prioritario. En el caso español, se confía en el desarrollo de la LOIEMH, así como en la implementación de planes de igualdad en las empresas, tal como contempla la ley (CES, 2011).

A su vez, estas orientaciones y líneas de trabajo se han trasladado a la propia negociación colectiva. Después de la aprobación de la LOIEMH, y en un contexto ya de crisis, el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010.2011.2012, subscrito por las organizaciones

[39] Véase sobre este particular los monográficos de *Cuadernos de Relaciones Laborales* (23/2005), el de *Papers* (83/2007) o el más reciente de la revista *Travail, Genre et Societés* (24/2010), justamente titulado "Maudite conciliation".

sindicales y empresariales mayoritarias en España, significa el punto álgido en la inclusión formal de esta problemática en un acuerdo de carácter general. En su Capítulo 1 se recoge la igualdad de oportunidades, de trato y de no discriminación, así como, de acuerdo a lo contemplado en la Comisión de seguimiento del mismo, se prevé la constitución de un grupo de trabajo sobre igualdad, encargado de velar por el desarrollo de esas cuestiones, de acuerdo con las directrices subscritas en el Acuerdo. Sin embargo, este acuerdo quedará derogado a comienzos de 2012, siendo substituido por el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014. Entre las directrices generales de este último, se mantiene el principio de igualdad entre mujeres y hombres, pero esta cuestión no merece ninguna atención especial en su desarrollo. En plenas medidas de ajuste, con un mercado laboral que acentúa las desigualdades por edad y generación y en el contexto de la propia reforma de la negociación colectiva, las prioridades son otras.

Los resultados de todo este conjunto de políticas y actuaciones son ambivalentes. La temática de la igualdad se ha introducido en las agendas de los actores, a todos los niveles y en los distintos ámbitos sociales (Rubery, Grimshaw, Smith, Figuereido 2001; Rubery, Figuereido, Smith, Grimshaw y Fagan, 2004; Plantegna, Remery y Rubery, 2008), aunque no se hayan solventado los inconvenientes en torno a la centralidad y transversalidad de las políticas de género (Behning y Serrano Pascual, 2001). Pero el logro principal, es un logro cuantitativo: el aumento del empleo femenino, sin que se haya removido la trastienda material y simbólica sobre la que se asientan las desigualdades de género en el trabajo y en el empleo (Comisión Europea, 2011).

En otras palabras, las españolas y las europeas participan mercado laboral, pero en régimen de doble presencia y asumiendo una mayor carga total de trabajo que los hombres, en particular cuando esa presencia en el mercado laboral es a tiempo completo y los servicios de soporte al trabajo de cuidados, escasos. Una cuestión de fondo que, para el caso español, ya recogía el CES hace casi diez años, señalando como una de las dificultades para alcanzar los objetivos europeos de empleo femenino, la necesidad de mejorar *"la relación entre la mayor actividad laboral femenina que se requeriría para alcanzar esos objetivos y la suficiencia de una política social que supliese, en el ámbito de los hogares familiares, el trabajo que hasta ahora recaía casi exclusivamente en las mujeres"* (2003: 247). Unos años más tarde, el propio CES concluye que *"el reconocimiento legal progresivo de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y las relaciones laborales no se ha traducido todavía en una equiparación completa en la relación que hombres y mujeres mantienen con el empleo, la ocupación, el desempleo y las principales condiciones de trabajo"* (2011a:121). En términos generales, la misma Comisión Europea (2011) suscribe esas consideraciones.

En añadidura, las políticas desarrolladas parecen centrar su atención en determinados sectores y colectivos de mujeres en el mercado laboral. Se intuye una cierta polarización en las actuaciones, ya que se fomentan programas dirigidos a las mujeres más cualificadas (por ejemplo, actuaciones a favor de la superación del "techo de cristal"), por un lado, y hacia las que tienen mayores problemas de inserción, debido a su situación de vulnerabilidad y dificultades de acceso al mercado laboral, por otro. Mientras que el grueso de la mano de obra femenina tiende a quedar fuera de las medidas de igualdad, especialmente las mujeres empleadas en ramas de actividad muy feminizadas y/o que presentan peores condiciones de trabajo, como en los servicios a las personas o al cuidado de la dependencia. Por otra parte, también son escasas, más allá de la declaración de intenciones, las medidas dirigidas hacia el

colectivo masculino, como aquéllas destinadas a fomentar la presencia de hombres en sectores feminizados, con objeto de afrontar la segregación ocupacional.

En el terreno concreto de la negociación colectiva, los resultados son también limitados, pero, en cierto modo, algo más esperanzadores. La inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos, por más que insuficientes y de limitado alcance, permiten concluir que la cuestión de la igualdad se ha incorporado a la agenda negociadora. Temas como la discusión sobre el tiempo de trabajo o la revisión de las categorías profesionales y la igualdad retributiva, junto a cláusulas a favor de promover la igualdad de oportunidades y de trato, empiezan a estar presentes en los convenios colectivos, acercando las actuaciones en materia de igualdad al terreno de las empresas (UGT, 2011; CES, 2010; VVAA, 2010; VVAA, 2008). Aunque, en ocasiones, se trate "sólo" de trasponer las disposiciones legales ya existentes al convenio colectivo.

Las razones de ese éxito relativo de las políticas son múltiples. Junto a los factores ya señalados, y desde el punto de vista de las políticas de igualdad, los principales balances realizados al amparo de las instituciones europeas, ya mencionados, apuntan el carácter productivista y a veces contradictorio de las propias políticas llevadas a cabo. Este es el caso del impulso al empleo a tiempo parcial, como política central en la estrategia europea. Una modalidad de empleo cuya extensión ha permitido la ilusión de un aumento en las cifras de actividad laboral femenina hasta alcanzar, como media, el objetivo de empleo previsto para 2010. Una línea de trabajo que persiste en la estrategia europea en el horizonte 2020, a pesar de que, desde el punto de vista de la igualdad de género, tal modalidad de empleo se traduce en otras formas de desigualdad de género en términos de condiciones de trabajo y de calidad del empleo, aparte de ser una forma de presencia en el mercado laboral que refuerza la división sexual del trabajo.

En el campo concreto de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, cabe añadir que las políticas de igualdad no siempre se consideran "centrales" en la actividad laboral. Tal como hemos podido observar en nuestra investigación, a menudo se perciben como algo impuesto, más propio de inquietudes sociales generales que estrictamente laborales (las de igualdad) o bien como una ampliación de medidas de soporte a la maternidad (las de conciliación). Mientras que algunas de las experiencias más novedosas, como las relacionadas con la reordenación de la jornada laboral, suelen desarrollarse bajo el prisma de la individualización de las relaciones laborales en las empresas. Se constata que la temática de la igualdad aparece en el discurso de los actores, a todos los niveles de actuación, pero esa presencia se debilita a nivel de empresa. Siendo uno de los puntos débiles en la gobernanza de una problemática que no puede ser sólo abordable a nivel macro, sino necesariamente contemplada a nivel meso y micro. A todo ello contribuye una cultura laboral presentista y "en masculino", que influye en las actuaciones y en sus resultados.

En definitiva, las políticas llevadas a cabo difícilmente han podido actuar como una herramienta capaz de corregir las distintas formas de desigualdad o de discriminación por razón de género en el empleo. Las políticas de igualdad han tendido a operar más como políticas de promoción del empleo femenino que como correctoras de las desigualdades en el trabajo y el empleo, además de estar relativamente ausentes de las empresas y, hasta no hace mucho, de la negociación colectiva. En este punto, el impulso y la posible tutela desde las administraciones públicas a la intervención en materia de igualdad en las empresas pueden devenir un instrumento útil para lograr esos objetivos. La LOIEMH abrió nuevas vías de actuación en este sentido.

3. El impulso a los planes de igualdad en las empresas desde las administraciones públicas

La LOIEMH representa una apuesta por la introducción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida cotidiana de las empresas. A través de la figura de los planes de igualdad, sanciona y da continuidad a una práctica ya existente pero poco extendida en las empresas españolas, como son las políticas de igualdad dentro de las empresas. A diferencia de otro tipo de intervenciones, los planes de igualdad tienen como rasgo característico la potencialidad de responder a las especificidades de las empresas. Así se desprende de la definición que la LOIEMH hace de los planes de igualdad, señalando que se trata de *"un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"* (artículo 46.1). Es decir, los planes de igualdad no responden a consideraciones de tipo general (aunque se inspiren en ellas) sino a las particulares circunstancias de cada empresa.

En tanto que política pública, la LOIEMH pauta las condiciones de desarrollo y obligatoriedad de los planes de igualdad en las empresas y señala los principales contenidos a considerar en dichos planes. En añadidura, la ley prevé que las administraciones públicas pueden contribuir al desarrollo de planes de igualdad en las empresas, a través de distintos procedimientos. Los programas de subvención a la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas, o a la figura de agente de igualdad, junto con instrumentos de soporte para el diseño e implementación de dichos planes, son algunas de las vías utilizadas hasta ahora.

Pero, ¿qué alcance tienen los planes de igualdad? La LOIEMH señala que tal aplicación es obligatoria en las empresas de 250 ó más personas trabajadoras en plantilla. Además, la propia ley contempla la posible extensión de las empresas concernidas en el desarrollo de planes de igualdad si así se acuerda en convenio colectivo o de forma también obligada en los casos en los que se detecte la existencia de prácticas discriminatorias en las empresas. En el resto de situaciones se estimula la puesta en marcha de planes de igualdad de manera voluntaria y no obligada.

Sin entrar a valorar qué significa obligatoriedad desde el punto de vista jurídico, lo cierto es que acotar dicha obligatoriedad a las empresas de ese segmento de empresas es uno de los aspectos controvertidos de la LOIEMH. De entrada, ello significa que sólo el 0,1% de las empresas españolas están "obligadas", aunque su impacto en términos de empleo alcance a un nada despreciable 36,1% del total de empleo en 2011[40]. Un porcentaje de empleo ligeramente superior al 31,6% concentrado en las microempresas de 0 a 9 personas asalariadas que constituyen una parte significativa del tejido productivo catalán y español y sobre las que resulta difícil actuar en materia de igualdad. Entre ambos polos, el 32,3% del empleo restante corresponde al volumen de empleo en las empresas de 10 a 250 personas asalariadas. Según estos datos, el "mandato" de formular planes de igualdad en las empresas estaría relativamente garantizado para un tercio de la mano de obra en España, mientras que, en el

[40] Fuente "Retrato de las Pymes. 2012", Ministerio de Industria, Energía y Turismo, Dirección General de Industria y de la pequeña y mediana empresa.

resto, las posibles actuaciones dependerían de la dinámica general de la negociación colectiva y de la posible iniciativa de los agentes sociales, a nivel de empresa.

En ese contexto, impulsar el desarrollo de planes de igualdad en el segmento de empresas pequeñas y medianas ha sido, justamente, uno de los objetivos de los programas de subvención al desarrollo de planes de igualdad, tanto a nivel estatal como autonómico. En Cataluña, los programas de subvenciones para la implantación de planes de igualdad se han orientado hacia las empresas de 10 ó más personas empleadas (programas 2005 y 2006), previos a la LOIEMH, y hacia las de 30 ó más persones (desde 2007 a 2010). En este caso, los programas priorizan las solicitudes de las empresas con una plantilla inferior a las 250 personas, pero no excluyen que también aquellas que están obligadas puedan acceder a un soporte público para su implementación. En este sentido, parece que prevalece el carácter de política pública general sobre la de política pública que busca complementar lo contemplado en la ley de igualdad, como tiende a suceder en los programas de subvención estatales. Así se recoge de manera explícita en el vigente programa impulsado por el actual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. En las bases de la convocatoria de este organismo, se argumenta que *"para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, la Ley citada también prevé, en el artículo 49, la posibilidad de que el Gobierno establezca medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario"* (BOE nº 145, Sec. III. Pág. 43900, del lunes 18 de junio de 2012). Es decir, el programa se orienta hacia aquellas pequeñas y medianas empresas que estarían interesadas en poner en marcha un plan de igualdad pero que quizá no disponen de los recursos humanos o materiales para ello. A través de este tipo de programas o de forma complementaria a los mismos, se vehicula el impulso de las administraciones públicas a la implementación de planes de igualdad. Materiales de soporte como los preparados desde el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, con objeto de facilitar la elaboración de los planes de igualdad en las empresas, bien sea para la fase de diagnóstico (Departament de Treball, s/f), bien para favorecer el propio diseño y gestión de los planes (Departament de Treball, 2009, 2010), ilustran esas distintas posibilidades. Además de este tipo de materiales y herramientas, las administraciones públicas pueden ofrecer espacios de intercambio de experiencias y de buenas prácticas entre empresas, ampliando el radio de difusión de los planes más allá de la empresa. Unas vías de soporte que, en cualquier caso, no contravienen la propia capacidad y autonomía de los agentes sociales a la hora de definir y negociar un plan de igualdad, pero que pueden servir de respaldo y de acicate a ese proceso.

De acuerdo con los balances más recientes, también en este caso se dibujan luces y sombras, con aspectos que se valoran como altamente positivos, junto a otros que otros que no lo son tanto. Las cifras que resumen la actuación de la Inspección de Trabajo, con 1173 actuaciones sólo en relación a los planes de igualdad, que en un 37,8% de los casos ha significado la constatación de infracciones en acta, de requerimientos o de mediaciones y consultas, en 2010 en España[41], advierten que la implantación de planes de igualdad no es algo que pueda darse por supuesto ni siquiera en las empresas más directamente concernidas.

Sin embargo, junto a la llamada de atención que suponen esas cifras, los principales inconvenientes de los planes de igualdad apuntan hacia sus contenidos y procedimientos. Así, en los balances realizados, se coincide en señalar límites como la relativa poca ambición de las temáticas propuestas, el riesgo de estar ante un proceso formal pero no siempre abierto a la participación efectiva del conjunto de actores o la elevada uniformidad de los planes de

[41] Fuente: Inspección de Trabajo, memoria de actividades, 2010.

igualdad, poco acorde con el carácter de respuesta específica a la realidad de las empresas (Aniño, Aragón y Rocha, 2009; Valdés Dal-Ré, 2010; CCOO- Secretaria de la Dona, 2010). De alguna manera, los planes de igualdad parecen seguir el mismo camino que las políticas de igualdad: sensibilización, incorporación formal del principio de igualdad, más que actuación efectiva, en especial en capítulos clave como el tratamiento del binomio revisión de la definición de las categorías profesionales – brecha salarial, con objeto de actuar de manera coherente en la definición no sexista de las tareas y de sus recompensas. Asimismo, una aproximación más cualitativa, como la llevada a cabo en nuestro estudio sobre el modelo de empleo, permite intuir que los planes de igualdad parecen ser óptimos desde el punto de vista de la mejora de las condiciones de trabajo de algunos colectivos (técnicos, profesionales o de cuello blanco, en especial pero no exclusivamente en las empresas y administraciones públicas), sobre todo en lo referido a una mejor gestión del tiempo de trabajo y de la jornada laboral, pero resultan menos eficientes en determinados contextos organizativos y productivos y para la mano de obra peor situada en el escalafón empresarial. Los "imponderables organizativos" son algunos de los argumentos que se aducen por parte de las direcciones empresariales para justificar esos sesgos y limitaciones. En el plano de los procesos, una cierta debilidad en los diagnósticos, la uniformidad de los planes de igualdad en lo que concierne a la batería de objetivos y propuestas, una gestión técnico-empresarial de los planes con escasa participación del conjunto de actores y la falta de mecanismos de seguimiento y evaluación, son algunos de los inconvenientes a considerar.

A pesar de todo, esos mismos balances recogen ejemplos de buenas prácticas que pueden servir de estímulo y de inspiración para otras empresas. En este sentido, los límites observados no obstan para que los planes de igualdad no puedan ser un instrumento capaz de promover la igualdad de oportunidades en las empresas. Las administraciones públicas tienen un importante papel de cara a favorecer su puesta en marcha y pueden contribuir a garantizar su idoneidad y rigor, sin menoscabo de la autonomía de los agentes sociales a la hora de promover, diseñar, implementar y evaluar los planes de igualdad.

4. Consideraciones finales

Como espacio social en el que se concreta la actividad laboral de mujeres y de hombres, las empresas devienen cruciales para actuar a favor de la igualdad de género. No es, sin embargo, un escenario siempre bien predispuesto a tal fin. La consideración de que las desigualdades de género tienen su origen fuera del ámbito considerado como laboral, las resistencias hacia lo que a veces se percibe como una injerencia en la gestión empresarial, comunes a otras problemáticas laborales pero agravadas por la propia visión de la cuestión de género como ajena o secundaria en la relación laboral, a menudo y a pesar de todo compartida por el conjunto de protagonistas de las relaciones laborales, tienden a definir las empresas como instituciones opacas a la cuestión de género y, más en concreto, a las políticas de igualdad.

Ello no significa, sin embargo, ausencia de actuaciones en materia de igualdad en las empresas. Al amparo de los objetivos europeos de empleo y bajo el impulso del estado y de las administraciones públicas y de la propia concertación social, la igualdad de oportunidades se ha hecho un hueco en las empresas. Como se ha señalado, en el caso español, el desarrollo de políticas de igualdad en las empresas se ha concretado a través de dos grandes vías: la negociación colectiva y los planes de igualdad, con un éxito relativo que apenas se está empezando a evaluar. A modo de balance se puede señalar que la misma introducción del tema de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas constituye uno

de los principales activos de las mismas. Mientras que, por el contrario, el principal déficit estriba en la capacidad de incidencia y de transformación de las actuaciones llevadas a cabo.

La atomización del tejido productivo español añade dificultad a las posibilidades de actuación. El foco de las disposiciones previstas en la LOIEMH, se centran en lo que en nuestro contexto puede ser entendido como gran empresa. Esto es, en aquellas de 250 personas trabajadoras. En este contexto, tanto la negociación colectiva de ámbito supraempresarial, como el incentivo a la implementación de planes de igualdad, especial pero no exclusivamente en el segmento de empresas de entre 10 y 250 personas, resultan imprescindibles para extender y profundizar en las políticas de igualdad en las empresas.

En lo que se refiere a los planes de igualdad, éste ha sido uno de los objetivos que subyacen en los distintos programas de promoción de los planes de igualdad en las empresas desarrollados desde las instancias públicas estatales o autonómicas. A tenor de las valoraciones realizadas, los resultados son relativamente satisfactorios. Los programas de subvenciones han contribuido a acercar la problemática de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las pequeñas y medianas empresas. Promoviendo, de ese modo, una mayor cohesión social y territorial. Desde el punto de vista de los contenidos, los resultados son menos exitosos. Las actuaciones se orientan, en lo fundamental, hacia cuestiones de índole general o de concreción de la normativa ya existente, sin profundizar en las especificidades de las empresas. En este sentido, tal como se ha mencionado, algunos estudios señalan la uniformidad de los planes de igualdad, fruto, quizá, de una escasa participación e implicación de las propias empresas y de los distintos actores sociales concernidos. De modo que se desvirtúa lo que, de hecho, constituye uno de los puntos fuertes de los planes de igualdad como tales, esto es, su capacidad potencial para responder a la realidad concreta de cada empresa. Con todo, los balances realizados también ponen de relieve el valor que el impulso y el soporte de las administraciones públicas pueden tener en el desarrollo de planes de igualdad en las empresas. Por ejemplo, proporcionando herramientas de tutela y de seguimiento en la definición e implementación de los planes de igualdad en las empresas, que permitan actuar con rigor, orientando las actuaciones hacia áreas prioritarias de actuación, garantizando una mayor y mejor participación de los actores o poniendo a disposición de las empresas recursos materiales, humanos, de conocimiento y de intercambio de experiencias que favorezcan las posibilidades de evaluación y revisión de los planes de igualdad o la posible continuidad de los mismos, en caso de ser necesario.

La crisis actual introduce incertidumbre. Por no decir la certidumbre de un estancamiento en la promoción de la igualdad de oportunidades en las empresas. Algunos de los programas de soporte a los planes de igualdad en las empresas se han visto eliminados o limitados, como es el caso del programa de subvención a los planes de igualdad de la Generalitat de Catalunya. La propia reforma de la negociación colectiva puede inducir al descuelgue de las empresas de acuerdos contemplados en convenios colectivos de nivel superior, de modo que el desarrollo de planes de igualdad quizá pueda verse limitado. Cierto es que la degradación del empleo se conjuga no sólo en clave de género, pero no lo es menos que las desigualdades entre hombres y mujeres siguen siendo un rasgo propio del trabajo y del empleo en las sociedades catalana y española, agravado y reformulado por los propios efectos de la crisis y de algunas de las políticas socio-laborales que se están llevando a cabo para afrontarla. Por ello es más perentorio aun si cabe poner en marcha medidas y programas que favorezcan el desarrollo de planes de igualdad como instrumento que puede contribuir a paliar esos efectos. En este sentido, el impulso y la posibilidad de tutela desde las administraciones públicas devienen un factor clave para actuar a favor de la igualdad de género en las empresas.

5. Bibliografía

Alujas, Juan Antonio (2010): "La igualdad de género en el mercado de trabajo: el papel de las políticas de empleo en España", *RUCT. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, número 11, pp. 61-80.

Aniño, Sara; Aragón, Jorge; Rocha, Fernando (2009): *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*, Madrid: Instituto de la Mujer.

Annesley, Claire (2007) "Lisbon and social Europe: towards a European 'adult worker model' welfare system", *Journal of European Social Policy*. Disponible en: http://esp.sagepub.com/content/17/3/195

Astelarra, Judith (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*, Madrid: Cátedra.

Astelarra, Judith (2005a): "Políticas públicas de igualdad en España y Europa", en De la Fuente, María (dir.): *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local***,** Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials, Col. Ciutats i Persones, pp.55-78.

Behning, Ute; Serrano Pascual, Amparo (2001): *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy,* Bruselas: European Trade Union Institute.

Borràs, Vicens; Torns, Teresa; Moreno, Sara (2007): "Las políticas de conciliación: políticas laborales *versus* políticas de tiempo", *Papers*, número 83, pp. 83-96.

Bustelo, María; Lombardo, Emanuela (2007): *Políticas de igualdad en España y en Europa,* Madrid: Cátedra.

Carrasquer, Pilar; Martín Artiles, A (2005): "La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo", *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 23, número 1, pp. 131-150.

CES (2011a): *Tercer informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España,* Madrid: CES. Disponible en: *http://www.ces.es/informes.jsp?last=S*

CES (2011): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España. 2010*, Madrid: CES. Disponible en: *http://www.ces.es/memorias.jsp*

CES (2010): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España. 2009*, Madrid: CES. Disponible en: http://www.ces.es/memorias2.jsp

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

Comisión Europea-DG EMPL (2011): *Employment and Social Developments in Europe 2011*. Disponible en: http://ec.europa.eu/employment_social/esde/2011.

CCOO- Secretaria de la Dona (2010): *La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: El repte dels Plans d'igualtat*, Barcelona: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya.

Crompton, Rosemary (2006): *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies,* Cambridge: Cambridge University Press.

Crompton, Rosemary; Brockmann, Michaela; Lyonette, Claire (2005): "Attitudes, Women's employment and the Domestic Division of Labour: A Cross-National Analysis in Two Waves", *Work, Employment and Society*, volumen 19, número 2, pp. 213-233.

Departament de Treball (2009): *Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*, Barcelona: Departament de Treball- Generalitat de Catalunya.

Departament de Treball (S/D): *Qüestionari de diagnosi. On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?* Barcelona: Departament de Treball- Generalitat de Catalunya.

Departament de Treball (2010): *Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de Plans d'igualtat*, Barcelona: Departament de Treball.

Dirección General de la Inspección de Trabajo y seguridad Social (2011). *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.2010*, Madrid: MTIN. Disponible en: www.mtin.es/itss/web/que_hacemos/Estadisticas/doc/Memoria_2010/Memoria_2010.pdf

IMU (2001): *Evaluación del III Plan e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Fase cualitativa*. Informe realizado por CUANTER S.A., para el Instituto de la Mujer. Disponible en: http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/2001/580cual.pdf

Lewis, Jane (2002): "Gender and welfare state change", *European societies*, volumen 4, número 4, pp. 331-357.

Lewis, Jane (2009): *Work–family balance, gender and policy***,** Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal; Torns, Teresa (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo,* Barcelona: Icaria.

Moltó, Mª Luisa (2005): *La estrategia europea de empleo en España desde la perspectiva de género*. Ponencia presentada en el seminario de investigación "Política fiscal y género", Madrid: Instituto de Estudios Fiscales. Disponible en: http://www.ief.es/investigacion/temas/documentacion_ponencias_congreso.asp

Plantenga, Janneke; Remery, Chantal; Rubery, Jill (eds.) (2008): *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries,* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Disponible en: http://bookshop.europa.eu/en/gender-mainstreaming-of-employment-policies-pbKE8107103/

Recio, Carolina (2010): "Familismo, Asitencialismo y Precariedad. La configuración del empleo en el sector de atención a las personas en España"; *Alternativas*, número 17, pp. 19-43.

Rubery, Jill, Figuereido, Hugo, Smith, Mark, Grimshaw, Damian., Fagan, Colette (2004): "The ups and downs of European gender equality policy", *Industrial Relations Journal* vol. 35, número 6, pp. 603-628.

Rubery, Jill., Grimshaw, Damian, Smith, Mark, Figuereido, Hugo (2001): *Gender Equality and the European Employement Strategy. An evaluation of the National action plans for employement*, EGGE: European Commission's Expert Group on gender and employement. Disponible en: http://www2.umist.ac.uk/management/ewrc/egge/egge/publications/Synthesis2001.pdf.

Simonazzi, Annamaria (2009): "Care Regimes and National Employment Models", *Cambridge Journal of Economics*, número 33, pp. 211-232.

Torns, Teresa; Moreno, Sara; Borràs, Vicens; Carrasquer, Pilar (2012): "Mercato del lavoro e immigrazione in Spagna: Disuguaglianze di genere e di etnia", *Rivista Cambio*, año II, nº 3. Disponible en: http://www.cambio.unifi.it/CMpro-v-p-72.html

UAFASE. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (S/F): Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el próximo periodo de programación del Fondo Social Europeo (2007-2013), Madrid: MTAS. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/es/2007-2013/Igualdad2007-2013.pdf

UGT (2011): *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva. Disponible en: www.ugt.es/Mujer/LIBROPLANESDEIGUALDAD_UGT.pdf*

Valdés Dal - Ré, Fernando (coord.) (2010): Informe *El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad*, Madrid: UGT. Disponible en: *www.ugt.es/actualidad/2011/mayo/jor-informe_2.pdf*

VVAA (2008): "Igualdad entre mujeres y hombres. Aspectos Laborales de la ley 3/2007", en R. Escudero (coord.) *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Madrid: CCOO- Ediciones Cinca, pp. 177-359.

VVAA (2010):"Igualdad entre mujeres y hombres. Aspectos Laborales de la ley 3/2007", en R. Escudero (coord.) *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización,* Madrid: CCOO- Ediciones Cinca, pp.117-295.

LAS DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA DOCTRINA DE LOS TRIBUNALES

Mª Lourdes Arastey Sahún*

1. Introducción: algunas ideas básicas

Antes de examinar cómo y en qué sentido los tribunales españoles están abordando los conflictos derivados de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad (PI) y su alcance, se hace necesario recordar algunas cuestiones esenciales, que, derivadas de los mandatos legales de la LO 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) – artículos. 45 a 49-, pueden servir para definir el marco en que surge la litigiosidad en torno al PI.

a) La primera cuestión sobre la que asentar cualquier análisis parte, sin duda, de tener presente la definición legal del PI (artículo 46.1 párraf. primero LOIEMH): "*conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente 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*"

b) El segundo parámetro de abordaje de la calificación de la realidad en conflicto exige mantener el norte de la **finalidad intrínseca del PI**, consistente en la erradicación de una discriminación existente. Por ello el PI supone la fijación de *"los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su concesión, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"* (artículo 46.1 Párr. Segundo LOIEMH).

c) A continuación habrá de acudirse al **contenido mínimo del PI,** teniendo en cuenta que el artículo 46.2 LOIMH contiene un listado de las materias que puede abordar el PI: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo[42], prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Pero el listado es solamente ejemplificativo; ni significa que todo ello haya de incluirse en el PI, ni que los negociadores del PI no puedan abordar otras cuestiones.

Además, el PI deberá contener las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución (por ejemplo: Incremento de la inserción laboral de las mujeres en las empresas en las que estén subrepresentadas; comparación de retribuciones; salud laboral; intervención sobre el lenguaje sexista; etc.) y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (por ejemplo: con establecimiento de cronograma).

Por último, el PI habrá de contener acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, si así lo aconsejan los resultados del diagnóstico.
Y es que, para llenar de contenido el PI, parece lógico exigir la coherencia con el diagnóstico previo de la situación de la empresa, al que se refiere el artículo 46.1 LOIEMH y que supone la recogida de datos cuantitativos y cualitativos de la empresa, de su plantilla y de sus política de recursos humanos, así como el análisis y valoración de los mismos.

*Magistrada de la Sala IV (Social) del Tribunal Supremo.

[42] Con el peligro frecuente de que se insista en perpetuar el rol de responsable familiar de la mujer, incidiendo en permisos y excedencias que apartan a ésta de la actividad laboral.

Diagnóstico no sólo imprescindible, sino sobre el que la ley ofrece algunas carencias, ya que nada se indica sobre la intervención de la parte social en la elaboración del diagnóstico[43].

d) La última idea básica para abordar el alcance del PI es la que atiende a la **obligatoriedad** misma del PI. La LOI impone el PI únicamente en determinados casos:

- En los convenios de empresa de más de 250 trabajadores. Ello supone un porcentaje muy pequeño de empresas afectadas, al excluirse de este modo a las PYME – la definición de PYME, según la Recomendación de la Comisión UE de 6 mayo 2003, atiende a la plantilla; de suerte que la empresa Mediana coloca a <250, la Pequeña a < 50, y la empresa Micro a < 10-. En España las PYMES son el 99,88% de todas las empresas. Y sólo un 0,6% son MEDIANAS, frente a un 4% de Pequeñas y un 40 % de MICRO.
- En los convenios de empresa cuando así lo imponga el convenio sectorial (artículo 85.2 ET).
- En el caso del artículo 46 bis.2 Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), es decir, que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, siendo necesaria la previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Pero se trata de una obligación de negociar sin más; la LOIEMH no aborda las obligaciones en materia de ejecución del PI, que habrán de analizarse en línea con las que se desprenden de la propia negociación colectiva.
Además, tampoco se fija en la LOIEMH un sistema de plazos para el cumplimiento de la obligación de elaborar el PI, ni existe en ella previsión de desarrollo reglamentario específico –que no se ha producido-.

2. Aspectos sobre los que se han de pronunciar los tribunales

Las ocasiones en las que los tribunales de nuestro país se han pronunciado sobre los PI son aún muy escasas. Sin duda se debe a la juventud de la regulación, pero también cabe pensar que la litigiosidad no será muy elevada a la vista del reducido alcance de la imperatividad de la elaboración de los mismos, tanto por lo que hace al tamaño de la empresa, como por lo que afecta al hecho de que la obligatoriedad se ciñe al deber de negociar,[44] y no así, al de alcanzar acuerdo alguno.

Los aspectos que han motivado pronunciamientos judiciales son los siguientes:

a) ¿Qué se entiende por empresa?

En relación con el artículo 49 LOIEMH ("*Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas*

[43] Garrido Jiménez, Lorena (2010): "Los Planes de Igualdad en las empresas y su desarrollo en momentos de crisis" en AA.VV. *Crisis y ocupación*. Barcelona: Bosch, pp. 406.

[44] Fabregat Monfort, Gemma (2012): "Los riesgos en la negociación e implantación de los planes de igualdad". *Revista digital de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO*. Abril 2012, Número 17. http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/pub62484.pdf

empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario"), la sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 2 junio 2010 (rec. 479/2009) aborda la cuestión de la definición misma de empresa a los efectos de la LOIEMH.

Se trataba allí de una Mutualidad de seguros que había presentado solicitud para concurrir a la convocatoria de subvenciones destinadas al establecimiento de planes de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en el ámbito empresarial 2008-2009 del Instituto de la Mujer (Resolución de 13 de junio de 2008, publicada en el BOE).

La citada demandante había sido excluida "por carecer de la condición de empresa", para lo cual la resolución administrativa se basaba en la tesis de que la actividad de la solicitante carecía de ánimo de lucro.

La sentencia recuerda que el concepto de empresa no viene definido legalmente y que, además, en la regulación de las subvenciones en cuestión no se incluía el requisito de carecer de ánimo de lucro.

Por otra parte, añade que el ánimo de lucro nada tiene que ver con el contenido del plan de igualdad y con su finalidad. Lo relevante es que la empresa, cualquiera que sea su forma jurídica, tenga contratados a trabajadores por cuenta ajena[45] – y, en aquel caso, en número inferior a 250, dado que ése era el objetivo de las subvenciones- y que fije un plan de actuación para garantizar la igualdad.

b) El Plan de igualdad como excusa de discriminación anterior

La STS/4ª 18 julio 2011 (rec. 133/2010) constituye un curioso ejemplo de la utilización de la LOI como excusa para justificar situaciones de discriminación anterior. Se trató allí de una demanda de oficio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra la empresa El Corte Inglés.

La sentencia apreció discriminación indirecta por razón de sexo relacionada con la promoción profesional al constatarse una desproporción adversa para las mujeres en el acceso a las categorías de coordinador y de mando, resultado favorecido por el sistema de selección y por el secretismo y la falta de publicidad con la que los ascensos se llevan a cabo[46]. Se trataba de hechos acaecidos antes de que se negociara el Plan de igualdad en la empresa.

Las circunstancias del caso eran las siguientes:

- En el Centro de Trabajo de la empresa de Avenida Diagonal de Barcelona, el análisis estadístico de la evaluación de los ascensos en relación con la plantilla media, ofrecía el siguiente resultado: Año 2003: El 38,59% de la plantilla eran hombres. El 0,85% de los hombres habían ascendido a los grupos de mandos, coordinadores y técnicos. El 61,41% de la plantilla eran mujeres. El 0,47% de las mujeres habían ascendido a los grupos anteriores. Año 2004: El 38,58% de la plantilla eran hombres. El 0,88% de los hombres habían ascendido a los grupos de mandos, coordinadores y técnicos. El 61,42% de la plantilla eran mujeres. El 0,14% de las mujeres habían ascendido a los grupos anteriores.

[45] Ex artículos. 1 y 2 Estatuto de los trabajadores (ET).

[46] Un supuesto análogo se analiza en la STSJ Aragón de 19 de diciembre de 2008, relativa al personal de la Caja de Ahorros de la Inmaculada de la Diputación de Aragón.

- En el centro de plaza Cataluña: Año 2003: El 39,69% de la plantilla eran hombres. El 1,37% de los hombres habían ascendido a los grupos de mandos, coordinadores y técnicos. El 60,31% de la plantilla eran mujeres. El 0,41% de las mujeres habían ascendido a los grupos anteriores. Año 2004: El 38,18% de la plantilla eran hombres. El 1,93% de los hombres habían ascendido a los grupos de mandos, coordinadores y técnicos. El 61,82% de la plantilla eran mujeres. El 0,17% de las mujeres habían ascendido a los grupos anteriores.
- Los trabajadores de la empresa prestaban servicio a jornada completa o a tiempo parcial, siendo considerablemente muy superior el número de mujeres que trabajaban a tiempo parcial.
- La empresa no comunicaba a los sindicatos, ni a los Comités de Empresa y Comité Intercentros, ni a ningún trabajador, las vacantes para la promoción, ni los criterios seguidos en cada uno de los ascensos y solo los conocían los la dirección y los jefes que efectuaban la propuesta y el trabajador elegido. Tampoco se informaba a los sindicatos ni a las personas trabajadoras sobre la normativa de valoración para la evaluación continua. Tampoco se daba información y copia sobre los ascensos efectuados y los criterios utilizados para la adjudicación por la evaluación continuada; ni la relación de las personas trabajadoras que habían de ascender y sus méritos y, sólo anualmente, se entregaba a los representantes de los/las trabajadores/ras una relación nominal de todos los ascensos que se habían hecho en todos los grupos durante el año.
- La participación en los cursos de formación se basaba en la elección discrecional por parte de la empresa de quienes asistirían a los mismos, aún cuando en ocasiones había peticiones de los/las trabajores/ras.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estimó la demanda de la Inspección y declaró que el sistema de promoción profesional seguido por la empresa, en los Centros a que se referían las demandas, incurría en discriminación indirecta por razón de género y contravenía los artículos 14 y 35.1 de la Constitución.

La empresa recurrió en casación alegando que, dado que en el momento presente ya se había elaborado el Plan de Igualdad y éste venía siendo respetado por la empresa, el litigio carecía de objeto.

La Sala del Tribunal Supremo respondió que *"aquí no se resuelve si la conducta de la empresa fue constitutiva de una infracción tipificada, ni la sanción a imponer, ni si la responsabilidad por esos hechos ya no es exigible con la vigencia de la nueva Ley, sino, simplemente, si con su proceder en aquellos años la recurrente discriminó a las mujeres que empleaba en materia de promoción profesional, cuestión que si tiene un interés actual, porque existe abierto un expediente sancionador pendiente de que esta jurisdicción resuelva si la conducta imputada a la empleadora puede calificarse de discriminatoria, cuestión actual que evidencia un interés necesitado de tutela, incluso para la recurrente, dado el proceso sancionador que se sigue contra ella"*.
La existencia del Plan de igualdad no subsana las vulneraciones del derecho a la no discriminación, cuyo respeto a ultranza dimana del texto constitucional.

c) Alcance subjetivo del Plan de Igualdad

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 26 mayo 2011 (autos 84/2011) tuvo ocasión de incidir en la cuestión del ámbito subjetivo del PI en un conflicto colectivo planteado frente a la empresa Novacaixa Galicia.

La sentencia señala que es inadmisible que el PI se negocie mediante acuerdos de eficacia limitada. Recuerda que el PI ha de incluir a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Ello supone que el pacto sobre el PI exige una negociación efectuada en los términos del Título III ET (negociación de carácter "estatutario") puesto que el acuerdo alcanza eficacia *erga omnes*.

Por ello se considera que la negociación a nivel de empresa no puede quedar constreñida a límites que serían propios de la negociación extraestatutaria.

d) El Plan de Igualdad y el derecho a la libertad sindical: la participación de los sindicatos en su elaboración y gestión

El deber de negociar el PI y el alcance y extensión del mismo hace que surja pronto la conexión entere esa materia y el respeto a la libertad sindical en tanto la participación de las representaciones legales y sindicales de los trabajadores se configure como elemento esencial de la elaboración del PI.

Podemos encontrar tres ejemplos de interacción entre libertad sindical y elaboración del PI:

- La adhesión de un sindicato a las comisiones de seguimiento del PI le legitima en el proceso en que se postule la nulidad de la Comisión negociadora del mismo. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 15 julio 2011 (autos 137/2011), en relación con la empresa Atento[47], da respuesta a la demanda que CGT interpuso por vulneración de su derecho de libertad sindical para que se declarara nula la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad por la exclusión de la propia CGT. Dado que la demanda buscaba declarar nulas todas las actuaciones posteriores, incluida la aprobación del Plan de Igualdad, así como que se declarara el derecho a la CGT a ser llamada como legitimada para negociar en la mesa negociadora del Plan de Igualdad, se considera que era necesario demandar también a un sindicato que, a pesar de no haber participado en la gestación del Plan de Igualdad, se adhirió posteriormente al mismo formando parte de sus comisiones de seguimiento.

- Respecto de la naturaleza que tiene la comisión encargada de la elaboración del PI la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Madrid 17 febrero 2012 (autos 245/2011) da respuesta a la demanda de impugnación del Plan de Igualdad planteada por el sindicato CGT por no haber sido convocado a la negociación y, por tanto, no formar parte de las comisiones creadas.
  En aquel supuesto se trataba de una empresa que se regía por el convenio sectorial, en la que se había constituido una comisión "aplicadora del Convenio al objeto de elaborar el PI de la empresa".
  La empresa convocó a CCOO y UGT y, constituida la comisión para elaborar el PI, negoció y suscribió con ellos el PI. El sindicato USO se adhirió.
  Fruto de la negociación se constituyeron dos Comisiones: la de seguimiento del PI y la de Igualdad de oportunidades.

[47] Vid. Arbonés Lapena, Irene Hilda (2012):"La intervención procesal del sindicato tras la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social". Aranzadi Social 1/2012.

En el pleito se trataba de analizar cual es la naturaleza de las funciones de la comisión encargada de elaborar el PI.
La sentencia concluye que se trataba de una comisión cuyas las funciones exceden las de mera aplicación del convenio; era una verdadera comisión negociadora, por lo que la constitución de la misma no podía haberse hecho prescindiendo de un sindicato que ostentaba legitimación suficiente para negociar.

- Cuestión distinta es lo que parece resolver la STS/4ª de 24 enero 2012 (rcud. 22/2011). Para ella, la comisión de igualdad de oportunidades que había de elaborar el PI se constituyó en cumplimiento del convenio de empresa, negociado entre la empresa y el comité de empresa. Por ello, se concluye que el sindicato que no negoció el convenio, no puede estar incluido en la citada comisión.

e) Alcance de la obligación de incluir el Plan de Igualdad en el convenio

En torno al alcance de la obligación de incluir el PI en el convenio, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Cantabria 17 marzo 2009 (rollo 105/2009) afectaba al convenio colectivo del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo.

Se suscita allí la cuestión de si puede anularse por ilegalidad el convenio colectivo que no contiene PI.

La sentencia razona que existe un deber legal de incluir el PI en la negociación, pero afirma que el que haya o no finalmente PI dependerá de que se consiga o no el acuerdo. La obligación de negociar no se identifica con la obligación de alcanzar un acuerdo.
Las consecuencias de la falta de acuerdo no suponen la nulidad del convenio, sin perjuicio de las posible sanciones vía artículo 7 LISOS.

f) Modificación del Plan de Igualdad

Los criterios seguidos sobre la negociación del PI son trasladables a la modificación del mismo.
Así, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 21 octubre 2011 (autos 35/2011), en relación con el Convenio de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, declaró que era nulo el precepto que atribuye a la Comisión Paritaria competencias para modificar o derogar el PI así como los protocolos de actuación en caso de acoso sexual y por razón de género. Ello es así porque la Comisión Paritaria del Convenio no puede modificar el propio convenio, sino solo gestionar su cumplimiento.

g) La falta de un Plan de Igualdad y el alcance de las medidas de acción positiva

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Asturias 20 diciembre 2010 (rollo 2655/2010) pone de relieve las consecuencias de la falta de un PI.
Se trataba allí de valorar la actuación empresarial seguida tras la convocatoria pública para ingreso en FEVE con el objetivo de cubrir una plaza de ingeniero superior de telecomunicaciones. Sin que lo indicara la convocatoria ni existir plan de igualdad, tras superar cuatro candidatos (3 hombres y 1 mujer) la primera fase de las pruebas – valoración de méritos- se elaboraron dos listas para la fase segunda (entrevista de los dos primeros), una para hombres y otra para mujeres. Ello provocó que a la entrevista fueran llamados los

primeros de cada lista – el primer hombre y la única mujer-. Tras la entrevista, fue elegida la mujer.

El segundo de la lista de hombres impugnaba la resolución y en la sentencia se estima su pretensión.

La sentencia puso de relieve que la empresa no había elaborado ni desarrollado ningún PI a través de la negociación colectiva, ni había establecido tampoco reservas o preferencias en la contratación en igualdad de condiciones o idoneidad.

A ello añade la resolución judicial que las bases de la convocatoria nada decían sobre la elaboración de dos listas, por sexo del aspirante. En suma, pues, no existían específicas medidas de igualdad que justificaran la preferencia en la lista femenina.

h) Incidencia procesal del Plan de Igualdad

La Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) regula en su artículo 139 la modalidad procesal para los litigios en materia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral (CVPFL). Se trata de un procedimiento en el que se dirimen las discrepancias entre la persona trabajadora y la empresa sobre el ejercicio por parte del primero de los derechos de CVPFL[48].

Exige el artículo 139.1 a) LRJS que trabajador/a y empresario/a pongan de relieve sus respectivas propuestas y alternativas de concreción en los actos de conciliación y juicio. Pueden acompañar informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 11 mayo 2012 (rollo 914/2012) se hace ya eco de esta novedad legislativa, al entender que una demanda sobre la reducción de jornada por cuidado de hijo/a, que la empresa concede pero alterando los turnos, debió seguir aquel procedimiento y, por tanto, permitiría a las partes utilizar aquellos mecanismos de justificación de sus respectivas posturas.

i) Contenido del Plan de Igualdad

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 20 junio 20120 (rollo 280/2012) constituye un ejemplo de la incidencia del PI en la promoción y clasificación profesional.

En él se había fijado el objetivo de "*Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional a las categorías profesionales de cristalero/ra, especialista, conductor/limpiador/a, peón especializado, jefe de equipo y gestor de contrato*..." .

Con tal finalidad se acordó "…*realizar una bolsa donde se incluyan hombres y mujeres, y cualquier trabajador/ra de la bolsa sea de género que sea, pueda acceder a cualquier vacante temporal con categoría de limpiador/ra*...". Ello suponía eliminar la vieja distinción entre Limpiadoras/mujeres y Peones especialistas/hombres.

[48] Aunque tanto la LRJS como el ET siguen careciendo a día de hoy de una definición legal de CVPFL.

Ante la contratación de una trabajadora, reclamó un trabajador varón impugnando la preferencia por aquélla.

La Sala responde que la implantación del principio de igualdad pudo hacerse de otro modo, manteniendo ambas bolsas pero compuestas por varones y mujeres indistintamente, lo que hubiera exigido permitir la ubicación de los integrantes de cada bolsa en cualquiera de ellas, pero lo cierto es que las partes representativas de los trabajadores y de la empresa acordaron unificar la bolsa para cubrir cualquier vacante que se produjera mediante contrato de limpiador/a, de modo que desapareció la dualidad de listas o bolsas de acceso para peón especialista, de un lado, y limpiador/a de otro, contenido del Acuerdo que no infringe precepto alguno legal o del Convenio.

3. Bibliografía

Arbonés Lapena, Irene Hilda (2012):"La intervención procesal del sindicato tras la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social", *Aranzadi Social 1/2012*, pp. 236-244.

Fabregat Monfort, Gemma (2012): "Los riesgos en la negociación e implantación de los planes de igualdad". *Revista digital de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO.* Abril 2012, Número 17.
http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/pub62484.pdf

Garrido Jiménez, Lorena (2010): "Los Planes de Igualdad en las empresas y su desarrollo en momentos de crisis" en AA.VV. *Crisis y ocupación*. Barcelona: Bosch, pp. 373-414.

LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

Gemma Fabregat Monfort [*]

Sumario

Introducción 1.El instrumento de negociación 2. El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad 3. El Diagnóstico del Plan de Igualdad. Peculiaridades 4. El contenido del Plan. Las Materias Tratadas 5. Las medidas de acción positiva 6. El protocolo de acoso 7. La comisión de control y seguimiento 8. La duración del Plan de Igualdad 9. A modo de Conclusión: Una valoración crítica de lo pactado

Introducción

El objeto de este estudio es el análisis de los Planes de Igualdad en la actual negociación colectiva empresarial, con el fin de delimitar hasta qué punto en nuestro ordenamiento jurídico se cumple con el mandato en este sentido impuesto en la LOIEMH y los términos en los que se hace.

En efecto, tras la entrada en vigor de LOIEMH, se insiste en la idea de que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad real entre mujeres y hombres en derechos y obligaciones. Y, para ello, el Plan de Igualdad se perfila, en algunos casos, como el instrumento idóneo para ese fin.

Es decir, si bien en la LOIEMH se reafirma la idea de que todas las empresas deberán hacer lo necesario para ser consecuentes con el respeto de la igualdad real entre mujeres y hombres en la relación laboral, se establece, como novedad, que cuando, además, se den ciertas circunstancias, el cumplimiento de la igualdad real para con los trabajadores y trabajadoras se plasmará negociando un plan de igualdad.

En ese sentido, la obligación de pactar un plan de igualdad en el ámbito de la propia empresa sólo se da respecto de la empresa cuya realidad sea reconducible a alguna de estas tres circunstancias: 1ª) que la empresa tenga más de 250 trabajadores/as en plantilla; 2ª) que lo determine la autoridad laboral como alternativa a la sanción accesoria por discriminar; 3ª) que lo imponga el convenio colectivo sectorial.

En caso de que se encuentre en alguno de estos supuestos, la persona empleadora, como digo, deberá sentarse a negociar con los representantes de la parte trabajadora un Plan de Igualdad. Y aunque sentarse a negociar no es equivalente a llegar a un acuerdo, no siempre resulta claro que puedan existir planes de igualdad no acordados[49].

[*] Profesora Titular de Universidad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universitat de València

[49] Aunque yo entiendo que en los dos últimos supuestos el Plan de Igualdad puede ser adoptado por el empresario ante la ausencia de representación de los trabajadores/as en la empresa (Fabregat Monfort, (2007:18). Entendiendo que es necesario siempre el consenso entre los negociadores para adoptar el Plan. Así se manifiesta Valdés Dal-Ré (2010).

A esta cuestión y a todas aquellas que tienen que ver con el contenido de lo pactado en los planes de igualdad negociados a nivel de empresa, se refiere este capítulo, que a efectos de resaltar las peculiaridades negociadas y señalar algunas de las que me parecen buenas prácticas, sistematizaré en las siguientes cuestiones:

1.- La concreción del instrumento de negociación en el que se materializa el Plan de Igualdad
2.- La determinación del específico ámbito de aplicación que se prevé
3.- Las características del diagnóstico de la situación
4.- Las principales medidas que lo conforman
5.- Las posibles medidas de acción positiva pactadas
6.- La existencia o no del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y sus puntos más relevantes
7.- El sistema de control y seguimiento
8.- La duración prevista

1.- El instrumento de negociación del plan de igualdad

Como he mencionado, en el ámbito de empresa puede ser obligatoria la existencia del Plan de Igualdad: a) Cuando la empresa tenga más de 250 personas trabajadoras, b) Cuando así lo establezca la autoridad laboral en sustitución de una sanción accesoria, o c) Cuando lo imponga el convenio colectivo sectorial, en el ámbito de la empresa deberá existir un Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad, aunque puede que con algunas excepciones, se deberá según el artículo 45 LOIEMH necesariamente negociar entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas en el correspondiente ámbito, artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Por lo pronto, está claro que es necesaria la negociación en el caso de las empresas de más de 250 personas trabajadoras. Creo, no obstante, que no necesariamente debería ser consensuado en el caso de que sea la autoridad laboral la que imponga el plan de igualdad como alternativa a la sanción accesoria y la empresa en cuestión no tenga representación legal de la parte trabajadora; o, cuando siendo el convenio colectivo el que impone esta obligación, la empresa no pueda negociarlo por lo mismo que acabo de decir: porque no tiene representación legal[50].

No obstante lo anterior, los casos que se analizan son el resultado del cierre en positivo de la negociación entre las partes. En casi todos los casos se negocian porque la empresa supera en plantilla el número de 250 trabajadores/as, pero en el supuesto del I Plan de Igualdad de El Corte Inglés es llamativo que el acuerdo se produzca a instancias de la Inspección de Trabajo.

Sea como fuere, en lo que tiene que ver con la determinación del instrumento en el que se materializa el plan de igualdad, vaya por delante que casi siempre éste adopta forma de Acuerdo *ad hoc.* En otros casos, no es un Acuerdo sino un Convenio Colectivo. O, mejor dicho: el plan de igualdad se incorpora como Anexo al Convenio Colectivo o como capítulo del propio convenio, aunque tampoco es lo habitual.

[50] En sentido contrario, a favor de la negociación en todos los casos, Valdés Dal-Ré (2010:116).

La mayoría de los planes analizados se materializan, como decía, en acuerdos *ad hoc.* Así, y por citar algunos, adoptan esta forma de acuerdo los siguientes Planes de Igualdad: el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades BBVA, Plan de Igualdad de Flightcare, Plan de Igualdad Bershka Logística S.A., Plan de Igualdad Multiservicios Aeroportuarios S.A., Plan de Igualdad ING Direct, I Plan de Igualdad de Cajacírculo, Plan de Igualdad Aqualia Gestión Integral de Agua S.A., Plan de Igualdad de Asepeyo, I Plan de Igualdad de El Corte Inglés.

Ejemplos de lo segundo, esto es, de Planes en Convenio Colectivo, lo son, entre otros ejemplos, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Eat out Restauración, que se incorpora como Anexo al Convenio; y el caso del Plan de Igualdad de Endesa, que forma parte del texto del III Convenio Marco de Endesa, en concreto, es el Capítulo IX del convenio.

En cualquier caso, de una forma como de otra, el Plan de Igualdad tiene la misma eficacia jurídica que tienen tanto los convenios colectivos estatutarios como los acuerdos de empresa y desde esa perspectiva normativa debe interpretarse cuanto prevé[51].

2. El ámbito de aplicación del plan de igualdad

Sorprende, no obstante, encontrar planes de igualdad que no condicionan su validez a la empresa sino a un grupo empresarial. Y sorprende porque no es un supuesto al que parece que la LOIEMH haga referencia expresa, antes al contrario: La LOIEMH parece tener claro que el ámbito del plan de igualdad es el ámbito de la empresa. Se trata de crear un plan a imagen y semejanza de la empresa. Adaptado a las peculiaridades de ese concreto ámbito personal, funcional y territorial que es la empresa.

Por eso el diagnóstico de la realidad de la empresa es tan relevante, porque es el que va a determinar el contenido de lo pactado en el Plan de Igualdad. El diagnóstico es el paso previo e indispensable del plan de igualdad y del contenido que lo conforma[52].

Con todo, la legalidad de lo pactado queda fuera de duda desde dos perspectivas distintas y sea cual sea la realidad del grupo de empresas en el que se pacte. Otra cosa es que lo así pactado les sirva a las empresas del grupo para cumplir con la obligación que les impone el artículo 45 LOIEMH.

En primer lugar, y en caso de que cada una de las empresas que conforma el grupo no alcance a las 250 personas trabajadoras, ni tampoco estuviesen compelidas a negociar el plan de igualdad por resolución administrativa o mandato convencional, es evidente que el plan podría pactarse como algo voluntario a nivel supraempresarial siempre y cuando permitiese una adaptación de las medidas que contempla en ámbitos inferiores. El Acuerdo de Plan supraempresarial actuaría, así, como un Acuerdo Marco que daría las pautas generales a las que deberían someterse los negociadores de planes de igualdad en ámbitos inferiores. La legalidad de la opción, a este respecto, está más que clara.

Con todo, mayor problema se suscita en el caso en el que el grupo incluya a empresas que sí están obligadas a implantar un plan de igualdad, con independencia de cual sea la razón de la

[51] Al respecto, además de las obras citadas, pueden verse, entre otras Escudero Ricardo (Coord.) (2010);Lousada, José Fernando (2008); Pérez Pérez, M. y Roales Paniagua, E.(2007); Pereira, Jaime, (2007).

[52] Fabregat Monfort (2007: 21-22)

obligación. Es decir, tanto si lo es porque tienen una plantilla superior a 250 personas trabajadoras como si la obligación deriva de la ya mencionada resolución administrativa o imposición convencional.

En cualquiera de estos supuestos, si una o más empresas del grupo están obligadas a implantar un plan de igualdad, no creo que su obligación legal pueda entenderse cumplida con la negociación del plan del grupo de empresas a la que pertenece. Lo estará si ajustándose a las pautas del convenio supraempresarial negocia su propio Plan de Empresa. Ajustado a su concreto diagnóstico y pactando cuanto sea necesario para que en ese ámbito temporal, funcional y territorial de la empresa, se pueda respetar la igualdad real entre mujeres y hombres[53].

Ello evidentemente supone que, tanto en este caso como en el anterior, los planes de igualdad que se negocien a nivel supraempresarial necesariamente deberán ser una suerte de acuerdo marco. Se trataría, por tanto, de articular la negociación colectiva de "arriba-abajo". Fijando los mínimos en ese ámbito supraempresarial pero posibilitando, en cualquier caso, su adaptación en ámbitos inferiores.

Teniendo siempre en cuenta, claro está, que si la empresa está obligada a implatar un Plan de Igualdad, no parece que pueda entenderse que cumple con su obligación legal del artículo 45 LOIEMH, ante la mera existencia del plan del grupo empresarial al que pertenece[54].

De hecho, de lo analizado, el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres Marionnaurd, expresamente manifiesta que su ámbito de aplicación es la empresa, aunque reconoce que ésta pertenece a un grupo. De forma similar, el Plan de Igualdad de Massimo Dutti Logística, S.A. se condiciona al ámbito de la empresa, reconociendo, también, la pertenencia de ésta a un grupo y por tanto explicando que su contenido no difiere sustancialmente, en cuanto directrices generales, a las asumidas por otros Planes del mismo grupo. Y lo mismo dice el Plan de Igualdad de Flightcare, que es una empresa del mismo grupo al que acaba de hacerse referencia.

Sin embargo, el Plan de Igualdad ACS Área de Construcción declara como ámbito de aplicación todas las empresas de ACS Área de Construcción, pese a que entiendo que ello no puede presumirse como buen cumplimiento de cuanto exige el artículo 45.2 LOIEMH, si en el ámbito de la empresa, como he dicho, no se produce una adhesión y adaptación acordada a cuanto se ha negociado a nivel de grupo.

Idéntica afirmación puede hacerse respecto del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres Grupo de Empresas de NH Hoteles España, el Plan de Igualdad Rural Servicios Informáticos, del Plan de Igualdad en el Grupo Acciona para las divisiones de Acciona Infraestructuras y Acciona Inmobiliaria; y respecto del Plan de Igualdad Aqualia Gestión Integral de Agua S.A., que expresamente menciona que el Plan de Igualdad se aplicará a la empresa cabecera

[53] No obstante, conviene precisar que en caso de concurrencia convencional, tras la reforma producida por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, en lo que atañe a las medidas para favorecer la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, predomina la regulación del convenio de empresa frente a la del convenio sectorial ex. artículo 84.2. ET.

[54] En sentido similar parece que se manifiesta Valdés Dal-Ré, F. (2010:126).

como a todas las filiales y respecto del Plan de Igualdad Grupo Cementos Portlland Valderribas, de similar redacción.
Lo mismo, igualmente, se aprecia en el del Acuerdo Marco de negociación e implantación de los Planes de Igualdad en el Grupo Ferrovial-División de Construcción, en el del Plan de Igualdad de Iberdrola Grupo, en el Plan de Igualdad en las Sociedades de Fabricación del Grupo Inditex, en el Plan de Igualdad para Obrascon Huarte Lain, S.A. (OHL), en el Plan de Igualdad Grupo Clece, en el Acuerdo Marco de negociación e implantación de los Planes de Igualdad en el Grupo Ferrovial-División de Construcción, en el Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del Grupo Repsol YPF, y en el Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2009-2010, si bien en estos tres últimos casos el Acuerdo por el que se implanta el Plan de Igualdad se autodenomina Acuerdo Marco (aunque no haya constancia de que las empresas en cuestión hayan adoptado ya su propio Plan de Igualdad "ajustado" y articulado conforme al respectivo Acuerdo Marco. Faltaría ver si lo están negociando, porque no parece que, por el momento, ya lo hayan hecho).

Me importa señalar, además, el Plan Marco de Igualdad de la Unión General de Trabajadores (UGT), que, sorprendentemente, se presenta como Plan Marco, y aunque la empresa es única y desde esa perspectiva está bien. Sin embargo, es discutible desde el punto de vista de la legalidad, que el propio acuerdo señale que en los organismos que empleen a menos de 150 personas trabajadoras el Plan de Igualdad se podrá sustituir por un programa de acción en materia de igualdad. Repárese que se habla de "organismos" que forman parte de la misma empresa, y por lo tanto, eso es lo que a mi modo de ver lo convierte en legalmente dudoso, pues entiendo que como parte de una empresa que sí emplea a más de 250 personas trabajadoras, cualquier organismo de la misma debe estar afectado por el Plan de Igualdad con independencia de su número de personas trabajadoras. Creo que lo que importa a estos efectos es el número de personas que tiene la empresa en su totalidad, no el número de plantilla de los organismos que pueden formar parte de ella.

Desde esa perspectiva, entiendo que todos los organismos que conforman la empresa UGT estarán afectados por el Plan de igualdad. Sin perjuicio, evidentemente, que las medidas aplicables a cada centro de trabajo puedan diferir cuantitativa y cualitativamente de las aplicadas en otro centro de la misma empresa si así lo exigiera el diagnóstico de situación. Pero siempre dentro de la aplicación de un mismo Plan de Igualdad que es, precisamente, el que de ser necesario contemplará estas diferentes medidas o intensidades en su aplicación, por centros de trabajo.

3. El diagnóstico del Plan de Igualdad. Peculiaridades

Por lo que se refiere al diagnóstico, quiero empezar señalando que, en mi opinión, y según se deduce del artículo 46.1. LOIEMH, el diagnóstico de situación, como parte del Plan de Igualdad, debe ser consensuado por las partes[55].

No obstante, de los planes de igualdad analizados se deduce que en la práctica no siempre ocurre así. Podría entenderse, con todo, que desde el momento en que las partes se sientan a negociar es porque han aceptado el diagnóstico aunque no hayan participado en su elaboración. Con todo, quede claro que, en mi opinión, cualquiera de las dos partes puede negarse a iniciar la negociación del contenido del Plan, en caso de mostrar disconformidad con los resultados que arroja el diagnóstico que hubiese podido elaborar o encargar su

[55] Fabregat Montfort, G. (2007:39). En el mismo sentido, entre otros, Valdés Dal-Ré, F. (2010:149).

contraparte negociadora. Pues insisto, entiendo que el diagnóstico, debe ser consensuado y no impuesto por una de las partes negociadoras a la otra.

Como ejemplos de todas las posibilidades analizadas, aquí diferenciaré entre:

1º) Diagnósticos que el propio plan de igualdad presenta como consensuados
2º) Diagnósticos cuya elaboración, según consta en el plan, se ha encargado a profesionales de reconocido prestigio
- Con aceptación expresamente mencionada
- Con aceptación que tácitamente cabe deducir

3º) Diagnósticos realizados por la representación de las personas trabajadoras
4º) Diagnósticos realizados por la empresa, sin precisar cómo se ha instrumentalizado la puesta en práctica.

1º) Como ejemplos de lo primero, de diagnósticos que el propio plan de igualdad reconoce como consensuados, cabe mencionar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Bridgestone Hispania, S.A., que así lo dice expresamente. También el Plan de Igualdad Específico del Personal Laboral y Funcionario del Ayuntamiento de Benavente y el Plan de Igualdad de Asepeyo.

2º) Como ejemplos de diagnósticos cuya elaboración, según consta en el plan de igualdad, se ha encargado a profesionales de reconocido prestigio, cabe diferenciar entre:

- Aquellos cuya aceptación por la otra parte se menciona expresamente, tal y como ocurre en Plan de Igualdad de Flightcare
- Aquellos cuya aceptación cabe deducirse en atención a lo que menciona el propio Plan, tal y como ocurre en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres Grupo de Empresas de NH Hoteles España en el que expresamente se nos dice que *"la empresa encargó a un despacho independiente la realización de un diagnóstico de la situación, del que después informó a los representantes de los trabajadores"*. Y aunque nada se dice de la aceptación o no, lo cierto es que podría presumirse el consenso, pues al final se negocia el acuerdo del plan de igualdad, aunque la realidad es que lo único que se desprende claramente de cuanto consta expresamente en el Plan de Igualdad de Vodafone España es que el diagnóstico ha sido realizado por una compañía externa.
  Y lo mismo cabe afirmar del Plan de Igualdad San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A. y del Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2009-2010, aunque en este último caso es una fundación la que lo realiza.

3º) Diagnósticos realizados por los representantes de los trabajadores y trabajadoras, caso del Plan de Igualdad Bimbo Sau que se realizó por la sección sindical de Comisiones Obreras (CCOO).

4º) Como ejemplo de Plan de Igualdad negociado sobre un diagnóstico expresamente reconocido y presentado por la empresa sin mención alguna a la aceptación, ver el Plan de Igualdad Grupo Cementos Portlland Valderribas.

4. Contenido del Plan de Igualdad. Materias abordadas

De acuerdo con lo que establece el artículo 46 LOIEMH, el contenido del plan de igualdad, entendido como las medidas que lo van a conformar para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, depende de cuánto haya mostrado el correspondiente diagnóstico de situación.
El artículo 46.2 LOIEMH establece, de modo ejemplificativo y no exhaustivo, un listado de cuestiones susceptibles de ser abordadas en el Plan de Igualdad en aras de alcanzar la igualdad real de oportunidades en la correspondiente empresa. Así, gran parte de los planes de igualdad analizados coinciden en relación a los concretos aspectos que abordan, aunque no, ciertamente, en las medidas que prevén para alcanzar sus concretos objetivos.

Pero sí, como decía, es bastante común que el acceso a la empresa, incluyendo ofertas de trabajo, selección y contratación; la promoción o ascenso; la clasificación; la retribución; las medidas de conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo; y el acoso, sean materias tomadas en consideración en el plan de igualdad. Y, como ejemplo de cuanto digo, baste tener en cuenta que estas materias se contemplan en casi todos los planes de igualdad de ámbito de empresa he analizado.

En algunos otros planes, a estas cuestiones se les suman otros temas, tales como, la sensibilización y comunicación; las ventajas sociales, etc. Ejemplos de estas otras materias, se dan, entre otros y siendo esa otra materia tratada la denominada "sensibilización y comunicación", en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres Grupo VIPS, en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres Grupo de Empresas de NH Hoteles España, en el Plan de Igualdad Massimo Dutti Logística, S.A., en el Plan de Igualdad Bershka Logística, S.A., en el Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza para la Atención a las Dogodependencias e Incorporación Social (FADAIS).

Sólo de "comunicación", pero no de "sensibilización", se habla como materia novedosa, junto con lo que se titula salud, en el Plan de Igualdad de Acciona Facility Services, y también haciendo referencia asimismo junto con el resto de materias mencionadas a la "comunicación", ver, el Plan Marco de Groupama Seguros y Reaseguros, S.A.

A propósito de las ventajas sociales, véase, entre otros, el Plan de Igualdad ING Direct. Incluyendo otras cuestiones, en general menos comunes, puede verse, el Plan de Igualdad Imtech Spain, que además de las mencionadas en el artículo 46 LOIEMH, incluye cultura y liderazgo; y lenguaje e imagen. Y, por su parte, además de las del artículo 46 LOIEMH, refiriéndose a información y difusión de medidas, puede verse, el Plan de Igualdad del Banco Santander.

De compensación y beneficios, comunicación, y desarrollo de recursos habla el Plan de Igualdad de Danone S.A. Y de comunicación y lenguaje no sexista, el Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Valencia. En limitadas ocasiones sucede lo contrario, y las materias que se abordan en el plan son inferiores, cuantitativamente hablando, a las previstas en la LOIEMH.

Otras veces, las materias que conforman el plan de igualdad, no son inferiores en cantidad a lo establecido en la LOIEMH, pero sí distintas cualitativamente hablando. Como ejemplo de esto último cabe mencionar lo regulado en el Plan de Igualdad de Danone S.A., que no se refiere a las materias de retribución, o jornada en sí misma; pero sí se refiere a compensación y beneficios, desarrollo de recursos o prevención, en general.

Como un plan con contenido particular y cierta falta de concreción en las medidas que establece, puede verse el Plan de Igualdad de Oportunidades de Elcogas, que está compuesto por cinco ejes muy bien definidos, cuales son: 1.- compromiso de igualdad; 2- prevención de acoso y actitudes sexistas; 3.- captación del talento femenino; 4.- formalización y sensibilización en materia de igualdad; 5.- comunicación. Con todo, desde el punto de vista del derecho laboral, se echa de menos una mayor especificación de las medidas que afectando a condiciones laborales básicas podrían permitir que en el día a día de la relación laboral exista una igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

También es llamativo lo regulado en el Plan de Igualdad Grupo Clece, donde además de las materias del artículo 46 LOIEMH, el plan incluye como objetivo el tratar de facilitar la inserción de mujeres víctimas de violencia de género y dar a conocer al personal contratado los derechos de ese colectivo. Y lo mismo puede decirse del Plan de Igualdad de Endesa, que contiene una regulación similar. O del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del Grupo Repsol YPF, en el que se incluye hasta una referencia a la implantación progresiva del teletrabajo.

Como ejemplo de una limitación cuantitativa en contenido, es de mencionar, el Plan de Igualdad de Laboratorios Liconsa. A este respecto, es importante resaltar que resulta dudoso si este Plan realmente puede denominarse como tal, es decir, como Plan de Igualdad. De hecho, la duda surge porque solamente está conformado por un apartado de compromisos y dos capítulos: uno dedicado a un Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar; y el otro, recogiendo un Protocolo de actuación en caso de acoso.

No obstante, tras una lectura más pausada, parece que sí puede considerarse así, pues contempla más medidas de las que a priori puede parecer en atención al título que se le da. Así, en el Acuerdo denominado Plan de Conciliación, no sólo se incluyen medidas estrictamente previstas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar sino que también incluye medidas de formación, de acceso a secciones donde no están representadas las mujeres o lo están de forma mínima.

En términos generales, por tanto, y como se puede apreciar, en los planes de igualdad analizados, la limitación cuantitativa en cuanto a contenido ocurre la menor parte de las veces. En general, coinciden en los temas objeto de tratamiento. Otra cosa es que las medidas para alcanzar los objetivos al respecto de cada una de estas materias sean distintas. De hecho, es lógico que lo sean. Es normal que las medidas concretas difieran de unos casos a otros, pues se deben adecuar a las específicas características concurrentes en cada empresa.

Por lo demás, y como cláusulas detectadas que se pueden traer a colación por beneficiosas para la igualdad, téngase en cuenta, entre otras, las siguientes:

> 1º) Facilitar al personal que se encuentre con un contrato de trabajo suspendido por motivos familiares, la participación en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional, en el primer mes después de su reincorporación (Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades BBVA).
> 2º) Facilitar la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada por causas familiares (Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades BBVA).
> 3º) Es de destacar, también, que en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mercadona se produce una adhesión al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Por otro lado, y para acabar, cabe mencionar que no creo que el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación Provincial de Cádiz, que aparece como Anexo al Acuerdo para el personal laboral de la Diputación de Cádiz, sea realmente un plan de igualdad, pese a que se denomina así. Entre otras cosas porque se realiza de forma previa al diagnóstico de situación y, además, en cuanto a contenido no contiene nada en concreto. Sólo se menciona la necesidad de que el Plan en un futuro, efectivamente exista.

Sea como fuere, y aunque volveré sobre ello en la valoración crítica, hay un aspecto que tiene que ver con el contenido que me parece fundamental resaltar: el hecho de que la mayoría de los planes coincidan en el tratamiento que se da a las medidas de conciliación, a la protección de la trabajadora víctima de la violencia de género y en la elaboración de un protocolo de acoso y descuiden o, al menos, presten menos atención a otros problemas más propios de la igualdad o desigualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, tales como el adoptar autenticas medidas de acceso en la empresa en igualdad de condiciones, de retribución igual real en trabajos de igual valor, promoción en términos de verdadera igualdad, proyección en la empresa en igualdad de oportunidades, etc.

Todo ello, como digo, lo abordaré más adelante. De momento, quede constancia de este hecho que por lo que respecta al contenido me parece de enorme relevancia y transcendencia en aras de lograr que los planes de igualdad realmente sean un instrumento garante de la igualdad real en la empresa.

6. Medidas de acción positiva

Lo anterior no me impide manifestar una valoración positiva a la especial mención que se realiza en más de un plan de igualdad a propósito de las medidas de acción positiva. Mención expresa que me llama la atención, no porque no me parezca adecuada su inclusión, sino más bien por lo contrario.

Está bien que las partes se planteen la posibilidad de interponer medidas de acción positiva. De hecho, pueden ser muy eficaces para revertir una situación de desigualdad de partida, difícilmente solventable desde otra perspectiva.

Con todo, también es verdad, que en atención a aquello que suponen y dado que rompen la paridad de trato, estas medidas deben ser temporales, necesarias, partir de una discriminación de partida a erradicar, ser proporcionales al fin a obtener, y asegurar que aquella que se beneficia de ellas posee iguales méritos o más que el que va a resultar perjudicado con su adopción[56]. Estos son los requisitos que deben concurrir para que la adopción de cuotas o metas no vulnere el mandato del artículo 14 de la Constitución Española (CE).

Porque en realidad las medidas de acción positiva solo son dos: metas o cuotas. Las metas nos delimitan el porcentaje de mujeres que hay que contratar, ascender, etc. para acabar con la discriminación. Las cuotas nos dan el mismo porcentaje pero además nos obligan a llevar a cabo esa contratación, ascenso, etc. Digo todo esto, porque en ocasiones se utiliza el concepto medidas de acción positiva para hacer referencia a unas medidas que en realidad no lo son[57].

[56] Sierra Hernaiz, E. (1999); Fabragat Montfort, G. (2009)

[57] Para un mayor tratamiento de la cuestión, ver, entre otros, Sierra Hernaiz, E. (1999:77); Fabragat Montfort, G. (2009:166).

Por otra parte, y ciñéndome al análisis de los planes efectuado, me interesa mencionar como ejemplo de medidas de acción positiva que se enuncian, pero que no se concretan, el objetivo 2 del Plan de Igualdad Multiservicios Aeroportuarios, S.A. que en ese sentido establece que una de las finalidades del Plan es *"conseguir una mayor representación de género en aquellas categorías profesionales en las que se hallen menos representados, promoviendo acciones que favorezcan el acceso o promoción a dichos puestos".*

No obstante, puede decirse que sí se establece una verdadera medida de acción positiva, aunque en forma de meta y no de cuota, en el Plan de Igualdad de Deustsche Bank Sae, pues aunque no concreta cómo lo va a cumplir, sí establece el compromiso de que ningún género supere el 57% de la plantilla o que en los ascensos discrecionales ningún género supere el 54%.

También puede entenderse como una verdadera medida de acción positiva, y esta vez en forma de cuota, pues existe compromiso específico, la prevista en el apartado 5.1.1. del Plan de Igualdad SIMA S.L., donde la empresa se compromete en las nuevas contrataciones, a contratar, preferentemente, a igualdad de capacidad y méritos, al sexo menos representado en cada una de las categorías laborales.

Similar a esta última es la medida prevista en el punto 2.A del I Plan de Igualdad SG Cristalería, S.A. y en el 2.B. del mismo donde, por poner un ejemplo, se nos dice que a igualdad de formación y experiencia en las candidaturas se optará por la promoción de la persona que pertenezca al sexo menos representado.

También se da preferencia a la contratación del género menos representando en caso de igualdad de méritos en el apartado 4.1.1. del Plan de Igualdad de Danone S.A.; y en el punto X del Plan de Igualdad Eulen S.A.

Con todo, no tengo claro que esas medidas de acción positiva, tal y como están redactadas superen el control de constitucionalidad del Tribunal Constitucional (TC) a propósito de la adopción de estas medidas que desigualan para igualar. Las dudas se generan en lo que tiene que ver con el requisito de exigir que la legalidad de las medidas de acción positiva se adopten única y exclusivamente de ser necesarias para la erradicación de una discriminación de partida. Y si bien en las mujeres, la ausencia de las mismas en ciertos puestos de trabajo sí puede ser constitutiva de discriminación, en atención al concepto de discriminación social, resulta muy dudoso que en el caso de los varones ocurra lo mismo.

Los varones nunca han sido objeto de discriminación en el mercado de trabajo. La realidad laboral del hombre nunca ha generado una situación susceptible de ser considerada como discriminación social. Por tanto, garantizarles ciertos puestos de trabajo en categorías en las que se encuentren menos representados que las mujeres, partiendo que no han sido tradicionalmente objeto de discriminación social, solo será adecuado a cuanto exige al artículo 14 CE., si efectivamente se demuestra que la discriminación ha ocurrido en un momento determinado y en un puesto en concreto. Lo que será difícil. Porque en este caso no entra en juego el concepto de discriminación social, cuyas víctimas han sido siempre las mujeres.

Por lo demás, y en otro orden de cosas, también resulta llamativa la regulación que se contiene en el Acuerdo Marco de negociación e implantación de los Planes de Igualdad en el Grupo Ferrovial-División de Servicios donde se diseña una comisión con competencias

generales en materia de igualdad, que se denomina comisión paritaria consultiva y a la que se le reconoce la potestad de proponer acciones positivas donde lo estime necesario. Lo menos bueno, no obstante, es que no se nos dice expresamente si estas propuestas de la comisión partidaria consultiva van a ser o no vinculantes para que la empresa adopte finalmente la medida de acción positiva propuesta.

7. Protocolo de acoso

De forma contraria a lo que ocurre respecto las medidas de acción positiva, que como son voluntarias sólo se contemplan en algunos Planes, casi todos los Planes de Igualdad analizados contienen un protocolo de actuación para hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Seguramente, porque a este respecto sí parece existir para las empresas una obligación en el artículo 48 LOIEMH, en el sentido de actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo.

En algunas ocasiones, el procedimiento de acoso que se negocia, se incorpora al plan de igualdad como un anexo al mismo. En otras ocasiones, forma parte de su contenido, es decir, se integra en el propio Plan (por ejemplo, es el caso del Plan de Igualdad San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., y del Plan de Igualdad de Danone S.A., Plan de Igualdad Eulen S.A.). En otras, aunque con menos frecuencia, únicamente aparece en el plan enunciado en el sentido de ser materia que se emplaza a negociar en un momento posterior.

En cualquier caso, lo que sí resulta curioso es que no siempre los negociadores han aprovechado el propio procedimiento que articulan para incluir igualmente en el mismo, los supuestos de mobbing o acoso moral.

Excepcionalmente sí se regula junto con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el acoso moral. Como ejemplo de esta regulación, pueden citarse, el Plan de Igualdad Massimo Dutti Logística, S.A., el Plan de Igualdad Bershka Logística, S.A., el Plan de Igualdad de Deustsche Bank Sae, el Plan de Igualdad ING Direct, el Plan de Igualdad del Grupo Axa, el Plan de Igualdad Arsys Internet S.L., el Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza para la Atención a las Dogodependencias e Incorporación Social (FADAIS), el Plan de Igualdad para Obrascon Huarte Lain, S.A. (OHL).

Por su parte, y aunque a priori parece que se refiere a los tres tipos de acoso, cabe detectar un error en la apreciación de los tipos de acoso que define el Plan de Igualdad de Danone S.A., habida cuenta que se refiere al acoso sexual y por razón de sexo como si de una misma cosa se tratara.

Por lo demás, ejemplos de protocolos sólo referidos al acoso sexual y al acoso por razón de sexo son, entre otros, los regulados en el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades BBVA, en el Plan de Igualdad Bimbo Sau, en el Plan de Igualdad de Vossloh España, S.A. 2009-2012, en el Plan Marco de Groupama Seguros y Reaseguros, S.A., en el Plan de Igualdad de Caixa Penedés, en el Plan de Igualdad de Mutalia y en el Plan de Igualdad Rural Servicios Informáticos. Este último, aunque en el título del protocolo sólo menciona al acoso sexual, luego reconoce el acoso por razón de sexo, arbitrando medidas para ambos tipos de acoso. Y lo mismo cabe decir respecto el Plan de Igualdad Grupo Santander Consumer.

Como se puede apreciar, en general, se cumple con el mandato legal, pues el acoso por razón de sexo y el acoso sexual casi siempre se contemplan. Cierto es que la LOIEMH, en el

artículo 48, únicamente exige que se actúe en ese sentido, es decir, respecto el acoso sexual y acoso por razón de sexo, pero eso no quiere decir que no se pueda incluir en ese mismo protocolo al acoso moral. De hecho, la obligación empresarial de prevención del acoso rige respecto de cualquiera de sus manifestaciones. De donde sigue que, de implantarse un protocolo para toda manifestación de acoso, la empresa cumpliría con dos obligaciones en un sólo acto. Estaría llevando a cabo cuanto le exige el artículo 48 LOIEMH y con el deber de prevención que deriva del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)[58].

Como digo, los convenios analizados no suelen hacerlo de forma habitual. Valgan estas líneas como una recomendación a considerar en ese sentido, pues un protocolo que incluyese todas las manifestaciones de acoso, se convertiría en un buen instrumento de defensa de la víctima, pues sabría como actuar desde el principio, que mecanismo activar para defenderse; y eso se lograría gracias al protocolo al tiempo que el empresario se garantizaría, con su negociación, el buen cumplimiento de dos de sus obligaciones: la que deriva del artículo 48 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y la del artículo 14 LPRL[59].

Por lo demás, sorprende lo acontecido al respecto del Plan de Igualdad de Metro de Madrid, donde aunque el Plan de Igualdad se firma con todos los sindicatos excepto Solidaridad Obrera, el Protocolo que se le anexa frente al acoso no es firmado por ninguno de los sindicatos que sí firman el Plan, por lo que cabe entender que no tiene la eficacia que le correspondería de haber sido fruto del consenso de las partes.

8. Comisión de control y de seguimiento

En buen cumplimiento de cuanto se establece en el artículo 46.1 LOIEMH, en el sentido de pactar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, los planes de igualdad estudiados suelen pactar comisiones denominadas de igualdad o de seguimiento en los propios planes de igualdad.

En ocasiones, al lado de cada medida a alcanzar se fija el órgano responsable de su implantación; y en otro apartado del plan de igualdad se refieren a la comisión que analizará su seguimiento. En otras, únicamente se diseña esta comisión, como encargada de vigilar el cumplimiento, pero no se dice nada de quien va a ejecutar cada una de las medidas.

Cosa que, por cierto, puede hacerse, porque aunque la LOIEMH sí obliga a diseñar el sistema de control y seguimiento, no impone que se diga quien va a llevar a cabo cada acción concreta. Evidentemente, si se dice es mejor, otorga más claridad, pero no existe imposición legal en ese sentido.

Como tercera opción que se utiliza en la negociación de los planes de igualdad, es de resaltar que, en alguna ocasión, la persona encargada de controlar el cumplimiento de las medidas pactadas no es una comisión, sino un órgano unipersonal, caso del Plan de Igualdad Grupo Cemex España (División Logística Levante), en el que la responsabilidad de evaluar el plan se acuerda dejarla en manos del Director General de Recursos Humanos, aunque no suele ser lo habitual.

[58] Un ejemplo respecto de la actuación a adoptar en los casos de acoso moral, puede verse, Gimeno Navarro, Mejias García, y Carbonell Vayá (2009).

[59] Fabragat Montfort, G. (2011)

Por lo demás, estas comisiones se suelen denominar de igualdad o de seguimiento. Suelen ser paritarias, tal y como entiendo que deben ser; y su número depende de cada supuesto. En ocasiones está conformada por cuatro miembros, en otras por seis, en ocasiones incluso por ocho miembros y excepcionalmente incluso por más.

Por ejemplo, en el I Plan de Igualdad de Cajacírculo, que se denomina de igualdad y que está paritariamente compuesta por un total de ocho miembros, cuatro personas representantes del lado social y otros cuatro de la parte empresarial. Y lo mismo, entre otros, en el Plan de Igualdad CEEPILSA, en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2009-2013 Soldene S.A. y en el Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent España S.A. También la denominan como comisión de igualdad, entre otros, el I Plan de Igualdad SG Cristalería, S.A., el Plan de Igualdad de la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU, y el Plan de Igualdad Imtech Spain. Como composición paritaria formada por seis miembros tómese como ejemplo, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mercadona.

Excepcionalmente no es así. En el artículo 25 del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades BBVA se hace referencia a la comisión de igualdad mencionando en cuanto a su composición que estará conformada por diez personas representantes de la parte social, pero sin precisar si su carácter es paritario y, por tanto, hay que presumir la existencia de otras tantas personas representantes de la parte empresarial o no. De hecho, no se hace mención expresa a la posible presencia de la parte empresarial en esta comisión.

Por otra parte es llamativo, también, cuanto se contempla en el Plan de Igualdad de Deustsche Bank SAE, que diseña una comisión de seguimiento que si bien está constituida por representantes de las personas trabajadoras y de la empresa, su composición no es del todo paritaria pues los primeros cuentan con tres personas y la empresa sólo con dos. También se denomina comisión de seguimiento, entre otros, en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2009-2013 Soldene S.A., en el Plan de Igualdad Rural Servicios Informáticos, en el Plan de Igualdad Grupo Santander Consumer y en el Plan de Igualdad de Iberdrola Grupo. Similar es la regulación del Plan de Igualdad Grupo Cementos Portlland Valderribas, aunque en este caso la comisión está compuesta por seis miembros: dos en representación de la empresa; dos de UGT y dos de CCOO.

En otros planes cambia la denominación de la comisión a estos efectos prevista. Por ejemplo, la de Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat 2010-2012 se denomina Comisión de igualdad de oportunidades, y Comisión de seguimiento y evaluación en el Plan de Igualdad Adif y en el I Plan de Igualdad Global Hotels Resort. Sus funciones, similares, en todos los casos. Y al final se concretan en un asegurarse que lo pactado va a tener continuidad y que no va a quedar en nada.

Con todo, en alguna ocasión, en el plan se menciona la comisión, pero las partes se dan un plazo temporal para tenerla efectivamente constituida. Es el caso, por ejemplo, de lo que ocurre en el Plan de Igualdad Grupo Cementos Portlland Valderribas, en el que las partes se dan un mes para constituir esa comisión de seguimiento que aunque se dice de seis miembros (dos por parte de la empresa, dos por parte de CCOO, y dos por parte de UGT) expresamente se limita en cuanto al voto en el sentido de establecerse expresamente que en la adopción de los acuerdos, con independencia del número de representantes, el voto de las personas designadas por la empresa será equivalente al de la representación sindical sindicales en su conjunto.

También es llamativo lo que contempla el Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Valencia en el que se prevé una comisión de igualdad con competencias generales a este respecto, y de donde saldrá la designación de otra comisión, ésta denominada Comisión de seguimiento, que será la que evaluará la viabilidad real y progresiva de cuanto lo conforma como plan de igualdad.

8.- Duración del Plan de Igualdad

Por lo que respecta a la duración del plan, como última cuestión a considerar, me interesa hacer una precisión. De un lado, creo que hay que diferenciar entre la duración del Plan como un todo, con, por otro lado, la posible duración o temporalidad que acompaña a las medidas que lo conforman.

En ocasiones, los plazos coinciden. En otras, no. Hay planes que, en buena lógica negocial, fijan una duración general para totalidad del plan distinta a la duración a la que condicionan la validez de algunas medidas que lo conforman.

Es el caso, entre otros, de Plan de Igualdad SIMA S.L., Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mercadona, Plan de Igualdad de Colebega, S.A., Plan de Igualdad de Frimar Panaderos, S.L. 2010-2013, Plan de Igualdad San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en Henkel Ibérica España, 2008-2011, Plan de Igualdad de Equipos Nucleares S.A., Plan de Igualdad de Mutalia y del Plan de Igualdad Imtech Spain.

Por lo demás, y con el fin de extraer conclusiones generales al respecto de cual suele ser la temporalidad a la que se condiciona la totalidad del plan, en su totalidad, la "horquilla" de duraciones puede ir desde un año de duración, caso de Plan de Igualdad del Grupo ISS Facility Service, S.A.; dos años, Plan de Igualdad Adif y Plan de Igualdad SIMA S.L.

Tres años es el plazo que se fija en el I Plan de Igualdad de Cajacírculo, en el I Plan de Igualdad Global Hotels Resort, en el Plan de Igualdad de Colebega, S.A., en el Plan de Igualdad de Frimar Panaderos, S.L. 2010-2013, en el Plan de Igualdad Arsys Internet S.L. De tres años, también, y coincidiendo con la del convenio, es la duración a la que se condiciona la vigencia de lo acordado como Plan de Igualdad de la Empresa Municipal de Limpiezas de Medio Ambiente Urbano de Gijón (EMULSA).

O cuatro años, que suele ser bastante habitual, caso por ejemplo del Plan de Igualdad ING Direct, del Plan de Igualdad CEEPILSA, del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mercadona, del Plan de Igualdad de Oportunidades 2009-2013 de Soldene S.A. De cuatro años también se habla en el Plan de Igualdad de FCC -División de Medio Ambiente-, aunque se contempla la posibilidad de ser sustituido con anterioridad a esa fecha.

Incluso cinco años en el caso del Plan de Igualdad en el Grupo Acciona para las divisiones de Acciona Infraestructuras y Acciona Inmobiliaria, Plan de Igualdad San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., Plan de Igualdad Eulen S.A.

En ocasiones, incluso se acuerda la prórroga automática de su contenido. Prórroga cuya validez entiendo que debería condicionarse a la pervivencia de la necesidad de erradicar la discriminación en la empresa, en iguales condiciones a lo largo del tiempo. De no ser así, es

decir, si tras el transcurso de los años, las medidas que conforman el plan comportan la eliminación de la discriminación existente según el diagnóstico realizado de forma previa, la prorroga indefinida del plan, hasta que exista nuevo acuerdo al respecto, puede generar problemas de legalidad.

De hecho, por propia definición, el plan de igualdad es temporal. Y su validez debe circunscribirse a la existencia de discriminación que fije el diagnóstico de la realidad a aplicar. En cualquier caso, las partes negociadoras, a priori, lo aceptan. Véase, por ejemplo, artículo 1 del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades BBVA y también lo regulado en el Plan de Igualdad de Pelayo.

En todo caso, y sea cual sea la duración, lo importante del plan de igualdad es que exista en sí mismo, que se ajuste a la realidad que refleja el correspondiente diagnóstico y que se someta reiteradamente a seguimiento y evaluación por el correspondiente órgano competente que se hubiera podido acordar en ese sentido. Si además ya desde el principio se concreta más la duración de cada una de las medidas y su correspondiente revisión, mejor. Pero habrá casos en los que ello no sea necesario y el plan de igualdad igualmente sea efectivo. De eso se trata en realidad: tener un instrumento que resulte adecuado para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Pese a ello, es dudoso que la duración pueda ser la que se fija en el Plan de Igualdad de Equipos Nucleares S.A. habida cuenta que se le da a lo pactado una vigencia indefinida. Y digo que es dudosa porque aunque a priori el plan no puede ser indefinido, es verdad, que el mismo plan después de fijarse ese marco temporal también establece la obligatoriedad de revisarlo con una periodicidad anual. Y desde esta perspectiva puede salvarse la cuestionada legalidad del plan. De hecho, se presumirá legal si en esta revisión se consigue que las medidas que año a año queden en el plan de Igualdad vayan ajustándose a la realidad de la empresa conforme ésta va modificándose anualmente.

Algo similar ocurre respecto al Plan de Igualdad Rural Servicios Informáticos, aunque en este caso el carácter indefinido cabe presumirse ante la ausencia de más regulación en cuanto a marco temporal, que el compromiso de las partes de revisar periódicamente lo pactado y la evaluación que la comisión de seguimiento debe realizar con una frecuencia anual.

9. A modo de conclusión: una valoración crítica de lo pactado

Llegados al momento de realizar valoraciones al respecto del estudio realizado, las percepciones son ambivalentes cuando no claramente contradictorias. Y la responsabilidad de generar esta ambivalencia no es tanto de los agentes sociales, que también, como de la propia norma, que permite o facilita la menos buena de las conclusiones que se derivan tras el estudio detallado de los planes de igualdad analizados.

En cualquier caso, y empezando por lo positivo que arroja el estudio realizado, no es desdeñable para nada la importancia que la LOIEMH ha tenido en las relaciones laborales. Todos, a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH, de una forma o de otra fuimos paulatinamente siendo conscientes de que lograr la igualdad en la empresa formaba parte de nuestra responsabilidad para con la sociedad. Que no se trataba tanto de evitar discriminaciones, y actuar a posteriori, como de garantizar la igualdad real “a priori”. De adoptar todo lo necesario para que en el ámbito de la empresa la igualdad real entre mujeres y hombres empezase a ser efectiva.

Esa era –y es- la finalidad de la norma. Y con ese objetivo se han emprendido diversas acciones de las que da buena cuenta este estudio en lo que afecta a las relaciones laborales y la negociación colectiva.

Como se ha dicho, no puede despreciarse la importancia que tiene la negociación de Planes de Igualdad en los convenios colectivos. Tanto en los supuestos en que por el artículo 45 LOIEMH la empresa está obligada a ello y también en los supuestos en los que voluntariamente así se decide. Las posibilidades son muchas. Y el trabajo que se ha realizado merece todos los respetos y alabanzas.

La igualdad, en pocos años, ha pasado de ser un tema prácticamente desconocido en la negociación colectiva a ser, en algunos casos, el objeto central de ésta. Cierto que puede alegarse que los Planes de Igualdad han visto sesgado su desarrollo y proliferación al irrumpir la virulenta crisis económica en la que nos encontramos inmersos.

Con todo, en mi opinión, la crisis no es un problema para los planes de igualdad. O al menos, no es su principal problema. Sin embargo, sí creo que, al margen de la crisis, la efectividad de los planes de igualdad puede verse mermada ante la concurrencia de alguna de estas tres situaciones, siendo las dos primeras de cuantas señalo, de más fácil detección que la tercera.

A saber:
1º) Un diagnóstico incorrecto
2º) Una comisión de seguimiento ineficaz
3º) No negociar, en contenido, autenticas materias pro igualdad mujeres y hombres.

Veámoslo con más detalle.
1º) Un diagnóstico incorrecto: Al diagnóstico del plan de igualdad me he referido en páginas precedentes, pero me parece importante volver a abordar la cuestión, pues un inadecuado diagnóstico de la realidad sobre la que va a aplicarse puede dejar sin efecto todas las buenas intenciones de los negociadores del plan de igualdad en cuanto a medidas, plazos, duración, etc.

La importancia de la cuestión no radica tanto en quién hace el diagnóstico, lo que no deja de ser importante, sino fundamentalmente en si este diagnóstico es aceptado conscientemente por ambas partes antes de sentarse a concretar las medidas que van a conformar el plan de igualdad.

En el trabajo se han expuesto las distintas formas de elaborar diagnósticos de igualdad aceptadas en nuestro país. Aunque a mi modo de ver el diagnóstico se debería consensuar entre las partes, no parece del todo incorrecto que se encargue a un ente externo siempre que el trabajo especializado de éste se someta a debate expreso y aceptación por ambos interlocutores al inicio de la negociación. Y lo mismo si el diagnóstico lo aporta la parte empresarial. Lo que no puede ser es que las partes se sienten a negociar unas medidas sin previamente haber consensuado las conclusiones sobre la desigualdad existente que debe presuntamente erradicarse con las medidas que se adoptan. Y eso solamente lo puede plasmar el diagnóstico.

Insisto, un diagnóstico mal elaborado puede dejar sin efecto todo lo pactado. Piénsese que el plan puede ser ineficaz desde el principio si, por ejemplo, se pactan muchas medidas de

igualdad para el desarrollo de la relación laboral y no se incide en la desigualdad de entrada, en la discriminación en el acceso porque el diagnóstico de la realidad, deliberadamente o no, no ha mostrado la discriminación existente en el acceso a ciertos puestos. Y así con otros ejemplos, tales como, que en otra empresa el problema central es la promoción y, por no detectarlo el diagnóstico, no se incide en la cuestión pese a se la más problemática en esa empresa en concreto.

Un diagnóstico bien realizado, por tanto, es fundamental para la eficacia del plan de igualdad. Y creo que la mejor forma de garantizar que eso es así es el consenso de las partes, la aceptación por la parte empresarial y trabajadora del diagnóstico en el sentido de reflejar la realidad de la empresa. En caso contrario, lo negociado puede quedar en una mera formalidad sin eficacia real.

2º) La Comisión de control y seguimiento del plan de igualdad: si el diagnóstico es importante, por centrar al inicio todo cuanto va a conformar el plan de igualdad, con la Comisión de control y seguimiento ocurre lo mismo pero al revés. Y es que su papel resulta fundamental para garantizar la eficacia de lo pactado una vez la negociación ha fructificado, es decir, que tiene importancia en la garantía de la viabilidad futura del plan de igualdad. Como su propio nombre indica, el papel de la Comisión de control y seguimiento es el de garantizar que lo negociado se aplique. Y que se adecue a la realidad de la empresa conforme ésta vaya evolucionando. Que el plan sea lo que debe ser: algo dinámico, casi tan "vivo" como las relaciones laborales en las que debe aplicarse para intentar alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres.

Con todo, esta cuestión, igual que la problemática expuesta a propósito del diagnóstico, es relativamente fácil de detectar, en el caso de que no se adecue a lo que pretende la norma. La tercera cuestión, no. Es más sutil. Veámoslo detenidamente.

3º) El contenido del plan de igualdad: las materias a negociar. Decía que este posible "enemigo" de la eficacia real del plan de igualdad es el más difícil de detectar de los tres que he señalado. Y ello tiene que ver, fundamentalmente, por la apariencia de total legalidad en atención a lo fijado por la ley y que en muchos casos presenta contenidos unificados.

La LOIEMH permite que se negocien, *"entre otras"*, las siguientes materias en los Planes de Igualdad: *"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"* (artículo 46.2 LOIEMH).

Pues bien, si uno se detiene en el análisis, en todos los planes de igualdad hay tres cuestiones que siempre se tratan. Incluso sobresalen por encima de las demás: son las de conciliación, el protocolo de acoso, y la situación de las víctimas de violencia de género. Son cuestiones importantísimas. Y que deben abordarse por los agentes sociales sin duda. Pero que de forma muy estricta no siempre tendrán que ver con los problemas de igualdad que puede haber en la empresa.

El tema de la conciliación es un tema muy serio que hasta que no se solucione afectará negativamente a la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo. Pero debe abordarse desde la corresponsabilidad en el reparto de las obligaciones, lo que no siempre se hace. En ocasiones, por el contrario, las medidas que conforman los planes de igualdad en materia de

conciliación son tan garantes para las mujeres que existe el riesgo que generen un efecto "boomerang", dificultando su contratación por ser un colectivo que aparece como protegido o a propósito del cual se presume que asume -en exclusiva o de forma importante- las cargas familiares.

Todo ello por no mencionar los casos en los que todavía se confunde igualdad con conciliación, defendiendo la identidad de conceptos, y entendiendo que la conciliación es algo sólo para las trabajadoras. Por tanto, en definitiva, la conciliación debe tratarse como corresponsabilidad, y diferenciando la conciliación de otras tantas medidas tanto o más necesarias para alcanzar la igualdad real.

Por lo que se refiere al acoso, es cierto que es la propia LOIEMH la que genera el efecto descrito, en el sentido de ser una materia recurrente en el plan de igualdad. Está bien que exista, estaría mejor que resultase extensible a otros tipos de acoso como he defendido en páginas anteriores. Pero lo que realmente resulta importante a estos efectos es que no se confunda el todo con la parte. Que el plan de igualdad acabe siendo una excusa para que el empleador cumpla con su obligación de implantar un protocolo frente al acoso en los términos que le fija la LOIEMH. Porque es cierto que esta obligación existe, pero la de respetar la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, con o sin plan de igualdad, también, y el cumplimiento de esta última no debe quedar empañado por el cumplimiento de la primera. Son dos obligaciones distintas. A las que se les puede dar cumplimiento en el mismo acuerdo, pero cumplir solo con lo segundo no supone haber cumplido con lo primero.

Lo mismo cabe decir en lo que se refiere a la situación de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Este suele ser un tema reiteradamente abordado en los planes de igualdad y está bien que lo sea. En ocasiones se recogen solo las medidas que reconoce el Cap. II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**,** en otras ocasiones se amplían cuantitativa o cualitativamente, pero lo cierto es que casi siempre, en todos los Planes de Igualdad se hace mención a las mismas. Esto no es "*per se"* negativo. Como tampoco lo es que se negocie el protocolo frente al acoso o que se negocien medidas de conciliación.

El problema es cuando el plan de igualdad contiene medidas poco concretas en el resto de temas (acceso, promoción, clasificación, retribución) por los que pasa "casi de puntillas", y sólo se centra en conciliación, protocolos frente al acoso y medidas para proteger a las víctimas de violencia de género. Y eso he detectado que pasa más veces de las que me gustaría tener que admitir.

Esto sí que es un riesgo, porque entonces existe un plan de igualdad. La empresa y las personas trabajadoras han cumplido: han negociado y además lo han hecho conforme a las materias que les marca la ley. Lo que ocurre es que lo pactado es muy etéreo –y a veces se queda en meras declaraciones de principios- en lo verdaderamente necesario para alcanzar la igualdad real entre unas y otros en materias tan importantes como el acceso, la clasificación, la retribución, la promoción o la formación. En cambio puede ser muy concreto en otras cosas, importantes igualmente, pero seguramente menos trascendentes para garantizar el objetivo final del plan de igualdad: alcanzar la igualdad real entre las trabajadoras y los trabajadores a quienes se les aplica.

Lo descrito, entiendo que sí dificulta sino impide que el plan de igualdad pueda lograr el objetivo que perseguía la ley cuando lo diseñó: el de ser un verdadero mecanismo garante de

la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Y se lo impide tanto o más –en mi opinión muchísimo más- que la situación económica. Espero que estas líneas contribuyan a arrojar un poco de luz a propósito de los riesgos que pueden generarse de no considerar ciertos aspectos relevantes en la negociación e implantación de estos planes de igualdad.

10. Bibliografía

AAVV. En Escudero, Ricardo (Coord.) (2010): *Observatorio de la Negociación Colectiva,* Madrid: Cinca.

Pereira, Jaime (2007): "Derecho Colectivo y principio de igualdad" en Lousada, Jose Fernando (Dir.): *Ley de Igualdad y contrato de trabajo,* Madrid: Francis Lefebvre.

Fabregat, Gemma (2011): *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa,* Albacete: Bomarzo.

Fabregat, Gemma (2009): *Las medidas de acción positiva,* Valencia: Tirant lo Blanch.

Fabregat, Gemma (2007): *Los Planes de Igualdad como obligación empresarial,* Albacete: Bomarzo.

Gimeno, Miguel Ángel; Mejías, Ana; Carbonell, Enrique (2009): *Protocolos sobre acoso laboral,* Valencia: Tirant lo Blanch.

Lousada, José Fernando (2008): "El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres", *Revista de Derecho Social, nº 41/2008*, pp. 31-53.

Pérez Pérez, Manuel y Roales Paniagua, Esperanza (2007): "El deber, el derecho y la promoción de medidas y Planes de Igualdad en la negociación colectiva", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* nº91/2007, pp. 297-330.

Sierra, Elisa (1999): *Acción positiva y empleo de la mujer,* Madrid: CES.

Valdés, Fernando (2010): *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Madrid: Editorial Reus.

LAS INSUFICIENCIAS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: UN ESTUDIO SOBRE ALGUNOS DE LOS PLANES ELABORADOS. [60]

Encarna Bodelón González* y María Barcons Campmajó**

Sumario

1. Introducción 2. Breve descripción del sector empresarial español y la muestra de la investigación 3. La investigación sobre los planes de igualdad en las empresas 4. Conclusiones 5. Bibliografía 6. Anexo listado planes de igualdad

1. Introducción

La desigualdad económica y laboral de las mujeres es una discriminación que sufren todavía las mujeres. El último informe mundial sobre desigualdades de género "The Global Gender Gap Index 2012" recoge en el indicador *"economic participation and opportunity*" que España se encontraría en el lugar 75 de 135 países estudiados. 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 laboral[61]. La relevancia y extensión de las discriminaciones que afectan a las mujeres en el ámbito del trabajo productivo alcanza todos sus niveles: *"Las mujeres, a pesar de poseer una mayor formación (Grañeras et al., 2001), y de que la literatura manifiesta que poseen las características apropiadas para desempeñar la dirección de la empresa (Feingold, 1994; Ramos et al., 2002), cuentan con las tasas más elevadas de desempleo, ocupan principalmente trabajos a tiempo parcial, obtienen salarios inferiores a los hombres y tienen menos oportunidades de promoción profesional hacia puestos de trabajo que implican poder y toma de decisiones"* (Fernández-Palacín; López-Fernández; Maeztu-Herrera; Martín-Prius, 2010: 3).

La LOIEMH establece la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras. Desde la entrada en vigor de la ley se han elaborado y desarrollado diferentes planes de igualdad en las empresas. Sin embargo, poco se conoce de cómo el mandato de la ley se ha puesto en marcha en el ámbito de las empresas y de cómo se están aplicando dichos planes de igualdad. El proyecto "El impacto de los planes de igualdad en las empresas", desarrollado por el grupo Antígona, tiene como objetivo mostrar de qué forma los planes de igualdad, en el ámbito de las empresas privadas, constituyen una herramienta que hace más efectiva la aplicación y tutela del derecho fundamental a la igualdad; así como detectar aquellas áreas en las que el desarrollo de dichos planes está chocando con limitaciones. Este proyecto ha recabado diversas informaciones sobre la

[60] Este artículo resume los resultados de una parte del proyecto de investigación: "El impacto de los planes de igualdad en las empresas" (i-PIEM) (no. de referencia 4/09), subvencionado el año 2009, por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer, actual Ministerio de Sanidad, Política Social e igualdad.

*Profesora titular de Filosofia del Derecho, Universitat Autònoma de Barcelona
** Investigadora Grupo Antígona, Universitat Autònoma de Barcelona.

[61] En Europa las leyes contra la discriminación sexual y de desarrollo de la igualdad de género tienen una historia que se remonta a los años setenta y que ha adoptado diversos instrumentos legislativos. Sobre esta cuestión ver: Bodelón (2010).

realidad del diseño, elaboración, discusión y aplicación de dichos planes que permitan en el futuro seguir avanzando en el perfeccionamiento de dicho instrumento.

En este artículo se exponen una parte de los resultados del proyecto, concretamente se detallan los datos obtenidos a través de un análisis cuantitativo del contenido de una muestra de planes de igualdad[62]. Nuestro trabajo pretende ilustrar a partir de los datos cuantitativos, de qué manera se está desarrollando el mandato de la LOIEMH y cuáles son los desarrollos más interesantes, las limitaciones y las deficiencias de dichos instrumentos.

La muestra analizada se compone de 103 planes de igualdad de empresas (ver anexo de este capítulo) 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 LOIEMH: "*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 LOIEMH, las categorías analizadas son las 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)

2. Breve descripción del sector empresarial español y la muestra de la investigación

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

1. Número de personas trabajadoras
2. Área geográfica, Comunidades Autónomas (CCAA)
3. Sector de actividad (servicios, comercio, construcción, industria)

2.1.**Número de personas trabajadoras**

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

[62] La investigación incluye también un trabajo de campo con entrevistas a distintos actores/as implicados en la elaboración, discusión y aplicación de los planes. Todos los resultados del proyecto estarán disponibles en la página web: http://planesdeigualdad.uab.cat/

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 artículo 45.2 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: "*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 artículo 85.2 (realizada por la disposición adicional décima, apartado 17, de la LOIEMH):*"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 LOIEMH 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).

2.2.**Área geográfica (CCAA)**

En el Estado español existen 4923 grandes empresas (de 200 o más personas trabajadoras)[63].

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.

2.3.**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[64], comercio[65], construcción[66] e industria[67].

[63] Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE - Datos a 1 de enero de 2012)

[64] 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

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%)[68].

3. La investigación sobre los planes de igualdad en las empresas

3.1. Los objetivos de los Planes de Igualdad.

El artículo 45 de la LOIEMH que 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 LOIEMH indica como objetivo primario el respecto a la igualdad de trato y de oportunidades.

Es decir, tal como resumen Carmen Sánchez y María Areta (2009: 10):*"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).*

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*

---

técnicas, actividades administrativas y de servicios auxiliares, educativas, sanitarias y de asistencia social y otro tipo de actividades sociales, incluidos los servicios personales (INE).

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

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

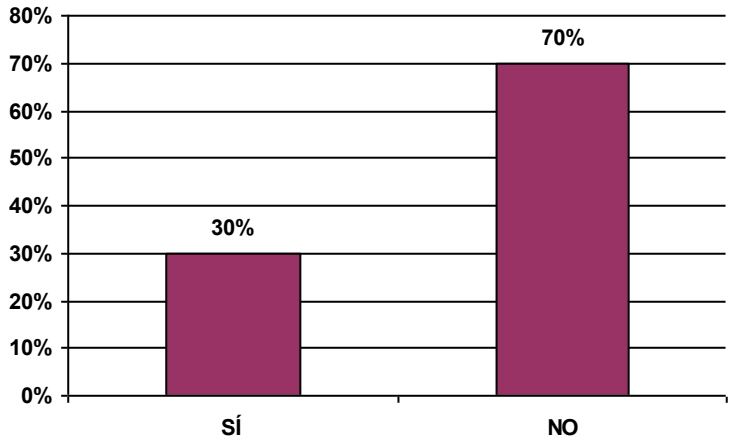
[67] Se engloban las empresas que desarrollan actividades de transformación de productos naturales (materias primas) a otros productos elaborados y semielaborados: industria siderúrgica, metalúrgica, alimentaria, textil, química, petroquímica, electrónica, automovilística y naval.

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

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 de la LOIEMH para introducir el concepto de igualdad efectiva, en el marco de las relaciones laborales de mercado, se plasman en un escasa utilización del término en los planes de igualdad estudiados, dado que sólo el 30% de los planes de igualdad analizados, incluyen una política empresarial de igualdad efectiva. Algunos planes incorporan la materia de igualdad dentro de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), 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 algunos casos, a pesar de que se utiliza el concepto de *"igualdad efectiva*", 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 LOIEMH 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

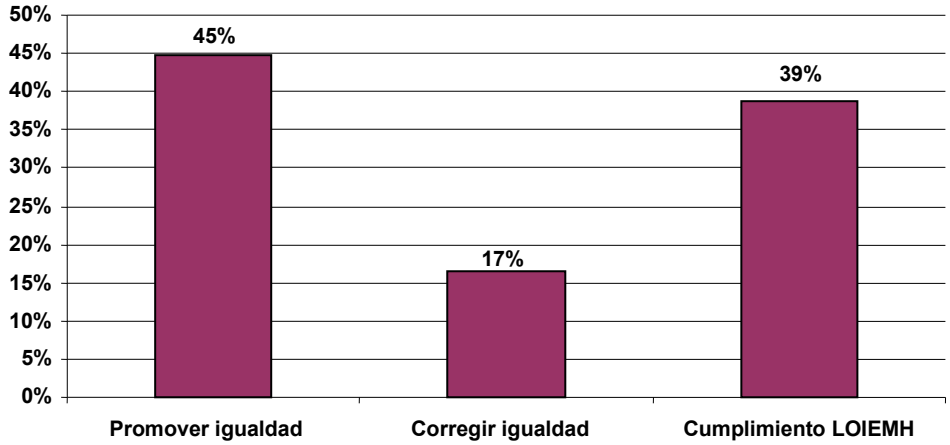


Fuente: Elaboración propia

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 de pretende corregir la desigualdad.

Como veremos a lo largo del análisis, a pesar 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.

Gráfico 2. Objetivo del Plan de Igualdad



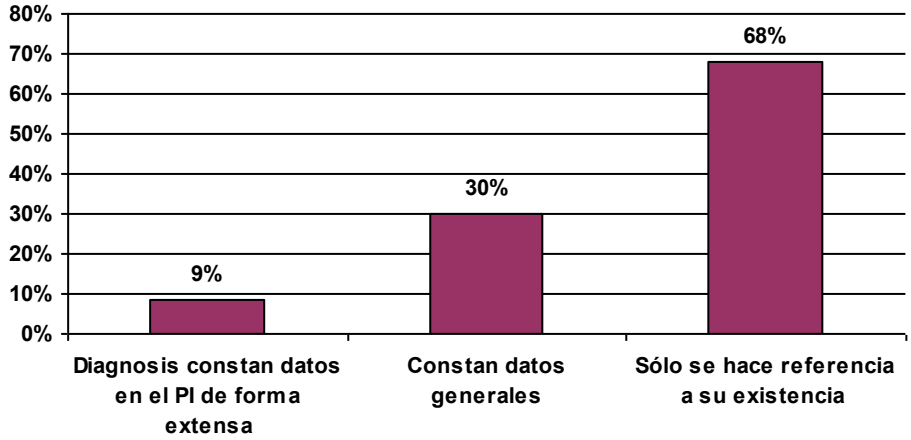
Fuente: Elaboración propia

3.2. Características e 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 diagnóstico[69].

Sin embargo, el 68% de los planes de igualdad no se hacen referencia a 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 dificultad comprender a qué punto las medidas adoptadas son la adecuadas y/o suficientes. Así como poder conocer y discutir si el diagnóstico contempla todas las desigualdades existentes. Tal como señala Teresa Pérez del Río (2007: 271): *"Este requisito previo resulta ineludible si se quiere que los planes sean eficaces".* Desde las organizaciones sindicales también se constata este déficit (Observatorio Igualdad de Género CCOO, 2011:2).

Gráfico 3. Diagnóstico

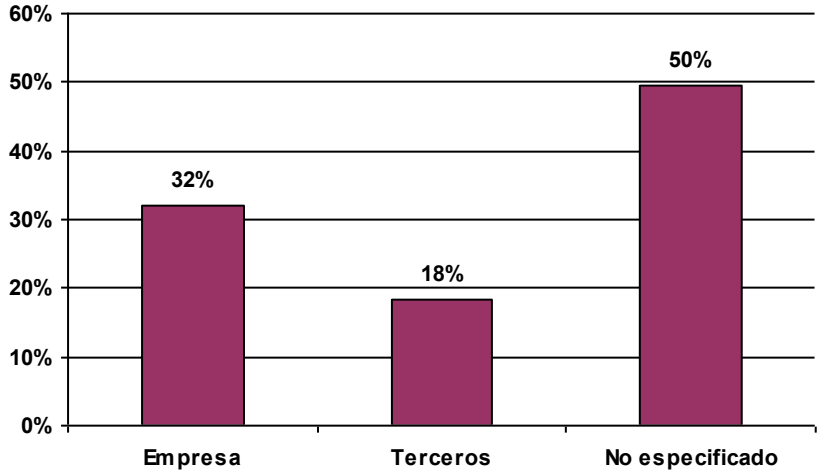


[69] Una recopilación de distintas guías para la elaboración de planes de igualdad se encuentra en el apartado de formación de la página web: http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/material-formativo?start=10

Fuente: Elaboración propia

Es muy preocupante 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 ellas mismas y únicamente en el 18% ha sido realizado por terceros.

Gráfico 4. ¿Quién realiza el diagnóstico?

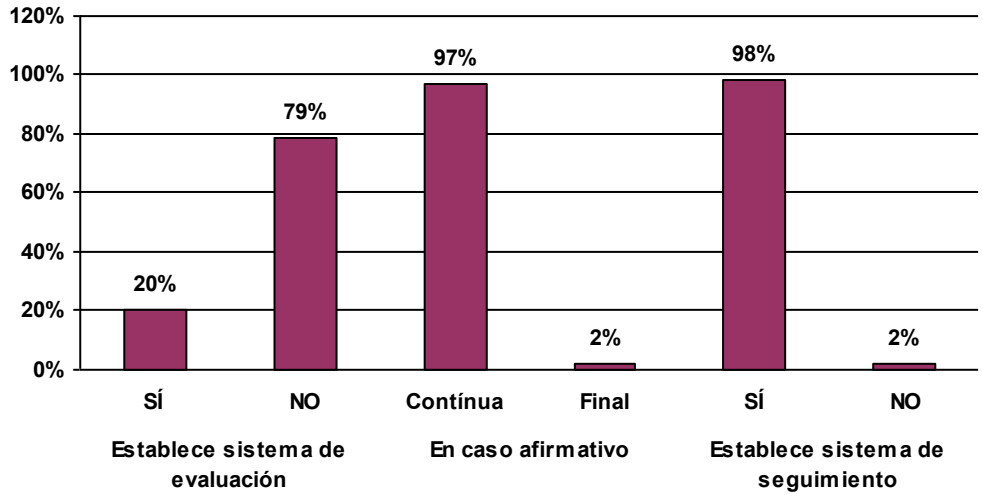


Fuente: Elaboración propia

Se constata que el primer paso para la elaboración de plan de igualdad, el diagnóstico, no está siempre realizado en condiciones de transparencia y, en una gran parte de casos, ni se refiere su contenido. Quizás no sea casualidad que coincida el dato de un 50% de planes en los que no se especifica quién lo ha hecho, con el número de planes en los que no se encuentran informaciones sobre la diagnosis 68%. En todos esos casos, ni tan siquiera conocemos una información mínima sobre el diagnóstico, con lo cual difícilmente se puede evaluar el impacto de las medidas, su necesidad, etc.

Consecuencia de esto, es que sólo en un 20% de los planes, se establece un sistema de evaluación (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.

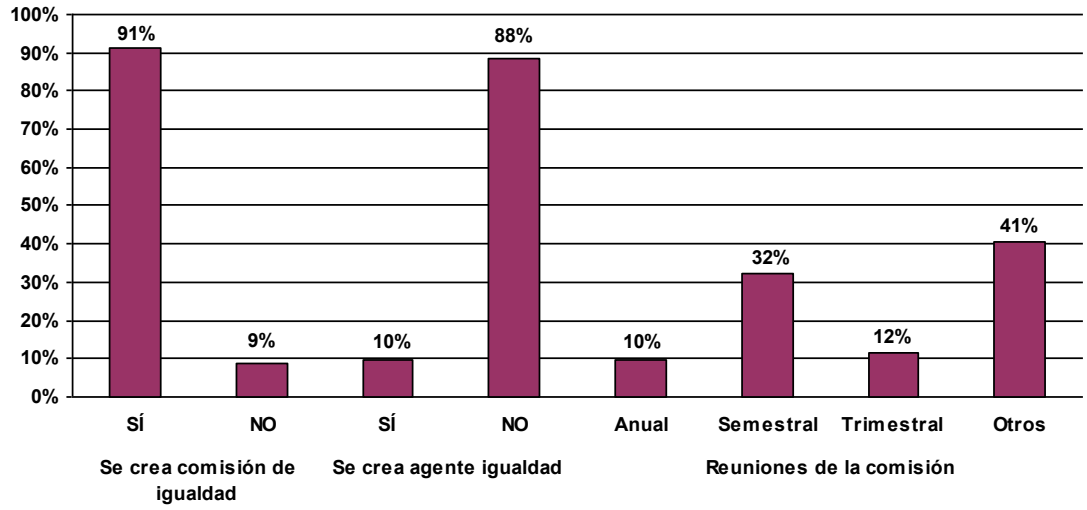
Gráfico 5. Sistema de evaluación y de seguimiento del plan de igualdad



Fuente: Elaboración propia

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 atribuye 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.

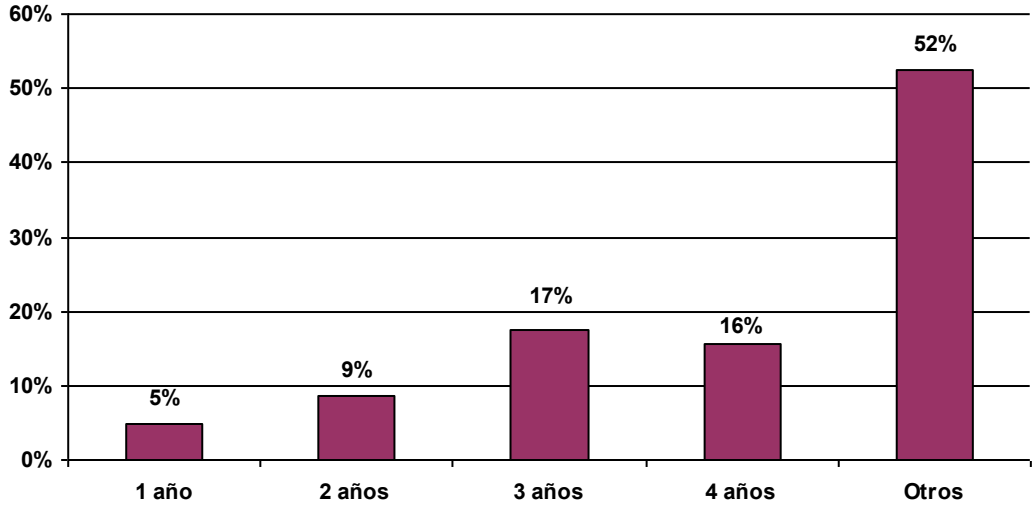
Gráfico 6. Comisión de igualdad y agente de igualdad



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



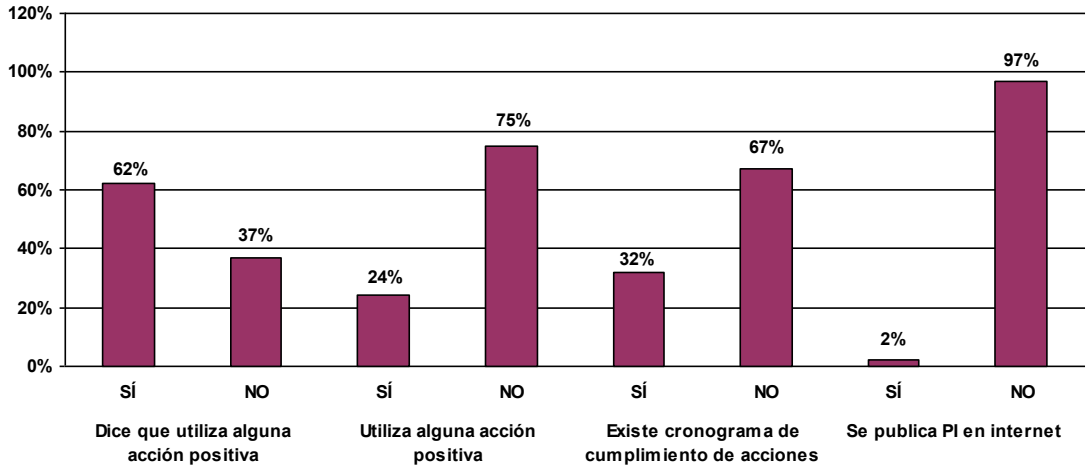
Fuente: Elaboración propia

Otro instrumento central, para desarrollar la igualdad efectiva son la acciones positivas[70]. 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 positiva. Se debe destacar que únicamente en un 32% de los casos existe cronograma de cumplimiento de 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

[70] Recordemos que la LOIEMH las define en el art 11: *"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."*

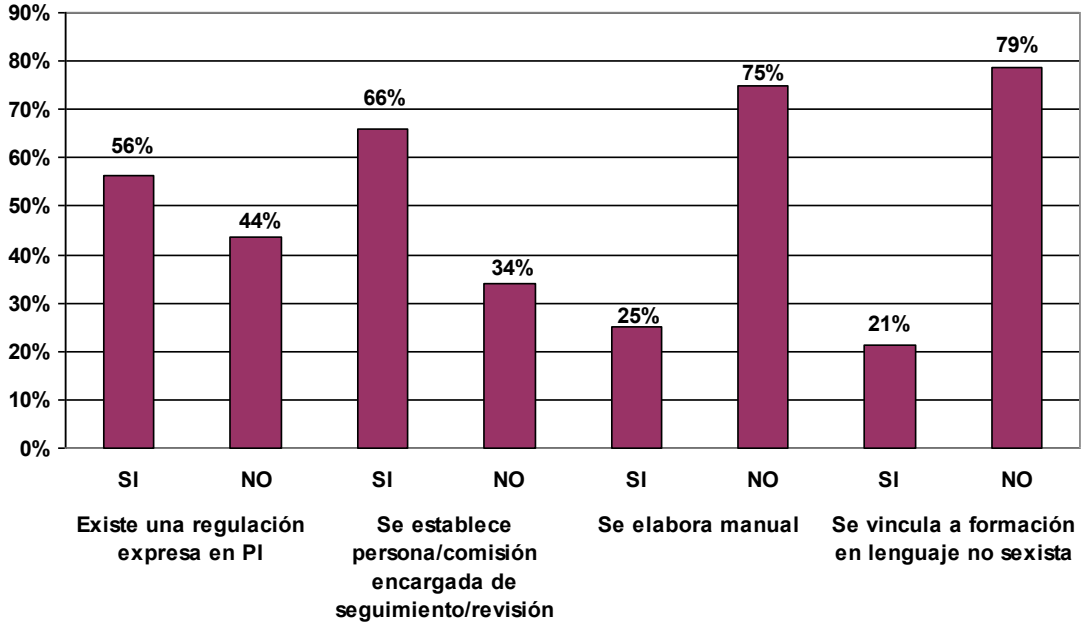


Fuente: Elaboración propia

3.3. Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa

La utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo es un indicador claro del compromiso con la igualdad de género y la no discriminación, que debería estar incorporado en todos los planes de igualdad. Sin embargo, cuando analizamos el uso no discriminatorio y la comunicación corporativa, observamos que sólo en un 56% de los planes, existe una regulación expresa de la temática. Además un 66% de las empresas establecen una persona y/o comisión encargada del seguimiento/revisión. No obstante, únicamente en un 25% de los planes se plantea la elaboración un manual propio sobre lenguaje no sexista y en un 21% se establece la necesidad de ofrecer formación en lenguaje no sexista.

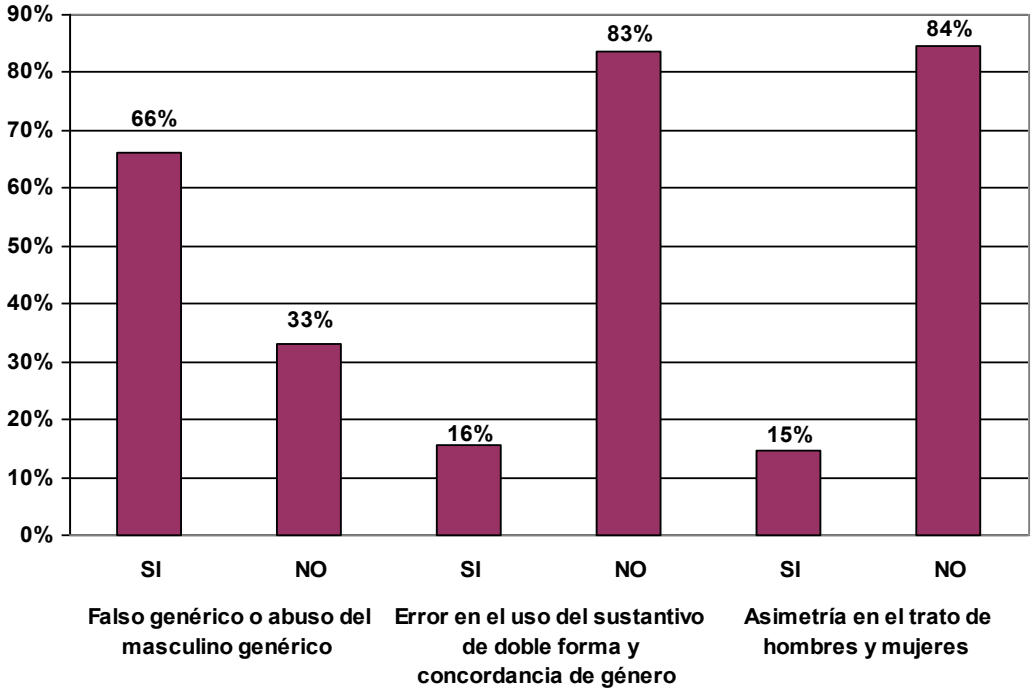
Gráfico 9. Uso no discriminatorio y la comunicación corporativa



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 genérico[71]. En un 16% de ellos existen errores en el uso del sustantivo de doble forma[72] y concordancia de género. Y en un 15% de los casos se produce una asimetría en el trato de hombres y mujeres[73].

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



Fuente: Elaboración propia

[71] Tal 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, Lledó, 2008: 52)

[72] *"Los sustantivos de doble forma son aquellos que, con una misma raíz, tienen una terminación para el masculino y otra para el femenino"* (Medina, 2002: 31)

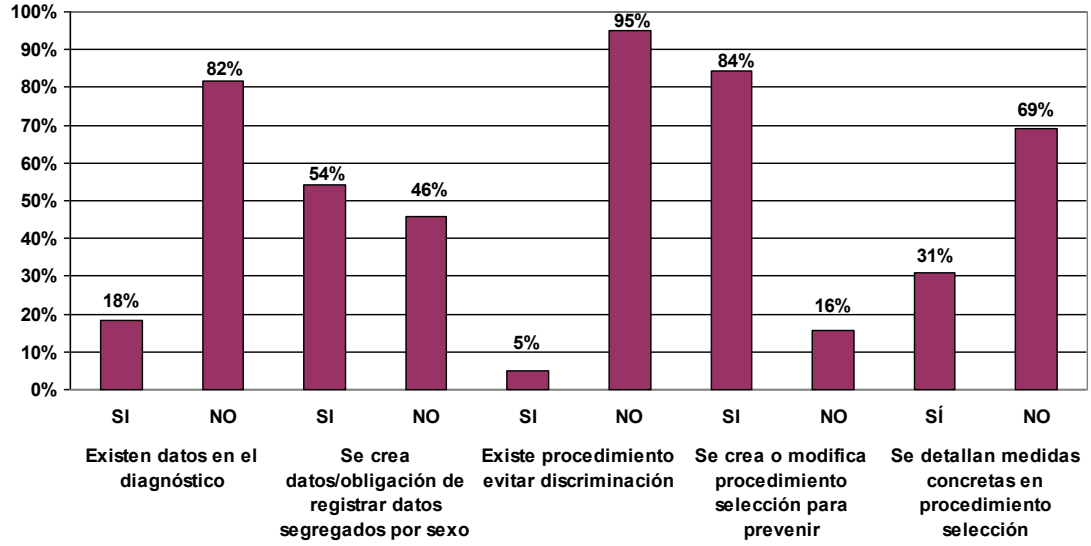
[73] La asimetría viene provocada por: *"los llamados duales aparentes («Los duales aparentes y los vocablos ocupados», esto es, que el femenino tenga connotaciones inferiores, peyorativas o insultantes, o que, en el mejor de los casos, se haya ido empleando para nombrar a la esposa de quien ejerce realmente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

3.4. Procesos de selección del personal en la empresa

Los procesos de selección son el primer escalón en el que 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.

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.

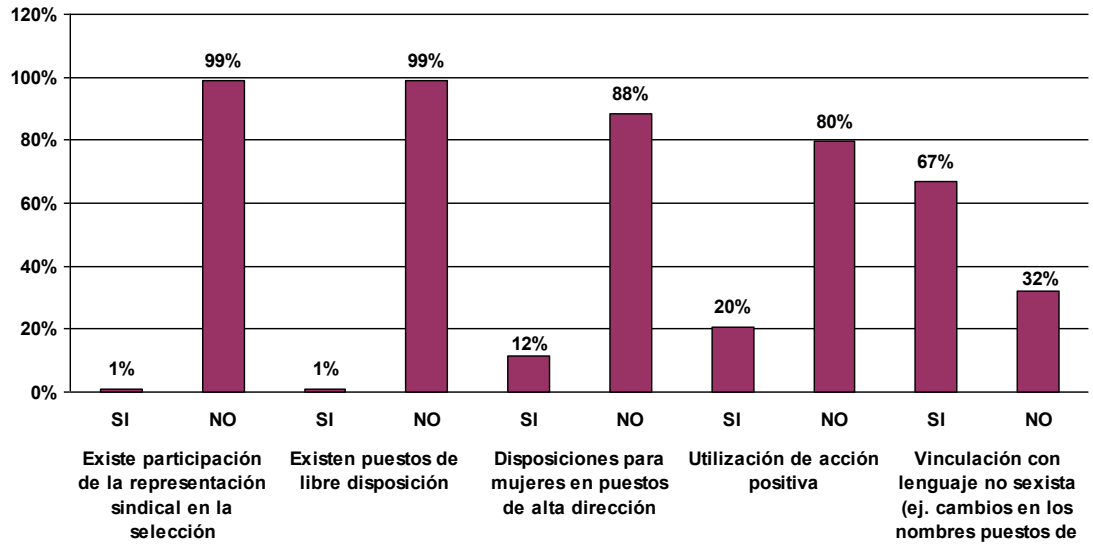
Gráfico 11. Procesos de selección en la empresa (I)



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

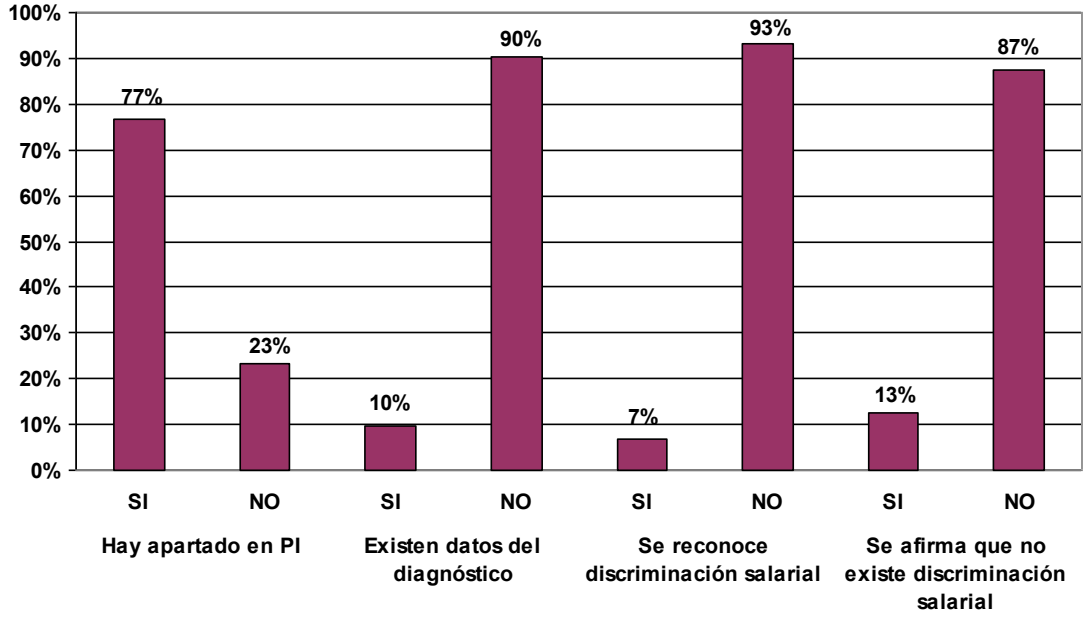
3.5. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

La desigualdad retributiva 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"*[74]. Está claro, por lo tanto, que éste 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 si sólo cualquier diagnóstico, ya que un elemento central como la igualdad retributiva tiene que contar con un buen diagnóstico y medidas para su corrección inmediata, ya que estamos ante una discriminación que vulnera derechos fundamentales.

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

Gráfico 13. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

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



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. Así, por ejemplo, se muestra claramente un desconocimiento de los mecanismos que producen la desigualdad salarial y que frecuentemente tiene que ver con la valoración de las categorías profesiones:

"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)

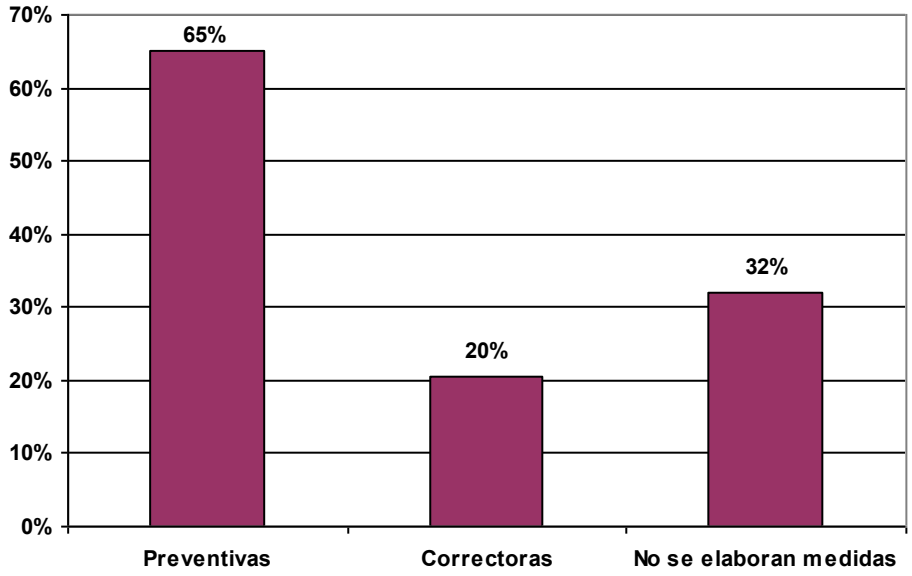
La negación de la discriminación alcanza también a algunos planes que habiendo detectado dicha discriminación, la camuflan utilizando eufemismo como: "diferencia salarial". De esta manera se pretende mostrar como "diversidad" aquello que es claramente una discriminación a erradicar:

"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 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 respeto, la mayoría son preventivas (65%) en lugar de correctoras (20%).

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

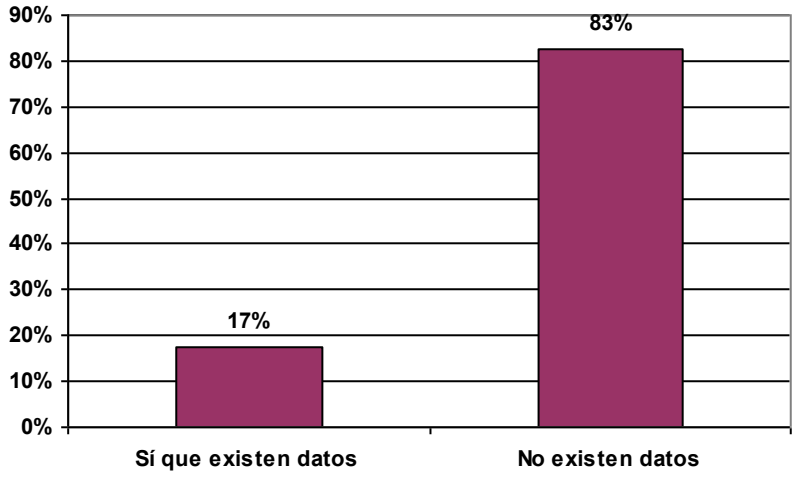


Fuente: Elaboración propia

3.6. 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 nuestro 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 contempla ninguna acción para conseguir que las mujeres accedan a los cargos directivos de la empresa. Además, únicamente un 20% de las empresas afirman que implementaran acciones positivas y un 50% 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)

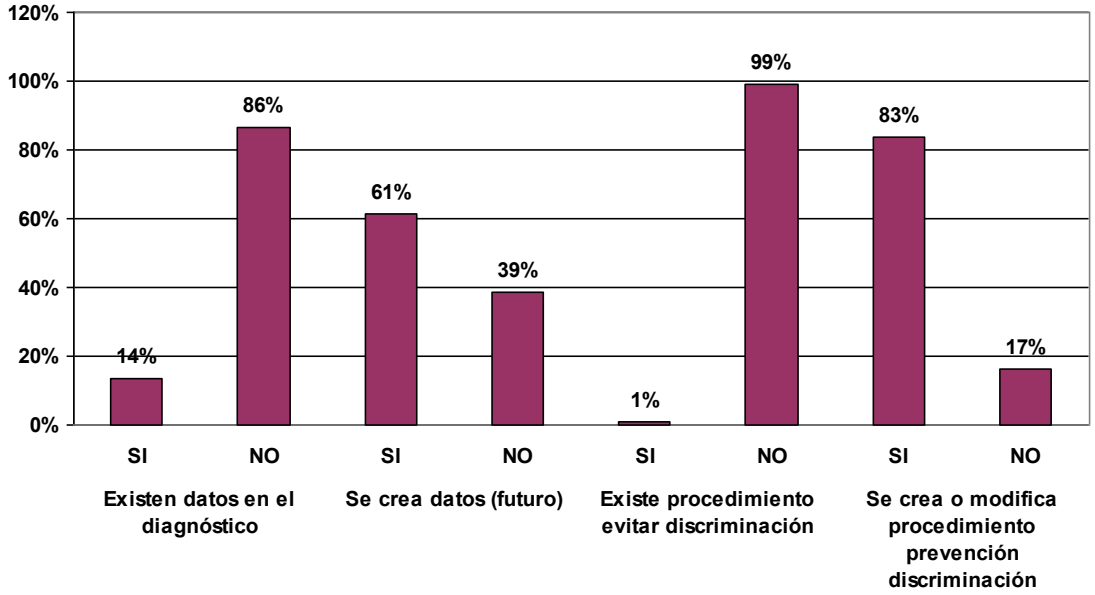
"*Este Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a todo el personal de Adif, con exclusión del Consejo de Administración de la empresa*"
(Adif)

3.7. Promoción en la empresa

En el apartado de promoción en la empresa observamos que únicamente en un 14% de las empresas 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)

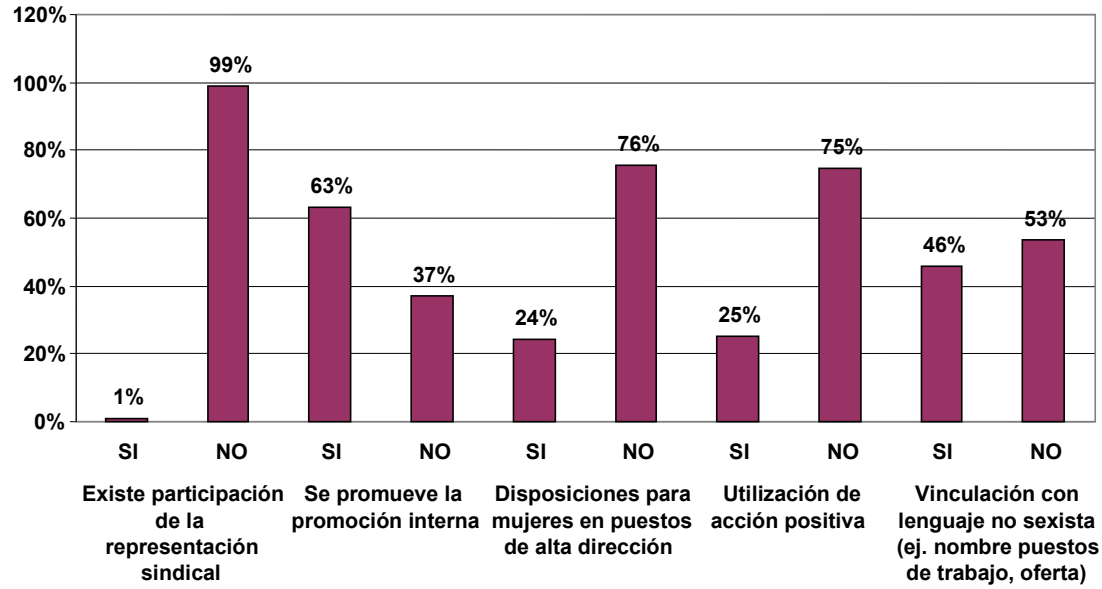


Fuente: Elaboración propia

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. No obstante, 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)

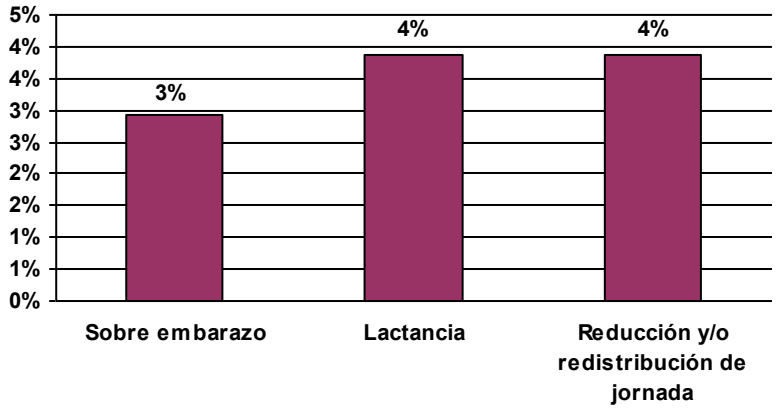


Fuente: Elaboración propia

3.8 .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 la empresa 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 y, por consiguiente, su implicación en las reducciones y redistribuciones de jornadas por razones de cuidado (Pazos, 2012).

Gráfico 18. ¿Existen datos en el diagnóstico?

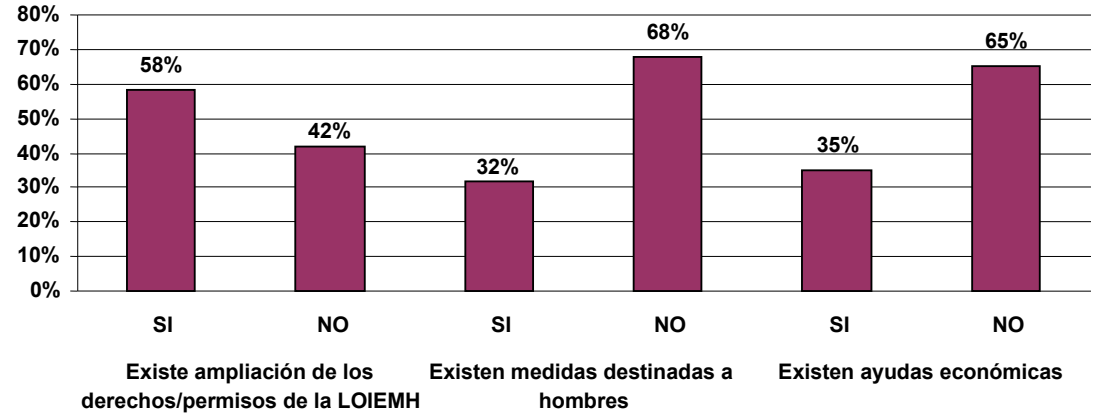


Fuente: Elaboración propia

En este ámbito se debe destaca que en un 58% de los planes existe una ampliación de los derechos y/o permisos establecidos en la LOIEMH y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre,

para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. 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 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"* (2011:6).

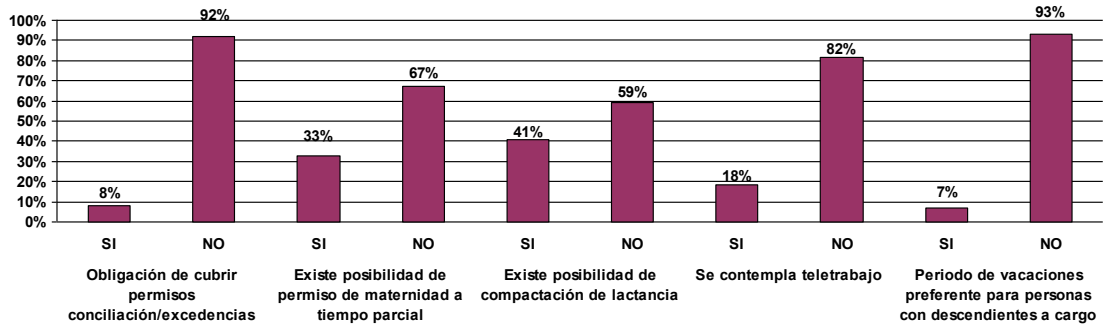
Gráfico 19. Ampliación de derechos/permisos, ayudas económicas y medidas destinadas a hombres



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; un 18% de los casos se contempla el teletrabajo como medida que permite una mejor conciliación. Únicamente en un 7% de las empresas se contempla el periodo de vacaciones preferente para personas con descendientes a cargo.

Gráfico 20. Otras medidas de conciliación



Fuente: Elaboración propia

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 y en el que no se promueve un verdadero cambio en la responsabilidad masculina y modelo de organización social. Tal 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*" (Orozco, 2006: 32).

3.9. 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, que dedica el artículo 48[75] 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 11ª.1 de la LOEIMH le da una nueva redacción al artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, que indica que los/las trabajadores/las 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 LOEIMH 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 nuestra muestra sólo un 39% de los

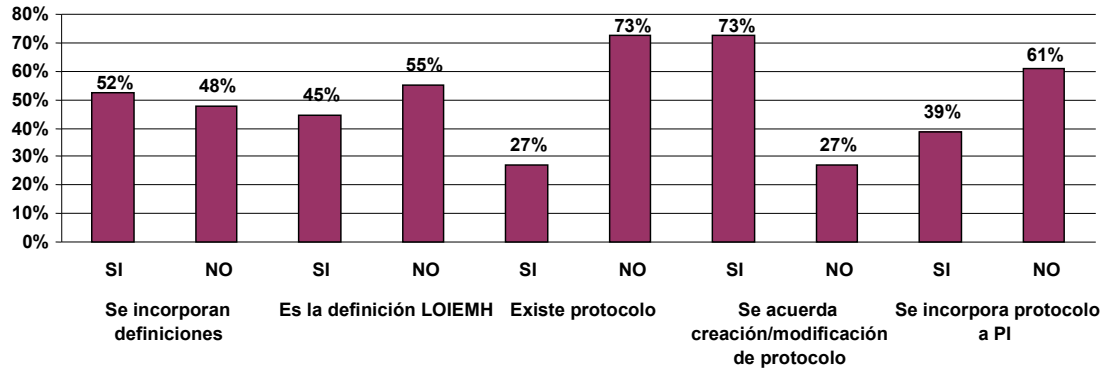
[75] *"Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*
1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce 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 propiciarlo."

planes de igualdad analizados se 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.

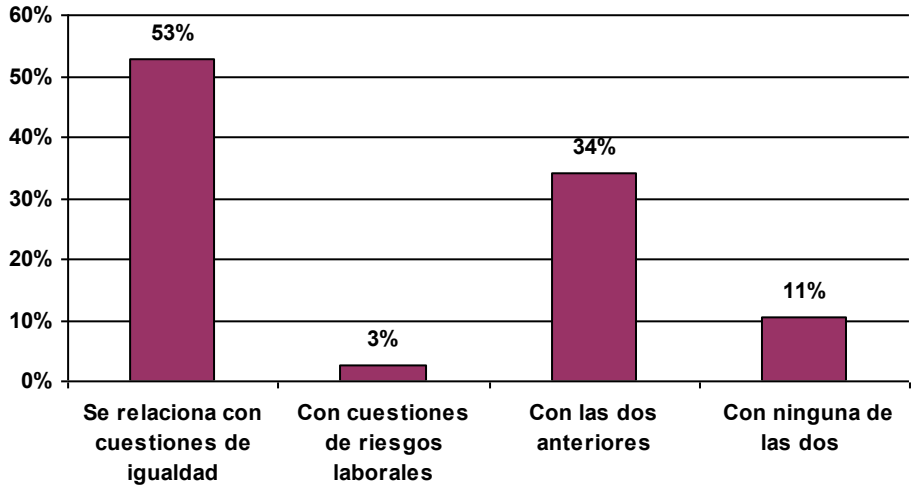
Gráfico 21. ¿Existe protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo?



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.

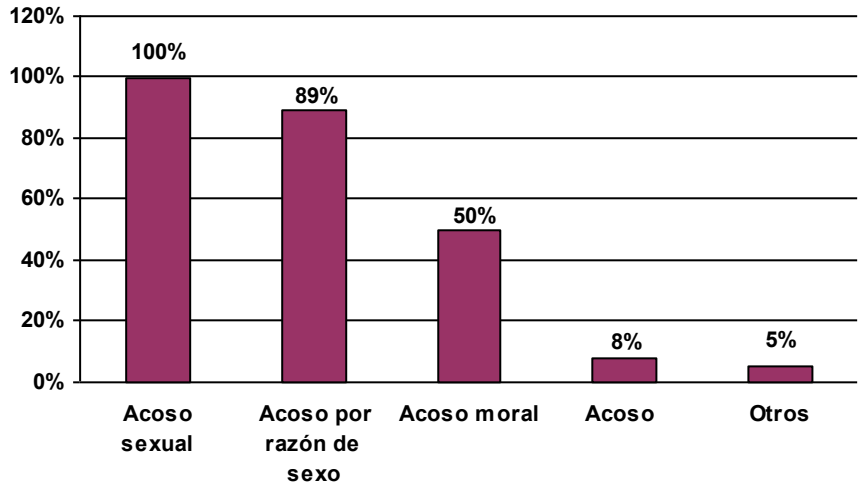
Gráfico 21. Definición, concepto y principios del protocolo (I)



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.

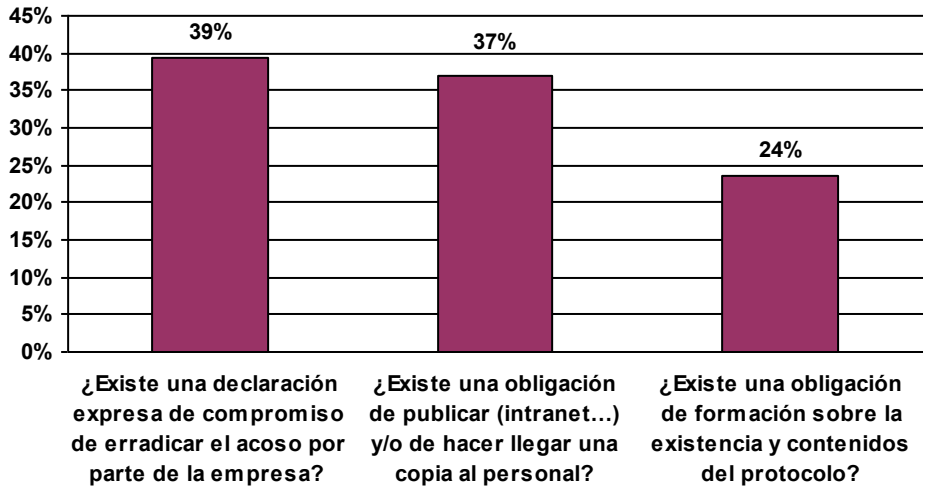
La confusión que se ha producido entre los conceptos de acoso moral y acoso sexual y por razón de sexo, ha facilitado la aparición de medidas que incluyen las tres categorías de acoso. El hecho de que originariamente los instrumentos de intervención en casos de acoso se limitaran al acoso moral, ha propiciado 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 tienen 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 (Rubio y Gil, 2012; Rubio y Gil, 2012b)

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 de 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 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.

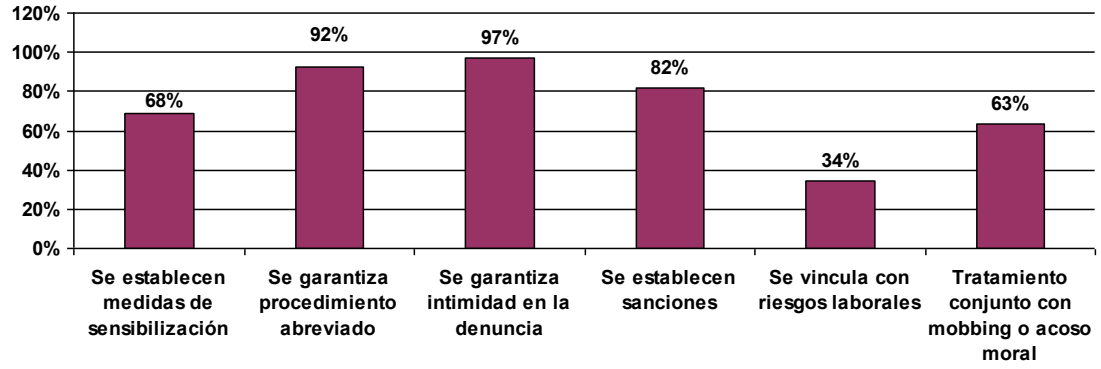
Gráfico 23. Definición, concepto y principios del protocolo (II)



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.

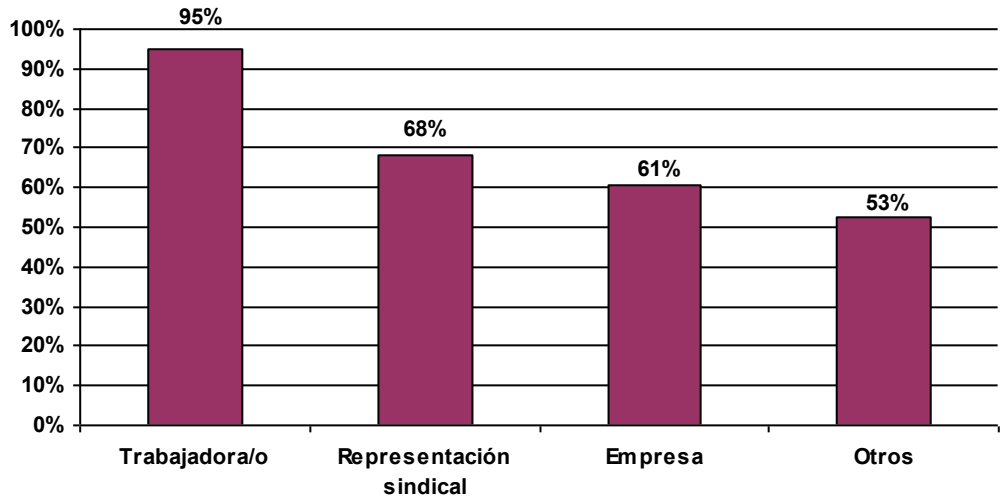


Fuente: Elaboración propia

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 puede presentar una denuncia de acoso, en un 65% la representación sindical, un 61% la empresa y un 53% otras personas.

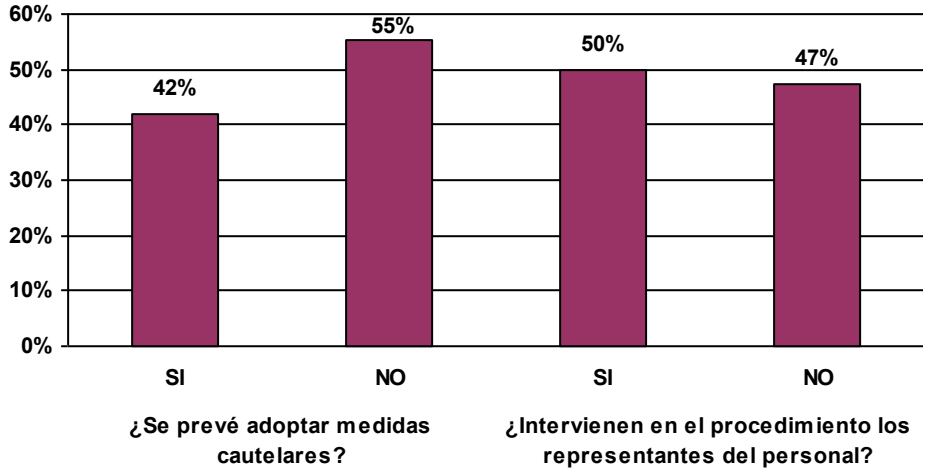
Gráfico 25. ¿Quién puede presentar una denuncia?



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 representantes del personal.

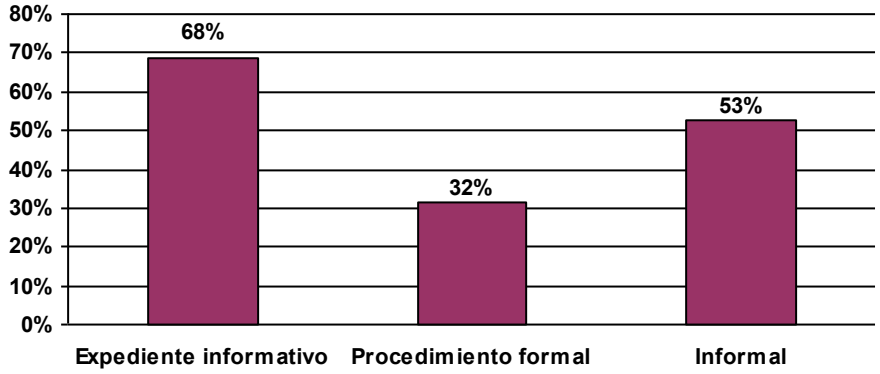
Gráfico 26. Análisis del procedimiento de actuación cuando se produce una posible situación de acoso (I)



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.

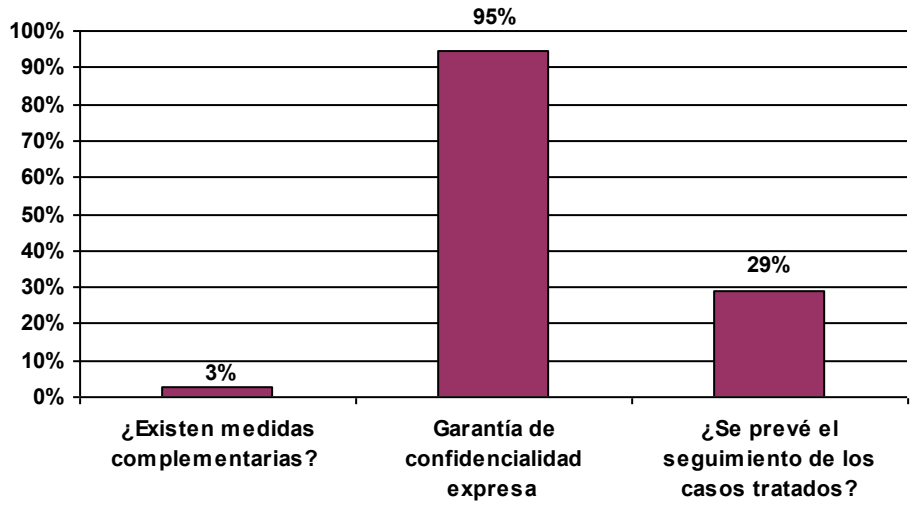
Gráfico 27. Tipo de procedimiento



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)

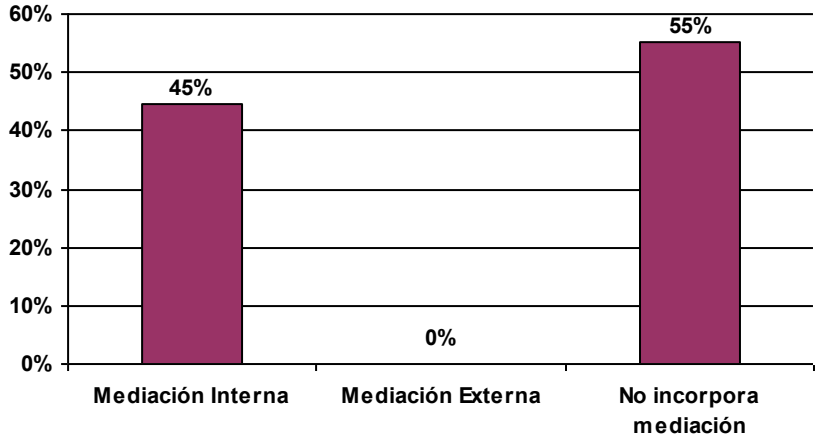


Fuente: Elaboración propia

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.

En el 45% de los protocolos se incorpora la mediación como parte del procedimiento informal.

Gráfico 29. ¿Incorpora mediación?



Fuente: Elaboración propia

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 género[76].

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.[77]. 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.

[76] 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).

[77] 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).

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 mediación[78].

3. 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 (LOVG) 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).

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%).

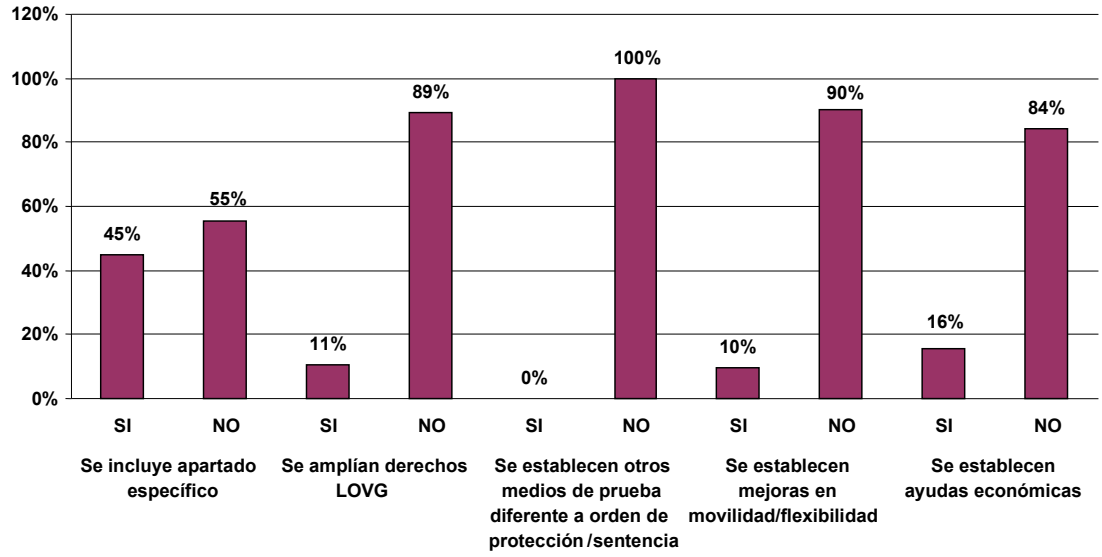
Observamos que únicamente en un 11% de las empresas se amplían los derechos de la LOVG y que en un 10% se establecen mejoras en el derecho de la movilidad/flexibilidad de las mujeres que han sufrido violencia de género. Es significativo que en la totalidad (100%) de las empresas no establezcan otros 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 Cataluña[79], 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)

[78] "*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).

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



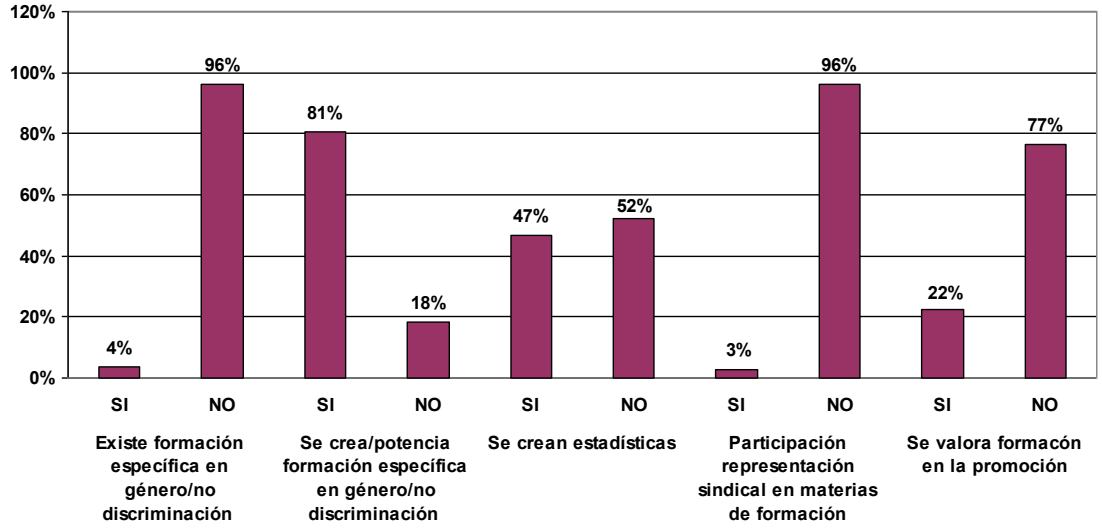
Fuente: Elaboración propia

3.11. 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 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.

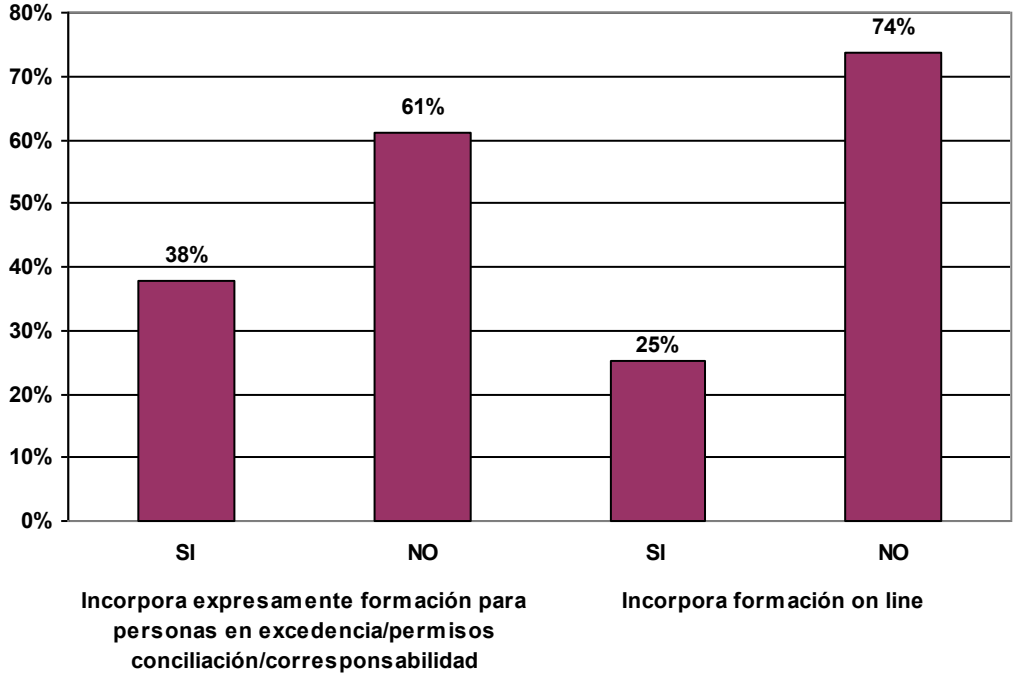
Gráfico 31. Formación específica en género



Fuente: Elaboración propia

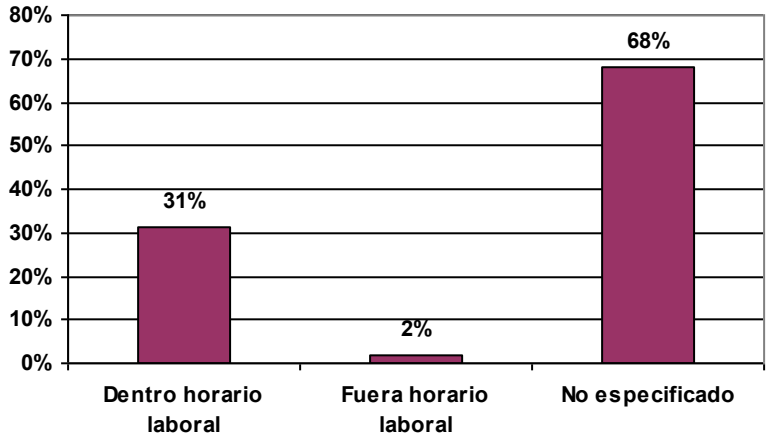
Destacar que en el 61% de las empresas no se incorpora expresamente formación para personas en excedencia y/o permisos de conciliación/corresponsabilidad. En el 68% de los planes no se especifica el horario de la formación y en un 31% se concreta que será dentro del horario laboral (en la mayoría de 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

4. Conclusiones

La LOIEMH 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 como propone la propia ley como una consecución de la igualdad efectiva. Ya en 1979, la Convención para la eliminación de todas la formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), establecía en su artículo 1 que lo se debía entender como "no discriminación" : *"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 LOIEMH 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 origen[80]. La falta de obligatoriedad del instrumento de los planes de igualdad en empresas de más de 250 personas trabajadores, 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.

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 LOIEMH. El problema a abordar "la desigualdad de género" aparece con frecuencia deficientemente identificado: no se refiere 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 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 vaciado 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 compresión de la desigualdad de género y se convierte 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.

[80] Lorena Garrido ha realizado una exhaustiva descripción de las carencias de la ley con relación a los planes de igualdad (Garrido, 2010: 406-407).

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 de 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 presenta 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 de 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.

5. 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 i 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)

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.

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.

Garrido, Lorena (2010): “Los planes de igualdad en las empresas y su desarrollo en momentos de crisis” en, Espuny M. Jesús y Paz, Olga, *Crisis y ocupación*, Barcelona: Bosch Editor, pp. 373-410.

Fernández-Palacín, Fernando; López-Fernández, Macarena; Maeztu-Herrera, Inmaculada; Martín-Prius, Antonio (2010): “El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas”, *Revista de Estudios Empresariales.* Segunda época. Número: 1 (2010), pp. 231 – 247.

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

Hausmann, Ricarod, Tyson, Laura, Saadia Zahidi, Saadia (2012): *The Global Gender Gap Report 2012*, Wold Economic Forum.

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

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).

Observatorio de Igualdad de Género nº 7, 8 de marzo, Fundación Sindical de Estudios, CCOO, 2011.

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

Pérez del Rio, Teresa (2007): “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los planes de igualdad en la empresas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, pp. 261-278.

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

Rubio, Ana y Gil, Juana María (ed) (2012b): *Dignidad e igualdad en derecho. El acoso en el trabajo*, Madrid: Dykinson.

Sánchez, Carmen, 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* 19, pp. 1-52.

Anexo Listado planes de igualdad empresariales

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 Lonia 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 Parfumerias (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 Indugráfic 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)

LAS RESISTENCIAS EN EL DESARROLLO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: UNA APROXIMACIÓN SOCIO-JURÍDICA[81]

Lorena Garrido Jiménez*

Sumario

1. Introducción 2. La LOIEMH como desarrollo del derecho a la igualdad efectiva 2.1 Los planes de igualdad como instrumento de desarrollo y tutela del derecho a la igualdad efectiva 2.2 Igualdad en qué: el concepto de igualdad efectiva 3 La crisis como resistencia y no como oportunidad para un nuevo modelo de igualdad 4. Resistencias y limitaciones en la propia LOIEMH que han frenado el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas 5.Resistencias y limitaciones en los propios planes de igualdad en las empresas 6. Conclusiones 7. Bibliografía

1. Introducción

El presente capítulo realiza un análisis desde una perspectiva socio-jurídica de los planes de igualdad (PI) en las empresas, tras la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Se pretende conocer el grado de desarrollo de las medidas en el ámbito de la igualdad y no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, a través del estudio de los planes de igualdad.

Para ello, se ha trabajado desde un enfoque socio-jurídico, con un análisis cualitativo de los planes de igualdad, utilizando además como estrategia la triangulación, basada en la diversidad de los métodos de recogida de datos.

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 "*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, 2005:1). En este sentido, se han analizado: los textos legales, los propios planes de igualdad, la doctrina jurídica tanto desde un punto de vista laboral, penal, así como desde la filosofía del derecho; la jurisprudencia y las opiniones y percepciones de las persones que han estado vinculadas a la implantación y desarrollo de los planes de igualdad.

Se han realizado un total de 24 entrevistas y dos grupos de discusión, en 5 Comunidades Autónomas (Andalucía, Cataluña, Madrid, Valencia, Aragón y País Vasco) a personas de la Administración Pública con competencias en materia de planes de igualdad, a la representación sindical, a responsables de la parte empresarial, a consultoras especializadas y a personas expertas del ámbito universitario. Las entrevistas pretendían ver de qué manera se

*Profesora asociada Departamento de Ciencia Política y Derecho Público e Investigadora Grupo Antígona. Universidad Autónoma de Barcelona.

[81] El presente trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación "El impacto de los Planes de Igualdad", Código 4/09, financiado por el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad (antes Ministerio de Igualdad) para los años 2010-2012.

están desarrollando los diferentes ámbitos que el Art. 46 de la LOIEMH establece como ámbitos que debieran formar parte del plan de igualdad.

2. La LOIEMH como desarrollo del derecho a la igualdad efectiva

2.1 Los planes de igualdad como instrumento de desarrollo y tutela del derecho a la igualdad efectiva

Cabe señalar que la LOIEMH supone un reconocimiento de las desigualdades por razón de género, pero también un intento de reconducir esas desigualdades elaborando un instrumento que de manera integral abordara las diferentes normas de discriminación que pueden sufrir las mujeres en el ámbito laboral.

En nuestro ordenamiento, podemos señalar que la interacción de los artículos 1, 9.2 y 14 de la CE dan cuenta de la naturaleza plural del principio de igualdad, que supone un desarrollo y un enriquecimiento del principio igualitario, al poner en relación la norma con la realidad, que es justamente lo que hace el concepto de igualdad sustantiva.

La igualdad sustantiva requiere la responsabilidad estatal y la ausencia de todo tipo de discriminación. Suscribimos que la LOIEMH refleja en su preámbulo una equiparación del concepto de igualdad efectiva con el de igualdad sustantiva, pero prefiriendo la terminología propia de la Carta Magna, que hace referencia a la efectividad de los derechos fundamentales en su art. 9.2 CE.

La conceptualización del derecho a la igualdad efectiva debe vincularse necesariamente con en el artículo 45.1 de la LOIEMH, 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.

En este contexto normativo, el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades constituye, en realidad, el medio a través del cual la Ley prevé que se debe encaminar la acción empresarial hacia una consecución de la igualdad sustancial, en el sentido que explica Ferrajoli, como constitutiva de un derecho fundamental, basado en el *"principio normativo de igualdad de derechos fundamentales – políticos, civiles, de libertad y sociales- y al mismo tiempo en un sistema de garantías capaces de asegurar su efectividad"* (Ferrajoli, 1999:24)

2.2 Igualdad en qué: el concepto de igualdad efectiva.

El concepto de igualdad sustantiva configurado por la doctrina y algunos instrumentos internacionales, es recogido en LOIEMH, bajo la terminología de igualdad efectiva. Se trata del derecho fundamental recogido en el Art. 14 CE que la LOIEMH se encarga de desarrollar, casi 30 años después de la entrada en vigor de la Carta Magna. La LOIEMH recoge la terminología conceptual recogida en el Art. 9.2 de la Constitución española, que manda a los poderes públicos asegurar el real y efectivo ejercicio de los derechos fundamentales. Sin embargo, creemos que este cambio de paradigma desde la igualdad de oportunidades hacia la igualdad efectiva, es reflejo de los instrumentos internaciones que regulan el derecho a la igualdad y no discriminación, especialmente por razón de sexo, así como todo el desarrollo de

la igualdad de trato y el derecho antidiscriminatorio en el ámbito comunitario.

El concepto de igualdad sustantiva posee un reconocimiento internacional[82], que surge en contraposición al concepto de igualdad formal, entendiendo que la sola equiparación formal, en el ámbito de atribución del derecho de igualdad a todas las personas, no ha sido suficiente para que todas las personas, entre ellas especialmente las mujeres, puedan disfrutar sus derechos civiles, sociales, políticos y económicos en una situación real, efectiva o de facto de igualdad.

El concepto de igualdad sustantiva implica una mayor cobertura de derechos, pues incluye la responsabilidad estatal frente a cualquier acción u omisión que pudiesen derivarse en una situación discriminatoria. Por otra parte, el concepto de igualdad compleja permite visibilizar la actuación conjunta y potenciadora de más de un motivo de discriminación. Se señala como ventaja de esta última el que permite la elaboración de políticas específicas.

Ambos conceptos implican ir más allá de la igualdad de oportunidades y de la igualdad de trato. Sin embargo, preferimos decantarnos por el concepto de igualdad sustantiva, que puede entenderse enmarcado en la terminología constitucional de igualdad real y efectiva. Además, el concepto de igualdad sustantiva permite visibilizar la responsabilidad estatal frente a acciones u omisiones que devengan en alguna forma de discriminación.

La igualdad sustantiva se refiere precisamente a la igualdad en derechos. Es decir, la igualdad sustantiva, según palabras de Ferrajoli (1999:82), puede ser definida como: "*la idéntica titularidad, protección y garantía de los mismos derechos fundamentales independientemente del hecho, e incluso precisamente por el hecho, de que los y las titulares somos entre sí diferentes".*

Por ello, el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*,* que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países.[83]

La importancia de este Tratado Internacional fue poner de manifiesto la ineficacia de la

[82] Según la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 12/2008), *«los Tratados Internacionales no constituyen canon para el enjuiciamiento de la adecuación a la Constitución de normas dotadas de rango legal (SSTC 49/1988, de 22 de marzo, FJ 14; 28/1991, de 14 de febrero, FJ 5; 254/1993, de 20 de julio, FJ 5)»* (STC 235/2000, de 5 de octubre, FJ 11), lo que no puede ser óbice para subrayar la importancia que reviste la remisión constitucional (art. 10.2 CE) a determinados instrumentos de Derecho internacional como criterio interpretativo de los derechos fundamentales. Según hemos reiterado en la STC 236/2007, de 7 de noviembre, *«esa decisión del constituyente expresa el reconocimiento de nuestra coincidencia con el ámbito de valores e intereses que dichos instrumentos protegen, así como nuestra voluntad como Nación de incorporarnos a un orden jurídico internacional que propugna la defensa y protección de los derechos humanos como base fundamental de la organización del Estado»* (FJ 3). Pues bien, tanto los textos de Derecho internacional general –entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979 (ratificada por España mediante Instrumento de 5 de enero de 1984) incorpora el concepto de igualdad sustantiva, una definición amplia de la discriminación por razón de sexo y la responsabilidad estatal en su promoción y tutela.

[83] En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 Estados han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones. España firmó la CEDAW en 1980 y entró en vigor el 5 de enero de 1984. Asimismo, España firmó el Protocolo Facultativo el 14 de marzo de 2000, ratificándose el día 6 de julio de 2001.

igualdad formal, así como las limitaciones del concepto de igualdad de oportunidades, hace ya 30 años. En efecto, la igualdad formal, en sociedades en las que la discriminación hacia la mujer es sistémica, no garantiza que las mujeres logren resultados no discriminatorios. De ahí que se requiera de una igualdad sustantiva que implica redistribución de recursos y de poder, junto a un pleno reconocimiento de los derechos de las mujeres.

La CEDAW, al pretender eliminar la discriminación "de *iure"* y "de *facto"*, pretende lograr no sólo la igualdad "de iure", sino la igualdad "de facto" o igualdad real o sustantiva. El objetivo es la transformación social, el cambio social que va más allá del cambio legislativo, aunque lo incluye. Es más, la igualdad "de iure" se concibe sólo como un medio para lograr la realización práctica del principio de igualdad. Es importante notar que tampoco la igualdad "de iure" se concibe como un tratamiento exacto por parte de la legislación a hombres y mujeres. Se trata de una igualdad basada en el goce y el ejercicio de los derechos humanos que, por lo tanto, permite trato distinto, aún por parte de la ley, cuando la situación es distinta. En la terminología de la CEDAW son las medidas especiales de carácter temporal y que nuestra LOIEMH denomina acción positiva.

Suscribimos plenamente lo señalado por Facio (2008:9) cuando señala la relevancia de la CEDAW, puesto que instaura el concepto de igualdad sustantiva, conformada por la interacción de dos principios contenidos en la misma convención. Estos dos principios son:

1- El principio de no discriminación (Art 1º CEDAW)[84]
2.- El principio de la intervención o responsabilidad estatal[85]. (Arts. 2 a 16)

El carácter de derecho fundamental del derecho a la igualdad, no siempre ha recibido el tratamiento que correspondería a su pertenencia a los derechos de primera generación. Lamentablemente, se lo ha equiparado en su desarrollo con los derechos económicos, sociales y culturales, que sí que podrían estar sujetos a una consecución progresiva vinculada al desarrollo y recursos de los estados[86].

Así, el advenimiento de la crisis económica en España, cuyo inicio en el año 2007 coincide con la promulgación de la LOIEMH, ha servido de justificación para la aparición de una clara y potente resistencia al desarrollo de la igualdad real y efectiva, y de los planes de igualdad.

---

[84] Artículo 1 CEDAW: "*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 por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"*

[85] El Estado está obligado a adoptar todo tipo de medidas para eliminar la discriminación en todas las esferas de la vida de las mujeres.

[86] Esta argumentación que vincula el desarrollo del derecho a la igualdad con crecimiento económico puede ser más patente en momentos de crisis económica como la que se está viviendo a nivel internacional. Por ejemplo, en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres en la esfera laboral, se había interpretado que el Estado no tenía que cumplir inmediatamente con este derecho si no tenía recursos suficientes para garantizar, por ejemplo, el acceso de las madres trabajadoras a una serie de condiciones que les permitieran gozar de este derecho en igualdad con las y los trabajadores que no tienen responsabilidades de cuidado de familiares. En esta interpretación prevalece el derecho al trabajo, por sobre el derecho a la igualdad, interpretación contraria a la esencia del derecho a la igualdad.

Una experta Catedrática de derecho laboral lo expresa con las siguientes palabras:

"En mi opinión la LOIEMH es una ley técnicamente buena, una de las mejores de Europa y por tanto del mundo, reconoce y ataca los temas esenciales, la transversalidad de género y la corresponsabilidad constituyen sus ejes de actuación, asume y define los conceptos esenciales, discriminación indirecta y acción positiva, intenta crear instrumentos para eliminar una de las formas más devastadoras de discriminación, la violencia de género en el empleo, sin embargo ha debido desarrollarse en un contexto de crisis sistémica que está poniendo en peligro todos los progresos realizados en 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). Por ello, aunque valoro positivamente la Ley me temo que su impacto real no va a ser de calado ya que, como puse de manifiesto cuando se adoptó, constituye un punto de partida no un punto de llegada, establece metas a conseguir y las bases para hacerlo pero su desarrollo a partir del comienzo de la crisis se ha convertido, insisto, en un lujo inasumible para los poderes públicos, de hecho las medidas que se están adoptando para contener el déficit público están afectando mucho mas desfavorablemente a las mujeres que a los hombres." (AX5)

Sin embargo, en mi opinión el derecho a la igualdad como derecho fundamental es uno de los derechos que no pueden limitarse y por lo tanto, es más correcto interpretar que este derecho crea obligaciones de efecto inmediato, que no están sujetas ni a la realización progresiva ni a la disponibilidad de recursos. Por ende, el Estado está obligado a garantizar el derecho de las mujeres y los hombres a no ser discriminadas/os en el ámbito laboral. Los Estados tienen la obligación jurídica de adoptar medidas "deliberadas, concretas y encaminadas" a la realización de los derechos para todas y todos.

La igualdad sustantiva que incorpora la CEDAW, no consiste en simplemente igualar a las mujeres con los hombres de manera formal o de manera de conceder siempre y en cada caso idénticos derechos. El propio instrumento internacional la define como *"una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de todas las personas"*. Para la consecución de la igualdad sustantiva se debe lograr, conjuntamente, la igualdad de oportunidades, la igualdad en el acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados[87].

Esto implica que en algunas ocasiones, dependiendo del impacto de los factores biológicos y sociales, las mujeres tendrán que ser tratadas idénticamente a los hombres y en otras ocasiones se tendrá que tratar a hombres y mujeres de forma distinta, a veces, otorgando ciertas "ventajas" a las mujeres para corregir la histórica desigualdad padecida por las mujeres, a través de instrumentos temporales y proporcionales, como son las acciones positivas. Sin embargo, la mayoría de las veces, el camino para conseguir la igualdad

[87] Por tanto, podríamos resumir que, para lograr esa igualdad substantiva en todas las esferas la CEDAW requiere, además de las acciones en los tres niveles de respetar, proteger y garantizar, de dos tipos de acciones por parte del Estado:

1- Acciones para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
2- Acciones para corregir las desigualdades de poder entre hombres y mujeres.
3-

sustantiva tendrá que realizarse a través del rediseño de las políticas públicas, las leyes, las instituciones, etc. para que el estándar en todas ellas no sea el hombre blanco, adinerado, adulto y propietario (ideario instaurado con la Ilustración), sino un estándar más inclusivo de la diversidad humana.

En este sentido, se muestra en las entrevistas que se percibe la LOIEMH como un intento de cambio social en materia de igualdad:

"Yo creo que desde la ley se quiere forzar que haya algún tipo de cambio, porque realmente estábamos muy atrás en el panorama europeo, no hay más que ver las estadísticas, de todo lo que tiene que ver con el empleo las mujeres protagonizan todos los peores escenarios: la temporalidad, el tiempo parcial, el menor salario, la discriminación, en general, la segregación que decimos, y yo creo que el Gobierno algo quiere hacer con eso, algo necesita hacer, yo creo que es una voluntad que es muy loable, pero que no puede acabar con promulgar una ley, y eso es lo que ha pasado, todas las buenas intenciones se agotaron ahí y luego nos hemos quedado, colectivamente, ¿eh?, como sociedad." (Representante de la administración pública - MA1)

En nuestro ordenamiento, podemos señalar que la interacción de los artículos 1º, 9.2 y 14 de la Constitución española dan cuenta de la naturaleza plural del principio de igualdad, que supone un desarrollo y un enriquecimiento del principio igualitario, al poner en relación la norma con la realidad, que es justamente lo que hace el concepto de igualdad sustantiva. Rubio (1995:259), señala al respecto *"el necesario nivel de abstracción que el mandato general de igualdad exige, y la necesaria concreción que la corrección de las desventajas sociales impone para superar desigualdades y discriminaciones, y hacer de las garantías constitucionales instrumentos adecuados a la realidad en la que los derechos han de actuar y respetarse".*

La LOIEMH no utiliza el concepto de igualdad sustantiva, a pesar de ser un concepto que forma parte del sistema normativo español, en virtud de la suscripción de la CEDAW y su Protocolo Facultativo, por parte del Estado español. Sin embargo, podemos entender como asimilable el concepto de igualdad efectiva al de igualdad sustantiva, pues se trata de una igualdad cuya verificación de consecución se pone en los resultados, en el entendido que, a pesar de la igualdad formalmente reconocida, no ha sido posible su concreción real. De este modo, nos encontrándonos en pleno camino de transformación social con la incorporación de las tres herramientas incorporadas desde el movimiento feminista, a saber, la aplicación de la perspectiva de género, la transversalidad y la acción positiva.

El concepto de igualdad sustantiva, no recogido en la normativa estatal más que cuando hace referencia a los Tratados Internaciones que entran a formar parte del ordenamiento, ha sido utilizado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) de 59/2008, 14 de mayo de 2008, referido al recurso de inconstitucional interpuesto en relación al art. 153.1 del Código penal, modificado por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, estableciendo la necesaria vinculación entre la existencia de la violencia de género como un impedimento para la consecución de una igualdad sustantiva.

El TC señala que en aras de la protección de la igualdad es posible y muchas veces necesario un tratamiento diferenciado, que rompe el principio de igualdad de trato, en aras de una

igualdad real y efectiva, a través de lo que la actual LOIEMH y la consagrada jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo (TJCE) consagran como acción positiva.

El derecho a igual tratamiento posee un carácter derivado, siendo el derecho a ser tratado como igual, un derecho originario y fundamental. Ello nos vuelve a mostrar la insuficiencia del concepto de igualdad de trato y la necesidad de consolidar el derecho a la igualdad sustancial, real o efectiva, como el mandato del art. 14 de la Constitución, desarrollado a través de la LOIEMH.

En el ámbito de la responsabilidad estatal, podemos señalar toda la regulación de las políticas públicas, que en virtud de la LOIEMH han de incorporar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación, la perspectiva de género y la transversalidad, a fin de hacer real el principio de igualdad efectiva.

De la misma forma, en el ámbito jurisdiccional, podemos señalar una evolución favorable en la relación del derecho a la igualdad y su mandato no discriminatorio con el derecho a la tutela judicial efectiva, en virtud del requerimiento de un canon reforzado del derecho a la igualdad y no discriminación, especialmente por razón de sexo[88]**.** En este sentido, las resoluciones judiciales en que se alegue vulneración del derecho a la igualdad, al existir una discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), deben además velar por no incumplir el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE, constituyendo doctrina consolidada que las exigencias de un derecho a la tutela judicial efectiva son distintas y más estrictas, "más reforzadas"[89].

Así el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia establece que la vinculación de los dos preceptos constitucionales conlleva *el derecho a obtener una resolución fundada en Derecho, favorable o adversa, que es garantía frente a la arbitrariedad e irracionabilidad de los poderes públicos"*.[90]

Este derecho implica a su vez, según el propio TC:

i) Que la resolución ha de estar motivada, es decir, *"contener los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión"*[91].

ii) Que la motivación debe contener una fundamentación en Derecho, que conlleva la garantía que la decisión no sea consecuencia de una aplicación arbitraria de la legalidad, que no resulte manifiestamente irrazonado, irrazonable o incurra en un error patente, ya que en tal caso, *"la aplicación de la legalidad sería tan solo mera apariencia"*[92].

[88] STC 92/2008, de 21 de julio FJ 6; 28/2005, de 14 de febrero, FJ 5; 203/2002 de 28 de octubre FJ 3

[89] STC 196/2005 de 18 de julio, FJ 3; 28/2005 de 14 de febrero, FJ 3; 112/2004 de 12 de julio FJ 4

[90] STC 92/2008, de 21 de julio FJ 6; 112/1996, de 24 de junio, FJ 2; 87/2000, de 27 de marzo, FJ 6

[91] STC 92/2008, de 21 de julio FJ 6; 58/1997, de 18 de marzo, FJ 2; 25/2000, de 31 de enero, FJ 2

[92] STC 92/2008, de 21 de julio FJ 6; 262/2006, de 11 de septiembre FJ5; 221/2001, de 31 de octubre FJ 6; 82/2001 de 26 de marzo FJ6; 87/2000 de 27 de marzo FJ3;

Podemos destacar la relevancia de que el Tribunal garante de la constitucionalidad vincule de manera estricta el derecho a la igualdad y su prohibición con la no discriminación con la garantía a la tutela judicial efectiva, y por tanto, con la exigencia a las resoluciones judiciales de un canon de fundamentación, como por ejemplo en STC 92/2008, de 21 de julio[93] .

Por tanto, la igualdad sustantiva requiere la responsabilidad estatal, tanto desde la configuración y ejecución de políticas públicas, así como en la tutela judicial efectiva de cualquier vulneración al derecho a la igualdad efectiva, garantizando la ausencia de todo tipo de discriminación[94].

2.3 Modelos de igualdad.

Bobbio (1993:53-54) indica que si se afirma que dos personas son iguales, sin otra determinación, no significa nada en el lenguaje político, si no se específica de qué entes se trata y respecto a qué cosas son iguales, es decir, si no se está en condiciones de responder a dos preguntas:

a) ¿igualdad entre quiénes?
b) ¿igualdad en qué?

El autor señala que para precisar el contenido y alcance de la igualdad, es posible contraponerla a la libertad, que es una cualidad o propiedad de la persona (no importa si física o moral), y por lo tanto su significado dependen de la cualidad o propiedad a que se refieran los distintos aspectos de la persona. En cambio, la igualdad es para Bobbio "*pura y simplemente un tipo de relación formal, que se puede colmar de los más diversos contenidos"*. Para ejemplificar esta afirmación, señala que mientras la expresión "X es libre" tiene sentido, la expresión "X es igual" no posee sentido si no se le da un carácter relacional, a saber, igual a qué, a quien o en qué.

El mismo autor (1995:108) reitera que la igualdad puede ser un concepto abstracto que se puede interpretar de diversas maneras, por lo que señala que el concepto de igualdad es en sí mismo siempre relativo y nunca absoluto. Dicha relatividad Bobbio la sitúa en tres variables a tener en cuenta en cualquier discurso sobre igualdad, a saber:

a) los sujetos entre los cuales se pretende repartir los bienes y las cargas.
b) Las utilidades y los gastos a repartir.
c) Los criterios que se adoptan para repartirlos

---

93 *"Nos encontramos, por tanto, ante resoluciones judiciales especialmente cualificadas por razón del derecho fundamental a cuya efectividad sirve el precepto legal cuya interpretación se cuestiona, sin que a este Tribunal, garante último de los derechos fundamentales a través del recurso de amparo, pueda resultarle indiferente aquella cualificación cuando se impugna ante él este tipo de resoluciones, pues no sólo se encuentra en juego el derecho a la tutela judicial efectiva, sino que puede producirse un efecto derivado o reflejo sobre la reparación del derecho fundamental cuya invocación sostenía la pretensión ante el órgano jurisdiccional, con independencia de que la declaración de la lesión sea sólo una de las hipótesis posible."*

94 Un excelente trabajo sobre el derecho discriminatorio puede encontrarse en Barrere, M.A. (1997: 35) "La autora plantea la necesidad de concebir el término discriminación más allá de su significado neutral de simple diferencia, muchas veces incluso peyorativo de diferenciación injusta y arbitraria que considera únicamente el significado relativo a la desigualdad, sin considerar la posibilidad de discriminaciones entre personas del mismo grupo o de diferentes grupos. También en Barrere, M.A.(2002:23), la autora resalta la dificultad de reconceptualizar conceptos jurídicos ante usos jurídicos dominantes.

De esta manera, las preguntas a responder serán, igualdad si, pero:

a) ¿entre quienes?
b) ¿en qué?
c) ¿bajo que criterio?

La relevancia de estas preguntas radica en que la igualdad se erige, según Bobbio como "*un máximo ideal o incluso el último de una comunidad ordenada, justa y feliz, y, por tanto, por un lado, como una aspiración permanente de los hombres que viven en común, y, por la otra, como un tema constante de las teorías y las ideologías políticas, normalmente se asocia al ideal de la libertad, que también se considera que tiene un carácter supremo o final*" (1995:123)

Otro pensador que nos ayuda a establecer qué concepto de igualdad estamos analizando es Luigi Ferrajoli (1997:74-76) quien plantea un análisis de los conceptos de igualdad y de la diferencia, con la intención de aclarar las relaciones de negación o implicación que se sigan de los diversos significados que quiera dárseles. Para ello, plantea cuatro modelos de la configuración jurídica de las diferencias.

El primero de los cuatro modelos de la relación entre derecho y las diferencias es la *indiferencia jurídica de las diferencias*. Según este modelo, las diferencias no se valorizan ni se desvalorizan, no se tutelan ni reprimen, no se protegen ni se violan. Simplemente se ignoran. Ferrajoli ejemplifica este modelo con el paradigma hobbesiano del estado de naturaleza, que confía a las relaciones de fuerza la defensa, o por el contrario, la opresión de las diversas identidades. Si el destino de la diferencia de sexo se confía a la fuerza, ésta se resuelve en la sujeción de hecho de la mujer al poder masculino y en su relegación al papel doméstico *natural* de mujer y madre.

El segundo modelo planteado por el autor es el de la diferenciación jurídica de las diferencias, que se expresa en la valoración de algunas identidades y en la desvalorización de otras, creando, por tanto, jerarquizaciones de las diferentes identidades. Es decir, unas identidades diferentes (en virtud de sexo, nacimiento, etnia, religión y otras) son valoradas como estatus privilegiados, mientras las otras (tales como mujer, negro, judío, apátrida) se asumen como estatus discriminatorios y fuentes de exclusión y sujeción. Ferrajoli sitúa este modelo en los orígenes de la modernidad, cuando la igualdad y los derechos universales aparecen pensados y proclamados sólo sobre un cierto grupo (sujeto macho, blanco y propietario). En este modelo las diferencias son pensadas y sancionadas como desigualdades.

El tercer modelo descrito por Ferrajoli para la relación entre derecho y diferencias, es el de la *homologación jurídica de las diferencias.* Las diferencias son valorizadas y negadas, en nombre de una abstracta afirmación de igualdad. Más que la elaboración de estatus de privilegios, se desplazan o incluso pueden ser reprimidas y violadas en el marco de una homologación, neutralización e integración general. Se opone al modelo anterior porque no acentúa las diferencias, sino que las anula formalmente. Se presenta como análogo al tener en común la implícita asunción de una identidad, ya sea puesta en términos de sexo, clase, adhesión ideológica o religiosa, como *normal,* a su vez que *normativa*. Este modelo es el que se enmarca en una igualdad formal, que respecto de las mujeres no propicia una discriminación en el plano jurídico, en el sentido de reconocimiento de iguales derechos, pero que por ocultar las diferencias, la mujer termina penalizada de hecho por los amplios márgenes de inefectividad de la proclamada igualdad.

El cuarto modelo propuesto por Ferrajoli de configuración jurídica de las diferencias, es el de *igual valoración jurídica de las diferencias*, basado en el *"principio normativo de igualdad de derechos fundamentales – políticos, civiles, de libertad y sociales y al mismo tiempo en un sistema de garantías capaces de asegurar su efectividad"* (Ferrajoli,1994:24)

Este último modelo se diferencia del primero en que en vez de ser indiferente o simplemente tolerante con las diferencias, garantiza a todas las personas su libre afirmación y desarrollo, no abandonándolas a la ley del más fuerte, sino haciéndolas objeto de "esas leyes de los más débiles que son los derechos fundamentales".

En virtud de estos cuatro modelos expuestos, el autor señala (1999:76-77) que la igualdad en los derechos fundamentales resulta así configurada como *"el igual derecho de todos a la afirmación y a la tutela de la propia identidad, en virtud del igual valor asociado a todas las diferencias que hacen de cada persona un individuo diverso de todos los otros y de cada individuo una persona como todas las demás".*

Ferrajoli pone énfasis en la efectividad normativa del respeto a las diferentes identidades, entendiendo que justamente las diferencias pesan en las relaciones sociales como factores de desigualdad en violación de la norma sobre la igualdad, siendo necesarias no sólo las formulaciones normativas de los derechos, sino también su garantía de efectividad.

Asimismo, el jurista (1999:82) posiciona la igualdad como norma y las diferencias como hechos, señalando que sólo bajo esta concepción el derecho de igualdad adquiere sentido en cuanto criterio de valoración que permite reconocer y contestar la inefectividad de la primera respecto del tratamiento de hecho de las diferencias.

En cuanto a las dimensiones de la igualdad, que desde el Estado moderno llamamos igualdad en los derechos y que Ferrajoli denomina igualdad jurídica, el autor refiere que son dos: por un lado la extensión de la clase de sujetos a que se refiere la igualdad (todos), y por otra parte, la cantidad de derechos que le son reconocidos y garantizados de forma universal. Bajo ambas dimensiones, igualdad jurídica y el universalismo de los derechos fundamentales, entendida esta última en cuanto todos somos igualmente titulares del mismo derecho fundamental, son la misma cosa.

La distinción relevante surge entre las diferencias como elemento inherente a la igualdad, en contraposición a las desigualdades o discriminaciones. Las diferencias individualizan a la persona y que, en cuanto tales, son tuteladas por los derechos fundamentales. Las diferencias devienen en identidades y las desigualdades -económicas, sociales- devienen en la formación de diversas esferas jurídicas. Las discriminaciones son las desigualdades antijurídicas, que deben ser removidas por garantías idóneas, como principal objetivo de cualquier política democrática de derecho. Es en este ámbito donde la regulación de los Planes de Igualdad, su promoción, desarrollo y las sanciones por su incumplimiento constituyen una herramienta para hacer real y efectivo el derecho a la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de las condiciones laborales.

La LOIEMH, no obstante reconocer que la igualdad formal no ha devenido en una igualdad efectiva, se desmarca de una legislación diferenciadora para conseguir la igualdad. Por el contrario, utiliza las técnicas de la acción positiva, la representación equilibrada y la aplicación del principio de transversalidad para promover y garantizar el ejercicio del derecho a la igualdad, a través de diversas regulaciones que proscriben cualquier tipo de

discriminación e integrando (no diferenciando) los derechos de las mujeres[95].

En este aspecto, seguimos la idea de una conceptualización dual en el tratamiento de la igualdad en nuestro ordenamiento jurídico, pues está consagrada como un principio general de derecho que atraviesa todo el ordenamiento, pero que además está consagrado como un derecho fundamental, tanto por el ordenamiento jurídico internacional, como en la propia consagración del artículo 14 de la CE.

En esta línea es posible afirmar que la igualdad es un derecho, pero no se trata sólo de un derecho determinado, sino de un principio que atraviesa y le da contenido a todos los restantes derechos humanos. Tal y como Facio (2008:23) recalca la importancia de recordar que este principio, tal como se presenta en la Declaración Universal de Derechos Humanos, no es descriptivo de la realidad, sino que precisamente se presenta como un principio normativo, no en términos de ser, sino de deber ser[96].

En este sentido es relevante el análisis que realiza Nancy Fraser (2006:33-34), en cuanto a que las cuestiones de discriminación por razón de género no pueden analizarse sólo en el ámbito de una cuestión redistributiva, pues también hay una necesidad del reconocimiento como iguales entre mujeres y hombres. En el ámbito de los planes de igualdad, es posible constatarlo de forma más clara en la necesidad de incluir aspectos tales como el acoso por razón de sexo y el uso no sexista del lenguaje.

Sin embargo, esta vinculación conceptual en ocasiones es difícil de ver por las partes vinculadas a la negociación o implantación de un plan de igualdad. Así una profesional encargada en una consultora de llevar a cabo el proceso de diagnóstico y redacción del plan de igualdad señala:

"Si, porque en el fondo te dicen: "pero esto (el lenguaje no sexista) no tiene nada que ver con la igualdad" (CX2).

En el ámbito comunitario, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)[97], en su considerando número 2 establece que:

"La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario en virtud del artículo 2 y del artículo 3, apartado 2, del Tratado, así como de la

[95] Preámbulo LOIMH: *"Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo".*

[96] Como consecuencia de lo anterior, la autora descarta la utilización del término equidad, puesto que además de carecer de reconocimiento en materia de derechos humanos, se trata de un concepto esgrimido como más inclusivo de la diversidad humana, como si el concepto de igualdad no partiera precisamente del reconocimiento de las diferencias reales e imaginarias entre los géneros. La autora precisa justamente lo que no es la igualdad como principio que da contenido a los restantes derechos fundamentales: la igualdad jurídica no es sinónimo de semejanza, identidad o similitud entre los sexos.

[97] DO 204/23 de 26.07.2006

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una "misión" y un "objetivo" de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades".[98]

La normativa comunitaria restringe la terminología de la igualdad al ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato. La aplicación de dichos principios, sin embargo, ha de vincularse con una conceptualización de igualdad en el resultado, al prohibir todo tipo de discriminación, directa o indirecta. Sin embargo, tal como señala Barrere (1997) se ha considerar tanto la discriminación grupal como intragrupal, cuestionando los mecanismos de opresión que podrían perpetuar situaciones discriminatorias

El desarrollo del derecho a la igualdad efectiva a través de la LOIEMH, plantea una regulación de carácter transversal y la incorporación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como una nueva etapa de cambios sociales, políticos y jurídicos, desarrollados normativamente a través de la institucionalización de las políticas públicas de género (Astelarra, 2005:137).

Esto supone que el desarrollo del derecho a la igualdad efectiva a través de la LOIEMH implica también replantear el modelo de ciudadanía. El modelo de ciudadanía imperante como paradigma desde la Ilustración, con el reconocimiento de derechos civiles y políticos, fue negado a las mujeres, a quienes se concibió en un papel social asociado al matrimonio. Estableció la división de la esfera pública, vinculada al mercado laboral, con una valoración social y económica que otorga ejercicio de derechos, como espacio reservado para los hombres, y la esfera privada, vinculada a lo doméstico, al cuidado de otras personas, con una falta de reconocimiento social, económico, además de la consecuente exclusión de derechos que se otorgan sólo en y para la esfera pública. Veremos cómo este modelo no ha sido aún transformado de manera absoluta[99].

La inclusión de las mujeres en el ámbito público del ámbito político, es un proceso aún inacabado, como lo demuestran las medidas de representación equilibrada en las listas electorales, que no de paridad, que la LOIEMH consagra. A esta exclusión, aún no superada completamente, hay que añadirle que el actual concepto de ciudadanía está centrado en la pertenencia al ámbito laboral formal, espacio que, por una parte, no reconoce todo el trabajo doméstico y de cuidados que realizan muchas mujeres, y por otra parte, es un espacio donde las mujeres aún padecen discriminaciones y segregaciones.

---

[98] El considerando antes citado se refiere a la igualdad en términos genéricos, sin especificar a qué tipo de igualdad se refiere. Por ello, podría desprenderse que la igualdad en sí misma constituye un principio fundamental del derecho comunitario. Sin embargo, el propio título de la Directiva 2006/54/CE se refiere a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tratándose de un marco normativo de cumplimiento obligatorio por parte de los Estados miembros, pero que concreta la aplicación del principio general de derecho en el específico ámbito del empleo y ocupación. La normativa comunitaria restringe la terminología de la igualdad al ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato. La aplicación de dichos principios, sin embargo, ha de vincularse con una conceptualización de igualdad en el resultado, al prohibir todo tipo de discriminación, directa o indirecta. Sin embargo, se ha considerar tanto la discriminación grupal como intragrupal, cuestionando los mecanismos de opresión que podrían perpetuar situaciones discriminatorias.

[99] Un desarrollo sobre las críticas feministas al modelo de ciudadanía ilustrado puede ser encontrado en Amorós, C y Miguel, A., (2005*):Teoría Feminista: de la Ilustración a la Globalización. Vol 1*, Madrid: Minerva Ediciones. También en Tremosa, L. y Calvet, Mª D. (2001):"Las olvidadas de la Historia", en *Mujer y Ciudadanía. Del derecho al voto al pleno derecho*, Barcelona:Editorial Bellaterra,

En este sentido, esta vinculación del concepto de ciudadanía como pleno ejercicio de derechos por parte de mujeres y hombres, ha encontrado resistencia en los planes de igualdad, pues aún se consideran estos aspectos de igualdad material como un "asunto de mujeres". Así ha aparecido insistentemente en uno de los grupos de discusión:

"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." (FG2)

"Es que a mí lo único que me han dicho es: "¿Vas al cursillo? Ahí sólo son mujeres". El plan de igualdad es una ley orgánica, o sea, no es porque te des de baja por maternidad, porque eso es lo que piensan, el plan de igualdad, piensan, la baja de maternidad o los descansos o las cosas esas. Y no, no, abarca mucho más, ... mucho y es complicado." (FG2)

"Que parece que ellos piensan que está más enfocado hacia las mujeres y por eso parece que pasen un poco." (FG2)

Las mujeres aún no son plenas dueñas de espacios privados diferenciados de lo doméstico, habiendo ingresado en el mundo de las relaciones laborales remuneradas, pero sin una nueva redistribución de las tareas domésticas y de cuidado. De esta forma, la presencia femenina en lo público aún no ha logrado revolucionar el sistema de repartición de labores domésticas, quedando pendiente la reivindicación de espacios privados para las mujeres no vinculados a los cuidados de otras personas. La regulación de la corresponsabilidad como fin y la conciliación como un medio para lograrlo, se encuentra presente dentro de los contenidos mínimos que debe contemplar un plan de igualdad.

La construcción de un nuevo modelo de ciudadanía universal y global se basaría en el reconocimiento y en la incorporación de la diversidad humana y, en concreto, en el reconocimiento de la experiencia, de la vida de las mujeres, a la hora de definir sus derechos[100].

En el contexto de ciudadanía vinculada al estado de bienestar, Bodelón (2009) nos muestra como la lucha por los derechos civiles y políticos de las mujeres no acabó con las limitaciones de la ciudadanía de las mujeres, pues su reconocimiento por parte de un modelo de Estado de bienestar, también significó un recorte en los derechos de las mujeres, al vincular el disfrute de esos derechos a la incorporación de la mujer a un modelo de trabajo productivo típicamente masculino. Es decir, nos incorporamos a lo público, sin modificar la asignación de derechos y deberes en lo doméstico.

[100] Encarna Bodelón (1995) afirma que el pleno reconocimiento de los derechos de ciudadanía de las mujeres puede ser abordado desde perspectivas diferentes, que resume en tres modelos:
a) La incorporación de las mujeres a los modelos tradicionales de ciudadanía. La autora identifica este modelo con las posiciones del feminismo radical, con la reivindicación del reconocimiento de la ciudadanía femenina, adicionando a las mujeres a las construcciones de ciudadanía existentes. Muestra como un logro positivo la consecución de hitos tan relevantes como el derecho al voto, pero señalando las limitaciones en cuanto a poder mostrar la experiencia de vida de las mujeres, excluyendo así una parte de sus derechos.
b) La redefinición de la ciudadanía desde la reivindicación de un nuevo universalismo sexualmente neutral. Quienes creen en este modelo propondrían frente a las insuficiencias de un modelo actual, la creación de un sujeto sexualmente neutro. Pero la no incorporación de una perspectiva de género podría continuar perpetuando falsos modelos universalistas.
c) El reconocimiento de las mujeres, para construir un modelo universal y diverso de ciudadanía.

Estamos en presencia de la incorporación de las mujeres a los derechos civiles, políticos y sociales de ciudadanía, pero en un modelo de asimilación de las mujeres al ciudadano masculino, cuestión que también se refleja en el ámbito de la empresa. No hay una transformación social, sino simplemente un espejismo de participación que reclama de las mujeres más deberes que derechos (Bodelón, 2009)[101].

Estas aseveraciones han de vincularse con el derecho a la conciliación a fin de conseguir la corresponsabilidad de mujeres y hombres, que establece la LOIEMH. Sin embargo, la mayoría de las propuestas de los Planes de Igualdad van encaminadas a reforzar la idea de una conciliación de y para mujeres, que no rompería los estereotipos que fundamentan la discriminación por razón de género en el ámbito laboral y no se producirían un verdadero cambio social en la redistribución de las labores domésticas.

Es posible constatar, tal como señala el Preámbulo de la LOIEMH, la consecución de la igualdad formal de derechos, pero sin la modificación de la concepción de ciudadanía heredada de la Ilustración. Sin embargo, esta igualdad de derechos, en especial el sufragio como expresión política de la ciudadanía, no implica necesariamente la misma posibilidad de ejercerlos. Se constatan otras diferencias que conducen a que la ciudadanía no tenga el mismo valor efectivo para las distintas categorías de la población, como por ejemplo, la clase social, el origen, las opciones sexuales, y nada menos que el sexo (en el cual comprendemos a aproximadamente un 50% de la población) generan desigualdades en el acceso y ejercicio de los derechos que no son resueltas con el reconocimiento formal.

3 La crisis como resistencia y no como oportunidad para un nuevo modelo de igualdad.

La LOIEMH entra en vigencia en el ordenamiento jurídico casi de forma coincidente con el desencadenamiento de una crisis de carácter económica y globalizada. La LOIEMH debe situarse como un punto de partida en el largo camino para la eliminación de los obstáculos que impiden una igualdad real y efectiva, que Ley Orgánica en su preámbulo ejemplifica que es el ámbito de las relaciones laborales donde podemos encontrar mayores ejemplos.[102].

La actual crisis económica estalla en Estados Unidos de Norteamérica en septiembre de 2008, si bien sus primeros inicios se hacen notar hacia el 2007, casi conjuntamente con la entrada de la LOIEMH en el ordenamiento jurídico español.

Las tasas de desempleo han mostrado un progresivo aumento, sin embargo, estas cifras no pueden ser analizadas sin tener en cuenta el impacto de género diferentes en hombres y mujeres. Debe tenerse en cuenta que la participación de las mujeres en el mercado laboral no se realiza en igualdad de condiciones: la calidad del empleo que desarrollan las mujeres; las situaciones que las siguen poniendo en una situación de mayor precariedad laboral, reflejadas

---

[102] Según la Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2006, dada a conocer por el INE, que permite comparar con criterios homogéneos las diferentes realidades de la UE, en cada nivel salarial el de las mujeres es inferior al de los hombres. Siendo el salario bruto anual en el año 2006 para los varones de 22.051 euros, frente a 16.245 euros para las mujeres. En todas las actividades económicas las mujeres perciben un salario inferior al de los varones, y entre estas actividades, la brecha salarial es más amplia donde hay mayor número de trabajadoras que coincide además, con salarios más bajos respecto de otras; como son las actividades sociales, servicios personales, hostelería y comercio. Estos datos nos muestran que si bien la mujer se incorpora al mercado laboral, el concepto de igualdad de oportunidades puede limitar la visibilización de las aún estructurales desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales.
www.ine.es

en jornadas a tiempo parcial originadas en un sistema en que sólo las mujeres "concilian"; discontinuidad laboral originada en la maternidad y el cuidado de personas dependientes; discriminación salarial aún existente, además de una sobrecarga de labores de cuidado, cuyo reparto no ha cambiado, a pesar de la presencia cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral formal, etc.

En este sentido, la crisis ha tenido un fuerte impacto en la destrucción de empleo y en el propio desarrollo de los Planes de Igualdad, por un falso entendimiento del derecho a la igualdad como un derecho social y económico, cuando posee un carácter esencial para la verificación de un estado democrático de derecho.

El desaparecido Ministerio de Igualdad[103] en un principio afirmó que las políticas de igualdad no debieran afectarse por la crisis, sino por el contrario, que se habían de reforzar. Sin embargo esta postura que recogía la idea de igualdad efectiva como derecho fundamental, no sujeto a las condiciones económicas de los estados, no se ha mantenido.

A pesar de todo, la realidad de la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestras sociedades hace necesario ir más lejos y consagrar que el objetivo de las políticas de igualdad de derechos es conseguir una sociedad donde las mujeres y los hombres puedan desarrollar plenamente sus derechos y deberes. Por ello, creemos que la superación de la crisis no puede dejar de lado un desarrollo de la igualdad sustantiva, cambiando de esta forma la necesidad de una nueva economía y de un nuevo derecho.

En este aspecto, la teoría del derecho no ha estado ajena a los asuntos de discriminación y la comprensión de sus mecanismos para lograr una sociedad democrática justa basada en una igualdad sustantiva o efectiva al tenor de nuestra LOIEMH.

Así, la filósofa política Nancy Fraser plantea una crítica a estas aproximaciones a las injusticias socioeconómicas, sin considerar el ámbito cultural, señalando que *"a pesar de las diferencias que existen entre ellas, tanto la injusticia socioeconómica como la injusticia cultural se encuentran ampliamente difundidas en las sociedades contemporáneas. Ambas están arraigadas en procesos y prácticas que sistemáticamente ponen unos grupos de personas en desventaja frente a otros. Ambas por lo tanto, deben ser remediadas.*" (Fraser, 1997:23-24).

Para esta autora, la distinción entre injusticia económica y cultural es una distinción analítica, pues en la práctica las dos se entrecruzan y entrelazan de modo que se refuerzan mutuamente de manera dialéctica, resultando a menudo un círculo vicioso de subordinación cultural y económica. Asimismo, construye la categoría analítica de reconocimiento como una serie de soluciones para la injusticia cultural, que tienen por objeto *"lograr algún tipo de cambio cultural o simbólico"*, lo que podría implicar la revaluación cada vez mayor de las identidades irrespetadas y de los productos culturales de grupos menospreciados. Podría implicar reconocer y valorar la diversidad cultural y, de manera más radical, *"la transformación total de los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación, creando cambios sociales de representación, interpretación y comunicación, creando cambios en la autoconciencia de todos"* (Fraser, 1997:24)

Sin embargo, ante el supuesto dilema, señala Fraser (2006:23), que la reivindicación de

[103] Hoy Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad.

igualdad y no discriminación por razón de género, ha de incluir tanto el reconocimiento como la redistribución de los derechos, pues no se trata de categorías excluyentes, sino de agrupaciones de reivindicación de injusticias complejas.

Por otra parte, en el ámbito de las críticas feministas al modelo distributivo, con el paradigma de la igualdad de oportunidades como reivindicación, una de las más importantes a señalar es la de Iris Marion Young (2000:33), quien define el paradigma distributivo como aquel que entiende la justicia social como la distribución moralmente correcta de beneficios y cargas sociales entre los miembros de la sociedad. Los beneficios suelen ser la riqueza, ingresos y otros recursos materiales, aunque también se incluyen otros bienes no materiales como los derechos.

Bodelón (2005:157), desarrolla los problemas que plantean las autoras feministas a las teorías distributivas actuales, señalando como ejemplo a estos problemas reseñados por Young, la ineficacia de los instrumentos jurídico-penales en la resolución de la violencia de género y las limitaciones de las políticas de igualdad de oportunidades contemporáneas con relación a las mujeres.

En este sentido, Fraser se inclina claramente por políticas transformadoras en el ámbito de la redistribución y el reconocimiento, si bien se distancia de la propuesta de Iris Marion Young, pues ésta última plantea que el acceso a la igualdad o la lucha contra la injusticia ya no se debe efectuar mediante el instrumento de la igualdad de oportunidades, sino mediante un marco teórico que se origine en el concepto de opresión y/o del de subordinación. Esta concepción de la justicia podríamos enmarcarla en el marco conceptual de la igualdad efectiva, que recoge la LOIMH, especialmente en las definiciones de discriminación directa e indirecta, recogidas del derecho comunitario.

Así, los Planes de Igualdad en las empresas se enmarcan en el desarrollo y tutela del derecho a la igualdad efectiva, que sobrepasa el concepto de igualdad de oportunidades, y que tutela un derecho fundamental que forma parte del núcleo de un estado democrático de derecho. No se trata pues de derechos económicos y sociales cuya efectividad viene dada por el desarrollo de los Estados. Se trata de un derecho que se ha de tutelar y configurar con independencia de una situación de crisis y que no puede postergarse su cumplimiento en atención a circunstancias económicas determinadas.

4. Resistencias y limitaciones en la LOIEMH que han frenado el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas

A continuación, indicamos, partiendo de las entrevistas realizadas con personas expertas, representates sindicales y empreasas, algunas de las cuestiones que han frenado de manera relevante el desarrollo esperado de los Planes de Igualdad, y por tanto, han mermado su capacidad como un instrumento de tutela efectiva del derecho a la igualdad real y efectiva que consagra la CE y la LOIEMH.

1.- La LOIEMH estableció una diferente obligatoriedad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras, dejando en principio y salvo Negociación Colectiva o sanción administrativa, fuera al gran tejido empresarial en España.

Dicha cuestión es planteada por una persona entrevistada en la Administración Pública encargada de fomentar el desarrollo de los Planes de Igualdad:

"La ley se quedó corta al establecer la obligatoriedad solamente para aquellas empresas de más de 250 trabajadores y lo demás dejarlo todo a una interpretación bastante Light (...)en Andalucía el tejido productivo es pyme y micropyme (...)que es la mayor parte del tejido productivo andaluz. Esas la ley no las trata y quedan en un limbo que da libertad total al empresario para poder actuar (...) Y esta es la mayor dificultad que encontramos, que la ley se quedó bastante corta a la hora de desarrollar los planes de igualdad en las empresas que tienen el sustrato del tejido productivo mayoritario de España" (AS5).

También las personas encargadas de la representación sindical, en el grupo de discusión plantearon esta limitación como una cuestión relevante a la hora de conseguir una igualdad sustancial:

"Creo que los planes de igualdad deberían ser obligados a todas las empresas, no solamente de más de 250 trabajadores. Las empresas no se lo están tomando en serio, dan prioridad a otras cosas, siendo una ley orgánica la que lo regula, los derechos de igualdad*."(FG2).*

"Hay otro problema gordo que es que la ley te obliga a negociar el plan de igualdad pero no a acordarlo, con lo cual hay muchas empresas que después de llevar muchísimo tiempo de negociación te encuentras que al final han firmado el plan de igualdad…" (AS5)

2.- La LOIEMH no estableció la obligación de implementar los Planes de Igualdad en las empresas, quedando reducida la nueva obligación a su negociación.

Esta falta de regulación sobre la obligatoriedad de implantar los planes de igualdad es una de las resistencias relevantes vinculadas con la falta de concreción de la propia LOIEMH:

"Yo creo que en este momento el impacto, en grado de cumplimiento, estaría en un 20% aproximadamente. El problema que estamos viendo es que el poder legislativo, 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 encontramos a faltar 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 desarrollar 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". (Experta consultoría - CX2a)

De la misma maneta, desde una empresa en Zaragoza se expresa:

"En la Ley, los artículos relacionados con la empresa, son muy vagos, muy superficiales, y creo que aquí sí debería haber un reglamento más detallado, porque la ley tal y como está te obliga a aceptar el concepto, pero no te obligan a más. "(Representante empresarial - ZE6)

3.- La LOIEMH no fijó plazos para la implantación de los Planes de Igualdad ni sanciones claras y efectivas ante la falta de cumplimiento legal, marcando una efectividad que podría encuadrarse dentro del *"soft law*", pues finalmente la Inspección del Trabajo estaría facultada para imponer una sanción consistente en la obligatoriedad de negociar e implantar un plan de igualdad. Lo anterior se refleja en las entrevistes de la siguiente forma:

"Yo creo que la ley de igualdad marca un hito. Un hito para las mujeres, para la sociedad en general, pero en particular para las mujeres. Lo que pasa es que las leyes nunca resuelven nada, lo que hay que garantizar luego es que esas leyes se cumplan, y aquí es donde está la dificultad, y más en un tema como el de la igualdad, parece que cuando tratas temas de mujeres, o que afectan a las mujeres, se desvalorizan de alguna manera, se desvalorizan casi de una manera automática. (Representante administración pública - CA2a)

En este sentido, queda de manifiesto la necesidad de un rol más activo y según lo dicho en las entrevistas, más orientado hacia una igualdad sustantiva y no sólo una igualdad formal:

"Inspección hace inspecciones pero sin criterio, "a boleo", van a empresas porque sí. Te dan plazo para hacer el plan, y las empresas presentan el Plan ya hecho para que lo firmen los y las representantes sindicales. En el caso que te hablo, pues no se firmó alegando que no habían hecho el diagnóstico, ni el Plan. (La inspección le dijo que daba igual, que no era necesario y que lo presentaran y ya está". (Agente igualdad empresarial - PVX4)

4.- La falta de regulación y posterior desarrollo reglamentario de las cuestiones prescritas por la LOIEMH en algunos aspectos relevantes, ha conllevado a una capacidad negociadora mermada por parte de las personas trabajadoras de las empresas y en muchos casos orientada a la Negociación Colectiva (Fabregat: 2007).

"Estamos empezando, los planes de igualdad es algo muy reciente, muy, muy reciente, y además es un tema que culturalmente cuesta muchísimo, es realmente dificultoso. Vivimos en una sociedad que considera que la igualdad ya está conseguida hace tiempo, por lo tanto es muy difícil, tienes que convencer realmente de que no es así, que los datos demuestran que no es así" (Representante administración pública - CA2a)

Este asunto es puesto de manifiesto incluso en empresas que han llevado a cabo reconocidos planes de igualdad, con una gran sintonía y buena relación entre las partes empresarial y trabajadora:

"Sí que la ley en algún aspecto pone incluso creo algunas cuotas, pero lo deja muy ambiguo en cuanto a esta obligatoriedad por parte de las empresas de ir en este camino. (...)El plan de igualdad que se hizo en (la empresa) y las acciones que se están llevando a cabo en (la empresa) son más éxito debido a que la empresa se lo ha creído (...) Si no hay por parte de la empresa una decisión clara de ir en este camino, es muy difícil que esto se pueda implantar, porque además no hay ningún control legislativo de que esto al cabo de, no sé, cinco años, se haya conseguido esto, en ningún punto está dicho esto" (representante sindical - CE2a)

5.- Falta de regulación sobre la forma y contenido del diagnóstico y sobre la obligatoriedad o no de la información y entrega de datos a la representación de las personas trabajadoras. Esto

plantea una mayor situación de poder fáctico en la etapa de diagnóstico, con consecuencias en las medidas y acciones a negociar[104].

Esta cuestión es evidenciada en la entrevista a representación sindical de la siguiente forma:

"La ley orgánica en Planes de Igualdad, debería haber obligado más. Debería haber obligado a las empresas a presentar todos los documentos para poder hacer el diagnóstico." (Representante sindical - PVS4)

En el grupo de discusión se abre el debate, mostrándose que muchas veces el diagnóstico es presentado por la empresa, pero sin negociación sobre los indicadores o contenidos:

"Tenemos un diagnóstico que hizo unilateralmente la empresa, sin consensuarlo con los trabajadores, aunque está contemplado en el convenio; el plan de igualdad también está dentro del convenio. Tenemos un protocolo que además de contemplar el acoso sexual y por razón de sexo contempla también el acoso moral. Estamos en el cometido en proceso de constituir la comisión de igualdad y la empresa, consensuada también con la representación social, está preparando un código de buenas prácticas que también contempla el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral. (FG2)

5.- Los planes de igualdad, en cuanto a la forma de elaboración, su contenido y los derechos allí consagrados a través de acciones concretas para la corrección de desigualdades, se han ido incorporando en la Negociación Colectiva y fortaleciendo en cuanto a su exigibilidad. Sin embargo la Negociación Colectiva es reflejo también de diversas capacidades de negociación, creándose de esta manera situaciones diversas de las personas trabajadoras en cuanto a las condiciones de elaboración del Plan de Igualdad. El propio Plan de Igualdad puede constituirse en un instrumento laboral que genera nuevas diferencias i/o perpetua modelos de opresión si los trabajadores y trabajadoras no cuentan con la capacidad negociadora relevante para producir cambios relevantes encaminados a una igualdad efectiva en las relaciones laborales

"A nivel ya de planes de igualdad, de obligaciones, la ley deja algunas cosas con cierta ambigüedad, se lo deja al respaldo de la negociación colectiva, pero es que la negociación colectiva también a su vez necesita de una reglamentación para cerrar ciertas cosas. (Representante empresarial - AE5)

6.- El distintivo del Ministerio del Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad, sólo se ha desarrollado dos años más tarde de su entrada en vigor, a través del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", publicado en el BOE el 3/11/2009.

"Tú firmas el plan de igualdad, yo como empresa tengo un plan de igualdad, opto a ciertos distintivos, pero que lo único que me sirven es como mera publicidad, no tiene una efectividad" (Representante sindical - AS5)

[104] Como ejemplo de buena práctica, puede señalarse el Convenio Colectivo de la Química, que desde el año 2007 ha regulado la obligación de entregar datos segregados por sexo en todos los ámbitos que la LOIEMH establece que han de formar parte de un Plan de Igualdad.

7.- La LOIMH y el desarrollo, tanto teórico como jurisprudencial, apuntan a mejoras en la conciliación, no siempre incorporando las perspectivas de usos del tiempo y reparto equilibrado en las tareas de cuidado, con el peligro de profundizar el estereotipo de la mujer como cuidadora, si dichas medidas no van encaminadas a un nuevo modelo de ciudadanía y corresponsabilidad de los cuidados de las personas que lo requieran, además de las responsabilidades estatales necesarias para la construcción de una igualdad sustantiva. Lamentablemente el contenido de los planes de igualdad en materia de usos del tiempo y corresponsabilidad, mantienen sólo a la mujer como responsable y beneficiaria mayoritaria en éstos derechos, restringiendo su concepción a una conciliación de y para las mujeres, sin una reorganización de las estructuras de cuidado, tanto domésticas como institucionales.

"Sobre medidas de conciliación, ¿qué es lo que están haciendo muchas empresas? Primero, en algunas, en algún plan de igualdad, que esto hemos dicho: "Esto hay que corregirlo", porque además dicen: "Para las mujeres", cuando el mayor esfuerzo tiene que ser que sea también para los hombres, incluso estamos proponiendo, se propone a la empresa, que se premie el que los hombres utilicen medidas de conciliación, porque eso ayudará a la corresponsabilidad en el hogar, ¿no? Hay gente que se queda así un poco descolocada y dice: "¿Cómo vamos a premiarlo?". Pues si es que si queremos que compartan, si queremos que aprendan las tareas de cuidado, la empresa tiene que ser cómplice también en ese menester. Entonces, decía, hay mucha legislación, ¿qué hacen?, copian y pegan todo, la ley de conciliación del año 99, ras, la pegan ahí y nos hemos quedado tan panchos" (Representante sindical - VS3).

"La conciliación de la vida laboral y familiar en muchos aspectos tiene que ser una mejora para ambos, tanto para el hombre como para la mujer. Por eso, a la hora de hacer las estadísticas, es decir: ¿cuántos hombres han cogido el permiso paternal y cuántas mujeres han cogido el permiso maternal?, curiosamente vemos que hay todas las mujeres que han cogido el permiso maternal y solamente uno o dos hombres que han cogido el permiso maternal"(Representante sindical - VE3).

La necesaria distinción entre conciliación y corresponsabilidad como una finalidad última que aún las empresas no han abordado es puesta de manifiesto por una persona experta en Zaragoza:

"En conciliación yo creo que las empresas sí que están incluyendo más este aspecto, con acciones como la flexibilidad horaria, etc. En temas de corresponsabilidad no se está haciendo mucho porque lo sitúan más en el ámbito familiar." (Representante empresarial - ZE6)

8.- La LOIMH no establece plazos ni formas para la evaluación periódica de los Planes de Igualdad, siendo insuficiente el solo mandato de control de los Convenios Colectivos en su contenido en materia de igualdad sustantiva.

"Es importante también que el registro sea obligatorio, de los planes de igualdad, porque hay veces que se firman y no nos enteramos, no lo sabemos, con lo cual el seguimiento y el control no se pueden realizar. El registro obligatorio y la publicación obligatoria debería de estar ahí" (Representante sindical - AS5)

9.- 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. En

materia de violencia de género los planes de igualdad han venido recogiendo los derechos laborales ya existentes que estableció la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

"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." (Experta académica - AX5)

"Se limitan a recoger lo que viene establecido por la ley. No hay avances." (Representante sindical - PVS4b)

"Las empresas no tienen conciencia a través del diagnóstico, por lo tanto no se recoge. No se suele ni transcribir lo que dice la ley, suelo ver más el reconocimiento a personas inmigrantes, o personas con deficiencias psíquicas o físicas. Por lo menos donde me ha tocado trabajar, no suelen tener información. Aparecen más acciones dirigidas a inmigrantes, yo creo que la empresa se mueve cuando ve, cuando ya hay visible un problema en particular. Y cuando se enteran le dan un trato más individual más que un sistema público de protección a mujeres víctimas de violencia de género." (Representante empresarial - ZE6)

10.- La negociación de los planes de igualdad puede recaer en la representación de las personas trabajadoras, que a su vez están inmersas y forman parte de una realidad social androcéntrica con resistencias incorporadas desde el contexto social y en algunos casos podrían presentar dificultades en la incorporación de una perspectiva de género y desarrollo de políticas de igualdad efectiva dentro de su seno.

"A nivel ya de planes de igualdad, de obligaciones, la ley deja algunas cosas con cierta ambigüedad, se lo deja al respaldo de la negociación colectiva, pero es que la negociación colectiva también a su vez necesita de una reglamentación para cerrar ciertas cosas." (Representante administración pública - AE5)

5. Resistencias y limitaciones en los planes de igualdad en las empresas

Las personas entrevistadas indican también un conjunto de limitaciones que se repiten en la mayoría de los planes de igualdad:

1.- La inadecuación terminológica a la LOIEMH, prefiriendo el uso de la igualdad de oportunidades y de trato a la igualdad efectiva.

Sobre este punto las personas entrevistadas manifestaron la complejidad de traducir el concepto de igualdad en acciones concretas.

"*Al final hay muchos planes de igualdad que se quedan en meros objetivos generales, meras declaraciones de intenciones y no van a lo concreto, que al final es lo que tiene que hacer un plan de igualdad, establecer medidas concretas. Nos encontramos con muchísimos planes que son objetivos: "Garantizar la igualdad real y efectiva", eso no es nada al final, no establece ninguna medida concreta" (Representante sindical - AS5)*

Las diferencias sobre los conceptos, hacen aparecer la necesidad de formación unificada de todas las personas actoras en el marco de las relaciones laborales:

"Para mí el plan es el papel. Lo única que trasciende, y eso si que me he dado cuenta, es la formación" (Experta consultoría - CX2)

2.- La inadecuación de terminología sobre acción positiva.

La difícil instauración de las acciones positivas ha sido expresada por la representación sindical de la siguiente manera:

"Las cuotas y representaciones equilibradas son los más difíciles. Las acciones positivas también." (Experta consultoría - ZX6).

La Administración Pública también ha manifestado entre los aspectos más complejos de incorporar a los planes de igualdad las acciones positivas, en los siguientes términos:

"(Sobre los aspectos más difíciles) 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." (Representante administración pública - ZA6)

3.- El no reconocimiento de la igualdad efectiva como derecho fundamental.

"Sí porque ya había un cierto camino, pero claro ese camino, si resulta que una cantidad tremenda de empresas desaparecen, pues en parte ya cuantitativamente han desaparecido. Y cualitativamente las que quedan, con problemas y con otras prioridades, pues claro se queda donde se queda, es que eso es normal. Pero es que eso es normal a nivel de la persona como persona, lo hacemos todos, una persona que tenga problemas económicos en su propia casa, las prioridades son otras. Eso en este momento está pasando, eso está claro" (Representante empresarial - VE3)

"Si tuviera que dar un titular seria "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 todos los ámbitos, ya no sólo en las empresas, sino también en diálogos sociales, etc. En esta materia se ha quedado todo paralizado, si no es que, se han dado pasos hacia atrás." (Representante sindical - PVS4b)

4.- Una limitación del desarrollo del derecho a la igualdad efectiva. La situación de crisis económica globalizada ha constituido una grave coyuntura que ha producido un menor desarrollo de este instrumento de tutela de un derecho fundamental.

"La tasa de actividad está igualada no porque las mujeres acceden al mercado de trabajo, sino porque ellos salen. Toca una etapa que debemos interpretar que 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. "(Representante administración pública - ZA6)

"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. Una de las cosas que han tirado para atrás con la reforma laboral es poder acumular la reducción de jornada (se debe hacer día a día)." (Consultoría . PVX4)

"Al final siempre detrás está el dinero, eso está claro." (Representación empresarial - VE3)

5.- Un concepto de conciliación que no incorpora la transformación de los sistemas de cuidado, perpetuando así los roles de mujer cuidadora.

"No sirve de mucho si sólo conciliamos nosotras. Lo importante es que conciliemos todos, para mí. Porque entonces empezamos…" (FG1)

"Lamentablemente, sigue siendo un tema de mujeres. Sí que, evidentemente, está incluida dentro de los Planes de Igualdad, pero los hombres no cogen los permisos. Cuesta que los trabajadores accedan a estos permisos. En la Administración quizá es mas fácil, pero en la empresa privada no. Esto es contraproducente para las mujeres?
Evidentemente, porque a la hora de reducir costes o prescindir, la visión generalizada, es que las mujeres son las que piden las bajas y los permisos. A demás de todo el problema que existe con las reducciones de jornada, que hay muchas y distintas. A esto se debe sumar que las empresas no dejan intervenir a los sindicatos en la organización del trabajo y es complicado meterse ahí. Si dejaran negociar en estas cuestiones podríamos avanzar más." (Representación sindical CS2a)

6.- La inadecuación formal de los Planes de Igualdad, al no regularse todos los aspectos de contenido mínimo de la LOIEMH o hacerlo señalando la inexistencia de desigualdad (por ejemplo en el ámbito salarial).

"Sí que la ley en algún aspecto pone incluso creo algunas cuotas, pero lo deja muy ambiguo en cuanto a esta obligatoriedad por parte de las empresas de ir en este camino. (…)El plan de igualdad que se hizo en nuestra empresa y las acciones que se están llevando a cabo en (empresa) son más éxito debido a que la empresa se lo ha creído (…) Si no hay por parte de la empresa una decisión clara de ir en este camino, es muy difícil que esto se pueda implantar, porque además no hay ningún control legislativo de que esto al cabo de, no sé, cinco años, se haya conseguido esto, en ningún punto está dicho esto" (Representación empresarial - CE2a)

Así puede señalarse que la gran mayoría de los planes de igualdad rehúye el tema de la desigualdad salarial, y cuando se refieren a ella, muchas veces es para señalar que esta no existe, cuestión que está en clara contraposición con los datos estadísticos macroeconómicos otorgados por el INE en materia salarial.

"De los datos obtenidos, se desprende que existe una desproporción entre la composición de la plantilla que afecta principalmente a la clasificación y la retribución". Plan de igualdad de Servicios Informáticos (RSI)

"No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista, tanto en el convenio colectivo del sector aplicable como en el resto de normas convencionales. 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.) Plan de Igualdad FCC Construcciones SA

7.- La existencia muy limitada de subvenciones públicas, pero cuando las hay carecen de control (formal y material), lo que se refleja en que los planes de igualdad que reciben ayudas públicas para su negociación o instauración no son objeto de sin registro ni publicidad.

La ley debería desarrollar, desde nuestro punto de vista, los contenidos de un plan de igualdad de manera más especificada, los contenidos de un diagnóstico de igualdad, entrando en un diagnóstico previo a ese plan de igualdad, porque la ley te dice que tienes que tener un diagnóstico previo, pero no te dice el qué, se intuye que como el plan de igualdad tiene que versar sobre distintos ejes de intervención, pues se supone que esas intervenciones son sobre las que tiene que basarse el diagnóstico. El distintivo de igualdad viene a explicarnos eso, pero eso no está en la ley, entonces esa es una de las partes que creemos que sería fundamental, que debería desarrollar la ley, en relación a los planes de igualdad. El sistema de seguimiento de los planes y un sistema de reconocimiento no con el sello, sino de visar y de vigilar que realmente el trabajo que han hecho las empresas es adecuado. Nosotros hemos 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. En esos aspectos debería intervenir y debería desarrollarlos más la ley. Algo así, realmente es una obra, es como un recurso, una obra de vigilancia de que el trabajo que se está haciendo es el trabajo correcto. Donde se presentan los planes de igualdad, que en todas las empresas nos llaman para decir: "Ya he hecho un plan de igualdad, ¿ahora dónde lo llevo?", para ver si está bien hecho. Pues este mecanismo no solamente ya de control, sino un mecanismo de asesoramiento: "Mira, esto está bien, a esto le falta tal", pues esos mecanismos sí que son eficaces." (Representación empresarial - AE5)

8.- La existencia de una cultura empresarial oculta los diagnósticos que originan las medidas y acciones del Plan de Igualdad. Es posible apreciar en el contacto con la representación sindical que negocia los Planes de Igualdad, una reticencia y supeditación de un Plan de Igualdad a las condiciones económicas particulares de una empresa, cuando la LOIEMH lo sitúa el diagnóstico como elemento de partida, pudiendo regularse muchas materias sin impactos económicos gravitantes. La situación de crisis económica globalizada ha constituido una grave coyuntura que ha producido un menor desarrollo de este instrumento de tutela de un derecho fundamental.

Esta dificultad en materia de acceso a la información incide de manera directa en la regulación (no ausencia de la misma) de ámbitos de desigualdades flagrantes y complejos. Así lo ha señalado una persona entrevistada desde su trabajo en la representación sindical en el País Vasco:

"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. (Representación sindicial - PVS4)

El concepto de igualdad efectiva que incorpora la LOIEMH desde su propia denominación, se debiera traducir en un diagnóstico, acciones y medidas concretas en el ámbito de las relaciones laborales y en un específico ámbito empresarial.

En virtud de lo anterior, la LOIEMH prevé un análisis individual de las empresas, a través de un diagnóstico, a fin de poder establecer las medidas oportunas y pertinentes para la consecución del derecho a la igualdad, en un contexto empresarial específico. En este sentido, es determinante el papel del diagnóstico de las situaciones de desigualdad y las que son abiertamente discriminatorias, a fin de poder superar un concepto de igualdad formal en las medidas y acciones que se adopten, que tendrán que considerar situaciones diferenciales y discriminaciones estructurales sufridas por las mujeres en el ámbito laboral, que pueden recorrer todo el abanico de las condiciones laborales, tales como el acceso al empleo, la promoción, la formación, las retribuciones, la conciliación, las medidas de protección a la maternidad, el acoso sexual y por razón de sexo, así como las regulaciones referentes al término de la relación laboral.

Sin embargo, la LOIEMH establece la existencia del diagnóstico, pero no señala claramente qué elementos debe considerar necesariamente ni señala la obligatoriedad de consensuar indicadores con la representación de las personas trabajadoras. Esto ha provocado una de las más fuertes críticas sobre la verdadera eficacia de las medidas de un plan de igualdad, pues no se asegura legalmente un contenido mínimo ni el acceso o contraste de los datos que presenta la empresa.

Así, una persona experta en Zaragoza señala que el diagnostico es útil a la empresa:

"Me parece bien, de hecho las empresas si quieren, pueden sacar muchísima información del diagnóstico, es más, de la experiencia puede decir que a las empresas les gusta conocer su diagnóstico, desde la perspectiva de género. A partir de ahí, hay otros aspectos, no como formación o acceso, sino a nivel de valoración de costos, es donde yo percibo que existe una clara desigualdad y más real, y en cambio no se entra en detalle." (Representación empresarial - ZE6)

Sin embargo, tanto en Cataluña como en Andalucía, respectivamente, las personas entrevistadas resaltan las dificultades de la LOIEMH en la regulación del diagnostico:

"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. No es una materia tan compleja como podría ser la prevención de riesgos laborales. En materia de prevención de riesgos laborales hay infinidad de normativa y se ha venido desarrollando. Yo siempre he marcado un paralelismo entre una especialidad y la otra porque desde el punto de vista empresarial parece que el sistema de integración tendría que ser muy similar, pero mientras en prevención se ha ido avanzando y estamos ya en un momento fortalecido, ahora nos encontramos que en materia de igualdad de momento no hay nada, no hay nada." (Consultoría - CX2a)

"La ley debería desarrollar, desde nuestro punto de vista, los contenidos de un plan de igualdad de manera más especificada, los contenidos de un diagnóstico de igualdad, entrando en un diagnóstico previo a ese plan de igualdad, porque la ley te dice que tienes que

tener un diagnóstico previo, pero no te dice el qué, se intuye que como el plan de igualdad tiene que versar sobre distintos ejes de intervención, pues se supone que esas intervenciones son sobre las que tiene que basarse el diagnostico". (Representación empresarial - AE5).

9. La falta de sanciones pertinentes y proporcionadas al incumplimiento de un derecho fundamental. Si bien la intención de la normativa fue reconducir la sanción siempre hacia la suscripción de un Plan de Igualdad, el no establecimiento de plazos ni de un control formal y de fondo de los Planes puede concluir en un instrumento de poca eficacia en la tutela del derecho fundamental a la igualdad efectiva.

"Ví una sanción por no tener el plan, esta de 6 mil euros, por no tener protocolo, pero no le pusieron sanción, le avisaron y le dijeron que lo tenía que tener al cabo de tres meses, me parece, esto fue aquí en Cataluña, y que yo conozca, y las otras las que he visto en prensa…¿qué criterios marcan la inspección de trabajo?, me gustaría ver qué criterios les marcan porque se preguntó en su día…y dijeron que a partir de ahora lo que harían era ir a las empresas preguntar por una serie de cosas, o sea aprovechando otra inspección de trabajo para temas de salud laboral o lo que fuera, preguntar por temas de igualdad. Y eso es lo que pensé, hombre, no. O sea si vas a hacer una inspección sobre igualdad hazla, pero no hagas un "batiburrillo" de, tienes esto y esto, y esto, y esto (cumplimiento formal). Que a lo mejor sí que pasa por tener más gente que se pueda dedicar a ello. No lo sé." (Consultoría CX2b)

"Sí que tenemos conocimiento que la inspección de trabajo está actuando, pero más como sanción que como obligatoriedad o vigilancia de la obligatoriedad. Sí que sabemos, pero claro, la inspección de trabajo no es un organismo que dependa de nosotros y entonces. Y tampoco han llegado esos planes de igualdad aquí…sabemos de algunos casos que sí la inspección ha impuesto alguna falta de discriminación, la sustitutoria del plan de igualdad, pero esos planes no han llegado aquí ni tienen que llegar porqué la consecución del visado es absolutamente voluntaria por las empresas y no es obligatoria. La LOIEMH establece que tienen la obligación de tener planes pero no hay un control…salvo que creo que se estableció un registro de planes de igualdad, creo recordar. Salvo de eso no hay otro control en la inspección. Y ahí nosotros no tenemos capacidad de entrar a laborar ni nada." (Representación administración pública - VA3)

6. Conclusiones

De los Planes de Igualdad suscritos tras la aprobación de la LOIEMH, podemos concluir que prácticamente todos incluyen declaraciones de principios; medidas para la prevención y/o tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo; regulación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género; medidas de conciliación; y alguna medida de información, comunicación y/o sensibilización.

Las carencias más significativas se refieren a la falta de objetivos concretos que impliquen un compromiso medible y evaluable para, por ejemplo, atajar las diferencias salariales entre sexos, romper la segregación ocupacional, incentivar la contratación, promoción y formación de trabajadores, etc. Por otra parte, los Planes de Igualdad no suelen incluir un calendario de desarrollo de las medidas pactadas. Es relevante la carencia de regulación y adopción de medidas en el ámbito de la discriminación salarial, alegando la inexistencia de la misma en la empresa, cuando las estadísticas del INE en la encuesta de estructura Salarial de 2010, estableció diferencias de un 15,3% entre mujeres y hombres en trabajos de igual categoría,

mediante el indicador “Brecha salarial entre mujeres y hombres”, que utiliza la ganancia ordinaria por hora trabajada como base de la comparación[105].

Para que la figura del Plan de Igualdad en la empresa constituya un instrumento de tutela y garantía, se debe implementar un sistema de registro, junto a un control de forma y fondo de los Planes de Igualdad, sobre todo cuando su implementación cuente con ayudas o subvenciones públicas. Por otra parte, dichas ayudas deberían encaminarse no sólo a las empresas, sino a todos los agentes negociadores del Plan de Igualdad.

Sostenemos que la ausencia real de sanciones efectivas, proporcionadas o disuasorias, así como la falta de un sistema de registro y control formal y material de los Planes de Igualdad, merman su actuación como verdaderos instrumentos de desarrollo y tutela del derecho a la igualdad sustantiva.

Finalmente, estamos de acuerdo con Alda Facio (2008) cuando señala que la igualdad es un derecho, pero no se trata sólo de un derecho determinado, sino de un principio que atraviesa y le da contenido a todos los restantes derechos humanos. Debemos resaltar que este principio, tal como se presenta en la Declaración Universal de Derechos Humanos, no es descriptivo de la realidad, sino que precisamente se presenta como un principio normativo, no en términos de ser, sino de deber ser. Debe encuadrarse con un modelo normativo que valore, integre y reconozca las diferencias, según los modelos descritos por Ferrajoli.

Debemos señalar la necesidad de un camino inconcluso que vincule la incorporación de los derechos de las mujeres como derechos humanos, y por tanto parte de nuestro ordenamiento, a una concreción tanto en el propio desarrollo normativo, de los instrumentos a los que da origen, tales como los Planes de igualdad y que finalmente sean incorporados como cambios sociales que den muestra de la consecución de la igualdad sustantiva, efectiva o real en su sentido etimológico más habitual. Sin esta coherencia y verdadera integración transversal de la perspectiva de género, que traspase la línea de acciones puntuales de igualdad, no estaremos ante un reconocimiento de las mujeres como sujetos de igual valor y autoridad, incorporadas del todo al pacto social imaginario. Sin una necesaria reestructuración pendiente en el ámbito de lo privado y de las políticas públicas, que tengan en cuenta nuevas reorganizaciones de tiempo, espacios y responsabilidades en el cuidado de las personas que requieren cuidados de otros y otras, no será posible la consecución de una plena igualdad.

La crisis ha planteado una gran resistencia, pero también es posible entenderla como una nueva oportunidad para la configuración de un nuevo derecho y de un nuevo paradigma económico, que contemple los derechos de las mujeres en una plena ciudadanía, así como la visibilización de los trabajos de cuidado, realizados aún mayoritariamente por mujeres. Sin una comprensión compleja y comprensiva de toda la sociedad, la discriminación por razón de género seguirá siendo un elemento estructural, sin la consecución de una igualdad real y efectiva. Por ello, es tan relevante que los Planes de Igualdad tengan una evaluación y supervisión, tanto dentro de la empresa, como por parte de la Administración Pública, para velar por la efectividad del derecho a la igualdad y que ésta deje de ser la igualdad formal que pretendía superar la LOIEMH con la implantación de este instrumento en el ámbito laboral/empresarial.

Los Planes de Igualdad en las empresas siguen como un instrumento pendiente en su

[105] http://www.ine.es/prensa/np720.pdf

desarrollo para la tutela del derecho a la igualdad sustantiva, que permite realizar un diagnóstico de todas las condiciones laborales, verificando su actual desarrollo o vulneración, y permitiendo la adopción de medidas y acciones concretas que permitan la consecución del derecho a la igualdad efectiva en el marco de las condiciones laborales de mujeres y hombres.

7. Bibliografía

Amorós, Celia (2002): "Pensar filosóficamente desde el feminismo" en *Debats*, nº. 76, 2002, pp. 66-80.

Astelarra, Judit (2005): *Veinte años de políticas de igualdad, Madrid:* Editorial Cátedra.

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

Barreré Unzueta, Mª Ángeles (2002): "Igualdad y discriminación positiva: Un esbozo de análisis teórico-conceptual" en Andrés García Inda, Emanuela Lombardo (coordinadores)**:** *Género y Derechos Humanos*, Zaragoza: Mira Editores.

Bobbio, Norberto (1993): *Igualdad y libertad,* Barcelona: Editorial Paidós. Barcelona.

Bobbio, Norberto (1995): *Derecha e Izquierda. Razones y significados de una distinción política,* País Valenciá: Editorial Afers. Catarroja.

Bodelón, Encarna (1995): "Pluralismo, derechos y desigualdades: Una reflexión desde el género*"*, *Revista Derechos y Libertades Nº8*, Instituto Bartolomé de las Casas (Ejemplar dedicado a: Pluralismo, Tolerancia y Derechos), pp. 201-214

Bodelón, Encarna (2005): "Justicia Feminista: Las políticas de derechos y de igualdad compleja en el ámbito local" En De la Fuente Vázquez, María (dir.): *Repensar les politiquees de gènere des de l'àmbit local,* Barcelona: Ed. Intitut de Ciències Polítiques i Socials, pp. 149-170.

Bodelón, Encarna (2009): "*Las mujeres transformamos desde la ciudadanía".* Eje 1 ciudadanía. Ponencia Marco II Congreso de Mujeres de Barcelona. 2009. En www.bcn.cat

Dworkin, Ronald (1984): *Los derechos en serio,* Barcelona: Editorial Ariel.

Dworkin, Ronald (1988): *El imperio de la Justicia,* Barcelona: Editorial Gedisa.

Elósegui, María (coord.) (2005): *Negociación colectiva y prácticas laborales. Perspectiva de género,* Barcelona: Editorial Icaria.

Facio, Alda (2008) "*La Igualdad Sustantiva. Un paradigma emergente en la ciencia jurídica".* Ponencia Inaugural II Congreso Derecho y Género. La Habana. 2008.

Facio, Alda y Fries, Lorena (1997): *Derecho y Género*, Santiago: LOM ediciones.

Fabregat Montfort, Gemma (2007). "*Los Planes de Igualdad como obligación empresarial".* Editorial Bomarzo. Albacete.

Ferrajoli, Luigi (1995): *Derecho y Razón,* Madrid: Editorial Trotta.

Ferrajoli, Luigi (1999): *Derechos y Garantías, la ley del más débil*, Madrid: Editorial Trotta.

Fraser, Nancy (1997): *Iusticia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición postsocialista,* Bogotá: Editorial Siglo del Hombre.

Fraser, Nancy y Honneth, Axel (2007): *Redistribución o reconocimiento,* Coruña: Ediciones Morata.

Martín, Mª Àngeles (2000): "Los recientes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia acciones positivas" *en Revista Artículo 14, núm. 5.* Instituto Andaluz de la Mujer, pp. 9-14.

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

Pérez Luño, Antonio Enrique (2007): *Dimensiones de la Igualdad,* Valencia: Editorial Dykinson.

Pitch, Tamar (2003): *Un derecho para dos. La construcción jurídica de género, sexo y sexualidad,* Madrid: Editorial Trotta.

Rodríguez, Óscar (2005): "La Triangulación como Estrategia de Investigación en Ciencias Sociales". *Revista Madrid.* N. 31.

Rubio, Ana (2008): "*Los individuos, las familias y el Estado. De la igualdad formal al fin de la violencia de género".* En Actas V Congreso Isonomía sobre Igualdad entre mujeres y hombres: "Poder, poderes y empoderamiento… ¿Y el amor? ¡Ah, el amor! 2008, págs. 202-213. http://isonomia.uji.es/mujeres6/pdf/iso5c.pdf

Rubio, Ana (1995): "Igualdad y diferencia ¿dos principios distintos?" en *Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*. Año 2, nº 4, 1995, pp. 259-286.

Rubio, Ana (1990): "El feminismo de la diferencia: los argumento de una igualdad compleja*"*, *Revista de Estudios Políticos* (Nueva Época) nº 70, pp. 185-208.

Young, Iris Marion (2000): L*a Justicia y la política de la diferencia"*, Madrid: Editorial Cátedra.

ALGUNOS ASPECTOS CONCRETOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Noelia Igareda González*

Sumario

1. La conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad 2. La conciliación de la vida familiar y laboral tras la aprobación de la LOIEMH 3. La conciliación y la corresponsabilidad en los planes de igualdad en las empresas 4. La conciliación y la corresponsabilidad en el mercado de trabajo en general 5. Conclusiones 6. Bibliografía

1. La conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad

La conciliación de la vida familiar y laboral hace referencia a los problemas que mujeres y hombres tienen a la hora de compatibilizar sus responsabilidades familiares con el desempeño de un trabajo en el mercado de trabajo formal. La conciliación así entendida, se trata de un problema de incompatibilidad entre las responsabilidades y los horarios de ambos mundos: el personal – familiar y el laboral – profesional.

Para resolver estos problemas, se elaboran e implantan una serie de políticas y medidas tanto en el ámbito empresarial como desde la administración pública.

El propio término "conciliación" ya aporta pistas sobre cuál es la verdadera filosofía que esta política o medida intenta subsanar: se trata de conciliar, de volver unir de manera pacífica, dos ámbitos, o dos esferas de la vida de las personas, que hoy por hoy, y de la forma que están organizadas las estructuras laborales y sociales, parecen vivir en continuo conflicto.

A pesar de que las definiciones de conciliación siempre incluyan a trabajadores y trabajadoras, la realidad de los planes de igualdad, y de cuantas medidas de conciliación se han incluido en la negociación colectiva o en las políticas empresariales, nos ofrecen una imagen diferente. La conciliación en la práctica se entiende en general, como un conjunto de medidas dirigidas esencialmente a las mujeres, en la medida que son madres y cuidadoras, para facilitar que sigan acumulando jornadas, dentro y fuera del mercado laboral (Molero Marañón, 2011).

Cualquier dato sobre quiénes se acogen a los permisos retribuidos por cuidado de menores, reducciones de jornada y excedencia por hijos/a a cargo, nos pueden ilustrar esa realidad: el 96,02 por ciento de las excedencias por cuidado de hijos/as en 2010 eran de mujeres[106] y el 96,77 por ciento de las personas que trabajaban a jornada parcial por cuidado de niños/as y adultos eran mujeres en el 2011[107].

La conciliación tal y como se lleva a la práctica en la mayoría de las políticas públicas, de las leyes, y de los planes de igualdad en las empresa, no pretende conciliar nada, ni tampoco

*Profesora lectora acreditada Filosofía del Derecho. Universitat Autònoma de Barcelona.

[106] Fuente: Instituto de la Mujer y Tesorería General de la Seguridad Social.

[107] Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

modificar una estructura laboral, social y económica organizada en torno a la lógica capitalista, y de espaldas a las necesidades de las personas.

Además la conciliación no intenta tampoco alterar la división sexual del trabajo, ni los roles imperantes de género, que otorgan a la mujer la responsabilidad de los cuidados en exclusiva y al hombre el atributo de "ganapán", y principal sostenedor económico de la familia.

En cambio, la corresponsabilidad ha intentado ir más allá de la conciliación, y su objetivo es lograr un mayor equilibrio en el reparto de los trabajos de cuidado y trabajo doméstico entre hombres y mujeres en la esfera privada. Pero este objetivo se encuentra con fuertes reticencias, ya que implica modificar los roles de género imperantes, y además porque se critica que pueda resultar una injerencia en la esfera privada de las personas y en su libertad. Un ejemplo de corresponsabilidad es el permiso de paternidad que introdujo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad real y efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) en su artículo 44.3[108], aunque el artículo no menciona de manera expresa el término corresponsabilidad (a diferencia de la Exposición de Motivos[109]).

En España, la primera norma jurídica que podemos considerar que abordó la conciliación de la vida familiar y laboral fue el Decreto 2310/1970 que introdujo el concepto de armonización del empleo de las trabajadoras con sus responsabilidades familiares mediante su acceso preferente a jornadas reducidas o media jornada. Este Decreto, que se podría considerar el primer antecedente histórico de una medida de conciliación de vida familiar y laboral, estaba dirigido principalmente a las mujeres para que concilien, tal y como sucede "de facto" con las medidas actuales (Igareda, 2012:191). Socialmente no había conciencia de que la asunción exclusiva de las mujeres del trabajo doméstico añadido a su trabajo asalariado constituía un problema. Tampoco se pensaba que los hombres debían contribuir en modo alguno a algo que se asumía era una responsabilidad sólo de las mujeres (Molina González-Pumariega, 2004:85).

Ya en el periodo democrático, la Unión Europea ha sido el origen de la mayoría de leyes y políticas públicas españolas en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. A finales de los años 90 la conciliación surge en la agenda política de la Unión Europea, como resultado del Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo celebrado en Luxemburgo en 1997. Uno de los compromisos adoptados en este consejo para la promoción del empleo era fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y para ello se fijaba el objetivo de alcanzar una tasa de actividad femenina del sesenta por ciento para el 2010. Una de las estrategias para conseguir este objetivo eran las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral (Moreno, 2010:280).

Las políticas públicas de conciliación de vida familiar y laboral supusieron un avance en las políticas públicas de género, porque reconocían la relación entre espacio público-privado y

[108] Artículo 44.3. LOIEMH *"Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social"*

[109] Exposición de Motivos LOIEMH*"Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor* ***corresponsabilidad*** *entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa".*

parecían combatir los valores sociales y económicos que permitían las desigualdades de género (Guerrina, 2005:65-66).

Sin embargo, las políticas de conciliación de vida familiar y laboral continuaron negando un hecho constatado: la doble jornada de las mujeres. Son políticas sólo para mujeres (políticas favorecedoras de las mujeres en vez de políticas favorecedoras de las familias[110]) porque no cuestionan el modelo económico, familiar y laboral del "*breadwinner*", ni la asunción de que las mujeres son las responsables exclusivas del cuidado.

En España, la Ley de Conciliación 39/1999 y la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 son el resultado de las trasposiciones de directivas europeas. Las transposiciones de las directivas europeas no son una operación jurídica automática ni igual en los Estados miembros. Cada Estado miembro elige los instrumentos jurídicos a utilizar en su territorio para cumplir los objetivos fijados en la Directiva comunitaria. Esta diversidad de transposiciones de una directiva europea lleva a autores/as como (Lombardo, 2004:36-38) a hablar de la importancia del "orden de género" imperante en cada estado miembro para entender la transposición de directivas en materia de igualdad de género. Este orden de género es un filtro que determina la aplicación de las políticas y legislaciones europeas en materia de igualdad de género[111].

Las directrices europeas más cercanas al orden de género imperante en ese Estado tendrán más posibilidades de aplicación y extensión. Por ejemplo, en el caso de España, la ley de Conciliación de 1999 no era favorable al orden de género imperante, por ello se puede considerar una transposición irregular y de mínimos de la directiva europea, tan parcial que podríamos decir que llega a olvidar el espíritu de la Directiva, ya que la ley de conciliación en ningún momento parece querer modificar el orden de género que asignaba a las mujeres el rol de cuidadoras y a los hombres el rol de cabeza de familia y principal proveedor económico. Las medidas que incluye esta transposición de directiva sólo estaban dirigidas a las mujeres para que siguieran siendo las principales cuidadoras y además pudieran trabajar.

A pesar de todas estas críticas, si es cierto que la Unión Europea está preocupada por la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores/as, aunque el interés que subyace detrás no sean objetivos de justicia social, sino de promoción del empleo y aumento de la productividad.

Las mujeres en España se han incorporado a la población activa del país de manera continuada en los últimos años, al igual que en el resto de los países europeos. Aunque la tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la de otros países de la Unión Europea, en el 2006, ya se situaba en el 52,9% de las mujeres en edad laboral[112]. A pesar de este cambio, el mercado de trabajo sigue organizándose pensando en el modelo de trabajador varón, con una trayectoria laboral ininterrumpida, que entra en el mercado laboral formal y permanece en él de manera continuada y a tiempo completo hasta su jubilación. Un modelo de trabajador varón con plena disponibilidad horaria, cabeza de familia de cuyos ingresos depende el resto de la familia, y que por lo tanto tiene plena dedicación a sus responsabilidades de trabajo.

---

[110] Traducción de la propia autora de *"women friendly instead of family friendly"*

[111] El orden de género es un sistema socialmente compartido de normas, principios, costumbres y políticas que establecen la distribución de derechos, tareas y oportunidades de vida para ambos sexos: por ejemplo la distribución de responsabilidades sobre quién realiza el trabajo productivo y quién el reproductivo.

[112] Fuente: Encuesta de Población Activa, INE, 2011.

Es un esquema de trabajo productivo que descansa en la asunción de que todo el trabajo de cuidados y tareas domésticas, imprescindibles para la supervivencia humana (quienes cuidan de los menores, de los enfermos, de los ancianos, quien asegura las necesidades de higiene y alimento de la familia, etc.), ya está resuelto por "alguien" para asegurar que ese trabajador puede dedicarse sin ningún tipo de obstáculos al trabajo asalariado. Pero ese "alguien" sobre el que descansa la provisión de los cuidados, que son principalmente las mujeres, también son actualmente parte de esa población activa que participa del mercado de trabajo. El acceso de las mujeres al trabajo productivo no ha supuesto apenas cambios en quienes asumen el trabajo reproductivo. Los hombres siguen siendo los trabajadores por excelencia, y las mujeres las cuidadoras.

Aún así, el problema de la conciliación de la vida familiar y laboral no es una cuestión limitada a las personas que tienen a su cargo a menores necesitados de cuidado, sino que se trata de un problema de transcendencia social y pública. Entre las personas afectadas están no solo los/as menores y sus progenitores, los/as mayores, las personas enfermas o discapacitadas, las empresas y las administraciones públicas que pueden verse afectadas por el absentismo o el peor rendimiento de sus trabajadores/as con dificultades de conciliación, así como los sistemas de seguridad social que pueden verse afectados por la reducción de la natalidad y la mayor esperanza de vida de los mayores.

Además el Estado debía actuar porque están involucrados diferentes bienes constitucionales: el derecho al trabajo (artículo 35 Constitución española, CE), la protección de la familia e infancia (artículo 39 CE), la igualdad y no discriminación (artículo 14 CE) y el deber de los poderes públicos de intervenir para lograr dicha igualdad (artículo 9.2 CE) (Clavería, 2010; Molero Marañón, 2011).

2. La conciliación de la vida familiar y laboral tras la aprobación de la LOIEMH

La LOIEMH tuvo importantes problemas en su debate y aprobación, sobre todo de índole económica. Suponía la elaboración y aplicación de una serie de políticas públicas que implicaban un gasto, y algunas medidas, un gasto importante por tratarse de políticas sociales. Se trata de una ley orgánica necesaria para hacer efectiva la tutela jurídica de un derecho fundamental, como parece que es la igualdad de hombres y mujeres en nuestro ordenamiento jurídico, pero los costes en términos de políticas públicas entran en contradicción con los intereses puramente económicos y con los compromisos adquiridos por España en el marco de la política económica común de la Unión Europea.

Muchas de las principales medidas incluidas en la LOIEMH, están aún en fase de aplicación, como por ejemplo, la elaboración e implementación de los planes de igualdad en las empresas que la ley obliga. Por lo tanto es aún muy pronto para valorar si esta LOIEMH está por delante del cambio social, y su función puede ser la de provocar cambios sociales, económicos y jurídicos, o responde a demandas sociales de mayores cotas de justicia social en materia de igualdad de hombres y mujeres como elemento imprescindible de una ciudadanía democrática, y ciudadanía de todos, de hombres y de mujeres. Como afirma Perez del Río (2010:33) *"constituye en muchos temas más un punto de partida que un punto de llegada ya que para determinar el grado de efectividad en muchos de los temas esenciales será necesario esperar a realizar una evaluación de sus resultados".*

Aun así, la valoración por parte de la doctrina, especialmente laboralista, ha sido positiva y reconocen que *"la creación de la "suspensión por paternidad y el fortalecimiento del derecho del padre a la "suspensión por paternidad derivada" pueden interpretarse como una "invitación " para que los progenitores varones se "acerquen" – de una vez por todas – al "fenómeno" de la maternidad, asumiendo la responsabilidad que conlleva y, por qué no, el riesgo a sacrificar o (postergar) la progresión de su carrera profesional"* (Beltrán de Heredia, 2006:326).

Pero también han aparecido las primeras dudas sobre si realmente esta ley tendrá un impacto positivo en los objetivos que se marca. Por ejemplo para Dubin (2007:49) las principales reticencias contra esta ley no serán de la parte empresarial sino de los trabajadores, que muchas veces verán peligrar sus privilegios como varones trabajadores. Privilegios que muchas veces son el resultado de una división sexual del trabajo, defendida y apoyada por una legislación laboral conseguida a través de reivindicaciones obreras históricas.

En este sentido, Dubin (2007:57) considera que algunas de las disposiciones contenidas en la LOIEMH, como los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, reducciones de jornada por cuidado, excedencias por cuidado, mejora de los permisos de maternidad, derecho a una concreción horaria compatible con las necesidades de conciliación, siguen siendo disposiciones a las que se acojan mayoritariamente las mujeres como ha venido sucediendo hasta la aprobación de esta ley. Porque nada más allá del permiso de paternidad ha sido incluido en la LOIEMH para fomentar o incentivar que lo hagan los hombres.

Esto aumenta aún más la "discriminación estadística"[113] de los empresarios a la hora de contratar a mujeres, influye en la segregación vertical, ya que las promociones en la empresa implica una inversión formal e informal en un trabajador/a que se convertirá en una persona más difícilmente reemplazable. Si esa persona es una mujer es más fácil que se ausente por los derechos de conciliación que concede la ley, y por tanto el/la empresario/a será más reticente a promocionar a las mujeres.

Además todas estas dudas sobre la eficacia de la LOIEMH en materia de conciliación se han visto agravadas ante la actual crisis económica. Las necesidades de conciliación han pasado a un segundo plano, ante problemas económicos y empresariales más importantes y urgentes.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral ya era un tema de actualidad en la cultura empresarial de algunas empresas antes de la aprobación de la LOIEMH en 2007, y de la obligatoriedad de diseñar y llevar a cabo planes de igualdad en determinadas empresas. Algunas de estas empresas ya contaban con medidas, o políticas empresariales que favorecían la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores/as. Estas actuaciones anteriores a la aprobación de la LOIEMH obedecían, en parte, a una voluntad de incorporar la conciliación como parte de su responsabilidad social corporativa, y en parte, porque se había asumido que una empresa que favorece la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores, obtiene beneficios económicos a corto y medio plazo.

[113] El concepto de discriminación estadística hace alusión al efecto que produce el conocimiento y la realidad de que son las mujeres en su mayoría quienes se acogen a los permisos de maternidad, reducciones de jornada, excedencias, permisos de lactancia y cualesquiera derechos de conciliación que las leyes establecen, con lo cual, son mayoritariamente las mujeres quienes se ausentarán del mercado de trabajo por espacios de tiempo, y esto producirá unos costes directos e indirectos al empresario. En consecuencia, la protección de la maternidad y la conciliación, al recaer solo en las mujeres, se convierte en un efecto "boomerang" que va justo en contra de la inserción, mantenimiento y promoción laboral de las mujeres.

Hoy en día, es tanta la importancia que se concede a la conciliación, que incluso algunas empresas llegan a equiparar conciliación e igualdad de género, o implantan políticas internas de conciliación de manera separada a sus planes de igualdad (Molero Marañón, 2010:136).

Numerosos análisis muestran las ventajas económicas que tienen las actuaciones en materia de conciliación de vida familiar y laboral en el ámbito empresarial: la utilización más eficiente de los recursos humanos a disposición de la empresa; la disminución del absentismos laboral por una mejora del clima laboral; una mayor productividad generada por la mayor identificación de los/as trabajadores/as con la cultura y objetivos de la empresa; la disminución de la rotación de la plantilla, y por tanto, descenso de la posible pérdida de talento humano y de inversión en capital humano; las mayores oportunidades de seleccionar y retener a personal con talento; la mejor adaptación al mercado de productos y servicios; el desarrollo de la creatividad e innovación; o la mejora de la flexibilidad y de la imagen de la empresa (Santa Cruz Ayo, 2007: 282-284).

Pero en el mundo empresarial, el problema de la conciliación se traduce en políticas sensibles a las familias, y desde los departamentos de recursos humanos se aborda como un problema individual de las trabajadoras, que no saben cómo organizar su vida y no como un problema histórico estructural. Desde las empresas se entiende como medidas de retención de talento, como un plus a los salarios. Las políticas de conciliación se convierten entonces en una falsa solución de la doble presencia de las mujeres que en cambio tolera la omnipresencia masculina.

Y esto a pesar de que inicialmente, las responsabilidades derivadas de los cuidados de los/as trabajadores, se consideran una amenaza a la lógica de la productividad y del crecimiento económico. Por lo tanto, se tiende a considerar que los posibles problemas de conciliación de la vida familiar y laboral que dichas responsabilidades puedan acarrear en la vida de sus trabajadores/as es un asunto estrictamente privado.

El mundo empresarial percibe la maternidad como una amenaza a la productividad económica y a la máxima rentabilidad de la trabajadora. La empresa, como una parte más de nuestra sociedad, asume que la responsabilidad de los cuidados es una cuestión exclusiva de las madres, y por lo tanto, ve en cada trabajadora en edad fértil una potencial cuidadora que deberá individualmente compaginar las exigencias laborales con las demandas de cuidados de sus hijo/as. Conciliación que ya se sabe imposible o muy difícil, y que la empresa entiende sólo podrá solucionarse a través del absentismo laboral o la merma de las capacidades competitivas de esa trabajadora, competitividad entendida sobre todo, como disponibilidad horaria y geográfica dentro del modelo de cultura de trabajo dominante en el mercado de trabajo español.

El mundo empresarial sigue viendo la conciliación un asunto de mujeres, y la maternidad un riesgo que justifica menores salarios en las mujeres y peores posibilidades de promoción. En encuestas del Instituto de la Mujer[114] a responsables empresariales, el 61,6 por ciento cree que los problemas de compatibilización familia y trabajo es un asunto privado de las familias y que las empresas están tan sólo para obtener el máximo de beneficios posible. El 42,6 por ciento cree que las responsabilidades familiares de las mujeres limitan su productividad laboral, al igual que la aplicación de medidas de conciliación de vida familiar y laboral en el

[114] Instituto de la Mujer (2005).

ámbito empresarial. Es destacable que la responsabilidad de estas cuestiones se atribuya en exclusiva a las familias *"Sin que se mencione prácticamente al Estado, quizás porque, de forma indirecta, esta atribución de responsabilidad implica también al mundo empresarial"* (Fernández y Tobío, 2006:25).

Éste no es sólo el discurso empresarial sobre la conciliación, también coincide muchas veces con la visión que los representantes sindicales tienen. En una investigación a los agentes sociales sobre conciliación[115] (Borrás, Torns y Moreno, 2007) destacan que la conciliación ocupe un lugar secundario en los asuntos de interés y preocupación de los agentes sociales que participan en la negociación colectiva, por detrás del salario. Además estas autoras muestran como existe una falta de consenso en la definición de la conciliación, unas veces se percibe por parte de los representantes sindicales como un problema social, la conciliación como una problema fruto de los más recientes cambios sociales como el envejecimiento de la población y la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo, que representa por tanto un problema de toda la sociedad. Otras veces la conciliación se entiende como un problema individual y que por lo tanto, la responsabilidad de resolverlo pasa por cada persona, a través de una mejora de su gestión del tiempo. En tercer lugar, la conciliación se entiende como un problema estrictamente laboral, que debe abordarse dentro de la negociación colectiva junto a cuestiones clásicas como el salario y la jornada laboral[116].

Para poder contrarrestar los argumentos tan incorporados en la lógica empresarial que ven la maternidad como una amenaza productiva y económica, es necesario recordar que la protección social por maternidad se centra casi exclusivamente en la protección del periodo que abarca el embarazo, el parto y la lactancia. Si la tasa de natalidad actual en España es de 1,39 hijos por mujer[117], quiere decir que a lo sumo, la empresa teme las consecuencias negativas en términos de productividad y rendimiento de esa trabajadora, en un periodo que como máximo abarcará unas veintidós semanas de toda la vida laboral de esa mujer. Temores que nunca se contraponen al coste cero en términos económicos que estas modalidades de protección social supone a la empresa.

Ni tampoco la empresa tiene los mismos tipos de prejuicios en otros tipos de absentismos laborales, mucho más frecuente, pero menos visibilizados ni cuantificados, que si que acarrean daños en el rendimiento empresarial, como puede ser la incapacidad laboral por

[115] Esta investigación fue realizada antes de la entrada en vigor de la LOIEMH, que otorga un papel importante a los representantes sindicales en la protección del principio de igualdad de mujeres y hombres a través de los planes de igualdad. La falta de tradición de los agentes sociales en cuestiones de género, como demuestra esta investigación cuando analizan su actuación y discurso sobre la conciliación, una parte tan solo, de la problemática de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, nos adelanta las dificultades que los agentes sociales están teniendo para cumplir la misión que la LOIEMH les encomienda. No hay suficientes investigaciones aun por ser demasiado reciente la entrada en vigor de la LOIEMH y por ser aun muy pocos los planes de igualdad aprobados, para valorar suficientemente esta sospecha.

[116] De esta disparidad de significados atribuidos a la conciliación se desprende que dentro de la negociación colectiva en el ámbito laboral la conciliación unas veces aparezca como una oportunidad de mejorar la calidad de vida, otras veces como una amenaza para las empresas, en ocasiones se limita a cuestiones sobre el trabajo los fines de semana y las vacaciones; también se llega a entender la conciliación como un instrumento de fidelización de trabajadores/as de la empresa o como parte de los problemas de movilidad y transportes. Dentro de toda esta diversidad de significados, una característica común es que *"por encima de todo, como una cuestión que afecta, sino exclusiva sí prioritariamente, a las mujeres"* (Borràs, Torns y Moreno, 2007:89).

[117] Fuente: Indicadores Demográficos Básicos, Instituto Nacional de Estadística, 2009.

enfermedad común o por accidentes de trabajo. En cambio, las pocas estadísticas[118] que pueden ser utilizadas en este sentido, muestran que son en mayor proporción los trabajadores varones quienes se benefician de estas formas de protección social, que sí que tienen cierto coste económico a la empresa, más allá de posibles costes organizativos y de productividad que obviamente ocasionan.

Otro elemento conflictivo del actual mercado de trabajo, que influye profundamente en las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores/as son los horarios laborales y sociales (Molero Marañón, 2011). Las demandas de una mayor racionalidad horaria van más allá de los responsables empresariales. Pero la racionalidad horaria que se exige no es siempre un concepto homogéneo y consensuado, tal y como apunta Cardús (2009:43). Por racionalidad horaria se entiende una organización de los tiempos sociales de la manera más eficiente posible, pero eso siempre implica una jerarquización de intereses y valores, bajo los que se va a ser más o menos eficientes. La sociedad es demasiado heterogénea como para compartir cuales son los intereses o valores que han de primarse en la organización social[119]. Las demandas de conciliación de horarios laborales, familiares y escolares, por ejemplo, no siempre obedecen a los mismos intereses como pudiera ser una mayor igualdad entre mujeres y hombre y una mejora de la educación infantil. Muchas veces las demandas de conciliación lo único que buscan es la desaparición de esa conflictividad de horarios que provoca una tensión en el individuo, pero a veces la demanda es hacia la superioridad del interés quizás no más socialmente valioso[120].

En cambio, esa lógica de la máxima productividad y la penalización de la maternidad y la paternidad como fenómenos contrarios a la filosofía capitalista, son incoherentes con el modelo de horarios de trabajo y cultura laboral que se vive en España, que nos sitúa en uno de los Estados Miembros de la Unión Europea con peores índices de productividad y en cambio con las jornadas laborales más largas[121]. Esto tiene como consecuencias, el incremento de tasas de accidentes de trabajo como resultado de jornadas de trabajo excesivas y un descenso de la productividad (que cae especialmente a partir de la sexta hora trabajada), además del efecto negativo sobre las mujeres, principales responsables de los cuidados en el seno de las familias (Chacartegui, 2006:1203-1204).

Precisamente son los horarios laborales completamente opuestos al resto de los horarios de organización diaria cotidiana (horarios comerciales, de las administraciones públicas, de colegios y servicios de cuidado infantil, etc.) y una cultura laboral que premia el mayor número de horas en el centro del trabajo por encima de la calidad o la consecución de

[118] Por ejemplo, el 73,49 % de los accidentes de trabajo con baja producidos durante el 2009 fueron de varones. Fuente: Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.

[119] Ahora es obvio que los intereses dominantes son los del mercado de trabajo capitalista, que son los que dirigen la organización de los tiempos de la sociedad, no sólo los del mercado de trabajo, sino de las personas en general. Pero a pesar de las críticas a esta organización, tampoco hay un consenso sobre la necesidad de organizar la sociedad alrededor del bienestar de las personas.

[120] De ahí por ejemplo que la incompatibilidad entre los horarios escolares y los horarios laborales de los padres, muchas veces se hayan resuelto simplemente creando sistemas que permitan alargar la estancia de los menores en los centros educativos, que se convierten así en simples "aparcamientos de niños/as".

[121] Según la European Foundation for the Improvement of Working Conditions, y datos publicados en 2004 España es uno de los países de Europa donde más horas semanas se trabaja (40,3 horas de media), disponible en http://eiro.eurofound.eu.int/comparativestudies.html.

objetivos medibles y realistas, los principales obstáculos que padres y madres trabajadores/as se encuentran en el desempeño de sus responsabilidades familiares y laborales.

Tal y como afirman algunos autores, a la vista de las estadísticas oficiales sobre promedio de horas de trabajo y tasas de productividad[122], no sirven los posibles argumentos empresariales que reclaman una mayor dedicación horaria del trabajador/a para aumentar la productividad (Chacartegui, 2006:1209).

3. La conciliación y la corresponsabilidad en los planes de igualdad en las empresas

La Ley Orgánica de Igualdad incluyó en el artículo 46.2 como materias que los planes de igualdad en las empresas podían contemplar *"la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar"*.

De los ámbitos de actuación de los planes de igualdad, parece en principio, que el de conciliación de la vida familiar y laboral, debería ser de los más fáciles negociar y llegar a adoptar medidas que engrosen los planes de igualdad empresariales, sobre todo porque es un campo donde la adopción de medidas no es muy costoso en términos económicos, y en cambio los beneficios a corto y medio plazo, son más fáciles de identificar.

El listado de materias a incluir en un plan de igualdad descritas en el artículo 46.2 de la LOIEMH son sólo ejemplificativas, y no todas tienen por qué incluirse en un plan de igualdad, sino que se supone que deberían ser aquellas en las que en la fase del diagnóstico se identifica alguna situación de desigualdad (Arenas, 2009; Fabregat Monfort, 2007). La realidad es que el campo de la conciliación de la vida familiar y laboral no suele faltar de ningún de plan de igualdad empresarial.

En cambio, la práctica de los planes de igualdad muestra que el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral ofrece más resistencias y obstáculos de lo que inicialmente se hubiera podido pensar. Estos problemas se deben más a que las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que van más allá de la transcripción de las figuras jurídicas ya incluidas en el Estatuto de Trabajadores o en la LOIEMH (permiso de maternidad, permiso de paternidad, reducciones de jornada o excedencias por cuidado de menores), suelen topar con resistencias de los roles y estereotipos de género imperantes en nuestra sociedad.

Estas reticencias aparecen desde el momento del diagnóstico hasta el diseño y puesta en marcha del plan de igualdad empresarial. No sólo por parte de la representación empresarial, sino que muchas veces también la representación sindical está fuertemente imbuida de los roles y estereotipos de género, que hace más difícil la propuesta, la negociación y la adopción de medidas en el campo de conciliación de la vida familiar y laboral. También como se ha visto, porque la conciliación no ocupa un papel predominante en los intereses de los representantes sindicales (Borràs, Torns y Moreno, 2007).

Por ejemplo, pocos son los planes de igualdad empresarial que incluyen o han hecho público, el diagnóstico detallado previo a la elaboración del plan de igualdad (Molero Marañón, 2011). En los casos que si que se tiene acceso a este diagnóstico previo, o que el propio plan de

[122] Los datos publicados por Eurostat, muestran unos indicadores de productividad españoles en descenso en los últimos años Eurostat (2005): *General Economic background, labor productivity per person employes*.

igualdad hace alusión a datos del diagnóstico que justifican la adopción de determinadas medidas en esa área del plan de igualdad, el diagnóstico en materia de conciliación de vida familiar y laboral ya muestra una visión incompleta de la conciliación y la corresponsabilidad.

La mayoría de las empresas cuando realizan el diagnóstico en materia de conciliación, se limitan a cuantificar cuántos trabajadores/as han disfrutado en el último año o en un periodo corto de tiempo de los permisos por maternidad, paternidad y conciliación que ya contempla el Estatuto de Trabajadores (ET) o que ha incorporado la LOIEMH. Por ejemplo, cuántos trabajadores/as han disfrutado de permiso de maternidad, cuántos trabajadores han disfrutado de permisos de paternidad, cuántos se han acogido a reducciones de jornada, a excedencias por cuidado de menores a cargo, o a permisos de lactancia (Molero Marañón, 2010:137). Aun así, en algunos de los estudios cuantitativos sobre planes de igualdad empresariales llevados a cabo hasta ahora[123], sólo el 3% incluían datos sobre embarazos, y un 4% sobre permisos de lactancia.

Pero la conciliación y la corresponsabilidad deberían ir mucho más allá. El análisis de lo que ocurre con las medidas ya existentes en el ordenamiento jurídico no son suficientes. Si el diagnóstico se limita a este análisis, lo único que se está haciendo es verificar si se está cumpliendo la ley. El objetivo del diagnóstico de un plan de igualdad empresarial debería ser analizar si se producen situaciones de desigualdad en este caso, en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por tanto, para tener un diagnóstico más completo de la situación empresarial en el campo de la conciliación, se necesitarían más datos como cuántos trabajadores y trabajadoras han sido padres en el periodo analizado, y de ellos, cuántos se han acogido a alguna medida de conciliación ya existente. Igualmente se hace imprescindible cruzar y comparar con otros datos cuantitativos de la empresa, como el número de hijos/as de trabajadores y trabajadoras en las diferentes categorías profesionales, o la distribución de hombres y mujeres por diferentes categorías profesionales y grupos de edad, y preguntarse si es el caso, porqué en una empresa a menudo disminuye en porcentaje de mujeres a partir de una determinada franja de edad, generalmente coincidiendo con la etapa en la que las mujeres son madres en nuestra sociedad, incluso en empresas donde se promociona un acceso paritario de mujeres y hombres a la plantilla y a todas las categorías profesionales. O cuáles son las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras que han participado en las diferentes acciones formativas de la empresa, si las hubiera. También sería interesante recabar datos cualitativos, como por ejemplo, a través de encuestas a la plantilla sobre condiciones de trabajo que favorecen o perjudican la conciliación de la vida familiar y laboral de los/as trabajadores/as de la empresa.

Las reticencias como se ha señalado suelen ser más culturales que económicas. En una empresa se puede diagnosticar que uno de los principales obstáculos a la conciliación son los horarios laborales de jornadas partidas con un largo descanso para comer al mediodía, que alarga la jornada laboral y hace muy difícil a los trabajadores/as, conciliar sus responsabilidades laborales con una vida personal. Una medida puede ser, cambiar los horarios laborales y reducir al máximo el descanso para comer, para así permitir que la jornada laboral finalice antes. Igualmente se ha demostrado que estas medidas tienen un impacto positivo en la productividad y competitividad empresarial (Chinchilla, 2010).

[123] Por ejemplo en el proyecto I+D nacional "El impacto de los planes de igualdad en las empresas" (2009-2012) en http://planesdeigualdad.uab.cat/, de una muestra de 103 planes de igualdad empresarial de ámbito estatal.

Pero muchos hombres suelen ser reacios a tales medidas, porque el cambio de horarios implica cuestionar roles de género y la división sexual del trabajo. Supondría prescindir de un descanso para comer que se entiende como tiempo personal, o implicaría finalizar la jornada laboral a una hora en que sería especialmente difícil justificar una ausencia en el las responsabilidades de cuidado y en el trabajo doméstico.

Los planes de igualdad suelen integrar mejoras de las medidas legales ya existentes. A menudo se limitan a copiar lo que la Ley Orgánica de Igualdad y el Estatuto de Trabajadores ya estipula en materia de permiso de maternidad / paternidad, o recogen más intenciones que no compromisos concretos (Menéndez, 2011:190). Como máximo mejoran alguna de estas medidas, aumentan el número de días de permiso de maternidad, paternidad o lactancia (Sánchez Trigueros, 2009:49)[124]. O incorpora la limitación de movilidad geográfica de trabajadoras embarazadas o con trabajadores/as con menores a cargo (Menéndez, 2011:191).

Algunas otras intensifican permisos no retribuidos, creando algunos novedosos relacionados con la conciliación (Molero Marañón, 2010:139), por ejemplo: permisos no retribuidos por técnicas de reproducción asistida o permisos no retribuidos para acompañar a familiares ante necesidades o urgencias médicas. O reconocen nuevos permiso retribuidos o semirretribuidos como la adopción en el extranjero, la hospitalización de larga duración de familiares (Sánchez Trigueros, 2009:49). Son menos los planes de igualdad que incorporan medidas de conciliación innovadoras, por ejemplo: la regulación de los horario de reuniones siempre de mañana y con una hora de inicio y final y agenda de asuntos a tratar pactados y cerrados de antemano, guarderías en la empresa, salas de lactancia, la promoción del uso de videoconferencias y teletrabajo siempre que sea posible para minimizar al máximo los viajes de trabajo[125]. Otros planes de igualdad establecen ayudas económicas de apoyo a la conciliación, por ejemplo: por nacimiento de hijo/a, por material escolar, y ayuda de guarderías[126].

4. La conciliación y la corresponsabilidad en el mercado de trabajo en general

Más allá de los planes de igualdad, y de las empresas obligadas a negociar dichos planes, la LOIEMH incluyó algunas novedades en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, que venían a reforzar las disposiciones en temas de igualdad de oportunidades que ya contemplaba el Estatuto de Trabajadores. Las principales novedades que la LOIEMH introduce son de obligado cumplimiento para todo tipo de empresas, no sólo aquellas obligadas a negociar los planes de igualdad.

Entre estas novedades incluidas por la LOIEMH, cabe destacar algunas especialmente vinculadas a una mayor corresponsabilidad de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, y a un mayor fomento de la corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

[124] Por ejemplo en la anteriormente citada investigación "El impacto de los planes de igualdad en las empresas" (2009-2012), el 58% de los planes de igualdad estudiados incluían ampliaciones de derechos y/ permisos.

[125] En el proyecto "El impacto de los planes de igualdad en las empresas" (2009-2012), sólo el 18% de los planes de igualdad estudiados contemplaban medidas de teletrabajo.

[126] En el proyecto "El impacto de los planes de igualdad en las empresas" (2009-2012), el 35% de los planes de igualdad analizados preveían ayudas económicas para conseguir una conciliación real y efectiva.

Entre las primeras, nos encontramos con el permiso de paternidad introducido en el artículo 44.3 LOIEMH[127], de 13 días de duración[128], tal y como queda modificado el artículo 48bis del Estatuto de los Trabajadores[129]. A pesar de la limitada duración de este permiso, su aprobación y las iniciativas políticas de alargarlo posteriormente, han sido objeto de controversia (Lousada Arochena, 2008). En el primer periodo de entrada en vigor de la ley, entre el 70-80 por ciento de los hombres que habiendo sido padres y pudiendo acogerse a esta figura lo hicieron, datos que se tuvieron por un gran éxito[130]. La crisis económica ha tenido como consecuencia, que ese porcentaje haya descendido, en mayor proporción que la natalidad desde el 2008[131]. Incluso se ha llegado a evidenciar, que numerosos hombres trabajadores que son padres, reservan parte de sus vacaciones remuneradas para disfrutarlas en el momento del nacimiento de su hijo/a, antes que acogerse al permiso de paternidad. Parece ser que los derechos de conciliación que la ley ha incluido están reñidos con una cultural laboral que penaliza a los hombres corresponsables.

Otras de las novedades introducidas por la LOIEMH ha sido el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral[132], que más allá de la inclusión del permiso de paternidad, y la mejora del ya existente permiso de maternidad, ha supuesto disposiciones como la facultad de adaptar la duración y distribución de la jornada laboral para hacer efectivo este derecho de

---

[127] Artículo 44.3. LOIEMH "*Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*"

[128] Su ampliación hasta 1 mes fue aplazada hasta el 2013 mediante la prórroga de los Presupuestos General del Estado de finales del 2011.

[129] Artículo 48 bis. ET. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.
"En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.
En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.
El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.
El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos."

[130] Fuente: Instituto de la Mujer, 2007.

[131] Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Junio 2012.

[132] Artículo 44. LOIEMH Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
"1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio."

conciliación de la vida familiar y laboral [133]. Es interesante destacar que la aplicación de este derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral ha sido quizás una de las novedades de la LOIEMH que más litigiosidad ha dado lugar.

La introducción de esta nueva figura jurídica suponía un avance respecto a las figuras clásicas de conciliación de la vida familiar y laboral, como la reducción de jornada o las excedencias por menores a cargo, ya que por una parte se evitaban las consecuencias negativas que generalmente acarreaban estas medidas clásicas: los menores salarios, más obstáculos en la promoción profesional, reducciones en las indemnizaciones por despido o periodos cotizados, etc. Pero también aparecía una nueva dificultad, y es que aplicar medidas de conciliación que exigían nuevas formas de organización de los recursos humanos, cuenta con una inicial oposición empresarial (Martínez Yáñez, 2010: 21). Por eso se ha producido un importante aumento de litigios sobre la aplicación de este artículo, y las respuestas judiciales unas veces vinculaban el ejercicio de este nuevo derecho con el derecho reconocido en el artículo 37.6 del ET de reducción de jornada y el permiso de lactancia, y otras veces, los/las jueces/zas interpretaban en un sentido amplio el derecho a la distribución de la jornada laboral de acuerdo a las necesidades de conciliación (López Castillejo, 2009:43). El Tribunal Supremo finalmente ha establecido en sus sentencias del 13 y 18 de junio de 2008 como acertada la interpretación que vincula la concreción horaria con la reducción de la jornada laboral[134] (Martínez Yáñez, 2010:22).

También el Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en sendos recursos de amparo (la STC 3/2007 y las STC 24/2011), aunque en sentidos bien diferentes. La primera sentencia (STC 3/2007[135]) ha afirmado la dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral en caso de duda interpretativa, y su estrecha relación con derechos constitucionalmente protegidos como el mandato de protección de la familia e infancia del artículo 39 CE, o la no discriminación por razón de sexo del artículo 14 CE. La segunda sentencia (STC 24/2011[136]) en cambio aboga por una aplicación estricta de la ley, y por requerir la existencia de un pacto previo para la adaptación de la jornada (García Rubio, 2011).

La LOIEMH también obliga a las empresas, más allá de los plantes de igualdad, a adoptar medidas de igualdad en su negociación colectiva[137]. Existen escasos análisis de cuál ha sido la aportación de la negociación colectiva a la igualdad de género (por ejemplo Mendoza y Menéndez, 2010 o Cavas y Luján, 2008), pero en general se puede afirmar, que en la mayoría

---

[133] Artículo 38.4 ET:
"8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla."

[134] RCUD 897/2007 y RCUD 1625/2007

[135] STC 3/2007, de 15 de enero de 2007. Recurso de amparo núm. 6715-2003

[136] Sentencia 24/2011, de 14 de marzo de 2011. Recurso de amparo 1091-2009

[137] Artículo 45.1. LOIEMH
"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".

de los casos sólo aparecen cláusulas meramente declarativas, o simples transcripciones de las normas jurídicas ya vigentes en el ordenamiento jurídico (Menéndez Calvo, 2011: 174).

Además también se ha criticado la forma un tanto confusa de describir el papel de la negociación colectiva en materia de igualdad de género por parte de la LOIEMH (Valdés Dal-Re, 2010), unas veces encomendando la función de medidas depurativas de posibles situaciones de desigualdad y otras veces exigiendo actuaciones para evitar en un futuro condiciones laborales que supongan un impedimento a la igualdad de género en el mercado de trabajo. Lo único que parece quedar claro es que esta actuación de la negociación colectiva en materia de igualdad puede ser realizada a través de la adopción de medidas en los convenios colectivos como a través de los planes de igualdad (Valdés Dal-Re, 2010).

Incluso la participación de los representantes de los/las trabajadores/ras en las medidas de igualdad de género en las empresas no siempre queda clara. Obviamente la LOIEMH atribuye un papel esencial en la negociación de los planes de igualdad, pero además atribuyó el derecho de información sobre la aplicación del principio de igualdad (disposición adicional 11ª.15 de la LOIEMH que modifica el artículo 64.2 ET), el derecho de vigilancia del principio de igualdad (disposición adicional 11ª.16 de la LOIEMH que modifica el artículo 64.1.9 ET) y los derechos de colaboración en el establecimiento de medidas de conciliación (disposición adicional 11ª.16 de la LOIEMH que modifica el artículo 64.1.13 ET (Roldán, 2010).

A pesar de todas estas críticas previas, podemos encontrar ejemplos en la negociación colectiva de medidas que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral. Suelen incluirse mejoras en días de los permisos retribuidos ya contemplados en la norma, o incluir nuevos permisos retribuidos (por hospitalización de larga duración de parientes, para acompañar a cónyuge o hijos/as al médico, dos semanas antes de la fecha prevista de parto, un mes por fallecimiento de cónyuge cuando hay menores a cargo, etc.). También es frecuente incluir permisos no retribuidos por motivos personales sin determinar pero que puedan estar vinculados a cuestiones de conciliación de la vida familiar y laboral (Menéndez Calvo, 2011:175-176).

Igualmente se suelen mejoran las condiciones de otras figuras jurídicas ya existentes en el ordenamiento jurídico, como la ampliación de la edad del menor para poder tener una excedencia por menor a cargo, la posibilidad de acumular el permiso de lactancia y determinar el periodo de disfrute cuando el trabajador/a estime. O se crean otras medidas novedosas como la prioridad para elegir vacaciones de los trabajadores/as separados/as o divorciados de acuerdo a su régimen de visita de sus hijos/as, los cheques guardería, o los beneficios sociales de guarderías en la empresa, restricciones en la movilidad horaria y geográfica de los trabajadores/as con menores a cargo, etc. (Menéndez Calvo, 2007:178).

5. Conclusiones

Las medidas de conciliación que se incluyen en los planes de igualdad empresariales y en la negociación colectiva, suelen ser tímidas medidas que permiten a las mujeres trabajadoras seguir acumulando jornadas en la esfera laboral y en su ámbito privado.

Hay poca iniciativa y creatividad en instaurar medidas tendentes hacia una verdadera conciliación de trabajadores/as. La corresponsabilidad apenas se ha desarrollado en el ámbito empresarial, más allá de la aplicación del permiso de paternidad, que es más una institución

jurídica simbólica, y no un verdadero mecanismo de cambio social en las responsabilidades sobre el cuidado.

Las propuestas más avanzadas de conciliación y corresponsabilidad se perciben como injerencias en la esfera privada de las personas y como amenazas a la productividad y competitividad de la empresa, cuando, en cambio, la mayoría de las investigaciones demuestran los beneficios, no sólo en materia de justicia social y garantía de derechos, sino en productividad, competitividad y rendimiento económico de las empresa.

6. Bibliografía

Arenas Viruez, Margarita (2009): "Los primeros planes de igualdad de empresas: logros y carencias/similitudes y diferencias", en de Soto Rioja, José Manuel (coord..): *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva: XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, pp. 453-468.

Beltrán de Heredia, Ignacio (2008:) "La suspensión de la relación de trabajo por maternidad y por paternidad a la luz de la LO 3/2007", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, Nº 1, 2008 ,* pp. 305-328.

Borràs, Vicent; Torns, Teresa; Moreno, Sara (2007): "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo", *Papers 83*, pp. 83-96.

Cardús, Salvador (2009): "Domesticar el temps" en BRULLET, Cristina (coord.) (2009): *Temps i cura. La coresponsabilitat social de la cura a la vida quotidiana*, Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Acció Social i Ciutadanía, pp. 37-48.

Cavas, Faustino y Luján, José (2008): *Buenas prácticas en la negociación colectiva. Promoción de la igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral*, Colección Estudios nº 23, Murcia: CES.

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

Nuria Chinchilla (2010): "Conciliación trabajo y familia, ¿es posible en tiempos de crisis?",*Harvard Business Review*, diciembre 2010.

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

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

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

García Rubio, María Amparo (2011): "Nuevas aportaciones de la jurisprudencia en materia de conciliación de la vida laboral y familiar: el reconocimiento de la discriminación por circunstancias familiares y disparidad de criterios al derecho de adaptación de jornada", *Relaciones Laborales, nº 13*, 2011, pp. 51-101.

Guerrina, Roberta (2005): *Mothering the Union*, London: Manchester University Press.

Igareda, Noelia (2012): *De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado*, Saarbrücken: Editorial académica española.

Instituto de la Mujer (2005): *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Madrid: Instituto de la Mujer.

López Castillejo, Mª José (2009): "La dimensión constitucional del derecho a la reducción de jornada por razones familiares como tutela de la igualdad", *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, nº 25, 2009, pp. 40-45.

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

Martínez Yáñez, Nora Mª (2010): "La difícil aplicación del derecho a la adaptación de la jornada por razones familiares y personales en defecto de acuerdo colectivo al respecto", *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, nº 235, 2010, pp. 20-33.

Menéndez Calvo, Remedios (2011): "Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas", *Anuario de la Facultad de Derecho de Alcalá de Henares, nº 4,* 2011, pp. 167-197.

Mendoza, Natividad y Menéndez, Remedios (2010): "Igualdad entre mujeres y hombres. Aspectos laborales de la ley 3/2007" en Escudero Rodriguez, Ricardo, *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid: Cinca, pp. 115-295.

Molero Marañón, Mª Luisa: "La conciliación laboral" en Fernando Valdés Dal-Ré (coord.) (2010): *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, pp. 126-143.

- (2011): "La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva", *Relaciones Laborales, nº 19,* 2011, pp. 11-36.

Molina González-Pumariega, Rocío (2004): *La protección jurídica de la mujer trabajadora,* Madrid: Consejo Económico y Social.

Moreno, Sara (2010): "¿Es la conciliación un concepto exitoso y un objetivo político fracasado?" en Heim, Daniela y Bodelón, Encarna: Género: *Derecho e Igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*, Barcelona: Grupo Antígona, pp. 279-288.

Murcia Clavería, Ana (2010): "La tutela del puesto de trabajo del trabajador/a con responsabilidades familiares", *Relaciones Laborales*, nº 1, 2010, pp. 167-202.

Perez del Río, Teresa (2010): "La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres" en http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero9/boletin_acrl_9-ley_organica3-2007.pdf (consultada 20 Mayo 2010).

Roldán Martínez, Aranzazu (2010): "La participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de las políticas de igualdad de las empresas", *Relaciones Laborales*, nº 20, 2010, pp. 103-129.

Sánchez Trigueros, Carmen (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, 2009.

Santa Cruz Ayo, Ignacio (2007): "Beneficios y costes de los planes de Igualdad", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales,* 2, 2007, pp. 279-286.

Valdés Dal-Re, Fernando (2010): "Igualdad de género y negociación colectiva: el marco general", *Relaciones Laborales, nº 14*, 2010, pp. 1-9.

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS PLANES DE IGUALDAD

Gemma Mª Sobrino González[•]

Sumario

1. Introducción 2. La consideración justificada de las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de violencia de género 3. El derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género 4. El derecho al traslado o cambio de centro de trabajo de la víctima de violencia de género 5. El derecho a la suspensión y a la extinción del contrato de trabajo de la víctima de violencia de género 6. Bibliografía

1. Introducción

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG) incide sobre múltiples disposiciones legales mediante la modificación de algunos de los preceptos ya existentes como es el caso de las normas laborales y sociales. La mayor parte del articulado de la referida Ley tiende a proteger los derechos de contenido laboral de la mujer trabajadora que sufre violencia de género como forma de contribuir a la superación completa de la situación de acoso que ha sufrido o que está sufriendo. Ya que *el "desempeño de una actividad profesional constituye un importante cauce de normalización de la vida de las víctimas de violencia de género"* (Arias Domínguez, 2008:17).

Algunos de los principios rectores de la LOVG están redactados específicamente para el ámbito laboral. El art. 2 LOVG prevé como fines tuitivos a los que se dirige la norma la garantía de los *"derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género"* (epígrafe d); y de los *"derechos de contenido económico para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social"* (epígrafe e). Estos principios van a suponer los cimientos sobre los que se construya toda la protección laboral que posteriormente se concreta sobre los ámbitos relacionados con el acceso al empleo, la conservación y el disfrute del mismo en condiciones óptimas y con las medidas de protección social tras perder el empleo. Así y mediante el ejercicio de la actividad laboral, se hace efectivo el cumplimiento de los derechos de la mujer ciudadana.

Consiguientemente, la LOVG recurre a una serie de soluciones que permiten la continuidad del contrato de trabajo frente a las irregularidades que en su cumplimiento puedan derivarse del hecho sobrevenido de la violencia de género. La Ley otorga una serie de facilidades a las mujeres trabajadoras víctimas de dicha violencia mediante el reconocimiento del "*derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo"* (art. 21.1 LOVG); a *"las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género"* que se considerarán justificadas, bastando a tal efecto el informe de los *"servicios sociales de atención o servicios de salud"* (art. 21.4 LOVG) y que no computarán

[•] Profesora Titular Acreditada de Derecho del Trabajo, UCM.

a efectos del despido por absentismo laboral (nueva redacción del art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET); a la nulidad del despido de las *"trabajadoras víctimas de violencia de género"* que haya sido motivado por el ejercicio de los derechos laborales reconocidos a las mismas (nuevo art. 55.5 b) ET); y a la inscripción de las referidas víctimas como demandantes de empleo a un *"programa de acción específico"* en el marco del *"Plan de Empleo para el Reino de España*" (art. 22 LOVG).

El reconocimiento de estos derechos ha comportado la reforma de diversos preceptos del ET, para cuyo ejercicio es preciso que en el sujeto actor concurran los elementos de ser mujer, trabajadora (ya sea por cuenta propia, ajena o en el ámbito de la función pública), sufrir agresiones por parte de su pareja/ex-pareja o cónyuge/ex-cónyuge y acreditarlos con la correspondiente Orden de protección a favor de la víctima (art. 23 LOVG). De tal modo que, no es posible acceder a las medidas de índole laboral que prevé la norma sin que previamente se haya presentado el problema jurídico de la violencia contra las mujeres en su aspecto penal. Lo que no se corresponde del todo con el carácter preventivo de la LOVG, cuyo art. 1.2 señala que su objetivo no es solo sancionar sino verdaderamente erradicar y prevenir el problema del maltrato sobre la mujer. Motivo por el cual, quizás la LOVG *"debiera haber previsto algún mecanismo de acceso a las medidas laborales sin necesidad de que el problema se haya presentado con toda la crudeza en su faz penal"* (Arias Domínguez, 2008:62).

El ejercicio de los referidos derechos laborales se torna todavía más difícil al analizar la técnica jurídica que establece el poder legislativo para su desarrollo. La LOVG se caracteriza por la fragilidad de las obligaciones que imponen sus reglas y de los correlativos derechos de las trabajadoras afectadas por la violencia de género. La referida Ley Orgánica plantea unas modificaciones laborales mediante las que no se ha querido romper de modo sustancial el "status quo" en la empresa. De forma que, las preferencias, o las alteraciones potenciales del régimen jurídico de la relación de trabajo apenas quedan apuntadas, y se someten a criterios y valoraciones que poder legislativo ha dejado en manos de la empresa, convirtiendo en dudoso el sentido de la regla. En consecuencia, prácticamente las únicas reglas "self executing" son las referentes a la suspensión o la extinción de los contratos de trabajo en la medida en que generan derechos a favor de las mujeres afectadas automáticamente. Por lo general se introduce una serie de reglas que remiten a las partes del contrato de trabajo y de la negociación colectiva los ámbitos en los que permitir la introducción de las exigencias derivadas del maltrato a la dinámica de la relación de trabajo. A la vista de la flexibilidad de las reglas*, "casi todo queda por hacer en manos de los convenios colectivos"* (Fernández López, 2005:27).

La naturaleza de las normas que, conforme a la LOVG, reconocen cada uno de los derechos laborales a favor de las trabajadoras víctimas de violencia de género no es idéntica. Algunas de esas normas son autosuficientes y no necesitan el complemento de ninguna otra fuente o voluntad para su concreción. Otras, en cambio, requieren el complemento del convenio colectivo o del plan de igualdad para concretar los términos en que los derechos reconocidos a las víctimas deben ejercerse –como es el caso del derecho a la reducción de jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo-. Aquí es donde cabría esperar una especial intervención de la negociación colectiva, clarificando y concretando las condiciones en que tales derechos deben ejercitarse. Con todo, la función de la negociación colectiva en la tarea de hacer efectiva la protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género no debería quedar limitada a la concreción de las condiciones y términos en que puede ejercerse este derecho de reorganización de la jornada. Su papel tendría que alcanzar a mejorar los

derechos previstos legalmente, actuando la norma como un mínimo mejorable, o a contemplar y regular nuevos derechos o posibilidades no previstos legalmente (como señala Puebla Pinilla, 2009:276).

Generalmente, la fórmula elegida por los planes de igualdad para recoger los derechos de las víctimas de violencia de género suele producirse bien a través de la creación de un capítulo propio sobre la materia, o bien mediante su inclusión dentro del capítulo dedicado a la conciliación de la vida familiar y laboral (como es el caso del Plan de Igualdad del Instituto Cervantes y el Plan de Igualdad de Mantequerías Arias) o a la salud laboral (Plan de Igualdad de NH Hoteles España, S. L.,). De modo que, paulatinamente los planes de igualdad van ahondando cada vez más en los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género, ofreciendo verdaderas consideraciones e incluso la regulación de determinados vacios observados en la propia norma, así como mejoras importantes a lo determinado en la LOVG.

2. La consideración justificada de las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de violencia de género

El artículo 37 ET ofrece un listado de causas que justifican la inasistencia laboral; todas ellas consideradas de carácter retribuido al no existir culpa del trabajador sino la existencia de una circunstancia personal que requiere tal ausencia y que les otorga el carácter de permiso constituido como un derecho para la persona trabajadora. Tal es el caso de las trabajadoras víctimas de violencia de género, que en muchas ocasiones precisan faltar a su puesto de trabajo para atender las necesidades especiales inherentes a su situación personal. Para tratar de evitar que dichas ausencias o retrasos puedan ser causa de sanción o despido el artículo 21.4 LOVG establece que no se considerarán como injustificadas *"las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género (...) cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad"*. Y, por consiguiente, la Disposición Adicional Sexta de la referida Ley Orgánica modifica el párrafo segundo del artículo 52.d) ET, de modo que dichas faltas justificadas no computarán a efectos de despido.

Sin duda alguna, esta medida ha supuesto un gran avance en la protección de las referidas víctimas que en determinados casos podían verse abocadas a la pérdida de su trabajo como resultado de las reiteradas faltas acaecidas y ligadas a la imposibilidad de cumplir con su obligación laboral debido a las agresiones sufridas. No obstante, la técnica legislativa mediante la que se ha articulado esta medida está cargada de abundantes e importantes imprecisiones.

En primer lugar, no se entiende muy bien cómo el poder legislativo no ha incluido estas ausencias o retrasos en el artículo 37.3 ET; o no ha modificado el artículo estatutario que regula el despido disciplinario. El poder legislativo ha considerado dichas faltas como justificadas pero solo a efectos de anular el posible despido objetivo que en respuesta pueda ejercer el empresario. La exclusión de dichas faltas o retrasos del articulado de ausencias justificadas previsto en el artículo 37 no supone un condicionante que lleve a pensar en la posible carencia de justificación de dichas inasistencias; sino que, por el contrario, empuja a pensar en la clara intención del poder legislativo de dejarla fuera del listado con el fin de no otorgar el carácter de retribuido a dicha faltas.

La imprecisión de la LOVG plantea dudas en cuanto a la remuneración y a la cotización a la Seguridad Social correspondiente con las jornadas de trabajo sin completar ligadas a la medida que se está analizando. La doctrina ha resuelto esta cuestión entendiendo que se trata de supuestos atípicos de suspensión del contrato de trabajo, y que, por tanto, no generan derecho a retribución del tiempo por el que se ha faltado o a las irregularidades producidas en la entrada, en la permanencia o en la salida del trabajo (a este respecto Fernández López, 2005:34; Sempere Navarro, 2005:36). Lo que, consiguientemente, supone la desastrosa consecuencia del descuento de los salarios correspondientes a las ausencias y/o faltas de puntualidad para las trabajadoras maltratadas, salvo que dichas víctimas encontrasen amparo en algún permiso retribuido o que adicionalmente pudiera añadirse su retribución mediante convenio colectivo, acuerdo de empresa o decisión unilateral del empresario.

En segundo lugar, las faltas de asistencia o puntualidad en el trabajo únicamente se consideran justificadas cuando están *"motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género"*; es decir, la causa que justifica estas faltas alude única y exclusivamente al deterioro físico o psicológico que sufre la víctima y no a la causa que lo provoca. La violencia contra la mujer no va a ser el acto en sí que justifique el retraso o la ausencia, sino las consecuencias derivadas de ésta, lo que limita la protección de la mujer al momento en que ya se ha producido la agresión, perdiendo todo carácter preventivo. Esta es así, una medida más reactiva que preventiva, que no encaja correctamente con la filosofía de protección integral que pretende ofrecer la LOVG.

Llama la atención la visión de la LOVG que pasa por alto los retrasos o ausencias puntuales que pueda tener la víctima no con fundamento en las consecuencias de la propia violencia, sino en el tiempo a emplear para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por personal médico forense. A este respecto, destaca el Plan de Iguladad de Aqualia, que también considera como faltas justificadas de las víctimas de violencia de género aquellas relacionadas con la atención de menores a su cargo; así como lo señalado por el Plan de Igualdad de Eiffage Energía y el de Gamesa que también reconoce como faltas justificables de las trabajadoras maltratadas las empleadas para acudir a los juzgados, a la comisaría o a los servicios asistenciales, y además las califica de carácter retribuido.

Estos planes de igualdad amplían significativamente los supuestos de faltas justificables de las víctimas de violencia de género para cuestiones directamente relacionadas con su padecer y que la LOVG ha olvidado tener en cuenta al limitarse a hacer referencia única y exclusivamente a las faltas y retrasos provocados por el deterioro físico o psicológico que sufre la víctima y no a la causa que lo provoca. Sin duda se trata de una subsanación importante que supone un claro ejemplo a seguir como también lo es el hecho de considerar dichas faltas como retribuidas, evitando así importantes pérdidas monetarias a las trabajadoras maltratadas.

En la misma línea, no estaría de más que los planes de igualdad introdujesen la consideración retribuida de este tipo de retrasos o faltas de asistencia. Teniendo en cuenta que la LOVG no los reconoce como tiempo de trabajo efectivo, sería preciso que los planes de igualdad así lo determinasen. Como ya viene sucediendo con algún convenio colectivo, como es el caso del CC de Correos.

3. El derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género

La articulación de este derecho se prevé mediante la elaboración del nuevo apartado 7.º al artículo 37 ET introducido por el punto Primero de la Disposición Adicional Séptima LOVG, a través del cual se atribuye a la víctima de violencia de género las facultades de *"reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario"*, o de *"reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa"* cuando sea necesario para *"hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral"*. La concreción del contenido y modo de ejercicio corresponde a los convenios colectivos, a los acuerdos de empresa, al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada y, en su defecto, a la trabajadora, con aplicación de lo dispuesto en el artículo 37.6 ET.

El poder legislativo introduce estas dos medidas: la reducción o la reordenación del tiempo de trabajo con el objeto de que la trabajadora pueda hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral. Se trata de dos mecanismos con unos fines muy concretos que delimitan su ejercicio al exclusivo desarrollo de los mismos. Estas medidas solamente pueden ser puestas en marcha por la víctima cuando necesite acudir a los servicios de asistencia social o protegerse del maltratador. Lo que imposibilita recurrir a este derecho en caso de necesitar atender otras demandas igualmente relacionadas con la violencia sufrida, tal y como sucede con las mujeres maltratadas con hijos/as menores a su cargo que, como consecuencia de la situación familiar de violencia, precisan ser atendidos por los servicios sociales. A tal efecto, a pesar de que el propio artículo 19 LOVG garantiza el ejercicio efectivo del derecho a la asistencia social tanto de la trabajadora como de los hijos/as que se encuentran bajo su patria potestad, llama la atención que el poder legislativo no haya tenido en cuenta la posible dificultad de dicha trabajadora para cumplir sus obligaciones laborales a la vez que las familiares de acompañar a un hijo/a al tratamiento psicológico preceptivo. Lo lógico y en concordancia con el propio contenido de la LOVG, hubiera sido haber hecho extensivo el derecho a la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo a los supuestos de víctimas con hijos/as menores que precisen atención de los servicios sociales[138].

Además, la citada regulación exige que el requerimiento de la víctima justifique que la modificación de jornada solicitada se corresponda con la finalidad legalmente establecida y no con una mera conveniencia o ventaja.

En cuanto a la ordenación del contenido de la reducción y de la reordenación del tiempo de trabajo se observa una amplia indeterminación por parte de la norma al respecto. La regulación de la reducción de la jornada de trabajo tan solo hace alusión a la disminución proporcional del salario que conlleva consigo sin señalar restricción alguna a su ejercicio. La norma no establece límites a la parte de jornada mínima o máxima que puede liberar la víctima. A diferencia del resto de supuestos recogidos en el mismo precepto estatutario, en los que se permite reducir la jornada con una clara delimitación de la fracción a deducir (como es el caso de la guarda legal de menores de 8 años o personas discapacitada cuya reducción ha de estar comprendida entre un octavo y un medio del total de la jornada), en este caso el poder legislativo ha preferido omitir su determinación, delegándola en la negociación colectiva, los acuerdos entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, o al acuerdo entre la trabajadora afectada y el empresario.

[138] Algo que también pone de manifiesto Gala Durán (2005).

La norma tampoco contiene regla alguna respecto a la duración del referido derecho, con lo cual, y como viene señalando la doctrina, se puede entender que será la trabajadora quién determine el momento de dar por finalizada la reducción de jornada[139] y que ésta podrá prolongarse de forma indefinida, mientras concurran los requisitos que la justifican[140]. Se trata de una medida necesaria para hacer efectiva la protección o la asistencia integral de la víctima de violencia de género.

La única condición fijada por el ET radica en la exigencia de que la trabajadora preavise con 15 días de antelación[141] cuando pretenda volver a la jornada normal anterior a la reducción sin que la empresa pueda oponerse a ello. La norma confirma el derecho que asiste a la trabajadora víctima de violencia de género a reducir su jornada y a retornarla a su origen sin más exigencias que las de carácter meramente formal, que se concretan en una correcta comunicación de esta circunstancia a la empresa.

El efecto que conlleva la reducción de jornada es la "reducción proporcional del salario", sin que la base legal que lo justifica afecte a la eventual reducción proporcional de otros derechos (remuneraciones no salariales, descansos remunerados o la cotización a la Seguridad Social a efecto de prestaciones futuras, entre otros).

La disminución del salario en proporción a la de la jornada es una consecuencia jurídica que afecta a todas las reducciones de tiempo de trabajo articuladas en favor de la conciliación entre la vida familiar y la laboral prevista en el artículo 37 ET. Sin embargo, la que recae sobre la trabajadora víctima de violencia de género ha sido muy criticada al considerar que la situación que padece la víctima se puede ver agravada por la merma de los ingresos económicos procedentes de su trabajo. Ya que, la minoración del salario en proporción a la reducción de las horas de trabajo supone un perjuicio económico para la trabajadora que se acoge a este derecho, que en muchos casos dificultará seriamente la opción de disfrute del mismo. Por lo que, el poder legislativo debiera haber configurado este supuesto como situación legal de desempleo al igual que ha venido haciendo con la suspensión y la cesación del contrato de trabajo también en base a la violencia de género[142]. Una solución propuesta por el Dictamen al Anteproyecto de Ley elaborado por el Consejo Económico y Social (CES) que no fue tomada en consideración, probablemente por la diferencia de trato que ello podría suponer en relación con el paralelo derecho reconocido en el ámbito de la función pública, en el que no existe protección por desempleo[143].

La LOVG pasa por alto la propuesta del CES de modificar el artículo 203.3 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y no amplia al supuesto de estudio la prestación de desempleo parcial reconocida al trabajador que, como consecuencia de una regulación de empleo, vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte,

[139] Con la única condición fijada por el ET de que la trabajadora preavise con quince días de antelación cuando pretenda volver a la jornada normal.

[140] En esta línea Quintanilla Navarro (2005: 40), Blasco Pellicer (2006: 105), Martín Puebla (2005: 23).

[141] Por analogía de aplicación del artículo37.6 ET.

[142] Como exponen: Quintanilla Navarro (2005: 40), Monereo Pérez y Triguero Martínez (2009: 123), Arias Domínguez (2008: 91) García Ninet (2005: 6).

[143] Como recuerda Martín Puebla (2005:23).

siempre que el salario sea objeto de análoga reducción. A diferencia de los supuestos en los que la trabajadora suspende su contrato de trabajo o abandona definitivamente su puesto de trabajo a causa de la violencia de género, la referida LOVG no opta por asimilar la reducción de la jornada de trabajo a la situación de desempleo involuntario tal y como había propuesto el CES. A este respecto, parece que el poder legislativo dirige un trato más favorable hacia dichos derechos laborales. Lo que también se pone de manifiesto al no tomarse en consideración la posibilidad de bonificar las cuotas empresariales a la Seguridad Social del trabajador que sustituye la jornada liberada por la mujer que reduce su jornada por una situación de violencia de género. Una vez más el poder legislativo demuestra la diferencia de trato al otorgar el cien por cien de la referida bonificación en relación con los contratos de interinidad vinculados a los supuestos de cambio de centro de trabajo, de suspensión o de cesación laboral; y omitirla respecto a los contratos vinculados a la reducción del tiempo de trabajo.

Acorde a la LOVG, la reducción de jornada y salario carece de previsiones en materia de Seguridad Social. En consecuencia y posiblemente pensando en no penalizar a la trabajadora que, pese a haber optado por mantenerse en su puesto de trabajo aun con jornada reducida, pasado un tiempo finalmente se ve abocada a cesar en su actividad -ya sea de manera temporal o definitiva-, la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, ha corregido este efecto negativo exclusivamente en relación a la cuantía de la prestación por desempleo. Así, el actual artículo 211.5 LGSS señala que, en el supuesto de reducción de jornada en base a una situación de violencia de género, *"para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial"*. Una previsión bastante positiva que no hubiera estado de más extender al resto de las prestaciones sociales[144].

No obstante, la negociación colectiva puede establecer el derecho a la reducción de la jornada de trabajo sin aminoramiento del salario para los supuestos en que el sujeto titular acredite ser víctima de violencia de género. Y quizás de este modo, se promocionase el uso de esta medida que, dadas las negativas repercusiones económicas que la acompañan, no es muy utilizada por las víctimas, que prefieren recurrir a aquellas que mantienen indeleble los ingresos económicos habitualmente percibidos.

En cuanto a la posible compensación económica de las trabajadoras maltratadas que reducen su jornada laboral por esta causa manteniendo el 100 por 100 de su salario y subsanando así el agravio que sufre esta figura respecto a la suspensión del contrato de trabajo que sí está dotada del reconocimiento de la prestación por desempleo correspondiente, no se observa ningún plan de igualdad que aluda a ello. A este respecto destaca el PI del Grupo Inditex, que establece una ayuda monetaria para las víctimas de violencia de género que complementa el salario en el 100 por 100 de su cuantía en caso de reducción de jornada, durante un periodo de dos meses.

Aunque, en líneas generales se observa que esta materia apenas está presente en los planes de igualdad, y que en todo caso, los que sí lo recogen habitualmente se limitan a reproducir el contenido de la LOVG. Excepcionalmente, el PI de Correos introduce cuestiones significativas llenando de contenido los vacios jurídicos de que adolece la LOVG al respecto. Este PI prevé una reducción con un mínimo de 1/2 hora y un máximo de 2/3 tercios de la

[144] Así lo recalca Fernández Urrutia (2007:158).

jornada diaria, con disminución proporcional del salario. Pero sin embargo, no señala la duración de la referida reducción, de manera que aparentemente no tiene límite temporal alguno para su ejercicio. La determinación de la horquilla de topes dentro de la cual se puede efectuar la reducción de jornada así como de la duración de ésta son matices que la LOVG no menciona cuando reconoce y regula el derecho a la reducción de jornada de la trabajadora víctima de violencia de género. La negociación colectiva es por tanto a quien corresponde acotar el ejercicio de este derecho y ofrecer seguridad jurídica a las mujeres maltratadas que soliciten su disfrute. Pero, apenas se detectan PI que delimiten los máximos y mínimos posibles de reducción de la jornada diaria, así como de su duración total.

En cuanto a la reordenación de la jornada de trabajo, se trata de una medida que no afecta al tiempo de duración de la jornada y por consiguiente no lleva aparejada reducción alguna del salario. La reordenación de la jornada afecta a la distribución de la misma a través del horario, adaptándolo a través de los turnos, o bien mediante el cambio o utilización de los mismos; o convirtiéndolo en flexible; o a través de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo prevista por la empresa. Por consiguiente, ofrece todo un abanico de posibilidades cuya capacidad de ejercicio dependerá de las características y de la organización de cada empresa, en los términos en que disponga el convenio colectivo, previéndose, como última posibilidad, el acuerdo individual entre la trabajadora y el empresario (artículo 37.7 ET).

Todas las medidas de reordenación del tiempo de trabajo contempladas en el artículo 37.7 del ET requieren de una cierta compatibilidad con la dimensión y la organización productiva de la empresa. El ejercicio de estas medidas está limitado a la elección entre las formas de ordenación del tiempo de trabajo que ya se vinieran utilizando en la empresa, por lo que cabría descartar la posibilidad de que la empresa tuviera la obligación de poner en marcha formulas adicionales, aun referidas en la Ley, si no las tenía implantadas con anterioridad. Consiguientemente, la efectividad de estos derechos sólo encuentra verdadera concreción cuando se realicen con el consentimiento empresarial, por más que en la norma adquieran configuración de auténticos derechos ejercitables. La norma peca de gigantismo al regular dichos derechos como si su ejercicio fuese siempre posible en cualquier empresa y en cualquier momento de la relación laboral, sin atender a la propia dimensión de la empresa o a sus ciclos productivos.

En cuanto a la limitación del ejercicio de este derecho por la trabajadora víctima de violencia de género, al igual que ya viniera ocurriendo con la regulación de la reducción de la jornada laboral, el poder legislativo no establece restricción alguna en cuanto a su tiempo de duración. Por consiguiente y por analogía, se entiende extensiva la consideración ya anunciada del referido supuesto en relación con la ahora estudiada reordenación del tiempo de trabajo.

En todo caso, para garantizar la efectividad del ejercicio del derecho a la reducción y a la reordenación de la jornada resultará determinante el desarrollo que hagan los convenios colectivos y los planes de igualdad al respecto, ya que la concreción por acuerdo individual de la trabajadora afectada y el empresario constituyen un ámbito extraordinariamente complejo que suele conducir a la resolución judicial de las discrepancias. Sin embargo, los planes de igualdad no contienen regulación alguna de la materia que permita a la víctima conocer el contenido del ejercicio del referido derecho. Igualmente, por lo general los planes de igualdad no contemplan el teletrabajo o el trabajo a domicilio como fórmulas a través de las que flexibilizar el horario de trabajo, a pesar de la gran utilidad que representan estas formas de prestación de servicios que permiten a las víctimas de violencia de género evitar ser localizadas por su agresor en su puesto de trabajo, así como, permitir que éstas puedan

mantener su ocupación laboral aún cambiando de ciudad, de residencia o incluso de país. Excepcionalmente, el PI de Ikea señala la facilitación de cambio de turno de trabajo o de flexibilizar el horario para las trabajadoras maltratadas que lo soliciten sin entrar a señalar los criterios que se van a seguir o cómo se resolverán los casos de coincidencia de víctimas que soliciten la misma medida y resulte incompatible para la empresa proporcionárselo a todas ella, o de coincidencia con otros empleados que también la soliciten pero por cuestiones relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

4. El derecho al traslado o cambio de centro de trabajo de la víctima de violencia de género

El enunciado de la norma comienza aludiendo el ejercicio de este derecho cuando la trabajadora *"se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios"*, instando a pensar que se trata de un supuesto de cambio de centro de trabajo ligado al cambio de residencia. No obstante, en ocasiones un mero cambio de centro de trabajo dentro de la misma ciudad es suficiente. Por lo que, no siempre es preciso que la víctima tenga que proceder a cambiar de ciudad para hacer efectiva su protección. Y así debe ser entendido teniendo en cuenta el contenido del artículo 21.1 LOVG y el párrafo segundo del referido artículo 40.3.bis ET.

La redacción del artículo 21.1 LOVG alude al derecho de la mujer agredida a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo como dos supuestos separados por comas y por tanto diferentes entre sí. Esta redacción podrá dar a entender que se está aludiendo a la potestad de dos derechos distintos y por consiguiente ejercitables separadamente. Sin embargo, el contenido que se da al art. 40.3.bis ET desarrolla ambos derechos conjuntamente a pesar de enmarcarse dentro de un precepto dedicado exclusivamente a la movilidad geográfica necesariamente ligada al cambio de residencia.

En consecuencia, se puede determinar que se trata de un derecho de movilidad geográfica que contiene dos modalidades de ejercicio conexas y similares pero de índole diferente: el traslado, que implica un cambio de residencia y por consiguiente se trata de un supuesto de movilidad geográfica strictu sensu; y el cambio de centro de trabajo, que tiene lugar dentro de la misma localidad y por tanto no conlleva cambio de residencia alguno[145]. Pero, puesto que se trata de un único derecho, surge la duda respecto a si el sujeto titular del mismo agota la totalidad de su ejercicio cuando opta por una de las medidas; o si, por el contrario, cabría la posibilidad de alternar ambas medidas durante el tiempo en que se active el referido derecho. Si el traslado y el cambio de centro de trabajo constituyeran dos derechos diferentes, en línea con lo que parece asentir el artículo 21.1 LOVG, no habría duda alguna al respecto. El sujeto actor podría ejercer ambos derechos por separado y sin que tuviera que haber concatenación entre ellos. No obstante, puesto que el poder legislativo ordena ambos supuestos mediante el reconocimiento de un solo derecho y además los enumera de manera disyuntiva ("el traslado o el cambio de centro de trabajo") podría pensarse que la trabajadora víctima de violencia de género que quiera ejercer este derecho tendrá que optar entre una modalidad u otra sin posibilidad de compatibilizar ambas aún en momentos que así lo requieran. La Ley no dice nada al respecto y por tanto se desconoce si se trata de una elección alternativa a la vez que eliminatoria por parte de la víctima; si existe una prelación ordenada de derechos que determine primero el cambio de centro de trabajo y posteriormente el traslado, por ser más

[145] A este respecto Monereo Pérez y Triguero Martínez (2009:126), Fernández López (2005:52).

radical; o si la trabajadora puede optar libremente por el ejercicio de una u otra medida. Consiguientemente, tendrá que ser la negociación colectiva el cauce que establezca el modo en que puede llevarse a cabo el ejercicio de este derecho.

La movilidad geográfica a iniciativa de la trabajadora víctima de violencia de género no es un derecho de carácter inmediato, exigible en cualquier momento y a toda costa, sino *"un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo (...) que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo"*. Sin embargo y puesto que no es la única preferencia regulada para situaciones jurídicas dignas de tutela privilegiada, surge la duda de cómo interpretarlo y frente a quién.

El poder legislativo también atribuye un "derecho preferente" a ocupar el referido puesto de trabajo vacante a determinados colectivos como, por ejemplo, los trabajadores/as excedentes por cuidado de hijos/as; los trabajadores/as recuperados tras la declaración de incapacidad permanente total o absoluta; o las trabajadoras que precisan un cambio de puesto de trabajo que venga exigido por una situación de riesgo para el embarazo. El problema surge cuando el volumen de plazas vacantes en la empresa es inferior al número de trabajadores/as con derecho preferente que quieren acceder a ellas. A este respecto, la norma no establece ningún orden de prelación que resuelva la cuestión. Ante tal ausencia de criterios ordenadores, parece razonable defender que la prioridad absoluta la tienen los incapacitados recuperados, en la medida en que el artículo 2.2 RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, impone una solución categórica cuando ordena que *"Los trabajadores que hubieren cesado en la empresa por habérseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte a su capacidad laboral"*.

Para el resto de las situaciones se debería proceder con suma cautela mediante el análisis individualizado de cada caso. Con todo, no sería desproporcionado deducir la preferencia de la trabajadora víctima de violencia de género. En base a dos razones. La primera, por la entidad y tutela privilegiada de los bienes jurídicos en juego, que parece aconsejar una protección rápida y efectiva. Y la segunda, porque los derechos que regula la LOVG no son de *los "conciliables en su ejercicio con otros derechos e intereses opuestos"*, en la medida en que no pueden *oponerse "razones justificadas de su superior rango a las que la víctima puede esgrimir"* (Aramendi Sánchez, 2009:59).

En todo caso y en tanto en cuanto la cuestión no se resuelva jurisprudencialmente, cualquier decisión empresarial no discriminatoria argumentada correctamente para resolver la cuestión podría ser considerada válida.

La norma tampoco prevé cual va ser el criterio a utilizar en el supuesto de que concurran varias mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género solicitando simultáneamente la mencionada movilidad geográfica. En el primer caso, la solución podría establecerse en relación a la fecha de solicitud del cambio de centro de trabajo, o a la de obtención de la Orden de protección o de su acreditación sustitutiva, de manera que se otorgaría mayor prioridad a quien lo planteó primeramente, o a quien acredita más antigüedad en la condición de víctima (Arias Domínguez, 2008:108). En el segundo caso la cuestión está más clara. Obviamente el derecho preferente va a recaer sobre la trabajadora víctima de violencia de género, aun a pesar de que los hechos y las consecuencias de la violencia de género laboral

sufrida por su compañera sean mucho más graves y de peor repercusión. Ello supone un claro trato de favor hacia la víctima de violencia de género, que conduce a plantear la posibilidad de que quizás esta medida pueda llegar a suponer una vulneración del principio de igualdad y de no discriminación.

El referido *"derecho preferente"* se encuentra además limitado a fin de *"ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo"*, de donde se deduce que dicho *"derecho preferente"* queda anulado en caso de no existir una plaza vacante afín a la categoría profesional de la trabajadora víctima de violencia. En tal supuesto, y en caso de que a la referida víctima no le importe asumir la vacante disponible indistintamente de la categoría con que se corresponda, ésta no va a encontrarse en situación de privilegio respecto al resto de trabajadores que soliciten acceder a dicha vacante. La falta de previsión de este supuesto resulta un tanto llamativa puesto que, a buen seguro, habrá muchas situaciones en las que la trabajadora, no habiendo otras opciones posibles, estará dispuesta a asumir otro puesto de trabajo fuera de su grupo profesional con tal de escapar de la situación de violencia de género que está viviendo.

Quizás el silencio normativo al respecto esté relacionado con una intención del poder legislativo de excluir la movilidad funcional y desconsiderarla en cuanto pieza clave que puede favorecer el ejercicio del derecho a la movilidad geográfica dependiendo de cual sea la estructura empresarial. La hipótesis es un tanto desconcertante pues, *"...aunque el derecho primario es a la movilidad geográfica, (en el sentido amplio, no técnico, de cambio de centro de trabajo), puede estar concurriendo una movilidad funcional, ya que el puesto a ocupar no tiene ni que ser el mismo, ni que estar dentro de la misma categoría que el de origen",* produciéndose entonces la concurrencia de una movilidad geográfica atípica con una movilidad funcional igualmente atípica (Menéndez Sebastían y Velasco Portero, 2005:84).

A pesar del tenor literal de la Ley Orgánica 1/2004 y atendiendo al criterio hermenéutico finalista que ésta persigue, no conviene hacer una interpretación restrictiva de la expresión *"otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente"*. No debería haber ningún inconveniente ni dificultad en admitir una solicitud de movilidad a un puesto de trabajo de un grupo profesional o categoría inferior en el supuesto de que existiese vacante y no la hubiese en el mismo grupo o categoría equivalente de la trabajadora víctima de violencia de de género[146]. No obstante, la aceptación de esta posibilidad trae la duda respecto a la aplicación de las reglas relativas a la acomodación salarial previstas para la movilidad funcional por el artículo 39 ET. Este precepto garantiza el percibo de las retribuciones de origen en el supuesto de la movilidad a funciones de categoría inferior; y de las equivalentes al nuevo puesto a ocupar en el caso de la movilidad a funciones de categoría superior. La cuestión es determinar si cabe aplicar analógicamente tal régimen legal al supuesto analizado. Pues bien, salvo que la negociación colectiva disponga lo contrario, parece que no sería posible tal aplicación puesto que se trata de un derecho ejercitado a instancias de la trabajadora y en atención a sus necesidades, y por consiguiente no hay que salvar la retribución de origen en el caso de traslado a un nuevo puesto con funciones inferiores, o acrecentarla en el supuesto de una movilidad a una categoría superior[147].

[146] En esta línea Fernández López (2005:43), Blasco Pellicer, A. (2007: 107), García Ninet (2005:7).

[147] Menéndez Sebastián y Velasco Portero (2007:96), Fernández Urrutia (2007:166), Arias Domínguez (2008:107).

El poder legislativo señala una duración inicial de seis meses, que aparentemente no es necesario agotar, pues no se menciona que sea un plazo mínimo sino un máximo de entrada[148]. Una duración que a pesar de ser "inicial", curiosamente, no permite la posibilidad de ser prorrogada, lo que ha sido muy criticado por varios motivos. En primer lugar, por la contradicción interna del propio precepto que, al utilizar el término "inicial", induce a pensar que una vez agotados los referidos seis meses se podría sumar un nuevo periodo más de movilidad geográfica. En segundo lugar, porque la imposibilidad de prorrogar la referida "duración inicial" podría suponer un agravio comparativo respecto a la suspensión del contrato de trabajo ligada también a la violencia en que sí está contemplada; aun cuando ambas medidas responden a la misma finalidad: garantizar la protección de la víctima (Quintanilla Navarro, 2005:43). Y en tercer lugar, porque una vez descartada tal posibilidad, la duración de seis meses, prevista por la norma, puede resultar escasa para satisfacer debidamente las necesidades que condujeron a la víctima a optar por esta medida[149]. Por todo lo cual, se considera que la norma debería haber previsto una cierta flexibilidad en el uso de este tiempo y por supuesto haber equiparado los supuestos permitiendo la prórroga de los tiempos de duración tanto en la movilidad geográfica como en la suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.

En cuanto a las compensaciones económicas tradicionalmente ligadas a la movilidad geográfica por los gastos que ésta pudiera ocasionar, y ante el silencio la LOVG, hay que recurrir a lo señalado en el art. 40 ET. Este precepto sostiene que, cuando la movilidad geográfica se concreta a instancia del empresario los "gastos de viaje y las dietas" corren a su cargo; en igual medida que cuando el traslado es definitivo, en cuyo caso se genera "una compensación por gastos" propios del trabajador/a y de sus familiares.

Pero, la movilidad geográfica vinculada a la violencia de género es un supuesto de traslado o de cambio de centro de trabajo atípico que parte de la propia voluntad de la trabajadora, que es quien decide formalizar su derecho preferente a la movilidad sin posibilidad de que el empresario la pueda denegar. En consecuencia, no parece que deba recaer sobre éste la obligación de abonar a la trabajadora los gastos de desplazamiento; así como tampoco la de compensar con los permisos de tiempo de descanso que prevé el artículo 40.4 ET por el perjuicio que reporta para el trabajador/a la referida movilidad[150]. Aunque no debería ser descartable que la negociación reconozca medidas de apoyo económico y de vivienda o alojamiento temporal en el nuevo lugar de trabajo, así como los asuntos de gastos de mudanza que derivan de estas decisiones. Pero que en ningún caso fueran impuestas al empresario, sino que derivasen de los presupuestos destinados por la empresa a la acción social o de los que el Estado previese para estos casos. Todo ello, no descarta la posibilidad de que el empresario quiera conceder algún tipo de ayuda por su propia decisión unilateral.

El derecho al traslado o cambio de centro de trabajo de la víctima de violencia de género por esta causa es uno de los más observados por los planes de igualdad. En este sentido, conviene resaltar el PI de Eiffage Energía que, aunque de manera indeterminada, se compromete a "estudiar la posibilidad de compensación de gastos en caso de traslado" de la trabajadora

[148] En este sentido Garcia Ninet (2005:8) y Monereo Pérez y Triguero Martínez (2009:126).

[149] Como pone de manifiesto Gala Durán (2005).

[150] A este respecto García Ninet (2005: 8), Fernández López (2005: 55), Gala Durán (2005) y Arias Domínguez (2008: 108).

maltratada. El PI de General Óptica que busca facilitar el traslado de las víctima de violencia de género dotándola de un permiso retribuido de cinco días, con posibilidad de solicitar anticipos del importe correspondiente a la parte proporcional de las pagas devengadas en el momento de la solicitud. El PI de Ikea que establece una ayuda económica de cuantía fija de 500 € y además permite aumentar la duración del cambio de centro de trabajo y por tanto de reserva del anterior puesto de trabajo durante un año más al tiempo inicialmente fijado por la LOVG. Y el PI de Gamesa que también prevé una ayuda económica durante un máximo de 6 meses para contribuir a los gastos de desplazamiento y alquiler de vivienda de un importe máximo de 500 € mensuales.

Estas aportaciones económicas resultan de gran beneficio para la víctima de violencia de género puesto que en muchas ocasiones éstas pueden verse asfixiadas por los gastos extraordinarios que todo cambio de domicilio lleva implícito. Por tanto, es muy positivo que se haya incrementado el volumen de empresas que asumen dichos gastos durante las semanas iniciales del traslado, tiempo suficiente que permite a la trabajadora maltratada estabilizar su situación.

Sin embargo, la limitación del ejercicio del derecho a la movilidad geográfica a la existencia de vacantes del mismo puesto o categoría profesional desempeñada por la víctima no ha sido mejorada por apenas ningún plan de igualdad, que señalan expresamente la movilidad solo referida a "igual puesto" (PI de Aqualia). Lo que restringe la posibilidad de que la trabajadora maltratada pueda cambiar de centro de trabajo cuando tan solo haya plazas vacantes que la obliguen a realzar una movilidad funcional simultáneamente. Algo que debería subsanarse precisamente para facilitar el uso de este derecho a favor del alejamiento de la víctima de violencia de género con su maltratador.

5. El derecho a la suspensión y a la extinción del contrato de trabajo de la víctima de violencia de género

En cuanto al derecho a la suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género cabe destacar la ausencia de planes de igualdad que aludan o recojan el ejercicio de este derecho. En cambio, algunos planes de igualdad introducen un derecho adicional que va mas allá de la suspensión contractual, permitiendo a la víctima de violencia de género solicitar una excedencia laboral por esta causa. La introducción de este derecho de excedencia supone una novedad que se está insertando paulatinamente en los planes de igualdad y en los convenios colectivos y que es destacable por poner a disposición de las trabajadoras maltratadas una herramienta más que les permite mantener su posición dentro del mercado laboral, sin necesidad de desvincularse de él, a la par que tratan de poner fin a una situación personal lamentable. Y más aún cuando dicha excedencia no exige periodos previos de permanencia en la empresa y además vaya acompañada de una ayuda salarial de dos meses como es el caso del PI de Correos. Pero que no subsana las deficiencias de contenido de los planes de igualdad de otros derechos como el de la suspensión del contrato de trabajo, que llama poderosamente la atención.

En la misma línea de vacio señalada con la suspensión del contrato, también se encuentra el derecho de la víctima de violencia de género a extinguir su contrato de trabajo o a que se declare nulo el despido ejercido sobre la misma por el ejercicio de los derechos reconocidos por la LOVG. Estos dos derechos son los grandes olvidados, de manera que, el último de ellos no suele ser mencionado por los planes de igualdad y el derecho a la extinción tan solo es observado en algún plan, como es el caso del PI de Mantequerías Leonesas. La tendencia de

los convenios colectivos y de los planes de igualdad es a olvidar estos dos derechos lo que puede generar graves situaciones que puedan derivar por los posibles déficits con que la trabajadora reclame el ejercicio de alguno de estos derechos.

Finalmente, y de manera ejemplarmente excepcional se observa como algunos planes de igualdad introducen fórmulas de apoyo psicológico a las víctimas de violencia de género y/o convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas y fundaciones para la contratación de mujeres maltratadas. A este respecto resalta el PI de Mercadona, el PI de NH Hoteles España S.L. y el PI de Eiffage Energía, que recoge una o las dos medidas señaladas de manera simultánea.

No obstante, llama la atención que el PI de NH Hoteles España S.L. intente ayudar al colectivo de mujeres maltratadas facilitando su ingreso en la empresa pero que a su vez no contenga ni uno solo de los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género. El que la empresa NH Hoteles España S.L. se convierta en oferente de empleo que pretende proporcionar estabilidad e independencia económica a las mujeres maltratadas permitiéndoles situarse al margen de sus parejas para ayudarlas a romper los lazos de dependencia que les unen a ellos se contradice con la total omisión de todos y cada uno de los derechos laborales destacados por la LOVG que podrían ejercer las mujeres maltratadas una vez que ya están al servicio de la referida empresa.

Respecto a proporcionar ayudas de apoyo psicológico para las trabajadoras maltratadas, el PI Eiffage Energía señala tal intención mediante la formación oportuna de los departamentos de Recursos Humanos para informar de las ayudas a las empleadas víctimas de violencia de género, así como facilitarles puntos de atención psicológica y trámite de denuncias. Lo que, además de proporcionar ayuda y apoyo para que las víctimas conozcan con certeza los derechos de que disponen fomentando que pierdan el miedo a ejercerlos en la empresa, también favorecerá a esta última positivamente. La primera se encontrará apoyada y protegida por la empresa y la segunda ganará en prestigio, en fidelidad de sus empleados y en reducción de tiempos de ausencia de quienes requiriendo este servicio tengan que buscarlo fuera del entorno laboral.

6. Bibliografía

Aramendi Sánchez, José Pablo (2005): "Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", *Revista de Derecho Social*, núm. 30, pp. 55-76.

Arias Domínguez, Angel (2008): *Protección laboral y de seguridad social de la violencia de género*, Servicio de Publicaciones, Universidad de Extremadura.

Blasco Pellicer, Angel (2006): "Medidas laborales y de seguridad social en la protección integral contra la violencia de género", *Revista jurídica de la Comunidad Valenciana*, núm. 17, pp. 103-116.

Fernández López, Mª Fernanda (2005): *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, Albacete.

Fernández Urrutia, Aránzazu (2007): "Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito

sanitario y salvaguardia de la actividad laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, num. Extra 2, pp. 137-182.

Gala Durán, Carolina (2005): "Violencia de género y Derecho del Trabajo: Una aproximación a las diversas medidas previstas.", *Relaciones Laborales*, núm. 10, pp. 477-506.

García Ninet, José Ignacio (2005): "Medidas laborales y de Seguridad Social previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (II)", *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 170, pp. 5-8.

Martín Puebla, Eduardo (2005): "Medidas laborales de protección contra la violencia de género", *Revista Tribuna Social*, num. 179, pp. 19-34.

Menéndez Sebástián, Paz y Velasco Portero, Teresa (2005): "La suspensión del contrato de trabajo de las victimas de violencia de genero como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces." *Revista Trabajo y Seguridad Social CEF,* núm. 271, pp. 3-64.

Monereo Pérez, José Luis y Triguero Martínez, Luis Angel (2009): *La victima de violencia de género y su modelo de protección social,* Valencia, (Ed. Tirant lo Blanch).

Puebla Pinilla de la, Ana Mª (2009): "Violencia de género", en Escudero Rodriguez, R (coord..): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización*, Madrid, CINCA, pp. 273-284.

Quintanilla Navarro, Beatriz (2005): "Violencia de genero y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", *Temas Laborales*, núm. 80, pp. 11-64

Sempere Navarro, Antonio Vicente (2005): "Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre", en Muerza Esparza, Julio; Sempere Navarro, Antonio Vicente; e Iñigo Corroza, Elena: *Comentarios a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género. Aspectos jurídico penales, procesales y laborales*, Madrid, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor.

LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL FOMENTO Y CONTROL DE LA IGUALDAD A LAS EMPRESAS

Sara Berbel Sánchez•

Sumario

1. El arduo camino hasta la implantación de políticas de igualdad 2. La norma como incentivo 3. El fomento de la igualdad de oportunidades en las empresas 4. La necesidad de medidas de control público 5. Referencias bibliográficas

1. El arduo camino hasta la implantación de políticas de igualdad

Las administraciones constituyen un actor clave e imprescindible del proceso de fomento y control de las actuaciones para la igualdad. Y ello es así incluso en tiempo de crisis, o deberíamos decir, especialmente en tiempo de crisis, ya que es entonces cuando las políticas de igualdad devienen imprescindibles. La igualdad de oportunidades es fundamental para mantener la calidad de la vida social, para evitar la fractura entre clases sociales, para proteger de la extrema vulnerabilidad a las personas con menos recursos. Y es entonces, en cambio, cuando sucede que el concepto de igualdad y afines desaparecen de la agenda política y empresarial. Cuando el contexto socioeconómico es realmente grave, estos asuntos parece que no tienen que estorbar a los principales, ni en los discursos ni en las actuaciones políticas, públicas o empresariales. Pero la historia demuestra que las crisis son cíclicas y, en cambio, las políticas que conciernen a derechos humanos básicos tienen que ser estructurales, estables y permanentes si deseamos realmente desarrollar un estado del bienestar.

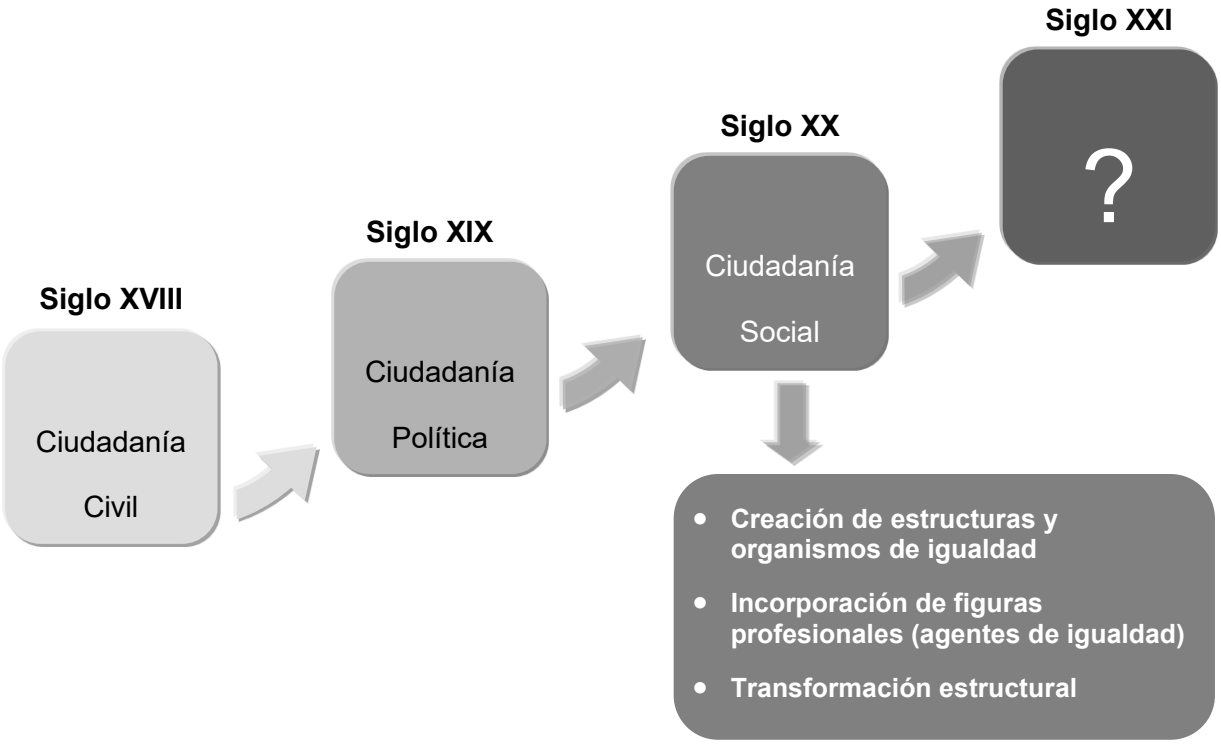
Las políticas de igualdad de oportunidades no están pasadas de moda, a pesar de que es bien cierto que son muy viejas, tan antiguas como la reivindicación de la democracia moderna y tan profunda como ella. Hace más de dos siglos que grupos de mujeres reivindicaban los principios que han funcionado como motor de los cambios sociales de los últimos siglos en Occidente: *"Todos los seres humanos son iguales"*. Enraizado en la tríada fundamental de la política moderna, la proclama de la Revolución Francesa *"Igualdad, libertad, fraternidad"*, supone un valor universal que ha fundamentado las sociedades democráticas actuales y también las luchas de las mujeres. Así, a menudo se describe el periodo ilustrado como "el tiempo de los iguales", durante el cual se conformaron las bases intelectuales y políticas de la idea de igualdad entre todos los seres humanos. Pero, como es bien conocido, en la práctica política, la Ilustración se traicionó a sí misma, dejando a las mujeres, la mitad de la especie humana, fuera de sus premisas. Este es uno de los motivos por los que la pensadora Amelia Valcárcel dice que el feminismo es un hijo (o una hija!) no querido de la Ilustración (Valcárcel, 1997). Y es también el argumento que nos conduce a afirmar que una democracia no es completa si no incorpora la igualdad en todas sus dimensiones.

A partir de entonces, de manera globalmente progresiva a pesar de todos los avances y retrocesos históricos que conocemos, los derechos de ciudadanía se fueron ampliando gracias a la reivindicación constante de los grupos de presión, especialmente el movimiento obrero, la clase ilustrada y los movimientos feministas, de manera que de la "ciudadanía civil" del Siglo XVIII que giraba básicamente en torno a la libertad y los derechos de propiedad, se pasó a la "ciudadanía política" del siglo XIX, vinculada sobre todo a los derechos de sufragio y de organización social y política. Finalmente, en el Siglo XX la igualdad social se convierte en

• Doctora en Psicología Social. Profesora de tercer ciclo en la UB y la UAB.

un eje central de los derechos de ciudadanía, consolidándose la "ciudadanía social" sobre la cual se edifican los Estados de Bienestar en Occidente.

Gráfico 1: Evolución de los derechos de ciudadanía



El punto de inflexión fundamental de este largo proceso de transformación sucede cuando la igualdad jurídica entre mujeres y hombres se convierte en un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983). La igualdad se configura asimismo como un principio fundamental de la Unión Europea. Aún así, la existencia de este reconocimiento universal ha sido insuficiente y la realidad muestra que la igualdad plena y efectiva todavía es sólo teórica.

La violencia de género es la punta del iceberg de esta realidad desequilibrada todavía en nuestro siglo pero hay otros hechos, concretamente en el mundo laboral, que muestran claramente la diferencia de trato respecto a las mujeres, con lo que ello comporta de discriminación y desigualdad objetiva. Podemos afirmar que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido profundamente compleja, puesto que el trabajo remunerado es el marco de referencia cultural en nuestra sociedad y, por lo tanto, no se cuestiona su centralidad en nuestras vidas, de forma que toda la organización personal y social se configura en torno a la actividad laboral. Esto hace que las mujeres tengan grandes dificultades de sobrecarga de rol al compaginar y conciliar su vida profesional y familiar (y aún más si se contempla el tiempo personal y de ocio), así como al acceder a lugares de decisión y liderazgo. La diferencia por géneros según el tipo de contrato es clamorosa: el 65,9% de contratos de tiempo parcial son femeninos, así como el 59,5% de los contratos fijos discontinuos, con la disminución económica y de prestaciones que esto significa (Observatorio del Departament de Treball, 2012).

La evidencia de la desigualdad, respaldada por las recomendaciones y normativas europeas, conduce a finales del siglo XX a las diferentes administraciones a asumir, con mayor o menor éxito, diferentes actuaciones para tratar de reducirla. Sin embargo, también el proceso de incorporación de las políticas de igualdad en las administraciones públicas sufrió una evolución específica. Al principio, el enfoque político entendía las problemáticas de las mujeres de forma individual y aislada, con una marcada orientación asistencialista, centrándose principalmente en las "carencias de las mujeres", desde una óptica a menudo paternalista y sin pensar todavía en la estructura social ni el ámbito organizacional. La siguiente fase se distinguió por una orientación más amplia que abordaba la injusticia estructural de género, aquella que vulnera de forma permanente y global los derechos de ciudadanía de las mujeres. Esta nueva concepción de las políticas de igualdad condujo al concepto de "discriminación positiva" y, posteriormente, a la puesta en marcha de las llamadas "acciones positivas", que trataban de igualar a las mujeres respecto a los hombres en los resultados, no sólo en las oportunidades de partida. Estas políticas supusieron un gran adelanto en relación a las anteriores, pues se asumió que no era suficiente con garantizar la igualdad ante la ley ya que las mujeres padecían una situación desigual y discriminatoria en la posición de partida y en la de llegada.

Finalmente, en una tercera fase, a partir de la IV Conferencia Mundial de mujeres, celebrada en Pekín al 1995, se dio otro paso adelante al introducirse en la agenda política de los estados la estrategia política del *mainstreaming de género*[151]. A partir de ese momento se entiende que la igualdad ante la ley y la presencia paritaria, aparentemente lograda en muchos espacios públicos, es necesaria pero no suficiente para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Tabla 1: Proceso de incorporación de la igualdad a las políticas públicas

	Primera fase	**Segunda fase**	**Tercera fase**
Época de implantación	**~1980~**	**~1990~**	**~2000~**
Enfoque	Asistencialista y paternalista,	Estructural	Transversal (gender mainstreaming)
Objetivo	Centrado en las carencias de las mujeres, la mujer como "víctima"	Centrado en acciones positivas	Centrado en el cambio social / político / organizacional
Actuaciones	Atención individual y aislada	Actuaciones grupales y colectivas	Actuaciones transversales en las organizaciones públicas y privadas

[151] Por transversalidad de género (traducido del inglés *gender mainstreaming*) se entiende el tipo de estrategia a largo plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las políticas y actuaciones de un gobierno, contemplando necesidades e intereses tanto de hombres como de mujeres. (Glosario. Mujeres y Trabajo, 2008)

Estructuras responsables	Bienestar social, servicios sociales, inserción ocupacional	Secretarías, institutos y concejalías para las mujeres	Comisiones interdepartamentales, mesas de trabajo polivalentes

En la última década empieza a asumirse políticamente que es necesaria una transformación estructural de la sociedad que comportará, entre otros aspectos, cambiar la organización social del trabajo que todavía se continúa estructurando en función del sexo, modificar la actual la organización de los tiempos sociales que impide compatibilizar la vida personal y laboral, así como alterar las pautas socio-culturales, que perpetúan los roles de género. Se pone el énfasis en la brecha salarial, en la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, y en el *techo de cristal* que impide a las mujeres la igualdad en puestos de poder. Aquí se concreta por primera vez la relación con el mundo laboral y también la exigencia a las empresas privadas para incorporar la igualdad a sus organizaciones.

Uno de los elementos clave en este proceso evolutivo ha sido la progresiva creación de estructuras y organismos de igualdad en todos los niveles de gobierno público, así como la incorporación de la figura profesional del agente de igualdad, a imagen de los países europeos más avanzados. Mientras que durante muchos años las políticas de género estuvieron reservadas a profesionales de diferentes ámbitos (por ejemplo, servicios sociales, promoción e inserción ocupacional de las mujeres, etc.), en función de la concepción de las mujeres como víctimas carentes de recursos, a medida que estas políticas adquirieron centralidad en las agendas políticas y se amplió el concepto de igualdad, se empezaron a dotar de personal especializado en género. Tener personal técnico especializado ha resultado fundamental para superar la visión asistencialista (y a menudo paternalista) sobre la discriminación de las mujeres y avanzar hacia la transversalidad en todas las políticas de igualdad. Como muestra de este tipo de políticas, la Generalitat de Cataluña creó en 2007 la primera Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Estado español, desde la que se incentivaron planes de igualdad en las empresas y se impulsó y consolidó una red de más de cien agentes de igualdad en el ámbito público así como en el de la empresa privada.

2. La norma como incentivo

Desde el momento en que el *mainstreaming de género* puso de manifiesto la necesidad de diseñar políticas de alcance en general para toda la sociedad y que implicaran, en particular, a las empresas privadas, la Administración ha realizado grandes esfuerzos para tratar de mostrar al mundo mercantil que, además de una cuestión de justicia social, la igualdad de oportunidades tiene ventajas que contribuyen a mejorar la eficacia de las organizaciones.

Esto ha convencido a algunas empresas públicas y privadas a implantar Planes de Igualdad, aunque hay que reconocer que el mayor incentivo lo ha supuesto la Ley de igualdad española, la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual ha contribuido a la mentalización empresarial con la obligación de negociar planes de igualdad entre la dirección y los comités de empresa por parte de las compañías de más de 250 personas trabajadoras en plantilla.

A pesar del indudable adelanto social que la Ley supone, es cierto que algunos sectores empresariales y sociales han expresado ciertos miedos o resistencias ante su aplicación. Es en este punto donde las administraciones se han esmerado en mostrar las bondades

de la Ley y en explicar que su desarrollo revertirá en una ventaja competitiva para la economía, además de significar un poderoso factor para la cohesión social.

Para lograr una perspectiva completa, resulta conveniente analizar los principios inspiradores de la ley, que se articulan a través de cuatro aspectos fundamentales:

a) Se trata de un derecho que implica el compromiso de toda la ciudadanía.
   La ley de igualdad es, obviamente, un derecho de las mujeres a vivir en igualdad de oportunidades en todos los ámbitos públicos o privados pero no es una ley sólo para las mujeres sino que resultará beneficiosa para el país en general, las empresas y, en definitiva, toda la ciudadanía. Contar con el potencial y el talento del 50% de la población enriquecerá y favorecerá los procesos de cambio y mejora.

b) Se trata de una ley necesariamente transversal.
   Las políticas de género no pueden desarrollarse aisladamente desde ámbitos políticos específicos y segregados puesto que no alcanzarían a los diferentes colectivos de mujeres a quienes van dirigidas. Es, precisamente, para contemplar la transversalidad que la Comisión Europea ha recomendado la adopción del *gender mainstreaming* en cualquier aplicación de política pública hacia las mujeres. La ley, en consecuencia, abarca un amplio abanico de ámbitos de actuación puesto que afecta a la administración pública, al entorno laboral, empresarial, seguridad social, contratación y subvenciones públicas, política cultural, de creación artística, deporte, cooperación al desarrollo, educación y salud, desarrollo rural y vivienda, acceso a nuevas tecnologías y sociedad de la información y medios de comunicación públicos y privados. Se trata de una aproximación transversal a todos aquellos ámbitos de la vida donde las mujeres tienen el derecho a aportar sus conocimientos y sus propuestas en igualdad de condiciones.

c) Se trata de una ley que busca explícitamente la conciliación.
   La conciliación de la vida personal y laboral es un aspecto clave que necesita de la implicación real de todos los agentes sociales para que pueda llegar a materializarse, y que rompe con muchas actitudes enquistadas que valoran por encima de los objetivos y los resultados en el trabajo la disponibilidad total, en detrimento de la vida personal de los seres humanos. Además, todos los datos disponibles confirman que la más elevada participación laboral de las mujeres ha variado muy poco la pauta tradicional en el reparto de responsabilidades domésticas y de cuidado de las personas, a pesar de los cambios profundos que se han producido en la vida de las familias, en las cifras de natalidad y en la presencia femenina en el trabajo remunerado. La frecuencia de las mujeres que realizan las tareas del hogar se mantiene en un nivel muy alto, en torno a un 80%, independientemente de cuál sea su ocupación respecto a la actividad (ocupada, en paro o sin actividad descrita), mientras que la dedicación masculina continúa siendo muy baja, en torno al 15%, dándose la circunstancia de que tampoco se incrementa significativamente en aquellas situaciones en que los hombres están en paro o inactivos respecto a los que están ocupados. Las mujeres catalanas continúan trabajando 4 horas más que sus compañeros en el hogar. (Institut Catalá de les Dones, 2012)

d) Se trata de una ley que entiende la negociación colectiva como herramienta imprescindible para la igualdad.

La ley otorga una relevancia muy significativa a la negociación colectiva. Desde el Departamento de Trabajo de Cataluña se llevó a cabo el estudio *"Igualdad y conciliación en la negociación colectiva en Cataluña"* en 2007, que compendia el análisis de los contenidos relacionados con temas de género y de filiación de 956 convenios colectivos de Cataluña y cerca de dos centenares de normas anexas (acuerdos de modificación, revisiones salariales, etc.) antes de la aplicación de la Ley de Igualdad. El análisis puso de manifiesto que eran enormemente minoritarios los convenios que hacían alguna referencia a la igualdad de género en sus cláusulas. Sólo un 1,5% de los convenios estudiados incorporaban alguna reflexión o medida sobre la acción positiva para impulsar la igualdad. La Ley de igualdad supuso un paso adelante exigiendo la negociación para la aprobación de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

3. El fomento de la igualdad de oportunidades en las empresas

Si bien la Ley de Igualdad ha supuesto un revulsivo para muchas empresas, lo cierto es que la gran mayoría no están afectadas por ella (en Cataluña más del 90% del total de compañías son pequeñas o medianas empresas), de modo que las administraciones se han visto en la necesidad de diseñar otras actuaciones que muestren a las empresas las ventajas de implantar medidas de igualdad en sus organizaciones.

Para ello se han expuesto una serie de argumentos de los que sólo destacaré los más utilizados:

- *Forma parte de los planes necesarios para el éxito empresarial*

Muchas empresas se sienten incómodas ante el desconocimiento de qué es un plan de igualdad, por lo que uno de los principales esfuerzos consiste en mostrar que se trata de un plan similar a otros que puedan desarrollarse en el entorno empresarial (plan financiero, plan de marketing, plan de recursos humanos...). Se trata, en definitiva, de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de la realización de un diagnóstico sobre la situación actual y que es transversal, es decir, afecta a la totalidad de la empresa. Es importante que los planes de igualdad contemplen aspectos como el lenguaje y la comunicación no sexista, la igualdad en el acceso a lugares de decisión, la promoción y la formación, las retribuciones igualitarias, la clasificación profesional, la prevención del acoso sexual y la ordenación temporal del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación entre la vida personal y laboral.

- *La igualdad de oportunidades significa atracción y retención del talento:*

El índice de rotación en las empresas catalanas es elevado, y debe ser causa de reflexión entre los responsables empresariales. A menudo se descuida el llamado "salario emocional" u otros aspectos de la organización que no tienen que ver con la economía objetiva. Los manuales de *management* señalan que empresas y organizaciones deben prestar atención tanto a los recursos tangibles como a los intangibles. Los recursos intangibles son aquellos que no tienen un reflejo en los estados contables tradicionales, pero que, sin embargo, explican una gran parte de la

valoración que el mercado concede a una organización (prestigio, reputación, marca). Entre los recursos intangibles se encuentra el talento de las persones empleadas, su conocimiento de la organización, su experiencia. Un aspecto muy importante en la gestión de recursos humanos en las organizaciones es, precisamente, evitar la fuga de personas cualificadas.

En esta línea, el estudio publicado en 2008 por la Cámara de Comercio de Barcelona *"El impacto económico de la pérdida de talento femenino"* constata que en el año 2006, 32.595 mujeres con formación superior abandonaron prematuramente su profesión, y que la dificultad de conciliación de la vida personal y laboral fue una de las causas fundamentales de este abandono. Este mismo estudio, cuantificó también la pérdida de capital humano cualificado que comporta la salida de todas estas mujeres del mercado laboral, y los resultados mostraron que equivale a un coste de 12.152 millones de euros, es decir, un 6,2% del PIB de Cataluña.

Hay más evidencias de que cuando hay pocas mujeres en la plantilla de una empresa se está perdiendo talento. Así, el estudio realizado por Catalyst Inc. (2007), analizando las 500 empresas más grandes del mundo, afirma que las empresas con mayor número de mujeres en sus lugares de dirección obtienen mejores resultados económicos en general. Añade, además, datos cuantificables: ganan un 53% en rentabilidad sobre los recursos propios, un 42% en los beneficios según las ventas realizadas y un 63% en el regreso del capital invertido, respecto a las que no tienen mujeres o tienen menos en sus equipos directivos.

Estos datos pueden parecer impactantes y conducen a la pregunta, a mi juicio equivocada, de si las mujeres son mejores en su trabajo que los hombres. En mi opinión están mostrando claramente que, si no se aprovecha el talento femenino, la organización sale perdiendo. Si las mujeres están por debajo del nivel que les corresponde, la empresa pierde su capacidad, conocimiento y aportaciones. Los resultados muestran también que las mujeres no son simples cuotas (uno de los principales temores de muchas directivas) sino que, cuando se las escoge por su currículum y habilidades, tal como defienden las cuotas, aportan grandes beneficios a las empresas en donde trabajan. Con frecuencia las potencialidades femeninas son invisibles al formar parte del que hemos dado en llamar "currículum oculto" y son necesarias estrategias específicas ocupacionales para sacarlo a la luz (Berbel, 2004). Se trata de recuperar el conocimiento, la forma de pensar, de organizar, que pueden aportar las mujeres. En definitiva, se trata de una apuesta por la suma de talentos de todos los seres humanos.

- *La igualdad de oportunidades contribuye a la reducción del estrés, la rotación de personal y el absentismo*

La cultura del trabajo presencial y de largas jornadas laborales influyen de forma directa en el hecho de que las personas trabajadoras experimenten niveles de estrés que pueden provocar problemas de salud, trastornos psicológicos y absentismo laboral, en gran parte por las consecuencias de mantener jornadas de trabajo excesivas pero también debido a las dificultades de poder compaginar el tiempo personal y familiar con el tiempo laboral.

Esta dificultad a menudo causa un aumento del estrés que, cada vez más, supone una sobrecarga para las personas y, en algunos casos, acaba en enfermedad. No es casualidad que aumenten los trastornos por depresión y ansiedad. Según datos de la Comisión Europea, las bajas por estrés cuestan anualmente a los países de la UE 20.000 millones de euros debido a los gastos sanitarios, el absentismo y el descenso de la productividad que ocasionan (Associació Joia, 2012).

Los Planes de Igualdad, que contienen una serie de medidas para una buena organización del tiempo de trabajo, mejoran efectivamente esta situación y llegan a reducir hasta un 30% el absentismo en las organizaciones que los aplican (Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, 2009a).

- *La igualdad de oportunidades forma parte de los valores de las empresas socialmente responsables.*

Ha pasado mucho tiempo desde aquellos años en que se pensaba que la RSE no era rentable. Un número importante de empresas saben ya que su prestigio (e, indirectamente, sus beneficios económicos) irán de la mano de su apuesta por la responsabilidad social corporativa. La responsabilidad social de las empresas (RSE) supone la integración voluntaria, por parte de las compañías, de preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales, procesos productivos y relaciones con colectivos de interés: clientes, proveedores, personas trabajadoras, el territorio donde están ubicadas, etc. Defender un modelo de empresa socialmente responsable significa comprometerse, también, con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La igualdad de oportunidades, junto con otros valores, como, por ejemplo, la conservación del medio ambiente, la salud, los derechos humanos, el desarrollo sostenible, el respeto y la integración de la diversidad, tienen que ser una marca que identifique la imagen corporativa de las empresas socialmente responsables y las haga más competitivas.

Aquellas organizaciones que asuman conductas igualitarias y de compromiso contra la discriminación, además de contribuir a la mejora de su entorno social e incluso de una mejora del clima laboral y nivel de satisfacción de sus equipos, se benefician de una imagen pública más moderna y comprometida con el progreso de la sociedad. En este aspecto, no sólo las organizaciones privadas sino también las administraciones deben ser ejemplificadoras e incorporar estos valores como parte de la cultura de su organización.

- *La igualdad de oportunidades significa eficacia*

La implantación de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres permite a las empresas, organizaciones y administraciones públicas un aprovechamiento eficaz y eficiente de los recursos humanos, como hemos señalado anteriormente, a partir de la reducción del absentismo laboral, la menor rotación de personal y la disminución de los riesgos psicosociales, entre otros beneficios. Por lo tanto, permite un aprovechamiento eficaz y eficiente de los recursos humanos, incide en el mejor funcionamiento de los equipos de trabajo, motiva al personal que trabaja en ellas y aumenta la cohesión social (Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, 2009b).

Todas estas mejoras repercuten, sin duda, en la eficacia y la competencia de las empresas y organizaciones y también, por supuesto, en las de las administraciones públicas, que tienen en las personas empleadas su principal potencialidad.

- *La implantación de planes de igualdad en las organizaciones públicas y privadas implica el cumplimiento de la normativa vigente.*

Como se ha señalado anteriormente, la Ley de Igualdad establece que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación. Estas medidas en algunos casos se concretarán con el diseño y aplicación de Planes de Igualdad. En el caso de las Administraciones Públicas, es el Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional octava, la norma que establece la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

En 2005, Cataluña fue la Comunidad Autónoma pionera en otorgar ayudas económicas, de asesoramiento y formativas a las empresas para elaborar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incorporar la figura del agente de igualdad con el objetivo de incentivar la igualdad de género en el mundo empresarial. Posteriormente, la Secretaría de Estado para la igualdad del gobierno español implementó también incentivos para el desarrollo de planes de igualdad en las empresas, política que continúa en la actualidad.

Además de adoptar medidas para la sensibilización y la explicación de las ventajas socio-económicas de los planes de igualdad, se deben ofrecer desde las Administraciones otro tipo de servicios para fomentar la igualdad empresarial:

- Formación y acompañamiento a las empresas para la elaboración de Planes de Igualdad
- Incentivos a las empresas que desarrollen planes de igualdad y que incorporen agentes de igualdad a sus organizaciones.
- Impulso de la Red de agentes de igualdad empresariales
- Difundir los resultados de las buenas prácticas
- Impulsar nuevas organizaciones de tiempo de trabajo en las empresas, así como planes de conciliación, derivados de los planes de igualdad
- Avanzar en la inserción socio laboral de mujeres en ámbitos profesionales donde están todavía infrarrepresentadas
- Contribuir al empoderamiento, mejora de la autoestima y acceso de las mujeres a lugares directivos
- Poner de relieve la necesidad de referentes con nombre de mujer y por lo tanto dar valor a las que han sido y serán mentoras de las jóvenes de hoy
- Potenciar la incorporación de medidas de igualdad a la negociación colectiva y a los convenios colectivos resultantes en aquellas empresas que no estén obligadas por la ley a implantar planes de igualdad.

En resumen, una de las funciones fundamentales de la Administración será ofrecer herramientas a las empresas, a los agentes sociales y a las personas trabajadoras para avanzar en la igualdad de oportunidades. Su objetivo debe ser aportar asesoramiento personalizado, además de instrumentos metodológicos, para la formación, para la

sensibilización, para elaborar planes de empresa, diagnosis, conciliación de la vida personal y laboral, entre otros.

4. La necesidad de medidas de control público

En muchas ocasiones la ciudadanía se pregunta si no es suficiente con el fomento e impulso de la igualdad de género, si no será excesivo aplicar sanciones y medidas de control para el desarrollo de las políticas de igualdad. Creo que la respuesta es que, lamentablemente, la voluntariedad no funciona. Veamos el siguiente extracto de una noticia publicada en la web de la Comisión Europea en marzo de este mismo año y recogida por El País (5/03/2012):

Figura 1: Noticia de la Comisión Europea

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Bruselas avanza hacia las cuotas de mujeres en los consejos de administración

- La Comisión constata el fracaso de las medidas voluntarias de paridad
- La presencia femenina en los puestos de mando de las empresas es del 14%

La cuestión es que el avance en el acceso de mujeres a consejos de administración de las empresas europeas está resultando mucho más lento de lo esperado. A finales de 2010, las mujeres suponían un 11,8% del total de los equipos directivos en los consejos de administración, un porcentaje que en enero de 2012 aumentó al 14%.

Entretanto, a la vista de la baja proporción de mujeres, la comisaria europea Vivian Reding propuso en marzo de 2011 a las compañías europeas firmar un acuerdo voluntario para elevar la presencia de mujeres en los consejos al 30% en 2015 y al 40% en 2020. Se comprometió a revisar el resultado un año después, y tomar las medidas oportunas. Así pues, en marzo de 2012 comprobó, con desolación, que en toda Europa solo 24 empresas se habían adherido a la iniciativa. Resulta difícil explicar la persistencia del llamado "techo de cristal" ya que las mujeres rozan ya el 50% de la fuerza de trabajo en Europa y además se responsabilizan del 70% de las decisiones de consumo en los hogares, sea directa o indirectamente. La Comisaria Europea se lamentó ante estos resultados aduciendo que, a este ritmo, harían falta cuarenta años para conseguir consejos de administración equilibrados, con al menos un 40% de mujeres, lo que llamamos paridad[152], según el informe que presentó la Comisaria.

Las consecuencias serán, probablemente, mayor normatividad para lograr la paridad. Los datos muestran que las cuotas obligatorias funcionan: así fue en Noruega, donde se ha alcanzado un 44% de presencia femenina gracias a una cuota impuesta en 2005, partiendo de un escaso 7% en 2002. Y así ha ocurrido recientemente en Francia, que a

[152] Paridad significa presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que exista ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos sexos esté representado por más del 60% ni menos del 40%. (Glosario, Mujeres y Trabajo, 2008)

partir de la inclusión de cuotas obligatorias, ha logrado doblar la presencia de mujeres en los consejos hasta un 22% en 2012. En España, en cambio, la Ley de Igualdad recomienda la paridad a las empresas en sus consejos directivos (se espera la presencia de un 40% de mujeres en 2015) pero no la impone, de forma que los avances son mínimos en este sentido (tan sólo un incremento de un punto en el último año, hasta el 11'5%, pero todavía por debajo de la media comunitaria). Sin embargo, las empresas españolas que concurren a concursos públicos deben cumplir la ley de igualdad, una exigencia que no existe en otros Estados y que es valorada como positiva desde la Comisión Europea.

Parece evidente, en conclusión, que la vía voluntaria no funciona. El mismo informe de la Comisión Europea subraya que son las medidas legislativas las que surten efecto, "especialmente si van acompañadas de sanciones". (Comisión Europea, 2012).

Además de normativizar la igualdad y prever sanciones para los casos de incumplimiento, debería avanzarse desde las diferentes administraciones en otros modos de control y seguimiento. A continuación expongo algunos que considero más pertinentes:

- *Impulsar registros de Planes de igualdad*. En estos momentos no existe ningún registro obligado para aquellas empresas que cuentan con un plan de igualdad en su organización, de modo que las cifras que se barajan al respecto son siempre aproximadas. Sería necesario constatar cuántas empresas están realmente desarrollando sus planes de igualdad y hacerlo además de un modo periódico, desde la perspectiva de que un plan de igualdad no es nunca un documento estable sino dinámico, que debe irse actualizando a medida que lo hace la propia organización. Un registro de planes de igualdad promovería la visualización de las empresas "cumplidoras", mejorando así su imagen pública, y avanzaría en la transparencia que con frecuencia demandan los agentes sociales respecto a la implantación de las políticas de igualdad.

- *Incorporar la obligación de medidas de igualdad a todas las empresas que trabajen con la Administración.* Sería importante que todas las empresas que desplieguen servicios directa o indirectamente relacionados con una administración pública debieran demostrar que cuentan con un plan de igualdad y aportar datos sobre las medidas que están desarrollando, independientemente de su tamaño y de que estén obligadas o no por la ley.

- *Impulsar las evaluaciones en el ámbito público y privado.* Los avances son todavía escasos en el desarrollo de sistemas de evaluación permanentes en el ámbito público. En relación a la implantación de medidas de igualdad, sería oportuno realizar evaluaciones periódicas que valoraran el grado de desarrollo de las mismas, revisaran y actualizaran los diagnósticos y aportaran datos para posibles nuevas actuaciones. Esto debería llevarse a cabo tanto en lo que respecta a la administración pública como en relación a las empresas privadas (Astelarra, 2005). La evaluación es siempre una herramienta necesaria para mejorar el nivel de conocimiento y, en consecuencia, de eficacia, de toda organización.

Una vez revisadas las posibilidades con que cuenta la administración para fomentar y controlar las políticas de igualdad, podríamos tener la tentación de pensar que son ellas mismas, las diferentes administraciones, las que originan y perpetúan las políticas de igualdad. Y, sin embargo, no es así. Las administraciones juegan un papel clave ya que son el artífice, el instrumento que las ha diseñado, concretado y aplicado, y que actualmente vela por su mantenimiento, pero no conviene olvidar que las políticas de igualdad provienen de la lucha de las mujeres por su acceso a la ciudadanía plena y éste es siempre un motivo de fuerza y esperanza para el futuro ya que, incluso en el improbable caso de que las administraciones renunciaran a su papel impulsor y controlador de la igualdad, incluso en ese supuesto, las mujeres a partir de sus convicciones, sus asociaciones y sus redes, como ciudadanas de pleno derecho, continuarían exigiéndolas desde la sociedad civil, como hicieron en su momento las feministas ilustradas, las sufragistas, las feministas socialistas y tantas otras.

En cualquier caso, la implantación de políticas de igualdad resulta imprescindible para la construcción de una sociedad libre y democrática ya que, como señaló el último secretario general de la ONU y Premio Nobel de la Paz 2001, Kofi Annan: *"Gender equality is more than a goal in itself. It is a precondition for meeting the challenge of reducing poverty, promoting sustainable development and building good governance."*[153]. Tanto las administraciones públicas como las empresas privadas deben asumir este reto e incorporarlo en los valores esenciales de su organización en aras de su propio beneficio y del de la sociedad general.

5. Referencias bibliográficas

Astelarra, Judith (2005): *Veinte años de políticas de igualdad,* Colección Feminismos. Valencia: Cátedra

Berbel, Sara (2004): *Sin cadenas. Nuevas formas de libertad en el siglo XXI,* Madrid: Narcea Ediciones

Catalyst Inc. (2007): *The button line: Corporate performance and women's representation on boards,* New York: Catalyst

Comisión Europea (2012): *Programa de Trabajo legislativo para 2012.* http://ec.europa.eu/index_es.htm

Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (2008): *Glosario: Mujeres y Trabajo,* Barcelona: Departament de Treball, Generalitat de Catalunya

Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (2009a): *Experiencias en la organización del tiempo de trabajo en las empresas de Cataluña,* Barcelona: Departament de Treball, Generalitat de Catalunya

Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (2009b): *Els 10 PQ de la Igualtat,* Barcelona: Departament de Treball, Generalitat de Catalunya

Institut Català de les Dones (2012): *Dades estadístiques,* Barcelona: ICD

[153] *"La igualdad de género es más que un objetivo por sí solo. Es una condición para reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y construir una buena gobernabilidad*" (traducción de la autora).

JOIA (2012): *Notícies,* Barcelona: Associació Joia http://www.associaciojoia.org/ca/noticies/

Observatori de Treball del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (2012): http://www20.gencat.cat/portal/site/observatoritreball

Valcárcel, Amelia (1997): *La política de las mujeres,* Colección Feminismos. Valencia: Cátedra

Anexo 1. Una Experiencia de Plan de Igualdad: MUTUALIA[154]

Cristina Mendia[155]

1. Quiénes somos

MUTUALIA, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social, nº 2, es una Empresa sin ánimo de lucro, que colabora con la Seguridad Social mediante la gestión de servicios sanitarios, prestaciones económicas y difusión de la prevención, dirigidas a las empresas y al personal contratado por éstas.

2. Hitos importantes

MUTUALIA se gestiona según el modelo EFQM de Excelencia por eso, teniendo en cuenta la relevancia que tienen las personas para la organización, ha optado por la implementación de Políticas de Igualdad, y éstos son nuestros principales hitos:

En el Año 2006 fruto de la fusión de las tres Mutuas Vascas: Mutua Bizkaia Industrial (Bizkaia), Pakea (Gipuzkoa) y Previsora (Alava) nace MUTUALIA cuyas magnitudes son:

- Población protegida 319.225
- Cuota de Mercado 41,67%
- Plantilla media 579 personas

En el año 2007 se constituye la Comisión para la Igualdad (tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007)
En el año 2008 se elabora el I Plan Igualdad
En el año 2009 se elabora el II Plan Igualdad con vigencia 2009-2011
En el 2011 se obtiene el Distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
En el 2012 se produce el Reconocimiento de EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer, como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
También en el 2012 se elabora el III Plan de Igualdad que tendrá vigencia entre 23012-2014 coincidiendo con la vigencia del Plan Estratégico en el que se incorpora a través del Proceso de Desarrollo de Personas.

3. ¿Por qué un Plan de Igualdad?

[154] En las jornadas que dieron lugar a este libro se invitó empresas y representantes sindicales a explicar sus experiencias en el ámbito de los planes de igualdad. Una de las empresas invitadas, Mutualia, elaboró un texto que no ha parecido relevante incluir como anexo para dar cuenta de cómo desde el ámbito empresarial se abordan los planes de igualdad.

[155] Agente de Igualdad
MUTUALIA Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seg. Social nº2

- Para satisfacer las expectativas de las personas, detectadas en una encuesta de clima laboral
- Para cumplir con Ley Orgánica 3/2007 "para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres" que obliga a las empresas de más de 250 personas.
- Porque dado que el 70% de nuestra plantilla son mujeres, se vio la necesidad de atraer y retener el talento de todas las personas de la organización lo que claramente incidía en la mejora de nuestra rentabilidad y competitividad.

MUTUALIA promulga como uno de sus VALORES:
"Interés por las personas": Compromiso con el reconocimiento, el desarrollo profesional y personal, las políticas de igualdad definidas por la organización y la difusión del conocimiento.

4. ¿Cómo empezamos?

- Una vez aprobada la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Mutualia en su proceso de Política y Estrategia estableció una "política de no discriminación e igualdad de oportunidades" en la organización.
- Se constituye la Comisión para la Igualdad de Oportunidades que queda adscrita al Proceso de Desarrollo de Personas (La Comisión está formada por tres personas que representan a la Empresa y 6 miembros representando al personal, que abarcan todos los Sindicatos con representación en Mutualia).

5. Objetivo de la Comisión para la Igualdad

- Promocionar la Igualdad de Oportunidades, en la organización del trabajo, para favorecer la igualdad plena entre todas las personas que conformamos Mutualia.
- Posibilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

6. ¿Qué metodología de trabajo hemos utilizado?

- Utilizar la herramienta de trabajo desarrollada por CC.OO. (Sección COMFIA) nos permitió hacerlo con medios propios, sin tener que contar con consultorías externas.

7. Elaboración del Diagnóstico de Situación

Tanto el Diagnóstico como el Plan de Igualdad y su Seguimiento incorporando la Corrección, Evaluación, Negociación y Difusión se abordan siguiendo el ciclo del PDCA - Planificar, Desarrollar, Chequear y Ajustar.

El Diagnóstico se hace analizando datos en materia de:

i. Contratación y Clasificación Profesional,
ii. Política Salarial,
iii. Formación Continua,

iv. Promoción,
v. Conciliación,
vi. Sensibilización y
vii. comunicación**.**

8. Medidas de Igualdad implantadas

Creación de la figura de la "Agente de la Igualdad" con las siguientes funciones:

- Interlocución directa con la dirección.
- Velar por la no-discriminación por razones de género en la operativa del día a día.
- Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad.
- Recopilar todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.
- Analizar todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
- Requerir a la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para ejercer sus funciones.
- Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización (actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos) sobre el uso de lenguaje igualitario.
- Participar en los procesos de Selección/Contratación formando además parte del Comité Evaluador del Sistema de Selección.
- Incorporación de criterios de Igualdad de Oportunidades: en el sistema de Selección de personal, aprobándose el procedimiento de manera consensuada entre la Empresa y la representación sindical.
- Medidas de Acción Positiva para la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que está menos representada contemplando una valoración adicional para contrataciones en Grupo I y Puestos Discrecionales que venían siendo sistemáticamente ocupados por hombres.
- Elaboración de un Procedimiento de Resolución de Conflictos que incorpora "cómo actuar ante el Acoso sexual y el acoso por razón de género",

CONCILIACIÓN para la que se incorporan diferentes medidas

- Adaptación de jornada y vacaciones primando el criterio de flexibilidad siempre que el servicio lo permita.
- Incremento en tres días del Permiso por Lactancia cuando éste se acumula (18 días).
- Se aumenta la edad de 8 a 10 años para el derecho de Reducción de Jornada por cuidado de menor, pudiendo acumular la Reducción de Jornada en periodos vacacionales, siempre que el servicio lo permita.
- Posibilidad de acumular la Reducción de Jornada en el caso de cuidado de familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Se aumenta el derecho de EXCEDENCIA por cuidado de menor de 1 a 3 años, con reserva de puesto de trabajo, extendiendo el mismo derecho para los cuidados de familiares dependiente hasta 2º de consanguinidad o afinidad

que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sus propios medios y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

- Se aumenta de 13 a 16 días el derecho de Suspensión del contrato por paternidad,
- Las 16 semanas de Suspensión de contrato por maternidad/paternidad se amplía en 1 semana más, a cargo de la empresa, si el padre comparte el permiso, al menos 4 semanas.
- Protocolo de actuación ante situaciones de Violencia de Género
- Préstamo de cinturones de seguridad para embarazadas

9. ¿Qué acciones incorpora la organización para ganar en igualdad de oportunidades y competitividad?

- Formar y sensibilizar en materia de Igualdad a toda la plantilla, empezando por el Comité de Dirección.
- Sistematizar criterios para favorecer la Transparencia en los procesos relacionados con la Gestión de las personas:
- Desarrollo Profesional, Formación, Promoción, Flexibilidad organizativa sin menoscabo del desarrollo profesional.
- Cuantificar y visibilizar las medidas de igualdad implementadas.
- Incorporar indicadores en materia de igualdad en los Planes de Gestión de la Entidad.
  Mutualia cuenta con objetivos específicos de Igualdad en su Plan Estratégico
- Favorecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres, promoviendo la corresponsabilidad, para ello MUTUALIA ha creado el Proyecto LIDERA en el que ha incorporado un total de 109 personas de las cuales un 60% son mujeres.
- Avanzar en el compromiso y la colaboración en materia de igualdad, no sólo a nivel interno, sino también a nivel externo para ello,

  MUTUALIA tiene previsto dirigir una serie de Jornadas de Sensibilización en materia de Igualdad a centros de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
  MUTUALIA colabora con EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer promoviendo y organizando Jornadas para las empresas y participando en los Foros de Igualdad que cada año organiza Emakunde.
  MUTUALIA incorpora en el pliego de condiciones para concurso de empresas proveedoras, una cláusula por la que se comprometen a aplicar medidas de Igualdad en sus organizaciones.

10. Beneficios de la implementación de un Plan de Igualdad

Mutualia ha concluido en su experiencia que los Planes de Igualdad reducen y eliminan los costes generados por la discriminación de género porque con ellos se consigue:

- Una utilización eficiente de los recursos de todas las personas de la organización

- Una importante disminución del Absentismo Laboral. (personas más implicadas)
- La disminución de la rotación de la plantilla, debido que las personas de Mutualia tienen más posibilidades de formación, promoción, y de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y la aprovechan.
- Mejorar la productividad y la calidad del servicio, como consecuencia de la mejora del ambiente de trabajo y de la satisfacción e identificación con los objetivos de la empresa.
- Obtener beneficios derivados del incremento y gestión de la diversidad como por ejemplo:
    - Mayores oportunidades para seleccionar y retener el talento.
    - Mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios.
    - Desarrollo de la creatividad y de la innovación
    - Favorece la flexibilidad organizativa (flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo).
    - Mejora la imagen de la empresa frente a clientes y sociedad
    - Permite a las mujeres de nuestra plantilla desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones, lo que revierte finalmente en nuestra propia organización.
    - Nos permite aprovechar al máximo las competencias y habilidades de todas las personas de la organización lo que incide directamente en nuestra rentabilidad y competitividad

11. Dificultades

A pesar de las ventajas y logros conseguidos, hemos atravesado y aún tenemos bastantes dificultades para incorporar acciones encaminadas a favorecer la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Nuestra empresa, que cuenta con una antigüedad de 112 años, se organizaba de manera que no daba cabida a mujeres en puestos de responsabilidad porque teniendo en cuenta que en el año 1900 las mujeres estaban relegadas al hogar, su incorporación a la empresa comenzó tímidamente ingresando en los puestos menos valorados como mujeres de limpieza, como administrativas y en nuestro caso y dado que contamos con actividad sanitaria, como enfermeras y auxiliares de clínica.
Hasta hace bien poco, era común la expresión “médico-enfermera”, “jefe-secretaria” o la distribución de tareas como “mujer de la limpieza”, “auxiliares de clínica “señor de mantenimiento”, “porteros”, “celadores” y por supuesto era impensable encontrar mujeres en los puestos de dirección o mandos intermedios.

Esto nos ha complicado mucho la incorporación de acciones positivas encaminadas a paliar las desviaciones en materia de clasificación profesional.

Aún hoy tenemos que seguir de cerca cualquier nueva incorporación, promoción o nombramiento de puestos discrecionales, porque no siempre se tienen en cuenta las medidas adoptadas, por eso se ha decidido contar con la participación de la Comisión

para la Igualdad en los procesos de selección y promoción para asegurarnos de que se ha hecho todo lo posible para corregir las desviaciones detectadas en nuestros diagnósticos.

En el Procedimiento de Selección hemos recogido en la sistemática la presencia de la Agente de Igualdad para velar por el cumplimiento de las medidas incorporadas en nuestro Plan de Igualdad.

Hemos incluido en nuestro Plan de Igualdad una Acción Positiva para "En los procesos de Selección/Promoción/Contratación, aplicar una valoración de +5 puntos para las mujeres cuando concursen a puestos en los que la mujer esté Infra representada" y a pesar de haber sido aprobado, tanto por la Empresa como por la Representación Sindical, ante el descontento de parte de las personas de Comité de Dirección y de Seguimiento de Gestión (en su mayoría hombres que sentían que era discriminatoria) se hizo necesario, para poder seguir avanzando, incorporar un Anexo al Plan de Igualdad por el que ampliábamos igual acción positiva para el caso de los hombres cuando éstos estuvieran infra representados.

La Comisión para la Igualdad lo aceptó, no sin antes incorporar la siguiente coletilla" no será de aplicación hasta que se haya mejorado significativamente la situación de las mujeres en los niveles de 0 a 1/3 del Convenio que nos aplica, considerando que esto se produciría cuando el porcentaje de mujeres en esas categorías llegara al 40% según lo recogido en la propia Ley de Igualdad, de manera que vuelve a quedar como acción prioritaria la de facilitar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Poco a poco, las dificultades se van resolviendo y cada vez podemos ver que asuntos que en su momento teníamos que estar planteando constantemente, han empezado a formar parte de la cultura y del día a día.

No es fácil conseguir que algunas personas de la organización comprendan lo absurdo e injusto de mantener discriminaciones, pero se ve que poco a poco se van acallando sus protestas.

Respecto a la discriminación salarial, que por supuesto lleva la misma trayectoria a través de los tiempos, nos resulta casi imposible incorporar acciones que corrijan la desviación, sin embargo hemos propuesto como objetivo conseguir disminuir la diferencia en un 0,6% en los conceptos retributivos. Sólo a medida que van abandonando la organización (jubilación de quienes ocupaban puestos mejor valorados que contaban con conceptos salariales extraordinarios asignados a lo largo de los años) se puede ir eliminando las desviaciones, evitando que vuelvan a producirse asignaciones sin tener en cuenta las acciones previstas, lo cual a veces resulta muy dificultoso.

No obstante con cada Plan de Igualdad, elaborado tras el análisis del Diagnóstico, vemos que el camino recorrido muestra conquistas respecto a otros tiempos, lo que nos anima a continuar en la línea.

12. Conclusiones

- Estamos empezando a recorrer un camino.

- La Dirección de MUTUALIA está firmemente comprometida y quiere ser tractora.
- El diálogo responsable que da lugar al consenso ha sido y sigue siendo fundamental (los sucesivos Planes de igualdad han sido firmados por toda la representación sindical de MUTUALIA).
- La Ley debe ser percibida como una oportunidad empresarial porque…..

    - Los Planes de Igualdad no son sólo un elemento de justicia en las Relaciones Sociales, son también una fuente de competitividad para las empresas.

Para finalizar y dentro del contexto de crisis económica en el que estamos, trasladar el mensaje positivo que utilizó Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, como slogan el pasado 8 de marzo porque incide en la empleabilidad de las mujeres como una vía para salir de la crisis: “Emplea la Igualdad. Porque es un derecho y una medida para salir de la crisis”.

Anexo 2 Siglas

CCAA: Comunidades Autónomas

CCOO: Comisiones Obreras

CE: Constitución español, 1978

CEDAW: Convención para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación de la Mujer

CES: Consejo Económico y Social

CVPFL: Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

DT: Departament de Treball

ET: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

INE: Instituto Nacional de Estadística

MTAS: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LGSS: Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres

LOLS: Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

LOVG: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

LRJS: La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

PI: Plan de Igualdad

PIOM: Plan de Igualdad de Oportunidades

RSC: Responsabilidad Social Corporativa

TC: Tribunal Constitucional

TJCE: Tribunal Europeo de Justicia

UGT: Unión General de Trabajadores